



Организация Объединенных Наций

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2022 год

Генеральная Ассамблея

Официальные отчеты

Семьдесят седьмая сессия

Дополнение № 30



Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2022 год



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2022

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

Сокращения	5
Глоссарий технических терминов	6
Препроводительное письмо	8
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций	9
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы	10
I. Организационные вопросы	11
А. Признание статута	11
В. Членский состав	11
С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы	12
D. Программа работы Комиссии на 2023–2024 годы	12
II. Отчетность и контроль	13
А. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят шестой сессии и имеющие отношение к работе Комиссии	13
В. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи	17
III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	22
А. Доклад рабочей группы по пересмотру основных положений о системе контрактов	22
В. Пересмотр стандартов поведения для международной гражданской службы ...	28
С. Доклад рабочей группы по вопросам родительского отпуска	29
D. Многоязычие сотрудников	36
Е. Нормы проезда воздушным транспортом	44
IV. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	50
А. Шкала базовых/минимальных окладов, включая пересмотр ставок налогообложения персонала, применяемых в связи с определением размеров валовых окладов, и информация, представляемая во исполнение резолюции 76/240 Генеральной Ассамблеи	50
В. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов	54

C.	Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр методологии и размеров надбавок	55
D.	Рассмотрение практики применения поощрительной выплаты при найме	60
E.	Вопросы коррективов по месту службы	64
F.	Надбавка за работу в трудных условиях: пересмотр размера надбавки	74
G.	Выплата для стимулирования мобильности: пересмотр размера выплаты	76
H.	Надбавка за работу в «несемейных» местах службы: пересмотр размера надбавки	78
I.	Перевозка имущества в связи с переездом: пересмотр предельной суммы выплат	80
V.	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе: пересмотр методологий проведения обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания	84

Приложения

I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2023–2024 годы	92
II.	Источники информации о многообразии в организациях общей системы Организации Объединенных Наций	94
III.	Меры по стимулированию активности, творческого подхода и новаторства и расширению возможностей трудоустройства для кандидатов молодого возраста	96
IV.	Предлагаемая рамочная программа действий по пересмотру стандартов поведения на 2022–2023 годы	101
V.	Нормы в отношении родительского отпуска в глобальных и региональных многосторонних организациях	102
VI.	Действующие нормы в отношении родительских отпусков и практика их предоставления в общей системе Организации Объединенных Наций	106
VII.	Родительский отпуск: соответствующие конвенции и рекомендации учреждений и организаций системы Организации Объединенных Наций	108
VIII.	Сводные данные о действующих нормах проезда для поездок по служебным делам или служебных командировок	112
IX.	Предлагаемые шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения размеров вознаграждения	113
X.	Ежегодное сопоставление и изменение величины разницы с течением времени	115
XI.	Пересмотренные годовые суммы надбавки за работу в трудных условиях	116
XII.	График проведения обследований восьмого цикла в местах расположения штаб-квартир	117
XIII.	Порядок выполнения и параметры экспериментального проекта применения данных из внешних источников	118

Сокращения

COVID-19	коронавирусное заболевание
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 народонаселе- ния
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 12 августа 2022 года на имя Генерального секретаря

Имею честь настоящим препроводить сорок восьмой 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

А. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

1. Основные положения о системе контрактов

- 63 а) Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее унифицировать положения о ежегодном отпуске для работающих по временным контрактам сотрудников во всех организациях общей системы, предусмотрев начисление 2,5 дня отпуска за месяц.

В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

- 148 а) и приложение IX Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2023 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 IX к настоящему докладу и отражают корректировку на 2,28 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

- 154 а) и приложение X Комиссия информирует Генеральную Ассамблею 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 2022 календарный год составляет 113,9.

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

- 171 Комиссия на основании своего решения пересмотреть методологию рекомендует Генеральной Ассамблее с 1 января 2023 года:
- а) установить надбавку на детей в размере 3322 долл. США в год;
 - б) установить надбавку на детей-инвалидов в размере 6645 долл. США в год;
 - с) установить надбавку на иждивенцев второй очереди в размере 1163 долл. США в год;
 - д) пересчитать для мест службы, расположенных в странах с конвертируемой валютой, выраженные 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;
 - е) уменьшать размеры надбавок на иждивенцев на сумму любых прямых выплат, получаемых сотрудниками на иждивенцев от правительства какой-либо страны;
 - ф) отменить любые остающиеся в силе переходные меры, введенные в результате пересмотра методологии с 1 января 2009 года, в соответствии с ранее принятым Комиссией решением о прекращении действия таких переходных мер по завершении двух циклов пересмотра (А/63/30, п. 129 d)).
-

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

Пункт
доклада

А. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

1. Пересмотр основных положений о системе контрактов

46 Финансовые последствия унификации начисления ежегодного отпуска работающим по временным контрактам сотрудникам во всех организациях общей системы оцениваются для всей системы в 4,1 млн долл. США в год.

2. Родительский отпуск

91 Финансовые последствия, связанные с предоставлением родительского отпуска продолжительностью 16 недель всем родителям, оценены приблизительно в 1,3 млн долл. США в год, а в связи с предоставлением дополнительного периода в 10 недель биологическим матерям — приблизительно в 4,6 млн. долл. США в год, в результате общая сумма расходов составит для всей системы 5,9 млн. долл. США в год.

В. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

136 и Финансовые последствия, связанные с выполнением рекомендации Комиссии повысить ставки
приложе- шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении IX к настоящему до-
ние IX кладу, оцениваются для всей системы приблизительно в 1,235 млн долл. США в год.

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

157 Финансовые последствия в случае применения предлагаемой методологии оцениваются в рамках всей системы в 15 млн долл. США в год.

Надбавка за работу в трудных условиях: пересмотр размера надбавки

219 и Финансовые последствия увеличения размера надбавки за работу в трудных условиях с 1 ян-
приложе- варя 2023 года на 3,1 процента оцениваются для всей системы приблизительно в 5 млн долл.
ние XI США в год.

4. Выплата для стимулирования мобильности: пересмотр размера выплаты

223 Финансовые последствия, связанные с предлагаемым увеличением выплаты для стимулирова-
ния мобильности с 1 января 2023 года, оцениваются для всей системы в 2,5 млн долл. США в
год.

Глава I

Организационные вопросы

А. Признание статута

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

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

2. До настоящего времени статут Комиссии признан 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 2022 год являются:

Председатель

Ларби Джакта (Алжир)** (Председатель)*

Заместитель Председателя

Богуслав Винид (Польша)* (заместитель Председателя)***

Члены

Эндрю Бангали (Сьерра-Леоне)*

Мари-Франсуаза Бештель (Франция)*

Клаудия Анхелика Буэно Рейнага (Мексика)***

Карлин Гарднер (Ямайка)***

Игорь Голубовский (Российская Федерация)**

Эль-Хасан Захид (Марокко)**

Мисако Кадзи (Япония)***

Али Курер (Ливия)*

Джефффри Маунтс (Соединенные Штаты Америки)***

Шона Оулни (Канада)***

Ким Пан Сук (Республика Корея)**

Ван Сяочу (Китай)**

Спиридон Флогитис (Греция)***

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2022 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2024 года.

*** Срок полномочий истекает 31 декабря 2025 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 Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний.

² МФСР.

С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

4. В 2022 году Комиссия провела две сессии: девяносто третью сессию, которая проходила с 21 марта по 1 апреля в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, и девяносто четвертую сессию, которая проходила с 11 по 22 июля в ЮНЕСКО в Париже.

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

Д. Программа работы Комиссии на 2023–2024 годы

6. Программа работы Комиссии на 2023–2024 годы приводится в приложении I.

Глава II

Отчетность и контроль

А. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят шестой 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 отметил заявление, сделанное Председателем Комиссии по пункту 145 повестки дня семьдесят шестой сессии Ассамблеи, озаглавленному «Общая система Организации Объединенных Наций». Председатель проинформировал членов Пятого комитета о работе Комиссии и обратил их внимание на четыре пункта, по которым Комитету необходимо принять решения, а именно: а) базовые/минимальные оклады; б) динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов; с) субсидия на образование; и d) выплата денежной суммы вместо субсидии на обустройство в местах службы категории Е, которым не присвоен статус «несемейного» места службы. Он также представил Пятому комитету подробный доклад по вопросам, касающимся корректива по месту службы и затронул другие области, такие как доклад о всеобъемлющей оценке пакета вознаграждения в общей системе, выплата для стимулирования мобильности и меры в связи с несоблюдением решений и рекомендаций Комиссии. Кроме того, Председатель представил Комитету информацию, которая касается областей, относящихся к контрольной функции Комиссии, таких как возрастная структура, географическое разнообразие и гендерные стратегии, а также выполнение решений и рекомендаций Комиссии и Ассамблеи.

8. Участники девяносто третьей сессии Комиссии были информированы о том, что, хотя Председатель Комиссии смог лично представить информацию о работе Комиссии, обмен вопросами и ответами с Пятым комитетом осуществлялся по переписке. Вопросов было задано много, и они были подробными и требовали развернутых разъяснений со стороны секретариата. Активнее всего в Пятом комитете, как представляется, обсуждалась система субсидирования образования, включая обучение в репрезентативных учебных заведениях. Кроме того, было задано много вопросов, касающихся корректива по месту службы и текущего раунда обследований стоимости жизни. Были заданы вопросы, касающиеся отдельных элементов пакета вознаграждения и пакета вознаграждения в целом, при этом основное внимание уделялось расходам. Конкретные вопросы касались шкалы базовых/минимальных окладов, надбавки за работу в «несемейных» местах службы, экспериментальной программы, связанной с выплатой субсидии на обустройство, мест службы, отнесенных к категориям D и E, выплаты за работу в опасных условиях, выплаты для стимулирования мобильности и перевозки имущества в связи с переездом.

9. Рассмотрев предложения Комиссии и получив подробные ответы на заданные вопросы, Генеральная Ассамблея 24 декабря 2021 года приняла без голосования резолюцию [76/240](#).

10. Что касается проведения анализа юрисдикционного устройства общей системы, запрошенного Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях [74/255](#) В и [76/240](#), то соответствующие координаторы Комиссии рассмотрели некоторые из проектов предложений Генерального секретаря по данному вопросу. Впоследствии Председатель свел воедино замечания по этим предложениям, которые

будут воспроизведены в приложении I к докладу Генерального секретаря Генеральной Ассамблеи (см. [A/77/222](#)).

Обсуждение в Комиссии

11. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов приняла к сведению решения Генеральной Ассамблеи, добавив, что, хотя просьбы и задачи являются многочисленными и многогранными, Сеть хотела бы заверить Комиссию в активном сотрудничестве организаций в деле выполнения этих просьб. Представитель Сети обратила особое внимание на просьбу о проведении всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе в рамках пятилетнего цикла. Она заявила, что, по мнению Сети, организации общей системы рассматривают такие усилия по проведению всеобъемлющего пересмотра как возможность для всех заинтересованных сторон совместно продолжить обсуждение того, как пандемия COVID-19 и другие внешние факторы могут изменить условия и методы работы в рамках общей системы. Сеть отметила также, что к Генеральному секретарю была обращена просьба «ежегодно, начиная с семьдесят восьмой сессии, представлять государствам-членам всеобъемлющие данные об общесистемных расходах на вознаграждение по всем категориям персонала, включая все компоненты пакета вознаграждения». Хотя Сеть была обеспокоена тем, что эти просьбы будут обременительны для организаций в плане ресурсов, выступающая сообщила Комиссии, что организации уже начали обсуждать вопрос о том, как улучшить аналитические данные по своим людским ресурсам.

12. Представитель ФАМГС с удовлетворением отметила, что Генеральная Ассамблея одобрила все рекомендации Комиссии. Вместе с тем она заявила, что с учетом обращенной Ассамблеей к Комиссии просьбы представить доклад о влиянии корректировки базовых/минимальных окладов на ресурсы, связанные с должностями, включая выплаты при увольнении, корректив по месту службы и пенсионные взносы, понятно, что необходимо сосредоточить основное внимание на сдерживании расходов, однако в условиях резкого повышения стоимости жизни нет оснований ожидать нулевого роста расходов по персоналу. Что касается просьбы Ассамблеи о проведении всеобъемлющей оценки и пересмотра пакета вознаграждения в рамках пятилетнего цикла, то представитель Федерации указала, что, по мнению ФАМГС, государства-члены должны быть осведомлены об огромном объеме людских и финансовых ресурсов, необходимых для выполнения такой просьбы. Она подтвердила позицию Федерации, согласно которой эффективность затрат должна достигаться путем проведения всеобъемлющих пересмотров методов работы для сохранения независимости международной гражданской службы и обеспечения того, чтобы она по-прежнему соответствовала задаче выполнения ее мандата, а не путем постоянного и непрерывного цикла ресурсоемких пересмотров пакета вознаграждения.

13. Представитель ККСАМС приняла к сведению рассматриваемый документ и с удовлетворением отметила тот факт, что Генеральной Ассамблеей были одобрены все четыре рекомендации Комиссии, которые были полностью поддержаны федерациями персонала. Однако в связи с вопросом о субсидии на образование она заявила, что, по мнению ККСАМС, хотя новая скользящая шкала и более выгодна для сотрудников в периферийных местах службы, она имеет негативные последствия для персонала в местах расположения штаб-квартир. В связи с этим Комитет ожидает будущего анализа влияния изменений, внесенных в эту систему. Сославшись на подтверждение Ассамблеей своей приверженности сохранению целостности и единства общей системы, в рамках которой Комиссия играет центральную роль в деле регулирования и координации условий службы и соответствующих выплат и льгот, представитель Комитета добавила, что без Комиссии «общая система не была бы такой, какой она является».

сегодня». Что касается просьбы Ассамблеи о проведении всеобъемлющей оценки и пересмотра пакета вознаграждения в рамках пятилетнего цикла, то представитель Комитета отметила, что ККСАМС было бы интересно узнать, как будет проводиться эта оценка, и он вновь подчеркивает важность обеспечения полного участия федераций персонала. По аналогии, она попросила разъяснить, как будет проводиться анализ, связанный с возможным использованием данных из внешних источников для проведения обследований расходов персонала, добавив, что ККСАМС не понимает, в чем состоит преимущество использования данных из внешних источников, поскольку нынешняя модифицированная методология отвечает поставленной цели. По мнению Комитета, эта задача требует создания рабочей группы. В связи с вопросами о географическом представительстве и многоязычии она также вновь заявила о необходимости создания рабочей группы. Наконец, представитель Комитета указала, что ККСАМС с удовлетворением отметил обращение Ассамблеи к Комиссии с просьбой изучить пути содействия омоложению организаций общей системы, в том числе посредством программ поддержки стажеров из развивающихся стран.

14. Представитель ЮНИСЕФ выразил признательность Федерации за общий положительный результат, отраженный в резолюции [76/240](#) Генеральной Ассамблеи, которая, по мнению Федерации, особенно актуальна для родителей и сотрудников на местах и отражает тот факт, что Ассамблея доверяет работе Комиссии. Он указал, что Федерация полностью поддерживает просьбу Ассамблеи об увеличении объема и повышении качества предоставляемых данных, поскольку считается, что дополнительные данные принесут более позитивные результаты в будущем, в том числе в отношении достижения гендерного паритета. Она также поддерживает призыв Ассамблеи усилить работу по вопросам географического представительства и многоязычия, поскольку это, по мнению Федерации, приведет к уменьшению неравенства, дискриминации и воздействия нездоровой рабочей обстановки.

15. Представитель МОТ отметил, что Генеральная Ассамблея подтвердила центральную роль Комиссии в деле регулирования и координации условий службы в общей системе и подтвердила также полномочия Комиссии и далее устанавливать множители коррективов по месту службы для мест службы в рамках общей системы в соответствии со статьей 11 с) статута Комиссии. Он подтвердил, что МОТ полностью привержен плановому сотрудничеству с Комиссией и всеми заинтересованными сторонами, добавив, что, по мнению организации, в ходе нового раунда обследований был достигнут значительный прогресс. Тем не менее оратор сообщил Комиссии, что МОТ столкнулась с серьезными проблемами в связи с решением № 4134 Административного трибунала МОТ, и добавил, что в ходе нового раунда обследований могут возникнуть аналогичные проблемы. По его мнению, хотя МОТ полностью осознает свою ответственность перед общей системой в плане применения соответствующих соглашений с Организацией Объединенных Наций, она обязана также в соответствии со статутом Административного трибунала МОТ подчиняться его окончательным и не подлежащим обжалованию решениям. Поскольку МОТ не было известно о каких-либо конкретных мерах, рассмотренных Комиссией и предложенных Ассамблее для решения конкретных вопросов, с которыми сталкиваются МОТ и другие соответствующие специализированные учреждения, самым безопасным и желательным решением будет, по мнению МОТ, достижение соглашения, в котором решения и рекомендации Комиссии будут полностью соответствовать решениям и судебной практике Административного трибунала МОТ и Административного трибунала Организации Объединенных Наций. Он подчеркнул далее, что МОТ по-прежнему несет юридическое обязательство по полному выполнению соответствующих решений Административного трибунала

МОТ. Он обратил внимание Комиссии на то, что положение, в которое резолюции Ассамблеи поставили МОТ и некоторые другие базирующиеся в Женеве учреждения, является, по мнению МОТ, трудным и неустойчивым, и подчеркнул настоятельную необходимость скорейшего разрешения сложившейся ситуации. В заключение оратор обратил внимание Комиссии на то, что в целях решения этих проблем необходимо в течение 2022 года активизировать обмен информацией для обеспечения более глубокого представления об управленческой и правовой среде МОТ и других соответствующих специализированных учреждений, и выразил надежду на поддержку Комиссии в этом отношении.

16. Члены Комиссии с удовлетворением приняли к сведению резолюцию 76/240 Генеральной Ассамблеи. Как обычно, Комиссия рассчитывает на сотрудничество с персоналом и организациями для выполнения просьб Ассамблеи. По мнению членов Комиссии, необходимо срочно сосредоточиться на таких вопросах, как географическое представительство, омоложение рабочей силы и достижение гендерного паритета, причем все эти вопросы следует рассматривать в комплексе, чтобы обеспечить целостный подход к решению таких задач, как обеспечение равенства и разнообразия и недопущение дискриминации. Было также указано на важность многоязычия, и некоторые члены Комиссии добавили, что в целях содействия многоязычию следует вновь ввести практику выплаты поощрения за знание языков для сотрудников категории специалистов и выше. Было заявлено о решительной поддержке просьбы Ассамблеи о том, чтобы организации представляли обновленные и достоверные данные, необходимые для принятия Комиссией решений, была выражена, однако члены Комиссии задались вопросом, окажет ли проведение пересмотров пакета вознаграждения каждые пять лет на проведение текущих пересмотров отдельных элементов пакета вознаграждения в общей системе.

17. Члены Комиссии выразили ряд мнений в связи с заявлением представителя МОТ. Они выразили озабоченность в связи с указанием МОТ на то, что проведение обследований стоимости жизни в рамках нового цикла может привести к такой же ситуации, которая ранее сложилась в Женеве. Было указано на то, что в пункте 6 резолюции 76/240 Генеральная Ассамблея подтвердила полномочия Комиссии и далее устанавливать множители коррективов по месту службы для мест службы в рамках общей системы Организации Объединенных Наций в соответствии со статьей 11 с) статута Комиссии. Таким образом, каковы бы ни были результаты, полученные и одобренные Комиссией по окончании обследования стоимости жизни, они должны применяться всеми организациями общей системы в соответствующем месте службы. В этой связи члены Комиссии вновь заявили, что решения Комиссии и Ассамблеи следует соблюдать и поддерживать, и добавили, что судебное разбирательство не всегда является решением проблемы. Напомнив участникам, что все заинтересованные стороны должны работать в интересах общей системы, Председатель завершил обсуждение, подчеркнув роль Комиссии, изложенную в ее статуте, и обратился ко всем с просьбой проводить работу в духе доброй воли.

Решение Комиссии

18. Комиссия постановила принять к сведению резолюцию 76/240 Генеральной Ассамблеи.

В. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи

19. Комиссия рассмотрела записку своего секретариата о выполнении решений и рекомендаций Комиссии (согласно статье 17 ее статута) и Генеральной Ассамблеи. В этой записке содержится также обширная информация по другим кадровым вопросам, потенциально представляющим интерес для Комиссии. Для сбора информации секретариат распространил анкету, на которую ответили все организации общей системы.

20. В своем докладе за 2021 год (A/76/30) Комиссия вынесла несколько рекомендаций по вопросу о возрастном, географическом и гендерном многообразии. Кроме того, в своей резолюции 76/240 Генеральная Ассамблея призвала Комиссию выявить передовой опыт и предоставить организациям общей системы консультации относительно путей содействия географическому многообразию и омоложению, в том числе с помощью мер, предложенных в пункте 144 доклада Комиссии за 2021 год, таких как осуществление программ поддержки кандидатов для участия в стажировках из развивающихся стран, и отметила обращенную к организациям просьбу Комиссии установить четкие показатели для отслеживания прогресса в этом отношении.

21. Судя по информации, полученной от организаций в 2022 году, за период после рассмотрения Комиссией вопросов о географическом и гендерном представительстве в 2021 году ими не было принято каких-либо существенных дополнительных мер по этим вопросам. Комиссия в своем годовом докладе за 2021 год обратилась к организациям с просьбой публиковать более подробную и общедоступную информацию о многообразии, например, о гендерном, возрастном и географическом многообразии, и ряд организаций указали один или оба из следующих двух источников общесистемных данных: а) кадровую статистику, которую ведет КСР³ и которая обновляется ежегодно и содержит ссылку на последние данные кадровой статистики, представленные в нескольких таблицах с разбивкой по категориям, гражданству, полу и возрасту; и б) общесистемную информационную панель Организации Объединенных Наций по гендерному паритету⁴, которая обновляется ежеквартально на основе последних данных, имеющихся у каждой организации. Еще одним источником данных, включая результаты анализа по категории специалистов и выше, является публикуемый один раз в два года доклад Генерального секретаря об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций. В Приложении II приведены дополнительные общедоступные источники данных, обычно публикуемые на веб-сайтах организаций, степень детализации которых значительно варьируется. Кроме того, некоторые организации также упомянули не относящиеся к общедоступным источники данных, которые предоставляются либо их руководящим органам, либо внутренним заинтересованным сторонам, например на динамических информационных панелях, для отслеживания хода достижения конкретных показателей.

22. Что касается стажировок и аналогичных программ, то следующие 19 организаций сообщили о предоставлении той или иной финансовой поддержки стажерам: ВМО, ВОЗ, ВОИС, ВПП, ВПС, МАГАТЭ, МОТ, МФСР, ПАОЗ, Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении

³ См. <https://unsceb.org/human-resources-statistics>.

⁴ См. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoia0Y5YjU4ZGEtYmE0ZS00ZDQ4LWJhNjgtNzNhMzJhNmFhMjZmliwidCI6ImIzZTVkYjVlTlI5NDQtNDgzNy05OWY1LTc0ODhhY2U1NDMxOSIsImMiOiJh9>.

ядерных испытаний, ПРООН, Структура «ООН-женщины», УВКБ, ФАО, ЮНВТО, ЮНИСЕФ, ЮНОПС, ЮНФПА и ЮНЭЙДС. Дополнительную поддержку кандидатам из развивающихся стран оказывают МФСР (предоставляет пособие на жилье и оплату проезда), а также ВОИС и ВПП (возмещают стоимость билетов). ВОЗ предоставляет стажерам, которые нуждаются в финансовой поддержке, пособие на проживание. В соответствии с правилами, установленными УВКБ, в дополнение к предусматриваемым пособиям на оплату питания и транспортных расходов будет выплачиваться паушальная сумма для оплаты поездки, что, как считается, приведет к дальнейшему устранению потенциальных препятствий, с которыми сталкиваются стажеры из развивающихся стран.

23. Из остальных 10 организаций, которые не оказывают финансовой поддержки стажерам, ЮНЕСКО и ЮНИДО изучают возможность оказания такой поддержки за счет добровольных взносов. Несколько организаций отметили, что они стремятся и далее содействовать организации дистанционных стажировок, благодаря чему у кандидатов из развивающихся стран может появиться больше возможностей для прохождения стажировок, а Структура «ООН-женщины» ввела стипендию для дистанционных стажировок. Ряд организаций упомянули о том, что помимо организации стажировок они предоставляют стипендии, и некоторые из них сообщили об оказании в этой связи финансовой поддержки организацией или партнерами.

24. Некоторые меры, принятые организациями для стимулирования активности, творческого подхода и новаторства молодых сотрудников, изложены в приложении III.

Обсуждение в Комиссии

25. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов заявила, что Сеть приняла к сведению представленный доклад.

26. Представитель ФАМГС отметила, что все рекомендации были полностью выполнены и что в своей резолюции [76/240](#) Генеральная Ассамблея просила осуществлять всеобъемлющий надзор за компонентами пакета вознаграждения в общей системе. Она указала на неразрывную связь между просьбой Ассамблеи о применении целостного подхода к определению условий службы персонала и призывом к обеспечению «географического многообразия и омоложения» и попросила Комиссию учесть это при рассмотрении пункта повестки дня о родительском отпуске.

27. Она заявила, что ФАМГС призывает организации задействовать потенциал имеющихся сотрудников, многие из которых готовы принести новшества и перемены в организации, если им будет предоставлена такая возможность. Было отмечено, что в некоторых случаях усилия по омоложению могут оказывать демотивирующее воздействие на работающих сотрудников и приводить к более широкому использованию других категорий персонала, как то стажеров, фактически для выполнения функций штатного персонала за небольшое вознаграждение или безвозмездно. В этой связи она указала, что ФАМГС с озабоченностью отмечает пример увольнения по соглашению сторон 100 штатных сотрудников, о котором сообщила одна организация, и надеется на то, что цель омоложения состава персонала не будет достигаться за счет потери преданных делу штатных сотрудников с многолетними институциональными знаниями или увеличения числа внештатных сотрудников. Она напомнила, что целью программ стажировок является не омоложение организаций, а предоставление студентам университетов или недавним выпускникам высших учебных заведений возможности получить опыт практической работы, соответствующий их специальности или

интересам и познакомить их с работой Организации Объединенных Наций. В то же время благодаря стажировкам организации имеют возможность привлекать себе в помощь квалифицированных студентов, специализирующихся в различных областях профессиональной деятельности. Она указала на то, что, по мнению ФАМГС, создание большего числа должностей уровней С-1 и С-2, а также поддержка таких программ, как программа для младших сотрудников — специалистов и программа для молодых специалистов, являются примерами эффективных способов омоложения кадрового состава.

28. Что касается дистанционных стажировок, то представитель Федерации выразила обеспокоенность по поводу документально подтвержденного негативного влияния удаленной работы на психическое здоровье, передачу знаний, чувство причастности к делу и работу в коллективе, особенно для молодых поколений. Она высказалась в поддержку оплачиваемых стажировок, но не согласилась с тем, что оплата может определяться исходя из страны происхождения стажера.

29. Представитель ККСАМС с сожалением отметила, что организации общей системы не приняли дополнительных мер для достижения соответствующего географического и гендерного представительства с момента рассмотрения Комиссией этих вопросов в 2021 году, и подчеркнула важность обеспечения общедоступности данных о таком представительстве. Касательно вопроса о стажировках она отметила, что стажеры являются частью будущих кадров Организации Объединенных Наций, и выразила сожаление, что Организация Объединенных Наций не оказывает финансовой поддержки кандидатам. Представитель Комитета указала, что, по мнению ККСАМС, дистанционные стажировки противоречат цели приобретения опыта, поскольку они не предоставляют возможность прохождения обучения на рабочем месте и очного взаимодействия. Она также предостерегла от использования программ стипендий как средства обеспечения дешевой рабочей силы, как в случае со стажерами.

30. Что касается представительства молодого поколения на официальных совещаниях, то представитель ККСАМС выразила обеспокоенность по поводу участия и использования молодежи в качестве рупора позиций по соответствующим вопросам. Она отметила, что ККСАМС ставит под сомнение легитимность привлечения таких неформальных групп, как сеть «Молодежь Организации Объединенных Наций», заявив, что они функционируют вне какой-либо официальной системы подотчетности или нормативной базы. Она заявила, что ККСАМС предостерегает от становления прямых контактов между Комиссией и любыми группами, которые не приносят ничего значимого сверх вклада федераций персонала, которые остаются наиболее уместным каналом для консультаций. По мнению федерации, увеличение числа сотрудников класса С-1 и С-2 и осуществление таких программ, как программа для младших сотрудников — специалистов и программа для молодых специалистов, являются наилучшими способами достижения омоложения кадрового состава Организации Объединенных Наций. Она также выразила обеспокоенность в связи с тем, что одна организация сообщила об увольнении около 100 сотрудников по соглашению сторон как о создании возможности нанять относительно молодых сотрудников на должности низкого уровня.

31. Представитель ЮНИСЕРВ выразил признательность Комиссии за ее неустанные усилия по расширению многообразия в общей системе, в том числе гендерного, географического и возрастного многообразия, и заявил о полной поддержке всех усилий, прилагаемых организациям общей системы в этом направлении. Он заявил, что, по мнению ЮНИСЕРВ, при принятии конкретных мер по достижению многообразия организации должны обеспечивать четкое информирование о них, а также принципиальность, прозрачность и подотчетность

при отборе персонала. Федерация считает, что прием на работу сотрудников с ограниченными возможностями здоровья является одним из вопросов, в связи с которым Комиссии следует получить от организаций информацию о фактически достигнутом прогрессе в создании в Организации Объединенных Наций более благоприятных условий работы для лиц с ограниченными возможностями здоровья и о принятых для этого мерах.

32. Представитель ЮНИСЕФ заявил о решительной поддержке Федерацией оплачиваемых стажировок и высказал серьезные оговорки относительно полезности дистанционных стажировок, которые, по мнению ЮНИСЕФ, могут противоречить цели приобретения практического опыта и налаживания связей. Что касается мер по стимулированию активности, творческого подхода и новаторства, то они содействуют функционированию сетей, которые способствуют расширению обмена идеями, информацией и знаниями между сотрудниками. Он заявил, что ЮНИСЕФ часто сотрудничает с некоторыми из таких сетей, например, с созданной по инициативе персонала сетью “#NewWork” («Работать по-новому»), и его обогатили контакты с ними. Однако Федерация обеспокоена тем, что неформальные группы принимают участие в официальных консультациях таким образом, что это становится посягательством на исключительную роль союзов и федераций персонала.

33. Комиссия выразила удовлетворение тем, что на анкету, разосланную секретариатом КМГС, ответили все организации общей системы. Отметив, что было бы полезно применять общий подход к сбору данных, Комиссия приняла во внимание разнообразные данные, приведенные организациями, и указанные ими меры, принятые для решения проблемы обеспечения многообразия и омоложения кадрового состава, а также для обеспечения более широкой перекрестной увязки данных, в том числе относительно гендерного и географического многообразия. Что касается стажировок и аналогичных программ, особенно для кандидатов из развивающихся стран, и расширения возможностей для кандидатов на замещение должностей начальных уровней, то об оказании стажерам той или иной финансовой поддержки сообщили 19 организаций. Две из остальных 10 организаций, которые в настоящее время не оказывают финансовой поддержки стажерам, изучают возможность оказания такой поддержки за счет добровольных взносов. Несколько организаций отметили, что они стремятся и далее содействовать организации дистанционных стажировок, благодаря чему у кандидатов из развивающихся стран может появиться больше возможностей для прохождения стажировок. Некоторые организации ввели выплату стипендий участникам дистанционных стажировок, а ряд организаций оказывают дополнительную поддержку кандидатам из развивающихся стран.

34. Комиссия заявила о поддержке практики оплачиваемых стажировок и признала необходимость расширения охвата стажировками кандидатов из развивающихся стран. Некоторые члены Комиссии выразили обеспокоенность по поводу последствий организации стажировок в дистанционном формате, в частности, для кандидатов из развивающихся стран, которые имеют ограниченный доступ к электроэнергии и технологиям. По мнению Комиссии, для успешного прохождения стажировки предпочтительно очное общение при обеспечении полного доступа к очному и практическому обучению. В этой связи Комиссия узнала от некоторых организаций, как то от ПРООН, что существует большой спрос на дистанционные стажировки, которые позволяют кандидатам из развивающихся стран и кандидатам, находящимся в разном положении, работать в различных глобальных средах. ПРООН сообщила, что в настоящее время 80 процентов ее стажеров являются представителями глобального Юга, в отличие от участников программы для младших сотрудников-специалистов, которые в основном являются представителями развитых стран. Стажерам в ПРООН

оказывается финансовая поддержка, и в их число входят лица с ограниченными возможностями здоровья, представители меньшинств и групп коренного населения, а также другие конкретные группы лиц, привлекаемых в порядке реализации инициатив по расширению многообразия. Секретариат Организации Объединенных Наций сообщил Комиссии, что дистанционные стажировки проводятся в формате вариантов рабочей среды будущего. Формирование смешанной среды, в которой некоторые сотрудники, в зависимости от выполняемых функций, могут работать удаленно, неизбежно, поэтому для организаций приемлемы различные варианты стажировок. ЮНИСЕФ также подтвердил, что дистанционные стажировки позволяют организации быть более инклюзивной и предоставлять доступ и возможности кандидатам из разных групп, различающихся по признаку культуры или нахождения в особых ситуациях, например, лицам, которые не могут совершать поездки, или лицам с ограниченными возможностями здоровья, которым требуется обеспечивать специальную среду.

35. Комиссия отметила, что очные стажировки являются предпочтительным вариантом, однако некоторые члены Комиссии приняли во внимание, что для определенных функций подходят дистанционные стажировки.

36. Комиссия выступила за стандартизацию правил и процедур в организациях общей системы для обеспечения равного отношения ко всем стажерам. Комиссия отметила, что 66 процентов организаций ввели выплаты стажерам, и, принимая во внимание достигнутый в этом отношении прогресс, выразила обеспокоенность тем, что остальные организации не оказывают такой финансовой поддержки.

37. Один из членов Комиссии попросил продолжать представлять по этому пункту повестки дня сводную таблицу решений, принятых в организациях общей системы, с указанием того, были ли эти решения инициированы секретариатами или руководящими органами. Такой перечень позволит получать реальное представление о степени участия государств-членов и отделов кадров в принятии мер по вопросам, рассматриваемым в Комиссии.

38. Комиссия указала на необходимость единого подхода к информированию о многообразии кадрового состава, в том числе о географическом представительстве, и предложила рассмотреть вопрос о создании или совершенствовании единой общесистемной базы данных Организации Объединенных Наций по соответствующей кадровой статистике.

Решение Комиссии

39. Комиссия приняла к сведению представленную информацию и настоятельно призвала организации общей системы Организации Объединенных Наций:

- а) продолжить работу по стандартизации финансовой поддержки участникам стажировок и аналогичных программ;
- б) расширять возможности, способствующие обеспечению многообразия, в том числе справедливого географического представительства, а также набор молодых специалистов и стажеров из развивающихся стран и недопредставленных региональных групп.

Глава III

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

А. Доклад рабочей группы по пересмотру основных положений о системе контрактов

40. Первоначальные основные положения о системе контрактов были приняты Комиссией в 2005 году и предусматривали три вида контрактов, а именно непрерывные, срочные и временные (A/60/30 и A/60/30/Corr.1, приложение IV). Тогда же Комиссия подтвердила, что в отношении временных контрактов действуют два вида требований: одни — для контрактов, предусматривающих выполнение краткосрочных функций в течение периода до одного года, а другие — для контрактов, в рамках которых для выполнения функций может потребоваться до четырех лет, что может быть обусловлено необходимостью выполнения неотложных оперативных задач в течение определенного периода времени (т. е. для контрактов на ограниченный срок), таких как операции по поддержанию мира, оказание гуманитарной помощи или специальные проекты.

41. В 2010 году при рассмотрении вопроса о более широком использовании контрактов на ограниченный срок у Комиссии сложилось мнение, что такие контракты более не удовлетворяют потребности организаций, учитывая, что вознаграждение, предусматриваемое такими контрактами, не сопоставимо с вознаграждением, предусматриваемым другими видами контрактов в организациях общей системы. В результате Комиссия пришла к выводу, что они ставят сотрудников, бок о бок работающих в одном и том же месте службы, в неравное положение, а также негативно сказываются на моральном духе персонала. В этой связи Комиссия тогда же постановила исключить из принятых ею действующих основных положений о системе контрактов, относящихся к краткосрочным контрактам, положение о контрактах на ограниченный срок, которые предоставляются не более чем на четыре года (A/65/30, приложение V). В 2012 году Комиссия подтвердила, что она не требует от организаций введения всех трех видов контрактов, предусмотренных в основных положениях, и что организации могут применять предусмотренные в них виды контрактов в любом сочетании с учетом своих конкретных потребностей (A/67/30 и A/67/30/Corr.1, пункт 104 с)).

42. На своей девяностой сессии Комиссия рассмотрела информацию, представленную организациями в контексте проведения обзора применения основных положений о системе контрактов, и сочла, что любые изменения в системе контрактов должны основываться на достаточных и убедительных основаниях. В этой связи она 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 (A/75/30, пункт 40).

43. Рабочая группа, созданная Комиссией, заседала с 11 по 15 октября 2021 года в Копенгагене. В ходе обсуждения она рассмотрела информацию, представленную 26 организациями общей системы⁵, практику ряда других международных организаций (Всемирного банка, учреждений Европейского союза и Организации экономического сотрудничества и развития) и информацию из

⁵ Включая ПАОЗ. Ответы на анкету не представили три организации, а именно Международный орган по морскому дну, Международный трибунал по морскому праву и ВМО.

базы данных МОТ EPLex⁶ о национальном законодательстве, затрагивающем вопросы срочных контрактов. Согласно информации, полученной от организаций, около 66 процентов сотрудников работали по срочным контрактам, 24 процента имели постоянные или непрерывные контракты, а остальные 10 процентов — временные контракты.

44. Рабочая группа пришла к выводу, что:

а) принятые КМГС основные положения о системе контрактов в организациях общей системы, содержащиеся в годовом докладе Комиссии за 2010 год (A/65/30, приложение V), и последующее решение Комиссии по этому вопросу, содержащееся в ее годовом докладе за 2012 год (A/67/30 и A/67/30/Corr.1, п. 104 с)), являются удовлетворительными и обеспечивают достаточную гибкость для организаций;

б) хотя признано, что нынешние тенденции в характере финансирования влияют на способность организаций заключать долгосрочные контракты, организациям при планировании и финансировании следует по-прежнему придерживаться основных положений о системе контрактов;

с) положения о ежегодном отпуске для работающих по временным контрактам сотрудников в организациях общей системы должны быть унифицированы и предусматривать начисление 2,5 дня отпуска за месяц;

д) влияние новых тенденций и изменений, касающихся будущего сферы труда, на общие положения в настоящее время недостаточно ясно и может быть, при необходимости, рассмотрено позднее.

45. Кроме того, рабочая группа рекомендовала Комиссии рассмотреть возможность привлечения внимания Генеральной Ассамблеи и руководящих органов к влиянию нынешних тенденций в характере финансирования на применение принятых КМГС основных положений о системе контрактов, содержащихся в приложении V к документу A/65/30.

46. Финансовые последствия рекомендации об унификации начисления ежегодного отпуска в рамках общей системы для сотрудников, работающих по временным контрактам, оцениваются для всей системы в 4,1 млн. долл. в год. Эта величина была рассчитана на основе данных о выплате компенсации за неиспользованный ежегодный отпуск в тех организациях, которые в настоящее время предоставляют 1,5 дня ежегодного отпуска сотрудникам, работающим по временным контрактам.

Обсуждение в Комиссии

47. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов поблагодарила участников рабочей группы за откровенное, конструктивное и всестороннее обсуждение вопросов и согласилась с резюме и рекомендациями, содержащимися в докладе, представленном Комиссии. Эти рекомендации позволили сделать вывод о том, что на данный момент существующий набор видов контрактов является в целом достаточным. Из них также следует, что влияние новых тенденций и изменений, касающихся будущего сферы труда, на общие положения в настоящее время недостаточно ясно и может быть, при необходимости, рассмотрено позднее. В Комитете высокого уровня по вопросам управления продолжается обсуждение этих вопросов, поскольку виды контрактов и системы вознаграждения должны отвечать условиям, характеризующимся быстрым изменением кадрового состава и методов работы.

⁶ URL: <https://eplex.ilo.org/fixed-term-contracts-ftcs/>.

48. Представители всех трех федераций заявили, что они согласны с выводами рабочей группы. Что касается рекомендации рабочей группы унифицировать ежегодный отпуск для временных сотрудников в организациях общей системы и начислять его из расчета 2,5 дня за месяц, то, по их мнению, это важно с точки зрения соблюдения принципа обеспечения справедливых условий службы для всех сотрудников системы Организации Объединенных Наций. В этой связи представитель ККСАМС предостерегла от использования такой унификации в качестве прикрытия для практики предоставления большего числа временных контрактов.

49. Принимая во внимание проблемы, на которые указали представители организаций, представитель ФАМГС заявила, что ФАМГС поддерживает вывод рабочей группы о том, что такие проблемы могут быть решены в рамках существующей системы. По мнению ФАМГС, ключевой проблемой является не нынешняя система контрактов, а скорее то, что целевое финансирование ограничивает возможности организаций нанимать людей по контрактам, предусмотренным основными положениями, принятыми КМГС, что привело к более широкому использованию консультантов и других категорий персонала. Принимая во внимание, что решение этого вопроса выходит за рамки мандата Комиссии, она заявила, что, по мнению ФАМГС, его следует довести до сведения государств-членов. Представитель Федерации также заявила, что в рамках рабочей группы не проводилось углубленное обсуждение вопроса о будущем сферы труда, поскольку последствия для системы контрактов, предусмотренной основными положениями, принятыми КМГС, в настоящее время не ясны.

50. Представитель ККСАМС заявила, что предположения о том, что, возможно, не все, кто поступают на работу в организации общей системы, желают строить долгосрочную карьеру, фактически неверны. Согласно опросу, проведенному ККСАМС в 2021 году, для сотрудников Организации Объединенных Наций, независимо от их возраста, одним из привлекательных элементов работы в ней является стабильность занятости. По вопросу о предсказуемости финансирования ККСАМС выразил мнение о том, что временные контракты обеспечивают организациям необходимую свободу действия для удовлетворения их потребностей и что практика использования контрактов, не обеспечивающих стабильную занятость, заходит слишком далеко. Организация Объединенных Наций не может рассчитывать на привлечение и удержание наиболее квалифицированных кандидатов в соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций, не принимая никаких обязательств перед ними.

51. Принимая во внимание озабоченность организаций по поводу финансирования, представитель ЮНИСЕРВ заявил, что Федерация, тем не менее, обеспокоена тем, что непрерывные контракты не предоставляются или предоставляются все реже. По мнению Федерации, несмотря на усилия организаций, направленные на улучшение условий службы для различных сотрудников Организации Объединенных Наций, работающих по контрактам, используемым для найма «внештатного» персонала, их все более широкое использование ставит вопросы соблюдения принципа равной оплаты за равный труд и имеет последствия для достижения гендерного баланса и информирования о случаях мошенничества, совершения проступков и дискриминации, поскольку сотрудники, работающие по контрактам, не обеспечивающим стабильную занятость, с меньшей вероятностью будут сообщать о таких явлениях. Он заявил, что в целом ЮНИСЕРВ отвергает мнение о том, что предоставление контрактов, не обеспечивающих стабильность занятости, способствует повышению эффективности деятельности, и выразил обеспокоенность по поводу подрыва независимости, нейтралитета и эффективности международной гражданской службы.

52. Комиссия признала, что принятие рассматриваемых основных положений обеспечило рационализацию и консолидацию существовавших до этого многочисленных видов контрактов для штатного персонала. Комиссия пришла к выводу, что введение трех видов контрактов, предусмотренных основными положениями о системе контрактов, значительно упростило данную проблему и что поэтому эти основные положения остаются логической основой для определения потребностей организаций в видах контрактов. Комиссия также вынесла заключение о том, что эти основные положения в целом обеспечивают баланс между стабильностью и свободой действия, учитывая тем самым различия между организациями общей системы, в частности, с точки зрения их мандатов и структур.

53. Комиссия, принимая во внимание то, что основными положениями о системе контрактов предусматривается определенная свобода действий, выразила мнение, что организациям следует использовать эту возможность, обеспечивая при этом справедливое и равное отношение к сотрудникам при предоставлении и продлении контрактов. Некоторые члены Комиссии далее заявили, что продление срочных контрактов исходя из результатов работы может восприниматься как механизм контроля. Ряд членов Комиссии, принимая во внимание то, что увеличить финансирование в условиях жесткой бюджетной экономии непросто, при этом выразили мнение, что организациям не следует чрезмерно акцентировать внимание на свободе действий в ущерб стабильности. Организации зависят от добровольного финансирования — хотя одни из них в большей степени, чем другие, — однако их деятельность по большей части носит постоянный характер.

54. Некоторые члены Комиссии отметили, что если раньше предполагалось, что занятость является постоянной, то теперь это не так. Международные организации не располагают постоянным бюджетом, и практика использования временных контрактов получила быстрое развитие ввиду обеспечиваемой им гибкости и, возможно, в силу недостатков классической модели найма, таких как наём на длительный срок. Поскольку организации нуждаются в оперативном найме сотрудников на работу с учетом изменений в их рабочих процессах, Комиссия могла бы рассмотреть вопрос о том, как организации осуществляют наём сотрудников по контрактам, обеспечивающим более стабильную занятость. Другие члены Комиссии отметили, что основные положения о системе контрактов не навязывают организациям каких-либо конкретных процедур найма, но предусматривают, что непрерывные и срочные контракты должны предоставляться на основе открытых и прозрачных процедур отбора согласно соответствующим положениям и правилам о персонале организации.

55. Ряд членов Комиссии также отметили, что, как представляется, существует мнение, что предоставление непрерывных контрактов обеспечивает формирование контингента сотрудников, более преданных своему делу, однако они не наблюдают какой-либо автоматической связи между этими процессами. По их мнению, нелегко, чтобы какая-либо организация принимала решения о предоставлении контрактов без учета своего положения с финансированием. Некоторые члены Комиссии отметили, что срочные контракты обеспечивают относительную стабильность, поскольку они могут предоставляться на срок до пяти лет с последующим неоднократным продлением. Кроме того, Комиссия указала на то, что, согласно решениям трибуналов общей системы, сотрудники рассчитывают на продление срочных контрактов и им должны быть даны веские причины непродления таких контрактов.

56. Комиссия была проинформирована о том, что, согласно данным кадровой статистики КСР, доля женщин, работающих по непрерывным и срочным контрактам, среди сотрудников категории специалистов и выше в общей системе увеличилась в период с 2015 года по 2019 год примерно с 38,7 процента до 40,6 процента, тогда как доля сотрудников, работающих по временным контрактам, увеличилась за тот же период с 4,3 до 5,3 процента. В этой связи ряд членов Комиссии указали на то, что требуются дополнительная информация и данные о видах контрактов и контрактах внештатного персонала в разбивке по полу, возрасту и географическому представительству.

57. Комиссия была проинформирована о том, что, согласно последнему докладу Генерального секретаря об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/76/115), охватывающему период с 1 января 2018 года по 31 декабря 2019 года, женщины и мужчины с одинаковой вероятностью покидают систему Организации Объединенных Наций в связи с истечением срока действия контракта, тогда как среди увольняющихся женщины по-прежнему составляют большую долю, чем мужчины. Этот вывод отличается от заключения, вынесенного в предыдущем докладе (A/74/220), согласно которому доля женщин, увольняющихся в связи с истечением срока назначения, была примерно на 3,5 процентных пункта выше, чем соответствующая доля среди мужчин. Некоторые члены Комиссии выразили обеспокоенность тем, что число увольняющихся среди женщин больше, чем среди мужчин. По их мнению, было бы полезно продолжить изучение этого вопроса, в том числе в контексте исследований Комиссии по вопросам многообразия, чтобы лучше понять причины, по которым увольняются женщины. Они отметили, что в следующий доклад Генерального секретаря будут включены данные за период, совпадающий с периодом пандемии COVID-19, что может позволить сделать некоторые важные выводы.

58. Представитель МОТ высказался в поддержку применения принятых КМГС основных положений о системе контрактов, когда это возможно, для поощрения развития карьеры в международной гражданской службе, подчеркнув при этом, что эта система должна быть адаптирована к потребностям организаций.

59. Члены Комиссии поддержали рекомендацию рабочей группы начислять ежегодный отпуск для временных сотрудников в рамках всей общей системы единообразно — из расчета 2,5 дня за месяц. Был поднят вопрос о том, может ли такая унификация привести к более широкому использованию временных контрактов, однако большинство членов Комиссии не видели никаких оснований считать, что это произойдет. Члены Комиссии приняли к сведению, что различия в начислении ежегодных отпусков сказываются на производительности и обеспечении справедливости и что организации и персонал особо отметили влияние на моральный дух сотрудников, которые зачастую работают бок о бок, но имеют разные права на ежегодный отпуск. Комиссия отметила, что соответствующие финансовые последствия оцениваются для всей системы величиной порядка 4,1 млн долл. США в год и что эта величина была рассчитана на основе данных о выплате компенсации за неиспользованный ежегодный отпуск в тех организациях, которые в настоящее время предоставляют ежегодный отпуск сотрудникам, работающим по временным контрактам, из расчета 1,5 дня. По мнению некоторых членов Комиссии, этих финансовых последствий можно избежать, если побуждать сотрудников брать ежегодный отпуск через регулярные промежутки времени, хотя было признано, что по разным причинам, обусловленным служебной необходимостью, не всегда возможно использовать такой отпуск полностью.

60. Комиссия также рассмотрела вопрос об изменениях в характере финансирования и типах контрактов и, приняв во внимание, что увеличение доли целевого финансирования вызывает у организаций озабоченность с точки зрения прогнозируемости, она, вместе с тем, выразила мнение, что следует и далее применять принятые основные положения о системе контрактов. Некоторые члены Комиссии указали также, что пока от организаций не поступит больше данных, которые соотносят влияние изменений в финансировании с системой контрактов, Комиссия не может вынести какие-либо соответствующие рекомендации Генеральной Ассамблее. Другие члены высказали мнение, что, как очевидно, снижение предсказуемости финансирования скажется на применении системы контрактов.

61. Ряд членов Комиссии выразили убеждение, что некоторые аспекты будущего сферы труда уже стали реальностью, поскольку телеработа и удаленная работа получили гораздо большее распространение во всех организациях, чем до начала пандемии COVID-19. В то же время некоторые члены Комиссии выразили мнение, что в принципе и по ряду причин очная работа в офисе является наиболее эффективным способом выполнения мандата организации. Представитель ФАМГС отметила, что удаленная работа хорошо подходит для некоторых сотрудников, однако необходимо также принимать во внимание ее документально подтвержденное негативное воздействие, особенно на психическое здоровье, в частности, молодых членов трудового коллектива, а также влияние на другие сферы, как то продвижение по службе и творчество, и на распространенность бытового насилия. Она заявила, что отсутствие надежного доступа к электроэнергии и Интернету в некоторых частях мира может негативно сказаться на возможности набирать персонал в соответствии с принципом географического представительства и поэтому данный вопрос требует изучения. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов заявила, что из опыта работы в условиях пандемии уже извлечены уроки в отношении методов ее выполнения, однако всем заинтересованным сторонам необходимо дополнительно подумать, чтобы лучше понять, как обеспечить устойчивое применение этих уроков на практике. По мнению Сети, всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения, запрошенный Генеральной Ассамблеей, может предоставить наилучшую возможность для целостного рассмотрения этих соображений.

62. Члены Комиссии заявили, что они ожидают результатов работы Целевой группы КСР по вопросу о будущем кадровых ресурсов системы Организации Объединенных Наций, и отметили, что Комиссии будет важно комплексно рассмотреть вопрос о будущем сферы труда. Комиссия ожидает, что ее будут информировать о любых предложениях, которые могут иметь последствия для общей системы. Комиссия пришла к заключению, что на данный момент неясно, повлияет ли и, если да, то каким образом, обсуждение вопроса о будущем сферы труда на систему контрактов, предусмотренную основными положениями, принятыми КМГС.

Решения Комиссии

63. Комиссия постановила:

а) рекомендовать Генеральной Ассамблее унифицировать положения о ежегодном отпуске для работающих по временным контрактам сотрудников во всех организациях общей системы, предусмотрев начисление 2,5 дня отпуска за месяц;

б) одобрить вывод рабочей группы о том, что принятые КМГС основные положения о системе контрактов в организациях общей системы, содержащиеся в годовом докладе Комиссии за 2010 год (A/65/30, приложение V), и ее

дальнейшее решение по этому вопросу, содержащееся в ее годовом докладе за 2012 год ([A/67/30](#) и [A/67/30/Corr.1](#), п. 104 с)), являются удовлетворительными и обеспечивают достаточную гибкость для организаций;

с) рекомендовать организациям общей системы продолжать придерживаться основных положений о системе контрактов при планировании.

В. Пересмотр стандартов поведения для международной гражданской службы

64. Стандарты поведения для международной гражданской службы, принятые Комиссией, воплощают ценности, провозглашаемые организациями общей системы. Стандарты поведения призваны отразить всеобъемлющий образец поведения для международных гражданских служащих, преданных служению мировому сообществу на благо мира и процветания во всем мире. Их конечная цель состоит в том, чтобы информировать и вдохновлять сотрудников организаций общей системы посредством четкого формулирования определенных основных стандартов, формирующих этическую и философскую основу международной гражданской службы.

65. Стандарты поведения рассматриваются также как один из ключевых элементов комплексных основных положений КМГС об управлении людскими ресурсами (см. [A/71/30](#), приложение II), которые Генеральная Ассамблея приняла к сведению в своей резолюции [71/264](#) и которые впоследствии были пересмотрены Комиссией в 2018 году с целью добавления компонента, касающегося кадрового многообразия (см. [A/73/30](#), приложение V).

66. В 2012 году Комиссия приняла пересмотренные стандарты поведения и рекомендовала Генеральной Ассамблее и директивным органам других участвующих организаций утвердить их. В своей резолюции [67/257](#) Ассамблея утвердила вступление пересмотренных стандартов поведения в силу с 1 января 2013 года (см. [A/67/30](#) и [A/67/30/Corr.1](#), приложение IV).

67. В 2021 году Комиссия приняла решение включить пересмотр стандартов в свою программу работы на 2022–2023 годы (см. [A/76/30](#)). На своей девяносто четвертой сессии Комиссия рассмотрела вопрос о создании рабочей группы по пересмотру стандартов поведения.

Обсуждение в Комиссии

68. Комиссия приняла к сведению предлагаемую рамочную программу действий по пересмотру стандартов поведения на 2022–2023 годы (см. приложение IV) и согласилась с предлагаемыми мероприятиями и сроками. С учетом важности данной темы Комиссия приняла решение создать рабочую группу по стандартам поведения в составе членов Комиссии и представителей организаций и федераций персонала для рассмотрения действующих стандартов поведения, принятых КМГС, и подготовки необходимых предложений по внесению в них изменений.

Решения Комиссии

69. Комиссия постановила:

а) пересмотреть действующие стандарты поведения для международной гражданской службы, принятые КМГС, для обеспечения того, чтобы они продолжали отвечать потребностям организаций;

б) сформировать рабочую группу в составе членов Комиссии и представителей организаций и федераций персонала для изучения действующих стандартов поведения, принятых КМГС, и подготовки предложений по внесению в них изменений.

С. Доклад рабочей группы по вопросам родительского отпуска

70. На своей восьмьдесят девятой сессии в 2019 году Комиссия рассмотрела подготовленный ее секретариатом доклад, содержащий информацию о существующих нормах и практике в отношении оплачиваемого родительского отпуска в общей системе, других международных организациях, странах мира и частном секторе. Сеть по вопросам людских ресурсов также представила доклад, в котором она предложила новые правила предоставления родительского отпуска для общей системы. Комиссия пришла к выводу, что вопрос о родительском отпуске, затрагивающий как новых родителей, так и новорожденного ребенка, имеет большое значение для всех семей. Она также подчеркнула, что положения об отпуске по беременности и родам были четко закреплены МОТ в Конвенции об охране материнства 2000 года (№ 183), согласно которой всем матерям грудных детей предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 недель. На указанной сессии члены Комиссии задавали вопросы о показателях использования родительского отпуска согласно положениям соответствующих действующих норм и влиянии таких положений на набор и удержание сотрудников, а также о характере мобильности, корреляции между положениями о родительском отпуске и темпами продвижения по службе сотрудников-женщин, более широких финансовых последствиях предложения Сети по вопросам людских ресурсов, включая стоимость замещения, влиянии предлагаемых положений об увеличении продолжительности отпуска на бюджеты организаций, а также о преимуществах и недостатках предлагаемых положений об увеличении продолжительности отпуска в контексте глобального рынка труда.

71. Комиссия признала, что настало время провести всеобъемлющий пересмотр всех имеющихся положений о родительском отпуске и других соответствующих мер, с тем чтобы определить, насколько они удовлетворяют нынешним и будущим потребностям сотрудников общей системы, которые являются родителями. Она поручила своему секретариату провести анализ имеющихся норм и практики предоставления родительского отпуска в международных организациях в сопоставлении с национальными системами и условиями в организациях частного сектора, обеспечив охват всех географических регионов. Комиссия постановила создать группу в составе членов Комиссии и представителей организаций и федераций персонала для комплексного и всестороннего изучения предусмотренных в общей системе прав на родительский отпуск и выработки предложения для рассмотрения Комиссией.

72. Рабочая группа, созданная Комиссией для изучения нормативных положений о родительском отпуске, провела два совещания. В соответствии со своим кругом ведения эта рабочая группа рассмотрела следующие задачи в рамках своей повестки дня и представила свои рекомендации на рассмотрение Комиссии на ее девяносто четвертой сессии.

а) проведение анализа имеющихся норм и практики предоставления родительского отпуска в международных организациях в сопоставлении с национальными системами и условиями в организациях частного сектора и охват им всех географических регионов;

- b) изучение прав на родительский отпуск в общей системе на всеобъемлющей и комплексной основе;
- c) подготовка предложения для рассмотрения Комиссией.

73. Комиссия рассмотрела доклад, содержащий информацию о проведенном рабочей группой анализе норм и практики предоставления родительского отпуска в организациях, не входящих в общую систему, и прав на родительский отпуск в общей системе. Этот доклад также содержит информацию о подходе, который применялся рабочей группой при разработке предложения по совершенствованию положений о родительском отпуске, включая информацию о соответствующих конвенциях и рекомендациях учреждений и организаций системы Организации Объединенных Наций, а также о согласованных руководящих принципах по совершенствованию положений о родительском отпуске. Информация о нормах в отношении родительского отпуска и практике его предоставления в глобальных и региональных многосторонних организациях приводится в приложении V. Информация о действующих нормах в отношении продолжительности родительских отпусков и их практическом применении в организациях общей системы представлена в приложении VI. Краткая информация о соответствующих конвенциях и рекомендациях учреждений и организаций системы Организации Объединенных Наций, которые были рассмотрены рабочей группой, содержится в приложении VII.

74. Рабочая группа сформулировала следующий набор руководящих принципов, чтобы способствовать разработке предложений по улучшению положений о родительском отпуске, которые должны:

- a) отражать ценности Организации Объединенных Наций, которые способствуют равенству и социальному прогрессу для всех людей, с учетом конвенций и рекомендаций учреждений и организаций системы Организации Объединенных Наций, касающихся гендерного равенства, прав работающих женщин на охрану материнства, работников с семьями и здоровья и благополучия матери и ребенка⁷;
- b) унифицировать правила в рамках всей общей системы, содействовать обеспечению справедливости и гендерного паритета и гарантировать создание инклюзивной, благоприятной и способствующей расширению прав и возможностей рабочей среды, отвечающей потребностям нынешних и будущих работников;
- c) обеспечивать удовлетворение потребностей биологических матерей в охране физического и психического здоровья в период и после беременности путем предоставления специального отпуска с этой целью;
- d) обеспечить признание роли всех родителей и важности оказания им поддержки в выполнении их семейных обязанностей, не допуская дискриминации;

⁷ Включая резолюцию 65.6 Всемирной ассамблеи здравоохранения; глобальные цели ВОЗ на период до 2025 года по улучшению питания матерей, младенцев и детей младшего возраста; конвенции МОТ, запрещающие дискриминацию по признаку пола и способствующие равенству, а именно: Конвенцию о равном вознаграждении 1951 года (№ 100), Конвенцию о дискриминации в области труда и занятий 1958 года (№ 111), Конвенцию о трудящихся с семейными обязанностями 1981 года (№ 156) и Конвенцию об охране материнства 2000 года (№ 183) и сопутствующую ей Рекомендацию об охране материнства 2000 года (№ 191); и Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 года.

е) повысить привлекательность общей системы и ее способность удерживать персонал в качестве наиболее привлекательного глобального работодателя для всех нынешних и будущих сотрудников (мужчин и женщин), дающего им возможность эффективно сочетать семейные и служебные обязанности при работе в любых местах службы.

75. Рабочей группой были представлены на рассмотрение Комиссии следующие рекомендации:

а) рекомендация 1: в действующие положения о родительском отпуске следует внести следующие изменения;

- i) отпуск по беременности и родам (предоставляемый биологической матери): увеличение нынешнего периода с 16 недель до 26 недель с началом его отсчета за две недели до предполагаемой даты родов;
- ii) отпуск для отца: увеличение продолжительности предоставляемого в настоящее время отпуска, составляющей 4 недели, до 12 или 16 недель;
- iii) отпуск в связи с усыновлением/удочерением: увеличение продолжительности предоставляемого в настоящее время отпуска, составляющей 8 недель, до 12 или 16 недель;

б) рекомендация 2: нынешние отпуск по беременности и родам, отпуск для отца и отпуск в связи с усыновлением/удочерением следует заменить единым родительским отпуском, одинаковым по продолжительности для всех родителей. С учетом особых потребностей биологической матери до и после родов ей должен предоставляться дополнительный отпуск в соответствии с рекомендацией ВОЗ о предоставлении шестимесячного отпуска для грудного вскармливания и укрепления эмоциональной связи матери и ребенка. Соответственно, в рамках предлагаемого положения о 26 неделях биологическим матерям будет предоставляться дополнительный отпуск для обеспечения охраны их здоровья в дородовой и послеродовой периоды;

с) рекомендация 3: в интересах выполнения обязанности проявлять должную заботу организациям надлежит принять меры, обеспечивающие охрану здоровья и безопасность сотрудников, работающих в периферийных местах службы, в которых отсутствуют необходимые медицинские учреждения. Такие меры должны включать предоставление биологическим матерям разрешения выезжать за пределы места службы за шесть недель до начала родительского отпуска. Время на проезд в этот шестинедельный период включаться не должно. Если возникает необходимость отсутствовать на работе, любое время такого отсутствия с момента отъезда из места службы до начала периода дородовой охраны здоровья не должно вычитаться из родительского отпуска;

д) рекомендация 4: в интересах выполнения обязанности проявлять должную заботу организации должны принять меры, обеспечивающие охрану физического и психического здоровья сотрудников. Соответствующие меры должны включать предоставление сотрудникам полностью оплачиваемого отпуска, не зачитываемого в счет родительского отпуска, в частности, в таких случаях, когда возникают медицинские осложнения, связанные с беременностью и родами, в том числе в случае смерти новорожденного.

Обсуждение в Комиссии

76. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметила, что необходимость рассмотрения действующих положений о родительском отпуске в рамках общей системы возникла непосредственно в результате консультаций, проведенных в рамках подготовки общесистемной стратегии Генерального секретаря по достижению гендерного паритета. Окончательная стратегия содержит

рекомендацию о расширении положений о родительском отпуске в целях создания благоприятных условий для достижения гендерного паритета в системе Организации Объединенных Наций, которую решительно поддержали все административные руководители в рамках системы Организации Объединенных Наций, включая Генерального секретаря. Она указала, что в этой связи Сеть в целом согласна с докладом рабочей группы, поскольку он отражает ее собственную позицию в отношении рекомендации увеличить продолжительность отпуска по беременности и родам до 26 недель согласно соответствующим рекомендациями ВОЗ по охране здоровья, а также установить единую продолжительность родительского отпуска, равную 16 неделям, для всех других ситуаций, связанных с уходом за детьми, независимо от их конкретного характера.

77. Представитель Сети далее отметила, что наблюдается общая тенденция к более широкому рассмотрению вопроса об увеличении родительского отпуска с различных точек зрения, включая достижение гендерного паритета на работе и учет демографических и социально-экономических соображений, а также повышение внимания к вопросам привлекательности работодателей и удержания персонала. Она заявила, что по этим причинам Сеть убеждена в том, что увеличение продолжительности отпуска по беременности и родам и единый подход ко всем другим формам родительского отпуска в значительной степени способствовали бы повышению вовлеченности работников при относительно скромных затратах, которые могут напрямую контролироваться государствами-членами в рамках обычных бюджетных процессов в надлежащих случаях. Она подчеркнула, что данный подход соответствует политическому курсу организаций системы Организации Объединенных Наций, выступающих за расширение сферы охвата положений о родительском отпуске в интересах родителей и детей.

78. Представитель ККСАМС, приветствуя рассмотрение вопроса о родительском отпуске в общей системе, вместе с тем с озабоченностью отметила, что организации более не придерживаются согласованного подхода в отношении родительского отпуска, поскольку некоторые организации занимают более прогрессивную позицию в этом вопросе, чем другие. Она с сожалением отметила, что хотя большинство выводов, сделанных рабочей группой, правильны, в рекомендации 1 проводится различие между отпуском по беременности и родам, отпуском для отца и отпуском в связи с усыновлением/удочерением, что противоречит рекомендации 2, в которой рабочая группа призывает установить вместо отпуска по беременности и родам, отпуска для отца и отпуска в связи с усыновлением/удочерением единый родительский отпуск. Она заявила, что, по мнению ККСАМС, важно избегать проведения различий между «материнством» и «отцовством» или «небиологическими» и «биологическими» родителями и использовать гендерно-нейтральную и инклюзивную формулировку «родительский отпуск», чтобы способствовать равному распределению обязанностей по уходу за детьми, в соответствии с рекомендациями, вынесенными Генеральным секретарем в его докладах об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций. ККСАМС считает, всем родителям следует предоставлять отпуск продолжительностью минимум 16 недель, предусмотрев при этом необходимые изменения для биологических родителей. Кроме того, по мнению ККСАМС, следует предусмотреть, что биологические родители должны брать родительский отпуск в обязательном порядке. Если не ввести положение об обязательном взятии единого родительского отпуска обоими родителями, существует риск, что отцы не будут его брать, поскольку в настоящее время существует негативное отношение к отцам, которые это делают, из-за организационной культуры, в силу которой у сотрудников, включая руководителей, сформировался негативное мнение в этом отношении. Согласно существующей практике, Организация Объединенных Наций автоматически возлагает бремя ухода

за детьми на женщин, предоставляя им для этого больше свободного от работы времени, что превращает в печальную реальность наказание за материнство и имеет последствия, включая отсутствие в Организации гендерного паритета на должностях руководителей среднего и старшего уровня.

79. Кроме того, представитель ККСАМС выразил сожаление в связи с тем, что в докладе рабочей группы не рассматривается с точки зрения учета в нормативных положениях особое бремя, которое ложится на плечи родителей при многоплодных родах и усыновлении/удочерении более одного ребенка или рождении более одного ребенка суррогатной матерью и о котором говорится в рекомендации МОТ об охране материнства 2000 года (№ 191). Тот факт, что в докладе не затрагивается вопрос о выкидышах и мертворождениях, также вызывает разочарование, поскольку такие случаи сопряжены с негативными физическими и эмоциональными последствиями для родителей, и поэтому пострадавшим родителям следует предоставлять отпуск разумной продолжительности. Она заявила, что федерация обеспокоена тем, что в докладе не рассматривается вопрос об отпуске для родителей, имеющих детей с особыми потребностями и что по этой причине он не согласуется со Стратегией Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью. Как указала представитель Комитета, ККСАМС понимает, что мандат Комиссии распространяется только на сотрудников общей системы, однако, по мнению Комитета, для того чтобы Комиссия оставалась реальным поборником родительских прав, пересмотренные правила должны применяться при условии соблюдения определенных критериев и в отношении внештатного персонала. Такой подход соответствовал бы рекомендации Генерального секретаря распространить действие положений о родительском отпуске на весь персонал, включая внештатных сотрудников, работающих по долгосрочным контрактам.

80. Представитель ФАМГС сообщила, что Федерация активно участвует в работе совещаний рабочей группы, а также вносит вклад в работу технической целевой группы, состоящей из представителей организаций и федераций персонала. Цель участия ФАМГС во всех соответствующих дискуссиях состоит в том, чтобы обеспечить равное право всем сотрудникам на родительский отпуск и добиться упрощения и унификации сильно различающихся положений об отпусках по беременности и родам и для отца и других вариантов отпусков для родителей в системе Организации Объединенных Наций в интересах как сотрудников, так и организаций. Она заявила, что ФАМГС считает согласованные руководящие принципы в отношении положений о родительском отпуске одним из ключевых результатов деятельности рабочей группы. Эти принципы обеспечивают организации необходимыми инструментами для выполнения своих обязательств, в соответствии с Уставом, по привлечению и удержанию сотрудников, обладающих самым высоким уровнем компетентности. Они также обеспечивают возможность того, чтобы организации оставались предпочтительными работодателями для следующего поколения сотрудников, о чем неоднократно просила Генеральная Ассамблея, а также способствуют реализации согласованных целей Ассамблеи по достижению гендерного паритета и созданию инклюзивной и благоприятной рабочей среды, расширяющей права и возможности. Кроме того, данные руководящие принципы помогут организациям эффективно превращать в жизнь ценности общей системы на рабочем месте и выполнять свою обязанность заботиться о сотрудниках во всех местах службы.

81. Представитель Федерации заявила, что ФАМГС полностью поддерживает положения о родительском отпуске, которые удовлетворяют всем согласованным руководящим принципам, а именно предусматривают введение упрощенного и унифицированного порядка предоставления родительского отпуска, гарантирующего предоставление отпуска продолжительностью 26 недель

биологическим матерям и отпуска продолжительностью 16 недель всем остальным родителям. ФАМГС также поддерживает введение правил, которые позволят организациям выполнять свою обязанность проявлять заботу о сотрудниках, работающих в периферийных местах службы, и обеспечивать охрану их здоровья и их безопасность. Эта рекомендация касается непосредственно сотрудников, работающих в местах службы категорий D и E, в которых роженицы обязаны покидать место службы, где нет надлежащих медицинских учреждений для родов, и/или при осложнениях, связанных с родами. Она также заявила, что ФАМГС является гордым и активным поборником Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия и неоднократно указывала на нынешнем и других форумах на необходимость целостного подхода к этим вопросам. В этой связи Федерация полностью поддерживает рекомендацию, требующую от организаций принятия мер, обеспечивающих охрану психического и физического здоровья сотрудников в частности, в таких случаях, когда возникают медицинские осложнения, связанные с беременностью и родами, в том числе в случае смерти новорожденного.

82. Представитель ЮНИСЕРВ особо указал на полное соответствие позиций персонала и организаций в отношении согласованных руководящих принципов и рекомендаций рабочей группы. Он подчеркнул необходимость унифицированного подхода к родительскому отпуску в рамках общей системы на основе согласованных руководящих принципов, изложенных в докладе рабочей группы. Кроме того, представитель Федерации подчеркнул необходимость того, чтобы организации общей системы подкрепляли слова делом и подавали пример, основываясь на разумных принципах и практических методах, принятых научным и медицинским сообществом исходя из важности обеспечения родителям возможностей общаться со своими детьми, что является жизненно необходимым как для родителей, так и для детей.

83. Этот представитель напомнил о том, что в рамках Организации Объединенных Наций постоянно уделяется особое внимание достижению гендерного паритета, что по-прежнему является серьезной проблемой, особенно на местах. Он заявил, что, по мнению Федерации, эта проблема не обязательно связана с тем, что не удастся привлечь на работу женщин, скорее она состоит в удержании сотрудников-женщин. Исходя из непосредственного опыта, ЮНИСЕРВ считает, что одним из основных факторов, порождающих проблему удержания кадров, является неадекватность положений о родительском отпуске, что часто является причиной ухода, особенно женщин, с работы в связи с изменением их семейного положения. Таким образом, расширение и улучшение положений о родительском отпуске сыграло бы важную роль в решении этой конкретной проблемы. Представитель Федерации указал, что по этой причине ЮНИСЕРВ поддерживает рекомендации рабочей группы по расширению действующих положений и решительно отдает предпочтение рекомендации 1, предусматривающей предоставление отпуска продолжительностью 26 недель биологическим матерям и отпуска продолжительностью 16 недель другим родителям. Поскольку ЮНИСЕРВ представляет очень большое число сотрудников на местах, Федерация также поддерживает рекомендацию 3, предусматривающей предоставление биологическим матерям возможности выезжать за пределы места службы за шесть недель до начала родительского отпуска.

84. Комиссия отметила, что большинство многосторонних организаций, таких как Всемирный банк, Азиатский банк развития и Африканский банк развития, также пересмотрели свои внутренние нормы в отношении родительского отпуска на предмет расширения льгот, предоставляемых их сотрудникам. Она также отметила, что эта тенденция не ограничивается каким-либо конкретным регионом, отраслью или видом организаций и что это глобальное явление,

которое отражает повышенное внимание к правам работников, здоровью младенцев и матерей, благополучию сотрудников и необходимости уравнивания условий для женщин с условиями для мужчин на работе.

85. Комиссия отметила, что сотрудники общей системы имеют право с 1979 года на отпуск по беременности и родам продолжительностью 16 недель и с 2004 года на отпуск для отца общей продолжительностью до 4 недель, а также они имеют право на отпуск в связи с усыновлением/удочерением продолжительностью 8 недель, предоставляемый как специальный отпуск с полным сохранением содержания. Она также отметила, что в последние годы ряд организаций общей системы ввели дополнительные правила, увеличив продолжительность родительского отпуска, чтобы предоставить сотрудникам больше времени для общения с новорожденными или усыновленными детьми и ухода за ними в течение первого года их жизни. Комиссия также отметила, что введение новых норм и практики не носит согласованный характер в рамках общей системы, что привело к возникновению заметных различий в пакетах пособий и льгот для сотрудников общей системы. В этой связи она подчеркнула необходимость согласования положений о родительском отпуске для устранения наблюдаемых различий между организациями общей системы, а также любых неизбежных в этой связи расхождений в зависимости от организации, пола или категории персонала.

86. Комиссия приняла к сведению многочисленные конвенции и рекомендации учреждений и организаций общей системы, которые касаются гендерного равенства, права работающих женщин на охрану материнства, работников с семьями и здоровья и благополучия матери и ребенка и которые были учтены рабочей группой при пересмотре положений о родительском отпуске. Комиссия согласилась с руководящими принципами, которые были разработаны рабочей группой для оценки предложений по усовершенствованию положений о родительском отпуске. Один из членов Комиссии отметил, что предоставление дополнительного отпуска всем родителям стимулирует распределение обязанностей по уходу за детьми, которые традиционно непропорционально ложились на женщин, что служило одной из причин глубоко укоренившегося неравенства на рынке труда и в обществе.

87. Члены Комиссии сошлись во мнении, что действующие в общей системе положения об отпуске по беременности и родам, отпуске для отца и отпуске в связи с усыновлением/удочерением следует усовершенствовать, заменив их положением о предоставлении родительского отпуска продолжительностью 16 недель всем родителям. Она также пришла к заключению, что биологическим матерям следует предоставлять дополнительный отпуск продолжительностью 10 недель для удовлетворения их особых потребностей до и после родов, в соответствии с рекомендацией ВОЗ о предоставлении шестимесячного отпуска для грудного вскармливания.

88. Что касается разрешения биологическим матерям покидать место службы за шесть недель до начала родительского отпуска, то один из членов Комиссии заявил о необходимости установления организациями общих критериев, определяющих обстоятельства, при которых сотрудники должны будут покидать место службы за шесть недель до начала родительского отпуска.

89. Комиссия отметила необходимость определения особых потребностей сотрудников в определенных местах службы, когда возникает реальная необходимость в совершении сотрудником поездки в другие места, чтобы получить доступ к конкретным медицинским учреждениям или соблюсти определенные требования в отношении поездки. Она согласилась с тем, что в интересах выполнения обязанности проявлять должную заботу организациям надлежит принять

меры, обеспечивающие охрану здоровья и безопасность сотрудников, работающих в конкретных периферийных местах службы. Такие меры должны включать предоставление биологическим матерям разрешения выезжать за пределы места службы за шесть недель до начала родительского отпуска. Время на проезд в этот шестинедельный период включаться не должно. Если возникает необходимость отсутствовать на работе, любое время такого отсутствия с момента отъезда из места службы до начала периода дородовой охраны здоровья не должно вычитаться из родительского отпуска.

90. Кроме того, Комиссия признала необходимость принятия организациями мер, обеспечивающих охрану физического и психического здоровья сотрудников, в интересах выполнения обязанности проявлять должную заботу. Члены Комиссии отметили, что соответствующие меры должны включать предоставление сотрудникам полностью оплачиваемого отпуска, не зачитываемого в счет родительского отпуска, в частности, в таких случаях, когда возникают медицинские осложнения, связанные с беременностью и родами, в том числе в случае смерти новорожденного.

91. Комиссия считает, что усовершенствование действующих положений о родительском отпуске в общей системе создаст благоприятные условия для того, чтобы сотрудники, как мужчины, так и женщины, могли эффективно сочетать свои личные, семейные и профессиональные обязанности. Комиссия отметила, что финансовые последствия, связанные с предоставлением отпуска продолжительностью 16 недель всем родителям, составят приблизительно 1,3 млн долл. США в год, а расходы в связи с предоставлением дополнительного периода в 10 недель биологическим матерям составят приблизительно 4,6 млн. долл. США в год, в результате общая сумма расходов составит 5,9 млн. долл. США в год. Комиссия также подчеркнула, что усовершенствованные положения о родительском отпуске поставят общую систему на один уровень с любым глобальным работодателем, предлагающим привлекательные условия, учитывающие интересы семьи, и позволят сохранить ее конкурентные позиции в качестве глобального предпочтительного работодателя для квалифицированных мужчин и женщин.

Решения Комиссии

92. Комиссия постановила:

- а) заменить действующие положения об отпуске по беременности и родам, отпуске для отца и отпуске в связи с усыновлением/удочерением положением предоставления родительского отпуска продолжительностью 16 недель всем родителям;
- б) предусмотреть предоставление биологическим матерям дополнительного отпуска продолжительностью 10 недель для удовлетворения их особых потребностей до и после родов.

D. Многоязычие сотрудников

93. В соответствии с резолюцией [76/240](#) от 24 декабря 2021 года, в которой Генеральная Ассамблея предложила Комиссии включить в свою программу работы на 2022–2023 годы вопрос о многоязычии сотрудников, Комиссия рассмотрела подготовленный ее секретариатом доклад, содержащий справочную информацию по вопросу о многоязычии рабочей силы и его важности и ценности для Организации.

94. Генеральная Ассамблея неизменно подчеркивала важную роль многоязычия в достижении целей Организации Объединенных Наций, изложенных в Уставе. По случаю празднования пятидесятой годовщины подписания Устава Ассамблея в своей резолюции 50/11 напомнила, в частности, что универсальность Организации Объединенных Наций и обусловленное ею многоязычие наделяют каждое государство — член Организации, независимо от того, на каком официальном языке оно изъясняется, правом и обязанностью выражаться понятно и понимать других.

95. Генеральная Ассамблея признала своей резолюции 71/328, что многоязычие, являющееся одной из главных ценностей Организации, вносит вклад в достижение целей Организации Объединенных Наций, изложенных в статье 1 Устава Организации Объединенных Наций. Она признала также, что Организация Объединенных Наций проводит курс на многоязычие в качестве одного из средств поощрения, защиты и сохранения разнообразия языков и культур в глобальном масштабе, а также повышения эффективности, результативности и транспарентности Организации. В своей резолюции 73/346 Ассамблея признала, в частности, что многоязычие способствует единству в многообразии и международному взаимопониманию, толерантности и диалогу, и признала важность способности обращаться к народам мира на их собственном языке, в том числе в таких форматах, которые доступны людям с инвалидностью, тем самым способствуя усилению их ответственности за действия Организации Объединенных Наций и обеспечению долгосрочной эффективности этих действий.

96. Отметив отсутствие официального определения многоязычия, секретариат представил доклад о многоязычии, в котором оно рассматривается через призму различных аспектов многообразия и как неотъемлемый аспект многообразия персонала, способствующий выполнению мандата Организации. Он пришел к выводу, что тема многоязычия неразрывно связана с работой всех организаций и структур Организации Объединенных Наций, включая работу Комиссии.

97. Комиссия ранее уже рассматривала вопрос о многоязычии, в том числе в рамках рассмотрения о гендерных стратегий и всех аспектов многообразия. В 2016 году Комиссия отметила, что в международной гражданской службе к числу приоритетных вопросов относится обеспечение географического представительства и гендерного паритета персонала. Кроме того, другие аспекты состава персонала, включая возрастное распределение, владение языками и культурное многообразие, необходимо регулировать на основе нормативных правил, поощряющих инклюзивность и предотвращающих дискриминацию, преследования и злоупотребления. В 2017 году Комиссия заявила о необходимости содействия более глубокому пониманию концепции многообразия в более широком смысле с использованием основных положений, касающихся управления людскими ресурсами, отметив, что это обеспечит организациям общую основу для определения своих нормативных правил, касающихся многообразия персонала. В 2018 году Комиссия постановила включить в основные положения об управлении людскими ресурсами компонента, касающегося кадрового многообразия. В тексте этого компонента указано, что кадровый состав организаций общей системы должен отличаться многообразием с самых разных точек зрения, включая справедливое географическое представительство и гендерный баланс, а также многообразие в культурном отношении, многоязычие и широкую представленность разных поколений сотрудников, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья. В своей резолюции 73/273 об общей системе Генеральная Ассамблея одобрила включение компонента, касающегося кадрового многообразия, в обновленные Комиссией основные положения об управлении людскими ресурсами.

98. В 2021 году на девяносто второй сессии в ходе обсуждения географического многообразия в общей системе некоторые члены Комиссии высказали мнение о необходимости пересмотра языковых требований к должностям в организациях общей системы, поскольку, по их мнению, поощрение многоязычия, в частности путем предъявления требования о знании двух языков, будет способствовать усилиям по увеличению географического многообразия. Тогда Комиссия, подчеркнув ценность многоязычия в организациях, выразила мнение о том, что вместо стимулов в форме денежных выплат можно использовать и иные способы его поощрения, например, незачитываемые для пенсии денежные или неденежные премии или награды.

99. До сведения Комиссии были также доведены доклады Объединенной инспекционной группы о многоязычии ([JIU/REP/2011/4](#), [JIU/REP/2020/6](#) и [JIU/REP/2020/6/Corr.1](#)), в которых Группа проанализировала, как решается вопрос о многоязычии в организациях системы Организации Объединенных Наций. В своем докладе, подготовленном в 2020 году, Группа пришла к выводу об отсутствии целостной перспективы, воплощенной в стратегических рамках и планах действий, а также о том, что общесистемные инициативы в поддержку многоязычия как одной из главных ценностей системы осуществляются медленно.

100. В документе секретариата КМГС также подчеркивалось, что многоязычие остается краеугольным камнем многостороннего подхода и что многоязычие является одним из основополагающих принципов и одной из основных ценностей Организации Объединенных Наций. Язык затрагивает все аспекты деятельности системы Организации Объединенных Наций, как внутренней, так и внешней, и является одним из ключевых факторов достижения целей, изложенных в Уставе. Генеральная Ассамблея выступает за всесторонний учет принципа многоязычия во всей Организации, в том числе в рамках всей ее информационно-коммуникационной деятельности. Организации общей системы работают над укреплением многообразия, а также над расширением многообразия и повышением инклюзивности. Использование нескольких языков открывает путь к более гармоничному общению на основе многоязычия. Иными словами, многоязычие можно рассматривать как область пересечения многосторонности, коммуникации и многообразия и инклюзивности.

101. Благодаря многоязычию, которое способствует развитию диалога, толерантности и понимания, у всех людей появляется возможность принимать эффективное участие в деятельности Организации, а также достигать более высокого уровня транспарентности, эффективности и отдачи в своей работе. Способствуя развитию толерантности, многоязычие обеспечивает плодотворное и более активное участие страновых групп Организации Объединенных Наций, которые неустанно работают по всему миру в целях оказания странам поддержки в осуществлении Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Общение организаций системы Организации Объединенных Наций на языках народов, живущих в разных странах, в том числе на местных языках, способствует достижению целей в области устойчивого развития и осуществлению Повестки дня на период до 2030 года. Многоязычие сотрудников, как характеристика коллектива, отличающегося многообразием с самых разных точек зрения (включая справедливое географическое представительство и гендерный баланс, а также многообразие в культурном отношении, многоязычие и широкую представленность разных поколений сотрудников, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья) способствует укреплению Организации и положительно сказывается на ее способности достигать своих целей.

102. Формирование и развитие организационной культуры, обеспечивающей поддержку языкового многообразия, является важным компонентом системы управления людскими ресурсами. Многоязычие — это отражение культурного и языкового разнообразия кадрового состава. Кроме того, оно делает работу Организации Объединенных Наций более доступной и транспарентной для всех граждан мира, что крайне важно для успешного выполнения Организацией своей миссии. Для сохранения своей эффективности системе Организации Объединенных Наций необходимо планировать более всеохватные с языковой точки зрения и более инклюзивные способы взаимодействия с государствами-членами, гражданским обществом, государственным и частным секторами, с тем чтобы способствовать передаче знаний и содействовать участию, обеспечивая тем самым соблюдение принципа «никто не должен быть забыт».

Обсуждение в Комиссии

103. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметила, что документ о многоязычии был подготовлен по просьбе Генеральной Ассамблеи и рассматривается в соответствии со статьей 16 статута Комиссии. Организации подтвердили, что многоязычие является одним из основополагающих составляющих работы международной гражданской службы. Организации способствуют развитию многоязычия посредством осуществления различных мер, таких как указание конкретных языковых требований в публикуемых объявлениях вакансий, расширение языкового выбора при представлении общественной информации, включая веб-сайты (в зависимости от имеющихся бюджетов), и обеспечение языковой подготовки и сертификации знания языков. Представитель Сети заявила, поскольку конкретные действия во многом определяются конкретными мандатами и контекстами организаций, Сеть не видит необходимости в принятии каких-либо дополнительных конкретных общесистемных мер в настоящее время.

104. В совместном заявлении, сделанном от имени ФАМГС и ЮНИСЕРВ, представитель ЮНИСЕРВ заявил, что уместно рассматривать вопрос о многоязычии в штаб-квартире ЮНЕСКО, которая является давним поборником языкового многообразия. Обе федерации полностью поддержали мнение о том, что многоязычие является неотъемлемым элементом кадрового многообразия, способствующим выполнению мандатов различных организаций общей системы. Обе федерации также выразили мнение, что действительно многоязычный коллектив является важным фактором в продвижении многообразия и инклюзивности. Стоит напомнить, что, когда речь идет о многоязычии сотрудников Организации Объединенных Наций, обычно имеется в виду знание шести официальных языков, что не включает местные языки во многих местах службы или языки в форматах, доступных для людей с ограниченными возможностями здоровья. При обсуждении вопроса о многоязычии необходимо помнить о более универсальном составе языков мира. Оратор отметил, что на бумаге и в теории организации поддерживают многоязычие как концепцию, однако языковые навыки, как представляется, ценятся не повсеместно в организациях, несмотря на то, что владение языком способствует выполнению двух из трех основных требований, предусмотренных статьей 101 Устава, а именно эффективности и компетентности. В отделениях по всему миру именно многие сотрудники категории общего обслуживания владеют английским и местными языками. Международные сотрудники, даже те, кто работают в их месте службы много лет, свободно владеют только английским языком (и, в соответствующих случаях, своим родным языком); предполагается, что в случае необходимости перевод будет осуществляться местным персоналом. Кроме того, в некоторых организациях не уделяется должного внимания квалификационным экзаменам Организации

Объединенных Наций по иностранному языку. Одной из наиболее распространенных причин напряженности в рабочих отношениях между местным и международным персоналом является ощущаемый дисбаланс в доступе к информации, связанный со знанием языка. Наём технических экспертов производится без учета знания языка, хотя не всегда легко провести различие между функциями, требующими знания местного языка, в том числе на каком уровне владения, и не требующими такого знания. Многие сотрудники при поступлении на работу уже владеют языковыми навыками, однако карьера в Организации Объединенных Наций должна быть синонимом приверженности постоянному повышению языковой квалификации. Существенно важно, чтобы все организации прислушались к рекомендации 4 Объединенной инспекционной группы, которая содержится в ее докладе 2020 года о многоязычии ([JIU/REP/2020/6](#) и [JIU/REP/2020/6/Corr.1](#)) и заключается в том, что организациям, которые еще не сделали этого, следует к концу 2022 года ввести нормативные положения об учебной подготовке, поощряющие постоянное изучение их сотрудниками официальных языков этих организаций, а также, при необходимости, других языков и совершенствование знания соответствующих языков, обеспечив достаточное финансирование для этой цели. Выступающий заявил, что обе федерации решительно поддерживают восстановление поощрительной выплаты за знание языков сотрудникам категории специалистов и выше. Они также выступают в поддержку сохранения надбавки за знание иностранного языка для сотрудников категории общего обслуживания, а также полного выполнения положения, позволяющего учитывать соблюдение языковых требований в виде начисления дополнительных баллов при определении разряда. По их мнению, как и в случае с любыми инициативами по обучению и повышению квалификации, важно включать языковую подготовку в план работы и организации рабочего времени каждого сотрудника, чтобы учебные инициативы не вступали в противоречие с выполнением программных задач. Представитель ЮНИСЕРВ с озабоченностью отметил, что в докладе Группы о многоязычии 2020 года упоминается отсутствие стратегических рамок и медленный прогресс в реализации общесистемных инициатив, направленных на поддержание многоязычия как одной из основных ценностей. С признательностью отметив предпринятые усилия, он, тем не менее, заявил, что ФАМГС и ЮНИСЕРВ решительно поддерживают активизацию работы организаций в этом направлении, в идеале на согласованной основе. Назначение координатора по вопросам многоязычия стало отрядным шагом в этом направлении, а последняя резолюция Генеральной Ассамблеи о многоязычии (резолюция [76/268](#)) содержит четкие указания в отношении работы в этом направлении.

105. Представитель Федерации заявил, что ФАМГС и ЮНИСЕРВ приветствуют Языковую модель Организации Объединенных Наций — механизм собственной разработки, устанавливающий порядок обучения языкам и оценки их знания в Организации Объединенных Наций. В соответствии с рекомендацией 5, содержащейся в докладе Объединенной инспекционной группы 2020 года, обе федерации поддержали использование данной инициативы в качестве основы для определения базовых положений, которыми будет руководствоваться вся общая система. При наличии стабильной системы ориентиров организации смогут четко определять требования к знанию языков для занятия той или иной должности и к уровню владения ими. Если все будет сделано правильно, это будет способствовать стандартизации практики отбора и мобильности. В свою очередь, в таких базовых положениях можно определить четкий набор контрольных показателей, на основе которых можно разработать более целенаправленные меры по поощрению изучения языков, создав таким образом благоприятную среду из осязаемых стимулов для достижения объективного прогресса в овладении языками. Выступающий указал, что поэтому ЮНИСЕРВ и ФАМГС

предлагают Комиссии комплексно рассмотреть вопрос о формах поощрения за знание языков и держать этот вопрос в поле зрения как сферу с богатым потенциалом для общей системы в будущем. Он заявил, что в рекомендации 7, содержащейся в доклад Групп 2020 года, она затронула еще один интересный аспект — потенциал для повышения синергизма на базе многоязычия на страновом уровне. Организации, государства-члены и сами сотрудники уже прилагают значительные усилия для расширения использования неофициальных языков. Эти усилия имеют решающее значение для более широкого распространения идей Организации Объединенных Наций, мобилизации ресурсов и политической поддержки и создания условий для более эффективного выполнения программ на местах. Нынешние общесистемные преобразования, которые направлены в сторону более тесной координации деятельности системы Организации Объединенных Наций, совместного использования общих услуг и даже совместного размещения на страновом уровне, также открывает богатые возможности для развития языковой подготовки, общественной коммуникации и мобилизации языковых ресурсов на целом ряде языков, помимо шести официальных языков Организации Объединенных Наций. Представитель Федерации также отметил отсутствие всеобъемлющих данных о языковых навыках персонала и выразил мнение, что составление перечня навыков может стать полезным инструментом для отдельных организаций и общей системы в целом. Такой перечень будет иметь ключевой значение не только с точки зрения многообразия и инклюзивности, но и будет способствовать целенаправленному обучению и повышению квалификации персонала. По мнению ФАМГС и ЮНИСЕРВ, как и в других областях, для формирования подлинно многоязычных кадров необходимо создать организационную культуру, которая расширяет права и возможности и опирается на комплексный подход к решению этой задачи, в том числе в рамках процессов найма на работу, учебной подготовки, развития карьеры и служебной аттестации и посредством обеспечения мобильности, многообразия и всеохватности.

106. Представитель ККСАМС подтвердила приверженность федерации многоязычию как одной из основополагающих ценностей Организации Объединенных Наций и одному из средств содействия обеспечению кадрового многообразия. Она заявила, что ККСАМС приветствует тот факт, что в документе, подготовленном секретариатом КМГС, принято во внимание то, что многоязычие выходит за рамки шести официальных языков Организации Объединенных Наций, и отметила, что оно также охватывает язык жестов, который является одним из средств общения глухих людей. Представитель Комитета приветствовала тот факт, что использование языка жестов уже введено на официальных заседаниях, организуемых Секретариатом Организации Объединенных Наций, и выразила надежду, что будут выделены средства для обеспечения доступности Организации Объединенных Наций и ее директивных органов для лиц с ограниченными возможностями здоровья в соответствии со Стратегией Организации Объединенных Наций по инклюзии людей с инвалидностью. Она указала, что, по мнению ККСАМС, данные о многоязычии среди сотрудников необходимы для получения реальной картины положения дел с многоязычием в организациях общей системы. Она заявила, что ККСАМС рекомендовал Комиссии запросить у организаций данные по этому вопросу, которые, по его мнению, должны быть в наличии ввиду оцифровки кадровых данных. Представитель Комитета сообщила, что, по мнению ККСАМС, для побуждения сотрудников к овладению новыми официальными языками Организации следует использовать денежные и неденежные формы поощрения изучения языков. Основание для отмены — по результатам предыдущего пересмотра пакета вознаграждения — практики ускоренного повышения по ступеням, заключающееся в том, что только одна организация придерживалась такой практики, не является убедительным. Было

отмечено, что точность этой информации не подвергается сомнению, однако, по крайней мере, сотрудники Секретариата Организация Объединенных Наций автоматически получали ускоренное повышение по ступеням при сдаче квалификационного экзамена по иностранному языку, подтверждающему овладение новым языком. Она заявила, что, по мнению ККСАМС, если восстановить поощрение за знание языков и надлежащим образом проинформировать о нем гражданских служащих, то большее их число сможет воспользоваться данной льготой. Представитель комитета указала на то, что ККСАМС предложил Комиссии положительно рассмотреть вопрос о восстановлении практики поощрения за знание языков в рамках предстоящего пересмотра пакета вознаграждения. Она подчеркнула, что ККСАМС понятна важность принятия во внимание финансовых соображений, однако стимулирование изучения языков пойдет на пользу Организации, поскольку знание языков позволяет сотрудникам работать в разных условиях и более эффективно выполнять задачи по достижению целей Организации Объединенных Наций, которая призвана служить народам мира.

107. По вопросу о неденежных формах поощрения представитель ККСАМС заявила, что овладение дополнительными языками на протяжении карьеры сотрудника может приниматься во внимание при предоставлении непрерывных контрактов и повышении по службе и в качестве выполнения требований в отношении мобильности, особенно в местах службы с трудными условиями. Что касается мобильности, то, например, в гипотетическом случае, когда два кандидата в равной степени обладают требуемыми профессиональными качествами, но один из них владеет большим числом официальных языков, чем другой, приоритет следует отдавать первому из них. Это же замечание справедливо и в отношении найма и отбора персонала. В настоящее время знание языков является одним из требований, включаемых в объявления о вакансиях; однако такие знания не принимаются во внимание на систематической основе при окончательном выборе кандидатов. Она заявила, что, по мнению ККСАМС, еще одним аспектом неденежного стимулирования является предоставление достаточного времени гражданским служащим, желающим овладеть новым языком. Изучение нового языка требует времени и энергии, чего не хватает многим гражданским служащим, которые в некоторых случаях с трудом выполняют поставленные перед ними задачи и поэтому им не удастся выделить время, необходимое для изучения нового языка. Указанные предложения касаются уже работающих гражданских служащих, однако, несомненно, что для того чтобы добиться изменения положения, необходимо принимать меры при найме, обеспечивая отбор на работу в Организацию тех лиц, которые владеют несколькими языками. Она заявила, что ККСАМС считает достойным сожаления тот факт, что для занятия большинства должностей в местах расположения штаб-квартир и периферийных местах службы требуется свободное владение только одним из рабочих языков Организации, а именно французским и/или английским языком. Знание других официальных языков в большинстве случаев указывается в качестве желательного критерия. Очень часто этот факт объясняется характером должности и местом назначения, но бывают случаи, когда это необоснованно. Представитель Комитета указала, что, по мнению ККСАМС, важно пересмотреть этот аспект найма, чтобы улучшить перспективы обеспечения многоязычия в рамках общей системы.

108. В первую очередь Комиссия подтвердила, что многоязычие имеет первостепенное значение для общей системы, и поблагодарила представителя ЮНИСЕРВ и ФАМГС за его всеобъемлющее выступление, в котором были затронуты различные аспекты многоязычия, в том числе те, которые иногда упускались из виду.

109. Комиссия отметила, что просьба, высказанная Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [76/240](#), носит широкий характер. Комиссия выразила мнение, что для эффективного служения целям Организации Объединенных Наций необходимо добиться большего в области обеспечения многоязычия, отметив, что организации общей системы являются не только многоязычными, но и многокультурными.

110. Комиссия отметила, что, хотя географическое распределение персонала категории специалистов и выше определяется в основном бюджетными взносами, существует множество мер, которые могут быть приняты для поощрения и развития многоязычия, включая некоторые конкретные меры, предложенные всеми тремя федерациями. Следует изучить эти и другие возможные меры, включая возможность восстановления поощрения за знание языков для определенных профессиональных групп в качестве меры укрепления многоязычия, принимая во внимание то, что сотрудникам категории общего обслуживания по-прежнему выплачивается надбавка за знание иностранного языка. Поскольку поощрение за знание языков было отменено в результате предыдущего всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения, вопрос о введении возможного поощрения за знание языков может быть рассмотрен в ходе предстоящего всеобъемлющего пересмотра.

111. По мнению некоторых членов Комиссии, для сотрудников категории специалистов и выше важно изучать языки, чтобы они могли более эффективно общаться с представителями государств-членов и других заинтересованных сторон. Секретариат КМГС мог бы изучить влияние многоязычия на продвижение по службе, например, предоставляется ли сотрудникам, владеющим двумя или более языками, больше возможностей для развития карьеры.

112. В связи с мнением Комиссии о том, что многоязычие является неотъемлемым элементом кадрового многообразия, некоторые ее члены заявили, что они хотели бы видеть расширение набора языков, которые были выбраны в 1946 году, приведя в качестве примеров языков, использование которых растет, суахили и креольские языки. Генеральная Ассамблея в своей последней резолюции о многоязычии (резолюция [76/268](#)), которая была принята 10 июня 2022 года, после подготовки обсуждаемого документа, выразила признательность Департаменту глобальных коммуникаций за его усилия по освещению некоторых важных недавних сообщений и посланий Генерального секретаря на неофициальных языках, таких как португальский, хинди, суахили, персидский, бенгальский и урду, которые были направлены в дополнение к сообщениям и посланиям на официальных языках, в целях содействия многоязычию.

113. По мнению некоторых членов Комиссии, вынесение предложений по расширению набора официальных языков Организации Объединенных Наций не входит в компетенцию Комиссии. Вместе с тем Комиссия вновь заявила, что многоязычие является важным элементом кадрового многообразия, как это признано в основных положениях об управлении людскими ресурсами, и отметила, что есть и другие учреждения, которые работают над проблемой многоязычия. С учетом того, что на данной сессии Комиссия приняла решение провести пересмотр основных положений об управлении людскими ресурсами, она заявила о важности рассмотрения вопроса о многоязычии в рамках этого пересмотра с различных точек зрения, включая должностные требования, классификацию должностей, управление служебной деятельностью, поощрение за заслуги и их учет, многообразие, а также обучение и повышение квалификации.

114. Комиссия отметила различные аспекты доклада Объединенной инспекционной группы ([JU/REP/2020/6](#) и [JU/REP/2020/6/Corr.1](#)), согласно которому, в частности, большинство структур Организации Объединенных Наций

преисполнены решимости поощрять многоязычие в качестве одной из основных ценностей; вместе с тем процесс осуществления общесистемных инициатив, направленных на содействие многоязычию как одной из основных ценностей системы, идет медленно. Некоторые члены Комиссии заявили, что знание двух официальных языков Организации Объединенных Наций должно быть одним из требований к кандидатам на работу в Организации, поскольку многоязычие является одной из отличительных черт ее работы. С учетом этого кандидаты, демонстрирующие владение другими языками, помимо английского и французского, должны набирать больше баллов в процессе найма на основе объективных критериев. В качестве еще одного способа поощрения многоязычия Комиссия упомянула публикацию объявлений о вакансиях на нескольких языках и в различных СМИ. Комиссия отметила ведущуюся разработку Языковой модели Организации Объединенных Наций, отметив, что после завершения ее разработки с ее помощью можно будет обеспечить согласованность языковых стандартов и объективных критериев для оценки знания языков.

115. Официального определения многоязычия не существует, однако Комиссия считает, что многоязычие не следует отождествлять только со знанием нескольких официальных языков. По мнению Комиссии, следует расширить рамки понятия того, что означает быть многоязычным, и уделять больше внимания чествованию многоязычия, поскольку оно означает отстаивание культурного многообразия. Отметив, что многоязычие является одной из основных ценностей Организации, что было признано Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 71/328, Комиссия заявила, что знание языков также способствует реализации гендерных инициатив. В этой связи принятие максимально широкого толкования многоязычия поможет в реализации инициатив по изменению культуры и обеспечению всеохватности многообразия.

116. Подводя итог, Комиссия подтвердила, что она весьма положительно относится к дальнейшему развитию многоязычия, отметив, что этот вопрос будет рассматриваться в рамках пересмотра основных положений об управлении людскими ресурсами. Кроме того, предстоящий всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения в общей системе предоставит хорошую возможность для рассмотрения вопроса о многоязычии и возможных форм его поощрения.

Решения Комиссии

117. Комиссия постановила:

- a) принять к сведению всеобъемлющий доклад, представленный ее секретариатом, подчеркнув, что многоязычие является одной из основных ценностей Организации и неотъемлемым элементом кадрового многообразия, способствующим выполнению мандата Организации;
- b) поручить своему секретариату продолжить изучение вопроса о многоязычии как важном элементе кадрового многообразия;
- c) включить вопрос о многоязычии в текущий пересмотр основных положений об управлении людскими ресурсами;
- d) вернуться к рассмотрению вопроса о поощрении за знание языков в ходе следующего всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения.

Е. Нормы проезда воздушным транспортом

118. Во исполнение резолюции 72/262 В Генеральной Ассамблее Комиссия проанализировала нормы проезда воздушным транспортом в рамках всей системы и рассмотрела возможные подходы к унификации этих норм в

организациях общей системы и приведению их в соответствии с современными требованиями. Эти подходы включают:

- а) установление отдельных стандартов для трех категорий поездок: поездок по служебным делам или служебных командировок, поездок, связанных с кадровыми решениями (при назначении или переводе в другое место службы, репатриации или увольнении, эвакуации по соображениям безопасности и медицинской эвакуации) и поездки, совершаемых в порядке пользования льготами (в связи с обучением и повышением квалификации, отпуском на родину и посещением семьи, в рамках системы субсидирования образования, а также в отпуск для отдыха и восстановления сил);
- б) экспериментальное применение в 2023 году пересмотренных критериев в отношении поездок по служебным делам или служебных командировок на основе следующих руководящих принципов:
 - i) повышение класса проезда при поездках в дневное время продолжительностью шесть и более часов с экономического до премиального экономического класса;
 - ii) повышение класса проезда при поездках в ночное время продолжительностью 6 и более часов, а также при поездках «в любое время» продолжительностью свыше 9,5 часов до бизнес-класса;
- с) унификацию норм в отношении поездок, связанных с кадровыми решениями, на основе одного из следующих критериев:
 - i) использование тех же норм, которые применяются в отношении поездок по служебным делам или служебных командировок;
 - ii) оплата проезда экономическим классом без повышения класса обслуживания;
 - iii) выплата паушальной суммы;
- д) унификацию норм в отношении поездок, совершаемых в порядке пользования льготами, на основе предоставления паушальной суммы в размере 75 процентов от тарифа на проезд экономическим классом;
- е) принятие минимальных стандартов охраны здоровья пассажиров в пути, которые будут предусматривать следующее:
 - i) предварительное бронирование мест;
 - ii) нормы провоза ручной клади и зарегистрированного багажа;
 - iii) выбор времени отправления и прибытия.

Обсуждение в Комиссии

119. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов заявила, что Сеть высоко оценивает всеобъемлющий характер анализа, представленного секретариатом КМГС, в частности аспектов, касающихся благополучия пассажиров и обязанности проявлять должную заботу, и считает предложенные подходы к дальнейшей унификации норм в организациях общей системы прагматичными и обоснованными. Она также полностью поддерживает рекомендации в отношении каждой категории поездок, совершаемых воздушным транспортом.

120. Представитель ФАМГС отметила, что, по мнению Федерации, в рамках любого обсуждения этой темы внимание должно уделяться в первую очередь обеспечению охраны здоровья и безопасности сотрудников и любые согласованные стандарты должны быть простыми, справедливыми, прозрачными и

предсказуемыми с точки зрения как персонала, так и организаций. Она заявила, что любые правила, касающиеся поездок, должны соответствовать процедурам безопасности, установленным Департаментом по вопросам охраны и безопасности. Федерация настоятельно рекомендует не принимать никаких решений в отношении норм проезда воздушным транспортом до проведения тщательного исследования, при проведении которого следует учесть опыт и мнения сотрудников. В рамках такого исследования надлежит также рассмотреть расходы на поездки внештатного персонала.

121. Представитель ККСАМС указала на то, что от все большего числа сотрудников, в основном тех, кто участвует в реализации проектов технической помощи, требуется совершать поездки во исполнение мандата соответствующей организации, что сказывается на их личной и семейной жизни. У таких сотрудников нет достаточно времени для отдыха по прибытии в место назначения, что обуславливает необходимость повышения класса проезда с эконом- до бизнес-класса. Таким образом, такое повышение следует рассматривать не как роскошь, а как необходимость, чтобы обеспечить полную работоспособность персонала. Согласно заявлению представителя этого Комитета, федерация также считает, что для всех сотрудников, независимо от их уровня, должны применяться одинаковые нормы проезда и она полностью согласна с тем, что любое предложение об изменении норм проезда должно быть подкреплено аналитическими результатами, которые показывают сравнительные преимущества по сравнению с существующими нормами в плане эффективности и результативности и влияния на благополучие и работоспособность персонала, обеспечение чего лежит в основе мандата этой федерации персонала. Комитет полностью согласен с рекомендованными подходами.

122. Представитель ЮНИСЕРВ заявил, что, по мнению Федерации, унификация является важной задачей в условиях, когда сотрудники общей системы все чаще работают вместе в общих офисах. Он заявил, что ЮНИСЕРВ поддерживает предложенный эксперимент. Кроме того, по мнению ЮНИСЕРВ, улучшение предварительного бронирования и снижение административного бремени, достигаемое благодаря отказу от двухпороговой модели, может означать, что применение предложенных в рассматриваемом документе пересмотренных норм проезда может обеспечить большую, чем ожидалось, экономию на расходах. Представитель Федерации заявил, что ЮНИСЕРВ решительно поддерживает применение вариантов паушальных выплат для оплаты поездок, связанных с кадровыми решениями или совершаемых в порядке пользования льготами. В то же время она считает важным, чтобы выбор варианта с паушальной выплатой оставался добровольным и чтобы ввиду сложности некоторых маршрутов, по которым необходимо совершать поездки сотрудникам Организации Объединенных Наций, у организаций сохранялись возможности и они по-прежнему были обязаны, по мере необходимости, приобретать сотрудникам билеты без предварительной оплаты.

123. Комиссия отметила значительные различия в нормах проезда, применяемых в разных организациях общей системы (см. приложение VIII). Хотя во всех организациях базовым классом проезда воздушным транспортом является экономический класс, условия для повышения класса проезда различаются. Тогда как одни организации установили двойные пороговые величины для повышения класса проезда — для прямых и непрямых рейсов, другие применяют только одну пороговую величину для всех рейсов. Пороговые значения также варьируются в зависимости от организации и составляют от 7 до 12 часов. Одни организации при расчете времени в пути учитывают только время перелета, другие же включают в расчет время на пересадку, причем учитываемое максимальное время на пересадку может быть ограничено. При совершении поездок в оба

конца некоторые организации предоставляют право на повышение класса проезда в обе стороны, если продолжительность поездки хотя бы в одну сторону превышает пороговую величину, тогда как в других организациях класс проезда в каждую сторону определяется отдельно.

124. Комиссия приняла во внимание, что некоторые различия в подходах могут объясняться различиями в мандатах организаций и существенной разницей в их потребностях в совершении поездок их персоналом. В этой связи она напомнила о своем предыдущем решении по этому вопросу (A/52/30, п. 275), а именно о том, что вводить единообразный подход для всех организаций представляется нежелательным и нецелесообразным. Тем не менее, памятуя о своих функциях и полномочиях в соответствии со статьей 11 b) своего статута, Комиссия выразила мнение, что можно выносить широкие указания в целях обеспечения большего единообразия в нормах проезда, применяемых организациями.

125. Комиссия сочла целесообразным проводить разграничение между нормами проезда для разных категорий поездок с учетом различий в задачах и обязательствах сотрудников в местах назначения в зависимости от характера поездки, при этом более высокие классы проезда следует предусмотреть для поездок по официальным делам или служебных командировок. В частности, сотрудники, совершающие официальные поездки, должны приступать к выполнению своих обязанностей вскоре после прибытия в пункт назначения, тогда как при совершении поездок других категорий такое требование может отсутствовать или может носить менее строгий характер. В этой связи Комиссия сочла уместным установить на разумном уровне класс проезда для поездок по служебным делам или служебных командировок, в том числе предусмотреть возможность повышения этого класса, чтобы свести к минимуму влияние поездок на работоспособность сотрудников.

126. Комиссия отметила, что некоторыми организациями общей системы, включая Секретариат Организации Объединенных Наций, установлены отдельные пороговые величины для повышения класса проезда для прямых и непрямых рейсов. Члены Комиссии пришли к заключению, что двухпороговый механизм требует трудоемкого ручного ввода информации, относящейся к многочисленным факторам, что не поддерживается системами продажи авиабилетов или инструментами сетевого бронирования и, таким образом, порождает операционные проблемы и приводит к дополнительным административным и операционным расходам. В связи с этим Комиссия выступила за «однопороговую» систему, которая применяется во многих организациях общей системы. Она также выразила мнение, что перерывы между стыковочными рейсами являются неотъемлемой частью поездки и должны включаться в расчет общего времени в пути. Комиссия далее напомнила, что в 2021 году Генеральный секретарь внес аналогичное предложение о введении в Организации однопороговой системы, которое будет рассматриваться Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят седьмой сессии (см. резолюцию 75/253 В). Этим предложением предусматривается повышение класса проезда до бизнес-класса, если общая продолжительность полета (суммарная продолжительность полета на всех участках маршрута до данного пункта назначения) составляет 9,5 или более часов. Это пороговое значение было определено на основе расчетной экономии в размере 0,4 процента от общей суммы расходов на билеты по сравнению с расходами при применении существующей двухпороговой модели. Комиссия поддержала данное предложение и выразила мнение, что оно может послужить руководством для других организаций.

127. Комиссия сочла целесообразным включить в нормы проезда для поездок по служебным делам или служебных командировок экономический премиальный класс, поскольку этот относительно новый класс проезда обладает рядом преимуществ, включая обеспечение более высокой степени комфорта по сравнению с экономическим классом (в том числе благодаря дополнительному пространству для ног, более широким сиденьям и большему углу их наклона; наличию в сиденьях портов для подключения к Wi-Fi и портов электропитания для портативных компьютеров; и, в некоторых случаях, регистрации в первоочередном порядке, доступу в залы ожидания и первоочередной разгрузке багажа по прибытии) за гораздо более низкую цену, чем в бизнес-классе. По мнению Комиссии, хотя между авиакомпаниями все еще существуют различия в плане предоставления некоторых из этих удобств, указанный класс стоит предусмотреть в нормах проезда для поездок продолжительностью более 6 часов.

128. Комиссия рассмотрела предложение о повышении класса проезда с экономического класса до бизнес-класса для ночных поездок, когда время в пути составляет менее 9,5 часов. Тогда как одни члены выступили в поддержку предложенной модели с учетом необходимости для сотрудника, совершающего поездку по служебным делам, отдохнуть во время ночного перелета, прежде чем прибыть на службу в пункте назначения, другие члены не смогли поддержать данное предложение. В связи с этим Комиссия отдала предпочтение более простой модели, согласно которой класс проезда будет повышаться с экономического до экономического премиального класса при продолжительности поездки, составляющей 6 или более часов, независимо от времени вылета/прилета, и до бизнес-класса при продолжительности поездки 9,5 или более часов, включая время на пересадки. Тем не менее, ввиду различных параметров, которые необходимо принять во внимание, было решено создать целевую группу в составе представителей организаций, федераций персонала и секретариата КМГС, которые будут совместно заниматься поиском наиболее практичных решений.

129. Согласившись в принципе с вышеупомянутыми изменениями, Комиссия выразила мнение, что прежде чем принимать решение о внесении каких-либо изменений в нормы проезда, необходимо располагать большим числом данных и результатов исследований и анализа. Ввиду ограниченного опыта организаций по использованию экономического премиального класса такие данные в настоящее время отсутствуют. В связи с этим было принято решение ввести предлагаемую модель на экспериментальной основе. Данные и отзывы, полученные в ходе эксперимента, будут иметь решающее значение для оценки любых финансовых последствий введения предлагаемых мер, а также для разработки более затратоэффективных и экономичных норм проезда.

130. Что касается поездок, связанных с кадровыми решениями или совершаемых в порядке пользования льготами, то, по мнению Комиссии, следует упростить нормы, применяемые в отношении поездок этих категорий, чтобы снизить операционные и административные расходы и предоставить сотрудникам разумную свободу действий при организации поездок. По мнению членов Комиссии, введение паушальной выплаты будет отвечать этим целям. В этой связи она высказалась в поддержку недавнего предложения Генерального секретаря установить паушальную сумму для поездок этих категорий на уровне 75 процентов от тарифа на проезд экономическим классом.

131. Комиссия подчеркнула, что, независимо от категории поездок, главным приоритетом должно оставаться обеспечение охраны, безопасности, здоровья и благополучия сотрудников. В связи с этим она высказалась за установление минимальных стандартов для совершающих поездки сотрудников общей системы, таких как предварительное бронирование мест, нормы провоза ручного и

зарегистрированного багажа и определение приемлемого времени отправления и прибытия.

Решения Комиссии

132. Комиссия постановила:

- а) предложить организациям общей системы унифицировать свои нормы проезда воздушным транспортом, насколько это практически возможно;
- б) предложить организациям применять на экспериментальной основе в 2023 году пересмотренные критерии определения класса проезда для поездок по служебным делам или служебных командировок, а именно: повышать класс проезда с экономического до экономического премиального класса при продолжительности поездки свыше 6 часов и до бизнес-класса при продолжительности поездки свыше 9,5 часов, включая время на пересадки;
- в) поручить своему секретариату провести среди организаций, которые могут согласиться на участие в этом экспериментальном проекте, сбор эмпирических данных, включая информацию о сравнительных преимуществах действующих и пересмотренных норм и соответствующих расходах, и доложить о своих выводах Комиссии на ее сессии, которая будет проведена в середине 2024 года;
- г) рекомендовать организациям общей системы рассмотреть вопрос об унификации их норм проезда, применяемых в отношении поездок, связанных с кадровыми решениями, для обеспечения равных условий в рамках всей системы;
- д) рекомендовать организациям общей системы предусмотреть для поездок, совершаемых в порядке пользования льготами, вариант предоставления паушальной выплаты в размере 75 процентов от наименее ограничительного тарифа на проезд экономическим классом;
- е) предложить организациям общей системы приобретать сотрудникам билеты по тарифам, обеспечивающим соответствующие минимальные нормы проезда, включая предварительное бронирование соответствующих мест, нормы провоза ручной клади и зарегистрированного багажа и приемлемое время отправления и прибытия, или предоставлять отгулы, если обеспечить приемлемое время отправления и прибытия не представляется практически возможным;
- ж) информировать Генеральную Ассамблею о том, что она вновь обратится к ней в связи с вопросом о нормах проезда воздушным транспортом после завершения экспериментального исследования.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

А. Шкала базовых/минимальных окладов, включая пересмотр ставок налогообложения персонала, применяемых в связи с определением размеров валовых окладов, и информация, представляемая во исполнение резолюции 76/240 Генеральной Ассамблеи

133. Концепция шкалы базовых/минимальных окладов была введена Генеральной Ассамблеей с 1 июля 1990 года в соответствии с ее резолюцией 44/198 (раздел I.H, пункт 1). Ставки этой шкалы устанавливаются на основе ставок окладов по 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).

134. С 1 января 2022 года было произведено повышение ставок базовых окладов по Общей шкале, действующей в гражданской службе — компараторе, на 2,2 процента. Кроме того, в 2022 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. В округе Колумбия были изменены ступени налоговой шкалы. В 2022 году в налоговое законодательство штата Виргиния и штата Мэриленд никаких изменений не вносилось.

135. 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 2023 года повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов на 2,28 процента. Кроме того, в соответствии с резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 2015 года (раздел III, пункт 9, подпункты а) и б)) данную корректировку ставок шкалы окладов следует распространить также на суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышали ставки для максимальной ступени в их классе при их переводе на единую шкалу окладов. Предлагаемая шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, приводятся в приложении IX к настоящему докладу

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

(В долл. США)

a) Для мест службы с низким коррективом по месту службы, в которых чистое вознаграждение в результате консолидации оказалось бы ниже размеров новых базовых/минимальных окладов	2 300
b) В связи со шкалой выплат при увольнении	1 235 000
Общая сумма финансовых последствий в год	858 000

137. В соответствии со своей программой работы Комиссия рассмотрела ставки налогообложения персонала, используемые в сочетании с валовыми окладами сотрудников категории специалистов и выше, чтобы определить, требуются ли какие-либо изменения в Фонде уравнивания налогообложения. Этот Фонд, находящийся в ведении Секретариата Организации Объединенных Наций, служит для возмещения сотрудникам национального подоходного налога, взимаемого некоторыми государствами-членами, не признающими положения соответствующих разделов Конвенции о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций, в соответствии с которыми вознаграждение сотрудников Организации Объединенных Наций, получаемое ими в Организации, подлежит освобождению от национального налогообложения.

138. Кроме того, в своей резолюции [76/240](#) Генеральная Ассамблея просила Комиссию представить Ассамблее на ее семьдесят седьмой сессии информацию о влиянии пересмотра ставок шкалы базовых/минимальных окладов на расходы, связанные с должностями, в 2022 году, включая выплаты при увольнении, выплаты корректива по месту службы и пенсионные взносы участвующих организаций. Комиссия рассмотрела дополнительную информацию по данному вопросу и результаты соответствующих сопоставительных расчетов.

Обсуждение в Комиссии

139. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов согласилась с рекомендованным повышением ставок базовых/минимальных окладов с 1 января 2023 года на 2,28 процента. Представители федераций персонала, отметив увеличение размеров базовых окладов в гражданской службе — компараторе, также поддержали предложение о повышении ставок шкалы базовых/минимальных окладов. Представитель ЮНИСЕРВ отметил, что, как правило, сотрудники не вполне понимают систему вознаграждения, включая налогообложение персонала, и призвал Комиссию и организации общей системы активизировать усилия по просвещению персонала, предложив свою поддержку в этом начинании.

140. Комиссия согласилась с предложенным повышением в 2023 году ставок базовых/минимальных окладов, которое будет осуществлено путем применения стандартной процедуры консолидации на основе принципа неизменности размеров вознаграждения, т. е. путем увеличения ставок шкалы базовых/минимальных окладов и соразмерного уменьшения множителей корректива по месту службы. В соответствии с резолюцией [70/244](#), эта процедура будет применена также для корректировки сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения размеров вознаграждения.

141. Что касается пересмотра ставок налогообложения персонала, применяемых в связи с определением размеров валовых окладов, Комиссия отметила, что по результатам консультаций с Секретариатом Организации Объединенных Наций на данном этапе изменение этих ставок не предлагается. В этой связи она сослалась на резолюцию [66/235](#) А Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея одобрила решение Комиссии пересматривать ставки налогообложения

персонала каждые три года. В соответствии с этим Комиссия приняла решение провести следующий пересмотр указанных ставок в 2025 году, если только в связи с изменением состояния Фонда уравнивания налогообложения не потребуется принять меры ранее.

142. В связи с просьбой, содержащейся в резолюции 76/240 Генеральной Ассамблеи, Комиссия отметила, что корректировки ставок шкалы базовых/минимальных окладов могут повлиять на расходы организаций общей системы, связанные с должностями, только по двум категориям: чистое вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше и выплаты при увольнении, информация о чем приводится в пункте 136 выше.

143. В связи с указанной первой категорией расходов Комиссия отметила, что, как правило, повышение ставок шкалы базовых/минимальных окладов не влияет на устанавливаемые в результате этого размеры чистого вознаграждения (базовый оклад плюс корректив по месту службы) сотрудников категории специалистов и выше. Это объясняется применением процедуры консолидации на основе принципа неизменности размеров вознаграждения, в соответствии с которой при повышении базового оклада производится соразмерное уменьшение корректива по месту службы. В этой связи Комиссия рассмотрела результаты применения метода консолидации при пересмотре ставок шкалы базовых/минимальных окладов на примере изменения размеров вознаграждения для ступени VI класса С-4 в Нью-Йорке в период с 2017 по 2022 год. Было отмечено, что незначительные расхождения в размерах чистого вознаграждения объясняются округлением и являются неизбежными. Величины разницы между суммами до и после консолидации приводятся в таблице 1.

Таблица 1

Включение части пунктов множителя корректива по месту службы в базовый/минимальный оклад, 2017–2022 годы

(В долл. США)

Месяц и год, к которым относится оклад	Базовый/минимальный оклад		Корректив по месту службы для Нью-Йорка		Изменение чистого вознаграждения	
	Сумма	Увеличение (в процентах)	Множитель	Сумма	Чистое вознаграждение (в процентах)	
Декабрь 2017 года	6 528	0,97	66,1	4 314	10 842	—
Январь 2018 года	6 591		64,5	4 251	10 842	
Декабрь 2018 года	6 591	1,83	66,9	4 409	11 000	—
Январь 2019 года	6 712		63,9	4 288	11 000	
Декабрь 2019 года	6 712	1,21	67,5	4 529	11 241	—
Январь 2020 года	6 793		65,5	4 449	11 242	
Декабрь 2020 года	6 793	1,90	70,3	4 775	11 568	—
Январь 2021 года	6 922		67,1	4 644	11 566	
Декабрь 2021 года	6 922	0,92	69,3	4 797	11 719	—
Январь 2022 года	6 986		67,8	4 736	11 722	

144. Комиссия отметила, что обычно корректировка размеров базового/минимального оклада не сказывается на объеме расходов, однако она может быть сопряжена с финансовыми последствиями, вызванными изменением чистого вознаграждения. Такая ситуация может сложиться в тех местах, в которых множитель корректива по месту службы слишком низок, чтобы компенсировать увеличение ставок шкалы базовых/минимальных окладов посредством консолидации

на основе принципа неизменности размеров вознаграждения. В этих случаях новый размер базового оклада превысит сумму существующего базового оклада и корректива по месту службы (т. е. чистого вознаграждения) и, следовательно, возникнут финансовые последствия. Комиссия напомнила, что такие случаи крайне редки и, по крайней мере, в течение последних 10 лет не наблюдались. Вместе с тем она отметила, что в настоящее время в одном месте службы размер корректива по месту службы (множитель 0,8) слишком низок, чтобы компенсировать увеличение базового оклада на 2,28 процента в 2023 году. Соответственно, в предложение о корректировке размеров базового/минимального оклада в 2023 году включена информация о финансовых последствиях, связанных с изменением чистого вознаграждения сотрудников в данном месте службы.

145. Вторая категория расходов, по которой могут возникать финансовые последствия в результате корректировки размеров базового оклада, включает выплаты при увольнении, такие как выходное пособие, субсидия на репатриацию и субсидия в связи со смертью. Поскольку величины всех этих выплат установлены как суммы базового оклада за определенное число недель или месяцев — без учета такого элемента, как корректив по месту службы, — процедура консолидации на основе принципа неизменности размеров вознаграждения в отношении этих выплат не применима. Следовательно, любое изменение ставок шкалы базовых/минимальных окладов сопряжено с увеличением расходов этой категории. Комиссия регулярно сообщает Генеральной Ассамблее о соответствующих финансовых последствиях по этим категориям расходов.

146. Что касается других элементов вознаграждения, таких как пенсионные взносы или выплаты надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, то Комиссия напомнила, что корректировка ставок шкалы базовых/минимальных окладов не влияет на размеры этих элементов и, соответственно, не приводит к финансовым последствиям в связи с ними. В частности, размеры пенсионных взносов определяются на основе общесистемной шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения для категории специалистов и выше, ставки которой корректируются при изменении размеров чистого вознаграждения в Нью-Йорке, но не меняются при изменении ставок шкалы базовых/минимальных окладов. Таким образом, даже при низких множителях корректива по месту службы в одном или нескольких местах службы, которые не позволяют компенсировать увеличение размеров базового/минимального оклада, ставки шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения и, соответственно, размеры пенсионных взносов не изменятся, т. е. корректировка ставок шкалы базовых/минимальных окладов на них не скажется. Что касается прочих надбавок и выплат, являющихся частью пакета вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, как то выплаты для стимулирования мобильности, надбавки за работу в трудных условиях, надбавки за работу в «несемейных» местах службы или выплаты за работу в опасных условиях, то, как было отмечено, размеры всех этих надбавок и выплат устанавливаются в виде фиксированных сумм и для них определена своя периодичность осуществления корректировок. Соответственно, корректировки ставок шкалы базовых/минимальных окладов на них никак не сказываются.

147. Исходя из вышеизложенного, Комиссия подтвердила, что, как разъясняется выше, корректировка ставок шкалы базовых/минимальных окладов может приводить к финансовым последствиям только по двум категориям расходов.

Решение Комиссии

148. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее следующее:

а) утвердить введение с 1 января 2023 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 IX к настоящему докладу и отражают корректировку на 2,28 процента, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы;

б) сохранить нынешние ставки налогообложения персонала, применяемые в связи с определением размеров валовых окладов, до проведения следующего очередного пересмотра этих ставок в 2025 году, если только в связи с изменением состояния Фонда уравнивания налогообложения не потребуются провести их пересмотр ранее;

с) а также информировать Генеральную Ассамблею о том, что финансовые последствия в результате корректировки ставок шкалы базовых/минимальных окладов могут возникнуть только в связи с изменением размеров чистого вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше или выплат при увольнении, о чем Комиссия регулярно сообщает Ассамблее в своих годовых докладах.

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

149. В соответствии с постоянно действующим мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей (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.

150. С 1 января 2022 года в гражданской службе — компараторе размеры базовых окладов федеральных служащих, получающих вознаграждение по Общей шкале или на основе других установленных законом систем оплаты труда, были повышены на 2,2 процента. Местный корректив для Вашингтона, округ Колумбия, вырос с 30,48 процента в 2021 году до 31,53 процента в 2022 году. Произошли также следующие изменения, имеющие отношение к сопоставлению:

а) были изменены ступени шкалы и суммы стандартных вычетов в рамках федеральной налоговой системы, а также ступени шкалы для округа Колумбия;

б) с 1 февраля 2022 года было произведено повышение множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка с 67,8 (для января) до 73,8 в порядке обычного функционирования системы коррективов по месту службы, то есть в результате изменения уровня стоимости жизни в данном месте службы.

151. С учетом вышеизложенного Комиссия была проинформирована о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении за 2022 год составляет 113,9. Подробные сведения о сопоставлении и информация об изменении величины разницы с течением времени приводятся в приложении X к настоящему докладу.

Обсуждение в Комиссии

152. Представители Сети по вопросам людских ресурсов и федераций персонала приняли к сведению результаты последнего сопоставления, проведенного в целях определения разницы. Они также отметили, что секретариат Комиссии будет продолжать следить за величиной разницы, с тем чтобы принять меры для ее корректировки, задействуя систему корректировок по месту службы, если эта величина опустится ниже 113 или превысит 117.

153. Комиссия отметила, что обновленная величина разницы была рассчитана на основе данных о величине разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия, и данных кадровой статистики, 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

154. 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 в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, за 2022 календарный год составляет 113,9;

б) продолжать следить за величиной разницы, с тем чтобы при необходимости можно было принять меры для ее корректировки, задействуя систему корректировок по месту службы, если в 2023 году величина разницы выйдет за пределы триггерных уровней — 113 или 117.

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

155. В соответствии с существующей методологией надбавка на детей пересматривается каждые два года и рассчитывается как общесистемная фиксированная сумма в долларах США. Эта фиксированная сумма определяется 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). Величины пособий на детей в каждом из мест расположения штаб-квартир пересчитываются в доллары США по средним обменным курсам за 12 месяцев, предшествовавших пересмотру. Затем эти суммы в долларах США агрегируются путем арифметического сложения и взвешиваются по числу сотрудников в соответствующих местах службы. Рассчитанная таким образом сумма надбавки на детей составит

4998 долл. США в год. В этом случае надбавка на иждивенцев второй очереди, устанавливаемая в размере 35 процентов от суммы надбавки на детей, составляет 1749 долл. США, а надбавка на детей-инвалидов, устанавливаемая в двойном размере суммы надбавки на детей, — 9996 долл. США в год. 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.

156. В ходе ряда предыдущих пересмотров методологии определения надбавок на иждивенцев Комиссия выражала обеспокоенность по поводу влияния данных по одному месту службы на общие размеры надбавок. В этой связи в дополнение к предлагаемым размерам надбавок на иждивенцев, рассчитанным на основе нынешней методологии, вниманию членов Комиссии был также представлен альтернативный метод расчета размера надбавки на детей. В соответствии с этим подходом размер данной надбавки будет устанавливаться в виде фиксированной суммы, эквивалентной доле чистого базового оклада в долларах США для принятого за базу уровня дохода, которым является размер вознаграждения для ступени VI класса С-4 на момент пересмотра. По аналогии с нынешней методологией, эта фиксированная сумма будет выплачиваться в рамках всей системы, применяться для всех уровней дохода и оставаться неизменной до следующего пересмотра. В ходе последующего пересмотра размера надбавки эта фиксированная сумма будет корректироваться исходя из результатов расчета той же доли от ставки чистого базового оклада, действующей на момент этого пересмотра. Было предложено установить данную сумму в размере 4 процентов от величины чистого базового оклада. Эта величина основана на результатах анализа предыдущего и нынешнего размеров надбавки, утвержденных Генеральной Ассамблеей, которые, как было определено, составили соответственно 3,9 и 4 процента от суммы чистого базового оклада. При применении предлагаемой методологии размер надбавки на детей составит 3322 долл. США в год, а суммы надбавок на иждивенцев второй очереди и детей-инвалидов — соответственно 1163 долл. США и 6645 долл. США в год.

157. Финансовые последствия предлагаемой корректировки размеров надбавок на основе применения нынешней методологии оцениваются для всей системы в 79 млн долл. США в год, а при применении предлагаемой методологии — в 15 млн долл. США в год.

Обсуждение в Комиссии

158. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов приняла к сведению документ, подготовленный с целью продвинуть и завершить давно идущее обсуждение вопроса о техническом пересмотре надбавок на детей и иждивенцев второй очереди. Сеть приняла во внимание достоинства обоих предложений с точки зрения решения ранее поднятых проблем, заключающихся в присвоении неоправданно чрезмерного веса изменениям в отдельных местах службы, однако представитель Сети заявила, что предложенная методология, возможно, будет отличаться большей стабильностью, поскольку она отвязывает расчет размеров надбавок от практики в восьми местах расположения штаб-квартир.

159. Представитель ККСАМС с сожалением отметила, что размеры надбавок на детей не пересматривались с 2011 года, несмотря на то, что эти надбавки продолжают оставаться важными элементами вознаграждения для всех международных гражданских служащих. Она заявила, что эти надбавки соответствуют социальным пособиям, предусмотренным нормативными положениями,

принятыми правительствами большинства стран, и что международные гражданские служащие, как правило, лишаются права получать такие пособия при переходе на работу в Организацию Объединенных Наций. Она заявила, что, по мнению ККСАМС, нынешняя методология была эффективной, несмотря на проблемы, которые возникали в прошлом в связи с ее применением, и ее следует оставить без изменений. Ввиду этого Комитет выступает за пересмотр размеров надбавок на основе нынешней методологии. Хотя ККСАМС не поддерживает изменение самой методологии, он надеется, что Генеральная Ассамблея учтет важность пересмотра размера надбавки на детей в 2022 году.

160. Представитель ФАМГС также с озабоченностью отметила, что размеры надбавок на иждивенцев, утвержденные Генеральной Ассамблеей, не корректировались с 2011 года, несмотря на предыдущие рекомендации Комиссии произвести их корректировку. Она заявила, что, по мнению ФАМГС, что надбавка на детей и другие надбавки на иждивенцев являются одним из основополагающих элементов пакета вознаграждения и льгот в Организации Объединенных Наций. Кроме того, ФАМГС считает, что надбавки на иждивенцев как элемент пакета вознаграждения являются также одним из главных факторов в рамках комплексного решения задачи обеспечения гендерного равенства, многообразия и омоложения кадрового состава, чтобы Организация Объединенных Наций оставалась предпочтительным работодателем и продолжала привлекать и удерживать лучших работников. Как известно, при последнем рассмотрении этой темы был предложен специальный метод расчета, основанный на анализе средних изменений размеров пособий на детей в местной валюте за период с момента предыдущего пересмотра. Представитель Федерации также напомнила, что Генеральная Ассамблея не согласна с предложенным специальным методом расчета, и подчеркнула, что с учетом того, что с момента предыдущего пересмотра прошло несколько лет, дальнейшее затягивание с корректировкой не отвечает реальности. Она указала на то, что ФАМГС поддерживает сохранение нынешней методологии и настоятельно призывает Комиссию приложить все усилия для обеспечения того, чтобы надбавка на детей соответствовала законным ожиданиям сотрудников.

161. Представитель ЮНИСЕРВ заявил, что отсутствие в последние годы корректировок размеров надбавок на детей, иждивенцев второй очереди и детей-инвалидов является одним из источников беспокойства и разочарования, наиболее часто указываемых персоналом, который представляет Федерация. По мнению представителя Федерации, эти надбавки являются одним из основных элементов, на который рассчитывают сотрудники, и играют важную роль в привлечении и удержании кандидатов-женщин и молодых родителей. Кроме того, существенно важно обеспечить, чтобы Организация Объединенных Наций оставалась благоприятным работодателем для сотрудников, имеющих детей-инвалидов, в частности в плане укрепления культуры информирования и поддержки по вопросам инвалидности. Хотя ЮНИСЕРВ предпочел бы сохранить нынешнюю методологию, он не возражает против предложенного варианта. Вместе с тем он заявил, что, если пересмотренная методология будет одобрена Комиссией, ЮНИСЕРВ предложит ежегодно пересматривать размеры надбавок, особенно в периоды высокой инфляции и меньшей предсказуемости покупательной способности вознаграждения персонала. По мнению ЮНИСЕРВ, такая неопределенность, как правило, оказывают более серьезное влияние на молодых родителей, находящихся на нижней ступени шкалы доходов.

162. Комиссия подтвердила, что рассматриваемые надбавки являются важным элементом пакета вознаграждения для всех сотрудников, и отметила, что Генеральная Ассамблея неизменно утверждает надбавку на детей в качестве социального пособия с момента ее введения в 1947 году. Кроме того, Комиссия вновь

заявила, что первоначальное обоснование Генеральной Ассамблеей введения надбавки на ребенка состояло в том, чтобы установить для сотрудников Организации Объединенных Наций социальное пособие, аналогичное по своему характеру тому, которое правительства стран предоставляют их гражданам. Комиссия напомнила, что цель введения этой надбавки скорее состоит не в компенсации фактических расходов на детей, а в установлении справедливого пособия для всех международных гражданских служащих, независимо от их гражданства или места назначения. В случаях, когда сотрудник получает прямые выплаты на иждивенцев от страны происхождения, сумма надбавки на детей, выплачиваемой Организацией Объединенных Наций, уменьшается на сумму таких выплат.

163. Комиссия рассмотрела действующую методологию, в соответствии с которой указанная надбавка определяется исходя из льгот на детей, предоставляемых в виде налоговых скидок и социальных выплат в восьми местах расположения штаб-квартир. Он приняла во внимание, что восемь мест расположения штаб-квартир служат аппроксимацией всей системы, поскольку моделирование пособий на детей во всех местах службы не представляется ни возможным, ни необходимым для установления справедливого и транспарентного пособия.

164. Комиссия засвидетельствовала то, что в целом нынешняя методология обеспечивает удовлетворительные результаты на протяжении многих лет. Однако она также сознает тот факт, что соответствующие вопросы поднимались и в прошлом. В частности, она отметила то, что изменения в любом из соответствующих восьми мест службы могут оказывать значительное влияние на общий размер надбавки, что наблюдалось в ходе проведения нескольких последних пересмотров. Это доминирующее влияние одного места службы продолжает вызывать озабоченность у Комиссии и Генеральной Ассамблеи. В этой связи Комиссия выразила мнение, что предложение нового метода расчета надбавки на детей является попыткой решить эту проблему.

165. Комиссия отметила, что в предлагаемой методологии сохранены те элементы нынешней методологии, которые хорошо зарекомендовали себя, например, установление общесистемной фиксированной суммы для всех уровней дохода, независимо от гражданства или места назначения. При установлении надбавки в виде фиксированной суммы ее доля в чистом вознаграждении будет сокращаться по мере роста его размеров, что является общей чертой большинства национальных планов пособий на детей. Комиссия также с удовлетворением отметила тот факт, что в предлагаемой методологии устраняется зависимость от размеров пособий на детей в восьми местах расположения штаб-квартир, которые могут меняться непредсказуемо, а за основу принимается стабильная и устоявшаяся единая база для всех мест службы, которая уже была утверждена Генеральной Ассамблеей: чистый базовый оклад. По мнению Комиссии, это упрощает метод расчета, фактически устраняя доминирование какого-либо одного места службы, а также давний недостаток существующей методологии.

166. Комиссия отметила, что величины двух последних ставок надбавки на детей, которые были основаны на размерах пособия на ребенка в восьми местах расположения штаб-квартир, эквивалентны приблизительно 4 процентам суммы чистого базового оклада для ступени VI класса С-4. Таким образом, установление нового размера надбавки в размере 4 процентов от суммы чистого базового оклада полностью соответствует этим двум предыдущим ставкам, которые были утверждены Генеральной Ассамблеей в 2008 и 2010 годах (см. резолюции 63/251 и 65/258).

167. Комиссия пришла к заключению, что размер надбавки не должен автоматически меняться при каждом изменении чистого базового оклада. Скорее, можно было бы периодически пересматривать ее долю в процентах от суммы чистого базового оклада, принимая во внимание помимо других показателей общую динамику изменения размеров пособий на детей. Один из членов Комиссии предложил продолжить — после внедрения пересмотренной методологии — обсуждение данного вопроса в рамках предстоящего всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения.

168. Рассмотрев оба варианта, Комиссия отдала предпочтение новой предлагаемой методологии и пришла к выводу, что она обеспечивает достижение цели устранения влияния величины пособия в каком-либо одном месте службы на общий размер надбавки, поскольку в ее основу положена величина пособия на ребенка, которая была утверждена Генеральной Ассамблеей до того, как в расчеты размера надбавки было принесено доминирующее влияние одного места службы. Комиссия подчеркнула, что эта новая методология предусматривает более стабильный механизм корректировки, основанный на надежных и прагматичных параметрах, которые согласуются повышениями размера чистого базового оклада.

169. Комиссия также заявила, что предлагаемая методология согласуется с широкими принципами обеспечения благополучия персонала, выполнения обязанности проявлять заботу о сотрудниках и гендерного равенства, изложенными в основных положениях об управлении людскими ресурсами. Она также пришла к заключению, что надбавки на иждивенцев в качестве формы проявления заботы должны соответствовать текущим условиям, и с озабоченностью отметил, что нынешние размеры этих надбавок не пересматривались на протяжении 10 лет.

Решения Комиссии

170. Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о следующих решениях:

- a) надбавку на детей следует установить в виде общесистемной фиксированной суммы, исчисляемой в размере 4 процентов от величины чистого базового оклада в долларах США для принятого за базу уровня дохода, которым является вознаграждение для ступени VI класса С-4, на момент пересмотра;
- b) выраженная в долларах США сумма надбавки будет пересчитываться для мест службы, расположенных в странах с конвертируемой валютой, в местную валюту по официальному обменному курсу Организации Объединенных Наций, действующему на момент введения надбавки, и не будет меняться до проведения следующего двухгодичного пересмотра;
- c) эта фиксированная сумма будет пересчитываться на той же основе при каждом последующем пересмотре ее величины;
- d) процентную величину, которая используется для определения размера надбавки на детей как доли от суммы чистого базового оклада, можно будет периодически пересматривать, принимая во внимание общую динамику размеров пособий на ребенка;
- e) сумму надбавки на иждивенцев второй очереди следует установить в размере 35 процентов от предлагаемой величины надбавки на детей;
- f) сумму надбавки на детей-инвалидов следует установить в двойном размере от предлагаемой величины надбавки на детей.

171. Комиссия также постановила на основании своего решения пересмотреть методологию рекомендовать Генеральной Ассамблее с 1 января 2023 года:

- a) установить надбавку на детей в размере 3322 долл. США в год;
- b) установить надбавку на детей-инвалидов в размере 6645 долл. США в год;
- c) установить надбавку на иждивенцев второй очереди в размере 1163 долл. США в год;
- d) пересчитать для мест службы, расположенных в странах с конвертируемой валютой, выраженные в долларах США суммы надбавок, установленные в подпунктах a) и b) 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;
- e) уменьшать размеры надбавок на иждивенцев на сумму любых прямых выплат, получаемых сотрудниками на иждивенцев от правительства какой-либо страны;
- f) отменить любые остающиеся в силе переходные меры, введенные в результате пересмотра методологии с 1 января 2009 года, в соответствии с ранее принятым Комиссией решением о прекращении действия таких переходных мер по завершении двух циклов пересмотра (A/63/30, п. 129 d)).

D. Рассмотрение практики применения поощрительной выплаты при найме

172. В своей резолюции 70/244 Генеральная Ассамблея утвердила предоставление при найме экспертов в узкоспециализированных областях в тех случаях, когда Организация не в состоянии привлечь персонал, обладающий подходящей квалификацией, поощрительной выплаты, описание которой и рекомендация о введении которой содержатся в пункте 271 и подпункте c) пункта 279 годового доклада Комиссии за 2015 год (далее по тексту — «поощрительная выплата при найме»). В соответствии с содержащимся в указанной резолюции решением Ассамблеи о том, что Комиссия проведет оценку этой системы через три года после ее введения, Комиссия провела соответствующий пересмотр в 2020 году. Поскольку информация, предоставленная организациями, показала, что на тот момент только одна организация произвела выплату, Комиссия решила проинформировать Ассамблею о том, что через два года она проведет дополнительный пересмотр поощрительной выплаты с целью анализа практики ее применения.

173. На своей девяносто четвертой сессии Комиссия рассмотрела вопрос о практике применении поощрительной выплаты при найме на основе ответов организаций на разосланную им секретариатом КМГС анкету с просьбой предоставить соответствующую информацию, на которую ответили все организации общей системы. Комиссия в свое время исходила из того, что поощрительная выплата при найме будет применяться в крайне редких случаях. Согласно данным, полученным из ответов на указанную анкету, только две организации — ЮНИСЕФ и ВОИС — сообщили о том, что ими были произведены поощрительные выплаты при найме — в общей сложности двум сотрудникам, как показано в таблице 2. С учетом выплаты, о которой сообщила ПРООН во время проведения предыдущего пересмотра в 2020 году, о предоставлении поощрительной выплаты при найме за период с момента ее введения сообщили в общей сложности три организации.

Таблица 2
Информация о поощрительных выплатах при найме

Организация	Класс должности	Пол	Гражданство	Должность	Годы, за которые были произведены выплаты	Общая сумма поощрительных выплат на сегодняшний день (в долл. США)	Места службы, в которых были произведены выплаты
Всемирная организация интеллектуальной собственности	C-4	Мужчина	Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии	Старший разработчик решений и менеджер по поддержке	2020 и 2021 годы (3 выплаты)	17 500	Женева
Детский фонд Организации Объединенных Наций	C-4	Женщина	Соединенные Штаты Америки	Специалист по партнерским связям	2020 год	15 000	Вашингтон, округ Колумбия

174. Информация о внешнем рынке в некоторых странах, как представляется, свидетельствует об усилении конкуренции за работников определенных высоко востребованных специальностей, например специалистов в сфере информационных технологий, и было сочтено важным проанализировать, оказывают ли такие изменения влияние на организации общей системы и в какой степени.

Обсуждение в Комиссии

175. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов принял к сведению обзор практики применения поощрительной выплаты при найме. Она подчеркнула тот факт, что поощрительная выплата при найме была введена по итогам предыдущего всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в качестве выплаты при найме экспертов в узкоспециализированных областях в тех случаях, когда Организация не в состоянии привлечь персонал, обладающий подходящей квалификацией. Из самого определения этой выплаты вытекает, что ее успешное применение не предполагает большого числа случаев предоставления такой выплаты, так как она скорее предназначена служить инструментом для решения проблем найма в конкретных редких ситуациях.

176. Она информировала Комиссию о том, что введение такой выплаты требует во многих организациях осуществления целенаправленных изменений финансовых и кадровых правил, в том числе на основе результатов обмена мнениями с руководящими органами. Таким образом, период, за который в настоящее время рассматривается практика применения этой выплаты, возможно, еще не достаточен для получения всеобъемлющей и полной картины.

177. Представитель Сети заявила, что Сеть по вопросам людских ресурсов продолжает считать поощрительную выплату при найме важным и ценным инструментом для обеспечения устойчивой конкурентоспособности общей системы на узкоспециальных и зачастую технических рынках труда. В этой связи Сеть согласилась с рекомендацией продолжать регулярный мониторинг и информирование. Сеть не видит необходимости в каких-либо изменениях сферы охвата и параметров на данном этапе. По ее мнению, любой дальнейший углубленный пересмотр этой выплаты следует проводить в контексте всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения, если для этого будут основания.

178. Представитель ФАМГС заявила, что Федерации вполне понятно обоснование введения такой выплаты и она его всесторонне поддерживает. ФАМГС также в целом согласилась с заявлением Сети по вопросам людских ресурсов. Однако ФАМГС выразила определенные опасения и высказалась за то, чтобы

эта выплата применялась однозначно транспарентным образом и не использовалась потенциальными работниками в качестве «разменной монеты», поскольку именно в этом вопросе, как показывают документы, преуспевают кандидаты-мужчины. Представитель ФАМГС заявила, что поощрительная выплата при найме должна применяться с соблюдением четких правил и критериев.

179. Представитель ККСАМС отметила, что поощрительная выплата при найме была введена в 2015 году в ответ на просьбу организаций о введении стимулов, направленных на привлечение узкопрофильных специалистов в тех случаях, когда обычная процедура найма не может обеспечить подбор соответствующих кандидатов. Из представленной информации следует, что только три организации сообщили о применении поощрительной выплаты при найме, а число сотрудников, воспользовавшихся этой льготой, ограничилось двумя. Эти данные поставили под сомнение целесообразность поощрительной выплаты при найме.

180. Представитель Комитета выразила озабоченность по поводу заявления о «новом мире труда и т. д...», сделанного одной организацией. Она отметила, что это заявление отражает точку зрения одной организации, однако ККСАМС трудно поверить в то, что на вакансии, которые рекламируются по всему миру, не найдется ни одного кандидата, который бы принял предложение о найме на работу в Женеве. Если бы упомянутое суждение было верным, то Организация Объединенных Наций никогда не смогла бы нанять кого-либо для работы в местах службы с трудными условиями. Несмотря ни на что, сегодня Организация Объединенных Наций является хорошим и привлекательным работодателем. На различных форумах ККСАМС заявлял, что не для всех выплаты и льготы являются побудительным мотивом для поступления на работу в Организацию Объединенных Наций — люди идут работать в ней, поскольку верят в ценности Организации и преследуемые ею цели.

181. Представитель Комитета заявила, что, по мнению ККСАМС, необходимо установить объективные и четкие критерии для предоставления поощрительной выплаты при найме, чтобы обеспечить единообразие в подходе, справедливость и равенство и исключить любой риск фаворитизма. ККСАМС выразил мнение, что, исходя из статьи 101 Устава, улучшение пакета вознаграждения вместо его дальнейшего сокращения может служить наилучшим способом привлечения высококвалифицированного персонала на должности любых категорий, и согласился с рекомендацией провести пересмотр поощрительной выплаты при найме в ходе предстоящего пересмотра пакета вознаграждения.

182. Представитель ЮНИСЕРВ выразил скептическое отношение к любым элементам вознаграждения, которые образуют варианты оплаты труда, параллельные единой системе вознаграждения, установленной для всей общей системы. Он заявил, что ЮНИСЕРВ не хотел бы видеть такое развитие событий, при котором одни организации благодаря своему финансовому положению имеют преимущество перед другими организациями, которые могут в большей степени стеснены в финансовых средствах. ЮНИСЕРВ сознает, что общая система переживает период высокой конкуренции за специализированные кадры, однако она считает, что в этих условиях организациям следует последовательно и оперативно адаптировать описания и классификацию своих должностей, а не прибегать к специальным и избирательным мерам. По этому поводу представитель Федерации отметил, что ряд используемых названий должностей устарели и, как правило, снижают престиж должностей, предлагаемых в системе, которые иначе были бы привлекательны. Он заявил, что, по мнению ЮНИСЕРВ, необходимо получить от организаций более подробную информацию о причинах столь низкого использования указанной поощрительной выплаты в период, за который представлены данные. В отсутствие дополнительной информации Федерации

трудно занять какую-либо позицию по данному вопросу. Представитель Федерации указал, что ЮНИСЕРВ поддержит рекомендацию продолжать держать в поле зрения вопрос о поощрительной выплате при найме, если ее применение будет носить узкоспециализированный и ограниченный характер.

183. Комиссия выразила удовлетворение тем, что на анкету, разосланную секретариатом КМГС, ответили все организации общей системы. Некоторые члены Комиссии задались вопросом об ограниченном использовании организациями поощрительной выплаты при найме и о том, есть ли необходимость в ее сохранении. По мнению ее других членов, низкий показатель использования может объясняться отсутствием ясности в определении понятия «узкоспециализированные области». Ряд членов Комиссии рекомендовали использовать более активные методы, такие как стратегии набора персонала, включающие использование услуг кадровых агентств, размещение объявлений о вакансиях в информационных бюллетенях и обращение к профессиональным сообществам специалистов в требуемых областях, например областях, связанных с информационными технологиями и ядерными технологиями.

184. В ответ на заявления членов Комиссии представитель ИКАО подтвердила важность и актуальность такого гибкого элемента, как поощрительная выплата при найме, особенно в нынешних условиях, когда конкуренция за кадры значительно обострилась. Представитель этой организации подчеркнула, что сейчас, как никогда ранее, ИКАО является свидетелем увеличения числа отклоненных предложений и роста показателей выбытия персонала. Хотя на момент представления информации секретариату КМГС предоставление поощрительной выплаты при найме еще не стало общей практикой в ИКАО, ситуация может измениться, поскольку ИКАО сталкивается с растущими трудностями в привлечении и удержании специалистов — в области информационных технологий и других областях, связанных с цифровыми технологиями. Однако, по мнению ИКАО, содействовать применению поощрительной выплаты при найме могло бы более четкое определение ее сферы охвата и назначения, например, Комиссия могла бы потребовать, чтобы организации заранее и до того, как предлагать эту выплату любому кандидату, уточняли требуемые специальности и запрашивали одобрение на применение выплаты для привлечения соответствующих специалистов. Представитель ИКАО заявила, что, по мнению ее организации, проблема конкуренции за кадры остается актуальной на протяжении многих лет, однако пандемия привела к резкому обострению этой конкуренции в последние два года; и, по некоторым прогнозам, такая ситуация может сохраняться в течение последующего десятилетия. В действительности, ИКАО всегда может найти людей, готовых работать в организации. Вместе с тем реальным остается вопрос о том, будут ли кандидаты, желающие работать в организации, обладать надлежащей квалификацией.

185. Некоторые члены Комиссии поддержали высказанное представителем Сети по вопросам людских ресурсов мнение о том, что поощрительная выплата при найме выполняет свою функцию в качестве еще одного инструмента, который организации могут использовать в тех случаях, когда они испытывают трудности с набором необходимых специалистов. Вместе с тем Комиссия отметила, что для обеспечения последовательного и справедливого применения поощрительной выплаты при найме необходимо четко определить критерии ее предоставления и уточнить, что понимается под «узкоспециализированными областями».

186. Один из членов Комиссии также указал на важность недопущения повторения ситуации, когда какая-либо организация выплачивает щедрую «поощрительную премию» всем своим сотрудникам, как это происходило в прошлом при

применении мер стимулирования труда. Такие необоснованные выплаты подрывают основные принципы общей системы. Организации также следует избегать дублирования любых поощрительных выплат, связанных с наймом.

187. Тот же член Комиссии привлек внимание участников к данным, свидетельствующим о том, что поощрительные выплаты при найме были предоставлены только гражданам двух развитых стран. Этот член Комиссии указал на то, что секретариаты не должны прибегать к данному виду выплат только при найме граждан из развитых стран. Однако Комиссия могла бы изучить варианты использования поощрительных выплат при найме в целях содействия обеспечению справедливого географического представительства.

188. В этой связи Комиссия заключила, что вопрос об определении сферы использования этой поощрительной выплаты будет уместно рассмотреть в ходе всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения.

Решения Комиссии

189. Комиссия постановила:

а) рассмотреть вопрос о поощрительной выплате при найме экспертов в узкоспециализированных областях во время следующего всеобъемлющего пересмотра, запрошенного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [76/240](#);

б) просить организации продолжать представлять Комиссии информацию о применении поощрительной выплаты при найме каждые два года до тех пор, пока Генеральная Ассамблея не проведет всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения.

Е. Вопросы коррективов по месту службы

190. В соответствии со статьей 11 своего статута Комиссия продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и в этом контексте рассмотрела доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его сорок третьей сессии, которая была проведена в смешанном формате с 6 по 13 июня 2022 года в Нью-Йорке. В работе этой сессии приняли участие все пять членов Комитета (Коринн Бекер-Вермёлен, Швейцария; Эйлин Капитит, Филиппины; Мишель Муело-Катула, Конго; Педру Луиш ду Насименту Сильва, Бразилия; и Андрей Татаринов, Российская Федерация), а также представители организаций и федераций персонала. Комиссия рассмотрела доклад Комитета, в котором освещаются, в частности, следующие вопросы.

а) применение секретариатом методологии, процедур и руководящих принципов, утвержденных Комиссией для проведения базовых обследований 2021 года;

б) рекомендации Консультативного комитета в отношении сбора данных обследования в Нью-Йорке для целей сопоставления с уровнями стоимости жизни в других местах службы; и результаты базовых обследований стоимости жизни 2021 года, проведенных во всех местах расположения штаб-квартир (Вене, Женеве, Лондоне, Мадриде, Монреале, Нью-Йорке, Париже и Риме) и Вашингтоне, округ Колумбия, в октябре и ноябре 2021 года.

191. Методология, положенная в основу проведения обследований цикла 2021 года, предусматривала переход от расчета среднеарифметической величины цены товара или услуги к расчету средней геометрической; учет расходов на дополнительное медицинское страхование при определении индекса и веса расходов на медицинское страхование; и использование данных обследования,

собранных среди домовладельцев, при обработке данных о жилье, за исключением данных об арендной плате, в качестве которых предусматривалось использовать расчетные величины средней арендной платы, основанные на данных, полученных в ходе обследования от арендаторов жилья того же класса. Касательно сбора данных о ценах Консультативный комитет и все участники отметили большой объем собранных в Нью-Йорке данных о ценах, полученный благодаря использованию секретариатом автоматического сбора данных о ценах в режиме онлайн, известного как «веб-скрейпинг», вместо ручного сбора данных о ценах с веб-сайтов или применения традиционных методов, заключающихся в посещении магазинов и проведении опросов среди торговых точек по телефону. Все согласились с тем, что веб-скрейпинг является эффективным методом сбора данных, который, вероятно, позволяет получить точные данные и рассчитать более достоверные средние величины цен, однако некоторые участники указали также на проблемы, связанные с огромным количеством времени и ресурсов, необходимых для обработки больших объемов полученных данных. Консультативный комитет согласился с тем, что использование веб-скрейпинга соответствует практике многих статистических учреждений, добавив, что источники данных, использованные в обследованиях, являются приемлемыми, и поэтому он рекомендует использовать данные о ценах, полученные из этих источников.

192. Консультативный комитет проанализировал показатели участия сотрудников в обследованиях расходов, по результатам которых были рассчитаны новые общие веса расходов, а также индивидуальные веса для конкретных мест службы, используемые при расчете индексов коррективов по месту службы, и пришел к заключению, что эти весовые коэффициенты соответствуют критериям точности, установленным для их расчета, и что другие весовые коэффициенты, рассчитанные на основе данных о расходах на жилье и расходах домашних хозяйств, являются достаточно достоверными для использования. Он также выразил мнение, что сбор данных о расходах на жилье и расходах домашних хозяйств проводился в соответствии с утвержденными руководящими принципами и процедурами, что позволило получить достоверные результаты. В частности, он рекомендовал использовать средние величины расходов, рассчитанные на основе данных обследования, которые сообщили сотрудники, а также данные о ценах, собранных в Нью-Йорке, в качестве базы для сопоставлений с уровнями стоимости жизни во всех остальных местах службы.

193. При рассмотрении результатов базовых обследований и вынесении рекомендаций по ним Консультативный комитет подтвердил, что базовые обследования стоимости жизни 2021 года были проведены секретариатом во всех соответствующих местах службы во всех аспектах в соответствии с методологией, процедурами и руководящими принципами, утвержденными Комиссией для цикла обследований 2021 года, за исключением нескольких изменений, которые Консультативный комитет счел обоснованными, правильными и оправданными с учетом соответствующих обстоятельств. Поэтому он рекомендовал Комиссии утвердить результаты обследований.

194. Кроме того, Консультативный комитет высказал мнения по широкому кругу вопросов, наиболее обсуждаемыми из которых были достоверность, стабильность и прозрачность собранных данных (о ценах и расходах), соображения, связанные с данными о рыночных ставках арендной платы, в частности, с отходом от методологии при расчете индекса арендной платы; независимое наблюдение за обследованием цен в Нью-Йорке; влияние пандемии COVID-19 на структуру расходов и последствия, связанные с нарушениями цепей снабжения; и причины резких изменений коррективов по месту службы в результате применения результатов обследований в период между циклами обследований.

Обсуждение в Комиссии

195. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов выразила признательность секретариату КМГС, а также координаторам обследований, членам местных комитетов по обследованию и другим сторонам, которые приняли участие в проведении базовых обследований стоимости жизни, за проделанную работу и добавила, что обследования были проведены после оценки критериев возможности их проведения и в целом в соответствии с утвержденной методологией, что было подтверждено Консультативным комитетом. Она также выразила признательность за возможность проведения заинтересованными сторонами документарной проверки результатов проведенного секретариатом анализа данных обследования, в ходе которой можно было проанализировать значительную часть данных. Подчеркнув необходимость обеспечения стабильности, прозрачности и предсказуемости установления размеров вознаграждения, представитель Сети указала на то, что «возвращение к нормальной жизни» после пандемии COVID-19 характеризуется различиями и происходит в разных вариантах, при этом наблюдаются различия в динамике темпов инфляции, уровней цен и валютных курсов, и именно поэтому Сеть попросила выполнить объективную и всестороннюю оценку влияния этих факторов на результаты обследований, при этом на Консультативный комитет возлагалась функция вынесения соответствующих рекомендаций Комиссии. Однако такой анализ влияющих на результаты факторов до сих пор не выполнен, несмотря на то, что в большинстве мест службы имеются явные признаки их негативного влияния на результаты обследований, особенно на результаты сопоставлений арендной платы и расчеты относительного веса компонента расходов на жилье. Это негативное влияние усугубилось еще больше в результате недавно утвержденных Комиссией изменений в методологии, связанных с включением расходов домовладельцев. Проведенный секретариатом дополнительный анализ этих аспектов оказался недостаточным, в связи с чем требуется провести их более глубокое обсуждение и выработать практические решения, в том числе реализовать эти решения в рамках текущего цикла обследований. Кроме того, необходим подробный анализ влияния использования веб-скрейпинга для сбора данных по Нью-Йорку. Представитель Сети также отметила, что пересмотренные операционные правила обсуждались и согласовывались до пандемии COVID-19 и, как следует ожидать, они адекватны при нормальном функционировании системы коррективов по месту службы, однако они, возможно, не достаточно подходят для учета любых серьезных искажений, вызванных чрезвычайными обстоятельствами.

196. Представитель МОТ заявил, что, предположительно, структура расходов меняется от одного цикла обследований к другому, добавив, что проведенный секретариатом анализ изменений в структуре расходов в ходе трех циклов подряд касается общих весов расходов, которые являются средними показателями по местам службы, а не структуры расходов в конкретных местах службы, например, компонента расходов на жилье. Он привел примеры изменений в структуре расходов, обусловленных, по крайней мере частично, изменениями в методологии, что, как оказалось, негативно повлияло на результаты по Женеве и другим местам службы, расположенным в Европе. Представитель этой организации также заявил, что введение веб-скрейпинга является важным вопросом, поскольку это привело к значительному увеличению объема данных о ценах, и его следовало более тщательно протестировать ранее, но он согласился с предложением провести на следующей сессии Консультативного комитета более глубокий анализ этого вопроса, а также других аспектов, как то касающихся данных о рыночных ставках арендной платы и составления индекса арендной платы с учетом его большого веса в сопоставлениях. Он отметил, что влияние инфляции за период с даты обследования стало основной причиной того, что

результаты обследования, предварительно пересчитанные на июнь 2022 года, были положительными, хотя контрольные показатели были не столь положительными.

197. Представители всех трех федераций персонала приветствовали расширение сотрудничества в ходе данного процесса, что значительно повысило прозрачность. Они поддержали заявления Сети по вопросам людских ресурсов и МОТ, в частности, относительно выполнения анализа по конкретным местам службы и важности индекса расходов на жилье, добавив, что в докладе Консультативного комитета точно отражено обсуждение вопросов в ходе сессии. Принимая во внимание, что определенные в ходе обследований структуры расходов, возможно, не будут соответствовать реальному положению дел в ближайшие пять лет, они приветствовали план секретариата создать механизм мониторинга изменений в структурах расходов и попросили ознакомить их с этим планом. Они сообщили Комиссии о том, что сотрудники ожидают учета значительной инфляции, наблюдаемой во всех местах расположения штаб-квартир, в размерах вознаграждения. Вместе с тем это не гарантировано при применении окончательных результатов обследований. Они отметили неопределенность в отношении макроэкономических тенденций и то, что после оговорок, высказанных в начале цикла обследований, и с учетом напряженной работы, проделанной в ходе их проведения, необходимо, чтобы персонал продолжал доверять системе коррективов по месту службы. Укреплению такого доверия в значительной степени способствовало бы лучшее понимание того, как были получены результаты обследований, и в этой связи они выразили признательность за разъяснение секретариатом КМГС технических и нетехнических аспектов результатов обследований. Они также отметили, что обследование в Нью-Йорке проводилось, когда многие компании и организации устанавливали правила возвращения на работу в офисах, и что эта ситуация привела к резкому повышению арендной платы, которое могло быть временным, однако повысило стоимость жизни в Нью-Йорке по сравнению уровнями стоимости жизни в других местах, поскольку сопоставимое повышение арендной платы не наблюдается в других местах ввиду характера отличающихся рынков аренды. Они отметили значительные проблемы, с которыми столкнулся секретариат при проведении базовых обследований, особенно в плане участия персонала и сбора данных, в частности данных о рыночных ставках арендной платы, что потребовало применения решений, альтернативных утвержденной методологии. Самым сложным вопросом, с которым пришлось столкнуться представителям персонала, был вопрос о том, почему увеличение чистого вознаграждения не гарантировано даже при высоких темпах инфляции. Они указали на то, что несоответствие между высокими темпами инфляции и результатами обследований, даже если они и положительные, затрудняет подтверждение обоснованности принципа Ноблемера и системы коррективов по месту службы. В условиях стремительной инфляции Комиссии, возможно, следует рассмотреть вопрос о введении специальных мер для более эффективного поддержания покупательной способности чистого вознаграждения сотрудников в период, когда происходит ее быстрое снижение.

198. Представитель ФАО выразила согласие с заявлениями, сделанными Сетью по вопросам людских ресурсов и представителем МОТ. Она указала на то, что учреждения в Риме очень тесно сотрудничали в рамках оказания поддержки в проведении базового обследования, равно как и с секретариатом КМГС, благодаря чему было обеспечено широкое участие персонала, вместе с тем полученные результаты обследования оказались низкими, что вызывает беспокойство в данном месте службы, поскольку корректив по месту службы для Рима и так является самым низким среди всех показателей коррективов для мест расположения штаб-квартир. Представитель ИКАО отметил, что обследования

проводились не в самое лучшее время, поскольку пандемия COVID-19 еще продолжалась, добавив, что результаты отражают структуру расходов, которая отчасти является нормальной, а отчасти нет. Представитель ЮНЕСКО выразила признательность за включение в предварительную повестку дня Консультативного комитета ряда важных вопросов, таких как анализ применения веб-скрейпинга, нейтрализация последствий методологических изменений и исследование причин резкого изменения величин индекса арендной платы при переходе от их обновления на основе использования коэффициентов к их определению на основе результатов сопоставлений.

199. Комиссия выразила признательность секретариату и заинтересованным сторонам за проделанную работу, а также в связи с уровнем сотрудничества между ними, начиная с подготовки к проведению базовых обследований и заканчивая анализом их результатов, за значительный сдвиг в степени открытости и доверия, который произошел после применения результатов обследований цикла 2016 года, а также за содействие со стороны базирующихся в Женеве экспертов в проведении пересмотра методологии и операционных правил. Комиссия, отметив, что вопрос о коррективах по месту службы является сложным, высоко оценила транспарентное руководство Председателем Консультативного комитета его работой. Один из членов Комиссии напомнил, что пересмотр статистической методологии и операционных правил, регулирующих функционирование системы коррективов по месту службы, требует значительной работы и сотрудничества с заинтересованными сторонами, включая представителей организаций и ассоциаций персонала. Она отметила, что работа секретариата по применению системы коррективов по месту службы по существу заключается в оценке изменений, в частности изменений в соотношениях уровней стоимости жизни, добавив, что на нее произвело впечатление то внимание, которое секретариат уделяет укреплению доверительных отношений с заинтересованными сторонами. В любом случае, Комиссия опиралась на рекомендации и методические советы Консультативного комитета, который указал, что при составлении новых индексов коррективов по месту службы использовалась утвержденная методология. Кроме того, на этой сессии секретариат представил дополнительную информацию о веб-скрейпинге и о результатах выполненного им анализа изменений в структурах расходов за три предыдущих цикла подряд, показав, что совокупный уровень изменений, измеренный в 2021 году, аналогичен показателям за прошлые периоды.

200. Другой член Комиссии, с удовлетворением отметив восстановленное доверие между заинтересованными сторонами, а также отметив, что все результаты имеют положительную динамику, поинтересовался, является ли рост соответствующих показателей единственным критерием успеха. Цель системы — обеспечить в достаточной степени паритет покупательной способности, что может сопровождаться также снижением соответствующих показателей. Консультативному комитету необходимо решить вопрос о сотрудниках в Женеве, проживающих за пределами Швейцарии, поскольку требуется производить сбор данных о ценах и рыночных ставках арендной платы также в соседней Франции. Еще один член Комиссии отметил, что существует консенсус относительно правильного применения утвержденной методологии, и даже если все хотели бы видеть более положительные результаты, представленные обновленные данные свидетельствуют о том, что корректив по месту службы компенсирует местную инфляцию, но не меняется в жесткой привязке к ней, поскольку индекс коррективов по месту службы подвержен также влиянию других инфляционных факторов.

201. В ответ на предложение о сборе данных о ценах и рыночных ставках в соседней Франции, выдвинутое одним из членов Комиссии, секретариат пояснил, что Генеральная Ассамблея давно поручила Комиссии держать этот вопрос в поле зрения, и последняя попытка рассмотреть этот вопрос была предпринята на тридцать четвертой и тридцать пятой сессиях Консультативного комитета. Результаты проведенного специального исследования, включавшего сбор данных о ценах и рыночных ставках арендной платы в соседней Франции, показали, что сбор данных о ценах на бакалейные товары не вызывает проблем. Однако в соседней Франции можно приобрести не все товары и услуги, включенные в рыночную корзину, например, в соседней Франции некоторые услуги не доступны или менее доступны, чем в Женеве. Кроме того, включение соседней Франции в число районов, охватываемых сбором данных по Женеве, потребует от Консультативного комитета изменения концепции того, какие расходы следует считать «расходами в месте службы», а какие — «расходами вне места службы», поскольку в нынешнем определении за критерий приняты национальные границы. На своей тридцать пятой сессии Консультативный комитет указал, что в принципе сбор данных о ценах на товары и услуги, а также о рыночных ставках арендной платы должен производиться по всем районам, которые являются местами основного проживания персонала, включая соседнюю Францию, однако на практике это пока невозможно. Даже при решении технических вопросов сохраняются некоторые юридические препятствия для всеобъемлющего урегулирования проблемы во исполнение просьбы Ассамблеи.

202. Одна из членов Комиссии отметила, что никто не может предсказать наступление таких кризисов, как пандемия COVID-19, или последовавшее за ней повышение уровня стоимости жизни, которое наблюдается во многих частях мира. Принцип Ноблемера не подразумевает отрыв от реальности, с которой сталкиваются другие работники, правительства или частные компании. Имеются сотрудники, которые продолжают работать дистанционно, находясь вне своего места службы. Некоторые изменения, вызванные пандемией, могут навсегда стать характерной чертой экономики стран, и секретариату вполне удалось уловить преобладающие последствия этих изменений для такой экономики. По ее мнению, пересмотры статистической методологии и операционных правил обеспечили хорошую сбалансированность конкурирующих желательных характеристик, а именно: заинтересованные стороны вовлечены в процесс пересмотра этих аспектов системы, а также в процесс применения этой методологии. У заинтересованных сторон должна быть вера в то, что любые остающиеся проблемы могут быть решены с помощью новой системы коррективов по месту службы.

203. Секретариат отметил, что важными принципами для составления статистических данных, используемых для целей определения вознаграждения, являются стабильность, предсказуемость и прозрачность и что этот подход применяется секретариатом на протяжении всего процесса обследования. При разработке статистической методологии в рамках целевой группы по пересмотру концептуальной основы индекса корректива по месту службы и рабочей группы по операционным правилам все предложения по внесению изменений в методологию оценивались совместно с заинтересованными сторонами до их представления Консультативному комитету, который затем делал обдуманный выбор из вариантов, которые заинтересованные стороны сочли наиболее приоритетными. Новый пакет операционных правил также стал результатом сотрудничества секретариата с заинтересованными сторонами, осуществлявшегося через их представителей в составе указанной рабочей группы, и в конечном итоге с ним согласились все члены этой рабочей группы. Следует отметить, что новые операционные правила в гораздо большей степени ориентированы на повышение

стабильности в динамике размеров вознаграждения, а также предсказуемости их корректировок.

204. В связи с предложением о том, чтобы Консультативный комитет выносил Комиссии методические рекомендации по оценке воздействия пандемии и других факторов, которые могут негативно повлиять на результаты обследований, секретариат отметил, что в этом, в действительности, и заключается суть существования Комитета. На своей сорок второй сессии Консультативный комитет, действуя в таком качестве, рекомендовал Комиссии ряд изменений в методологии для цикла обследований 2021 года, причем в этих рекомендациях также учитывалась практическая целесообразность некоторых методологических решений. Внимательно рассмотрев все высказанные опасения и аргументы относительно сроков проведения обследований, Консультативный комитет рекомендовал провести обследования в соответствии с практикой национальных статистических управлений государств-членов и других аналогичных статистических учреждений. Веб-скрейпинг использовался в соответствии со стремлением секретариата придерживаться передовых методов сбора данных и применялся в тех случаях, когда очный сбор данных в физических торговых точках был невозможен или нецелесообразен. Применение веб-скрейпинга для сбора данных по Нью-Йорку, как основе системы, было очень уместно, поскольку это позволило секретариату расширить географические границы района сбора данных за пределы Манхэттена, исходя из мест проживания сотрудников, базирующихся в Нью-Йорке, и охватить другие районы или округа, удаленные от центра города. Таким образом, веб-скрейпинг поможет получить более репрезентативную базу данных о ценах, хотя его применение может создать проблемы, связанные с управлением большим объемом получаемых данных. Ручной сбор данных основывался на том предположении, что сборщик данных априори обладает совершенным знанием рынка, но каким бы хорошим ни было это знание, оно никак не могло охватывать обширную и последнюю информацию о доступных брендах и продуктах или услугах, удовлетворяющих спецификациям, которую можно получить с помощью веб-скрейпинга. Какие-либо подтверждения систематических погрешностей, вызванных применением веб-скрейпинга, отсутствовали, а проведенные секретариатом выборочные проверки в отношении товаров/услуг, данные по которым, как было сочтено на сессии Консультативного комитета, с наибольшей вероятностью могут содержать систематическую погрешность, вызванную веб-скрейпингом, — в том смысле, что расхождения между данными, собранными автоматизированным и ручным способами, по этим позициям могут быть выше — не выявили таких погрешностей.

205. Секретариат далее пояснил, что новый подход к учету расходов домовладельцев подразумевает использование всей информации о жилье, полученной непосредственно от домовладельцев, за исключением сумм арендной платы, в отличие от принятия за такие расходы средних значений, основанных на данных, полученных от арендаторов (жилья того же класса, что и у домовладельцев), участвующих в обследовании, как это делалось в прошлом. В соответствии с новой методологией для домовладельцев условно исчисляются только суммы арендной платы. Этот новый подход к учету расходов домовладельцев является методологическим выбором, рекомендованным на сороковой сессии Консультативного комитета. Для такого выбора были веские причины, поскольку в прошлом домовладельцы жаловались на то, что их расходы не учитываются должным образом в обследованиях стоимости жизни. Кроме того, в местах службы, в которых значительно преобладают домовладельцы, принятие для них за суммы любых расходов, связанных с жильем (а не только за суммы арендной платы), средних величин, основанных на данных, полученных от арендаторов жилья тех же классов, либо невозможно, поскольку арендаторы не снимают жилье таких классов, либо несет в себе риск серьезной погрешности, поскольку в многих

случаях слишком малó число арендаторов, чьи средние расходы принимаются за суммы расходов гораздо большего числа владельцев жилья тех же классов. Хотя нельзя исключать влияние пандемии COVID-19 на веса компонента расходов на жилье в ряде мест службы, имеются четкие подтверждения того, что новый подход к учету расходов домовладельцев оказал свое влияние — положительное для мест службы в Северной Америке и отрицательное для мест службы в Европе. Консультативный комитет проявил дальновидность, когда рекомендовал это изменение, сознавая, что, скорее всего, расходы домовладельцев на содержание жилья, другие жилищные расходы или даже расходы на коммунальные услуги будут отличаться от соответствующих расходов сотрудников, арендующих жилье. Возврат к прежней методологии не оправдан, поскольку имеются доказательства того, что расходы на жилье, которые несут арендаторы и домовладельцы, действительно различаются. Однако Консультативный комитет выразил готовность вернуться к рассмотрению вопроса о нейтрализации последствий изменения методологии, с тем чтобы предусмотреть соответствующие меры при разработке методологии для будущих циклов обследований.

206. Что касается вопроса о больших ожиданиях сотрудников относительно результатов обследований, то секретариат отметил, что он, действительно, мог бы учесть предложения и замечания заинтересованных сторон для получения более благоприятных значений соотношений уровней стоимости жизни в местах службы и Нью-Йорке за период вплоть до закрытия сессии Консультативного комитета, однако следующие шаги, сопряженные с обновлением результатов обследований, зависят от макроэкономических показателей и других факторов, которые невозможно ни предсказывать, ни контролировать. Секретариат неизменно четко увязывал с повышением уровня участие лишь достижение более высокой точности результатов, а не повышение размеров вознаграждения. Разумеется, возможно, что меры, принимаемые по итогам обследований, могут приводить к положительным результатам, но такой исход ни в коем случае не гарантирован. Что касается высоких темпов инфляции, на которые неоднократно указывалось в ходе обсуждения, секретариат вновь заявил, что он отслеживает инфляцию на ежемесячной основе именно потому, что динамика инфляции влияет на индекс корректива по месту службы, который в конечном итоге используется для определения размеров окладов. Свидетельством этого является пересмотр классов коррективов по месту службы, который был произведен в феврале 2022 года и который привел к повышению окладов во всех местах службы группы I, хотя это изменение не соответствовало полностью темпам местной инфляции, поскольку не все компоненты индекса корректива по месту службы подвержены местной инфляции. В ответ на другие вопросы о том, как отслеживать изменения в структуре расходов, секретариат пояснил, что один из рассматриваемых им подходов заключается в мониторинге ежегодных изменений в весовых структурах национальных индексов потребительских цен, которые отражают национальную структуру расходов в местах расположения штаб-квартир, а не структуру расходов сотрудников Организации Объединенных Наций в этих местах службы, и в измерении этих ежегодных изменений с помощью показателя совокупного изменения по наборам весов за три следующих друг за другом цикла.

207. Один из членов Комиссии выразил удовлетворение тем, что Комиссия завершила проведение базовых обследований стоимости жизни 2021 года в местах расположения штаб-квартир, и высоко оценил сотрудничество всех заинтересованных сторон в рамках этого процесса. Вместе с тем этот член Комиссии подчеркнул, что необходимо решить основную проблему, касающуюся корректива по месту службы для Женевы. В 2019 году Административный трибунал МОТ вынес решение о том, что Комиссия не компетентна определять/устанавливать корректив по месту службы для Женевы или, фактически, для любого другого

места службы. Данный член Комиссии также упомянул о том, что в принятых в последнее время резолюциях Генеральная Ассамблея подтвердила полномочия Комиссии по установлению коррективов по месту службы, и выразил удовлетворение в связи с этим фактом. Этот член Комиссии заявил, что будет интересно посмотреть, как различные базирующиеся в Женеве организации будут обосновывать применение или неприменение результатов базовых обследований стоимости жизни 2021 года в своих соответствующих местах расположения штаб-квартир, добавив, что этот вопрос особенно важен, поскольку некоторые базирующиеся в Женеве организации выборочно применяли коррективы на стоимость жизни, производя положительные коррективы в одних местах службы и одновременно «замораживая» осуществление последних отрицательных коррективов на стоимость жизни в других местах службы.

208. В ответ на вышеприведенное заявление представитель МОТ пояснил, что любое суждение о том, что организации непоследовательны в намеренном и выборочном введении коррективов по месту службы, является необоснованным. Он подчеркнул, что МОТ обязана, в полном соответствии с принципом верховенства права, выполнять юридически обязательные решения, вынесенные компетентным трибуналом, равно как и другие специализированные учреждения, которых затрагивают соответствующие решения Административного трибунала МОТ. Очень хотелось бы добиться долгосрочного решения нынешних проблем, а для этого потребуются тесное и позитивное сотрудничество между Комиссией и организациями. Он подчеркнул, что МОТ готова к такому сотрудничеству в целях устранения коренных причин сложившегося положения.

209. Члены Комиссии подчеркнули настоятельную необходимость своевременного введения пересмотренных коррективов по месту службы, что было подтверждено в последнее время резолюциях Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций. Комиссия одобрила результаты обследований стоимости жизни нового цикла, которые могли быть достигнуты только при участии всех заинтересованных сторон, опираясь на рекомендации Консультативного комитета. Члены Комиссии подтвердили, что применение результатов обследований, предположительно, приведет размеры чистого вознаграждения в соответствии с экономическими реалиями. Некоторые члены Комиссии предложили чаще проводить такие обследования, чтобы учитывать изменения в мировой экономике.

210. Повестка дня сорок четвертой сессии Консультативного комитета была утверждена в предварительном порядке, однако, в дальнейшем в нее могут быть внесены изменения после того, как заинтересованные стороны представят свои мнения по запросу Председателя Консультативного комитета.

Решения Комиссии

А. Методологические аспекты обследований стоимости жизни

211. Комиссия постановила:

- а) одобрить рекомендацию Консультативного комитета считать, что:
 - i) сбор и обработка данных базовых обследований стоимости жизни 2021 года были проведены секретариатом в соответствии с утвержденными методологией, процедурами и руководящими принципами;
 - ii) источники, использованные для сбора данных о ценах, являются надежными, а собранные данные о ценах — достоверными, и обработка этих данных для базовых обследований стоимости жизни 2021 года была произведена в соответствии с утвержденной методологией;

iii) изменения в утвержденной методологии, которыми секретариат руководствовался при сборе и обработке данных, включая расчет рыночных ставок арендной платы за 2020 и 2021 годы путем экстраполяции размеров арендной платы за 2019 год, определенных Международной службой по вопросам вознаграждений и пенсий, с использованием коэффициентов учета инфляции, рассчитанных на основе данных компании «Мерсер», были необходимы, уместны и обоснованы в свете изложенных обстоятельств;

b) утвердить использование в рамках обследований цикла 2021 года новых общих весов, определенных на основе результатов обследований расходов домашних хозяйств, проведенных в местах расположения штаб-квартир и Вашингтоне, округ Колумбия, а также результатов проведенных в последнее время сопоставительных обследований в Найроби и Бангкоке;

c) предоставить секретариату свободу действий:

i) по внесению незначительных изменений в анкету обследования расходов персонала, которая будет использоваться при проведении обследований цикла 2021 года, с учетом опыта, приобретенного в ходе проведения базовых обследований стоимости жизни 2021 года;

ii) по внесению незначительных изменений в спецификации некоторых товаров и услуг и исключению из рыночной корзины любых товаров или услуг, которые, как считается, нелегко найти на разных рынках или по которым сопоставление между рынками представляется затруднительным, с учетом опыта, приобретенного в ходе проведения базовых обследований стоимости жизни 2021 года.

В. Результаты проведения базовых обследований стоимости жизни 2021 года

212. Сводная информация о результатах обследований представлена в таблице 3. Комиссия постановила:

a) утвердить использование данных, собранных в ходе обследования в Нью-Йорке, в качестве базы для сопоставлений с уровнями стоимости жизни во всех остальных местах службы;

b) утвердить, как это было рекомендовано Консультативным комитетом, результаты базовых обследований стоимости жизни 2021 года, проведенных во всех местах расположения штаб-квартир (Вене, Женеве, Лондоне, Мадриде, Монреале, Нью-Йорке, Париже и Риме) и Вашингтоне, округ Колумбия, которые обобщены в нижеприводимой таблице;

c) применять результаты всех базовых обследований стоимости жизни с 1 августа 2022 года с учетом инфляции и колебаний обменных курсов в период между датой обследования и датой начала применения результатов в соответствии с новой системой операционных правил.

Таблица 3
Сводные результаты базовых обследований стоимости жизни 2021 года по состоянию на дату обследования

Место службы	Дата обследования	Индекс корректива по месту службы		
		По результатам обследования (цикл 2021 года)	Пересмотренная величина (цикл 2016 года)	Разница (в процентах)
Женева	Ноябрь 2021 года	175,26	176,7	(0,8)
Лондон	Ноябрь 2021 года	168,18	168,0	0,1
Мадрид	Ноябрь 2021 года	132,13	132,9	(0)
Монреаль	Ноябрь 2021 года	152,69	149,7	2,0
Париж	Октябрь 2021 года	156,85	153,3	2,3
Рим	Ноябрь 2021 года	127,55	133,4	(4,4)
Вена	Октябрь 2021 года	146,08	149,4	(2,2)
Вашингтон, округ Колумбия	Ноябрь 2021 года	156,75	154,0	1,8

213. Комиссия постановила:

а) утвердить в принципе повестку дня сорок четвертой сессии Консультативного комитета и обратиться к Председателю Консультативного комитета с просьбой запросить мнения заинтересованных сторон до завершения работы над повесткой дня и ее представления на утверждение Комиссии;

б) просить Консультативный комитет продолжить работу по совершенствованию методологии, лежащей в основе системы коррективов по месту службы, в сотрудничестве с представителями администраций и федераций персонала организаций общей системы Организации Объединенных Наций.

Г. Надбавка за работу в трудных условиях: пересмотр размера

214. Выплачиваемые в настоящее время суммы надбавки за работу в трудных условиях были введены с 1 января 2020 года. В ходе нынешнего пересмотра размера надбавки за работу в трудных условиях, проведенного в соответствии с решением Комиссии об установлении циклов пересмотра размеров выплат, относящихся к сфере ее компетенции (A/71/30, п. 92 а)), которое было принято в контексте всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций, Комиссия рассмотрела результаты анализа применения трех корректировочных коэффициентов. Были рассмотрены результаты применения следующих трех корректировочных коэффициентов:

а) средней величины изменения суммы чистого базового оклада и корректива по месту службы в восьми местах расположения штаб-квартир организаций системы Организации Объединенных Наций — при ее использовании увеличение размера надбавки составляет 6,6 процента;

б) величины изменения применяемого при расчете корректива по месту службы индекса расходов вне места службы, которая определяется на основе показателей инфляции в 26 странах, — при ее использовании увеличение размера надбавки составляет 5,2 процента;

с) величины изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов — при ее использовании увеличение размера надбавки составляет 3,1 процента.

Обсуждение в Комиссии

215. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметила, что результаты анализа динамики значений указанных трех корректировочных коэффициентов показали, что наиболее стабильным во времени является изменение ставок шкалы базовых/минимальных окладов, а два остальных коэффициента, как представляется, более волатильны, поскольку на них непосредственно влияют темпы инфляции и колебания валютных курсов. Она заявила, что по этой причине Сеть выступает за установление сумм, рассчитанных с применением существующей методологии — на основе ставок шкалы базовых/минимальных окладов, что, согласно результатам анализа, означает их увеличение на 3,1 процента.

216. Представители всех трех федераций заявили, что федерации согласны с мнением Сети по вопросам людских ресурсов и считают, что при пересмотре сумм надбавки за работу в трудных условиях следует использовать в качестве отправной точки величину изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов, которое является наиболее стабильным во времени. Представитель ККСАМС поставила под сомнение обоснованность увязки размера надбавки за работу в трудных условиях с уровнем должности сотрудника, так как независимо от этого уровня все сотрудники в соответствующем месте службы работают в одинаково трудных условиях. Она вновь подчеркнула важность равного отношения ко всем сотрудникам, в том числе при установлении сумм надбавки за работу в трудных условиях.

217. Комиссия отметила, что один из указанных трех коэффициентов — величина изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше — является наиболее стабильным, тогда как два остальных коэффициента — средняя величина изменения суммы чистого базового оклада и корректива по месту службы в восьми местах расположения штаб-квартир организаций системы Организации Объединенных Наций и величина изменения применяемого при расчете корректива по месту службы индекса расходов вне места службы, которая определяется на основе показателей инфляции в 26 странах, — представляются более волатильными, поскольку на них непосредственно влияют темпы инфляции и колебания валютных курсов. Комиссия пришла к заключению о том, что увеличение на 3,1 процента пропорционально изменению ставок шкалы базовых/минимальных окладов является обоснованным.

218. Комиссия отметила, что общее повышение размера надбавки на 3,1 процента с 1 января 2023 года приведет к увеличению сметных расходов в 2023 году на 5 млн долл. США. Эта смета была рассчитана на основе нынешних сумм надбавки за работу в трудных условиях с использованием кадровых данных за 2020 год и исходя из предположения о том, что в 2023 году не будут изменены категории трудности условий для периферийных мест службы, установленные для них с 1 января 2022 года. Пересмотренные суммы, выплачиваемые в рамках надбавки за работу в трудных условиях, с учетом увеличения на 3,1 процента и округленные до ближайших 10 долларов США, приводятся в приложении XI к настоящему докладу.

Решение Комиссии

219. На основании статьи 11 b) своего статута Комиссия постановила увеличить размер надбавки за работу в трудных условиях с 1 января 2023 года на 3,1 процента (см. пересмотренные суммы надбавки за работу в трудных условиях в приложении XI).

G. Выплата для стимулирования мобильности: пересмотр размера выплаты

220. В соответствии с установленным циклом пересмотр размеров выплаты для стимулирования мобильности проводится каждые три года. В 2015 году Комиссия приняла решение рекомендовать ввести вместо прежней надбавки за мобильность выплату для стимулирования мобильности, чтобы побудить персонал переходить на работу в периферийные места службы ([A/70/30](#), п. 431). Эта выплата, которая была утверждена Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [70/244](#), была введена с 1 июля 2016 года.

221. Предыдущий пересмотр ее размеров был проведен в 2019 году, и тогда в качестве минимальной суммы выплаты была установлена годовая сумма для диапазона классов C-1–C-3 (6700 долл. США) (100 процентов средневзвешенной величины месячного чистого базового оклада). Сумма для диапазона классов C-4–C-5 была установлена на уровне 125 процентов от указанной минимальной суммы (8375 долл. США), а сумма для сотрудников класса D-1 и выше — на уровне 150 процентов от минимальной величины (10 050 долл. США). В соответствии с резолюцией [70/244](#) выплата для стимулирования мобильности предоставляется сотрудникам, проработавшим пять лет подряд в одной из организаций общей системы, начиная с их второго назначения (т. е., после первого географического перемещения), но не предоставляется в местах службы категории Н и увеличивается на 25 процентов при четвертом назначении и на 50 процентов при седьмом назначении. По этой причине суммы выплаты для стимулирования мобильности представлены в виде матрицы значений, в которой они приведены в разбивке по диапазонам классов и числу назначений. Предоставление этой выплаты прекращается после того, как сотрудник проработал пять лет подряд в одном и том же месте службы.

222. В соответствии с методологией корректировки, утвержденной Комиссией, для пересмотра сумм выплаты для стимулирования мобильности используется средневзвешенная величина месячного чистого базового оклада сотрудников категории специалистов и выше. На основе соответствующих ставок чистых базовых окладов, действовавших с 1 января 2022 года, и последних имеющихся данных о персонале, взятых из базы кадровых данных КСР и датируемых 31 декабря 2020 года, сумма выплаты для стимулирования мобильности для диапазона классов C-1–C-3 (при втором и третьем назначении) была установлена в размере 6900 долл. США в год, что соответствует 100 процентам средневзвешенной величины месячного чистого базового оклада. Остальные элементы матрицы были пересчитаны исходя из этой суммы и приводятся в таблице 4.

Таблица 4

Предлагаемые новые суммы выплаты для стимулирования мобильности

(В долл. США)

<i>Число назначений</i>	<i>Группа 1 (C-1—C-3)</i>	<i>Группа 2 (C-4—C-5)</i>	<i>Группа 3 (D-1 и выше)</i>
От 2 до 3	6 900	8 625	10 350
От 4 до 6	8 625	10 781	12 938
7 или более	10 350	12 938	15 525

223. Финансовые последствия, связанные с предлагаемым увеличением выплаты для стимулирования мобильности с 1 января 2023 года, оцениваются для всей системы в 2,5 млн долл. США в год.

Обсуждение в Комиссии

224. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметила, что постоянная мобильность персонала необходима для общей системы и что нынешние условия работы, сложившиеся из-за пандемии, вызывают озабоченность в плане возможности поддержания на нынешнем уровне готовности работников по всему миру, не только в рамках общей системы, но и за ее пределами, менять места службы так же, как и до пандемии. Она напомнила, что мобильность является обязательным требованием во многих организациях, однако основная цель выплаты для стимулирования мобильности заключается в поощрении постоянной мобильности на протяжении всей карьеры сотрудников, что указывает на сохраняющуюся потребность в поддержании размера этой выплаты на достаточном уровне. Она заявила, что Сеть поддерживает повышение минимальной суммы выплаты для стимулирования мобильности до 6900 млн долл. США по результатам проведенного пересмотра.

225. Представитель ФАМГС отметила, что в соответствии с методологией для расчета суммы выплаты для стимулирования мобильности должен использоваться средневзвешенный месячный чистый базовый оклад сотрудников категории специалистов и выше в год проведения пересмотра. В этой связи представитель Федерации отметила, что следует скорректировать минимальную сумму выплаты для стимулирования мобильности, чтобы она составляла 100 процентов от величины средневзвешенного месячного чистого базового оклада для диапазона классов от C-1 до C-3, что приведет к увеличению суммы этой выплаты. Она заявила, что ФАМГС также рассмотрела вопрос о том, следует ли учитывать влияние пандемии при определении максимального числа лет работы в том или ином месте службы, в течение которых полагается предоставлять выплату для стимулирования мобильности; из-за ограничений, введенных в связи с пандемией, у многих сотрудников превышен установленный максимальный срок, и федерация призывает рассмотреть такие случаи, поскольку это произошло по не зависящим от сотрудников причинам. Представитель ККСАМС заявила, что выплата для стимулирования мобильности очень важна с точки зрения обеспечения возможности привлекать большее число сотрудников в периферийные места службы, особенно в места службы с трудными условиями. Она подтвердила прежнюю позицию ККСАМС, а именно то, что данную выплату следует предоставлять за все перемещения между любыми местами службы, а не только за переход на работу на места, и выразила надежду, что Комиссия вернется к рассмотрению этого вопроса при проведении пересмотра пакета вознаграждения. Представитель ЮНИСЕРВ согласился с предлагаемой

пересмотренной минимальной суммой в размере 6900 долл. США и выразил надежду ЮНИСЕРВ на то, что Комиссия примет решение рекомендовать эту сумму.

226. Комиссия отметила, что мобильность сотрудников, набираемых на международной основе, является неотъемлемым аспектом их службы и что от сотрудников этой категории ожидается мобильность. Как известно, в рамках всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения, который ранее включал надбавку за мобильность, Комиссия обсуждала вопрос о том, следует ли стимулировать мобильность. Она рекомендовала установить фиксированную сумму в качестве выплаты для стимулирования перемещения в периферийные места службы и напомнила, что в то время Генеральная Ассамблея приняла решение увеличить размер надбавки на 25 процентов для назначений с четвертого по шестое и на 50 процентов для седьмого и дальнейших назначений сотрудников. При проведении в 2021 году пересмотра цели выплаты для стимулирования мобильности Комиссия выразила мнение, что в целом выплата для стимулирования мобильности является хорошим инструментом, который необходимо сохранить для мест службы, в которых может возникнуть нехватка кадров. Кроме того, Комиссия, отметив прогресс во внедрении культуры мобильности, вместе с тем указала также на неравномерность такого прогресса среди организаций.

227. Комиссия отметила, что в рамках нынешнего пересмотра внимание было сосредоточено не на цели выплаты для стимулирования мобильности или на том, как она используется, а на определении суммы этой выплаты. Комиссия поддержала предложение об увеличении суммы выплаты для стимулирования мобильности, сочтя его обоснованным исходя из результатов пересмотра. Она также выразила мнение, что методология корректировки сохраняет свою обоснованность и обеспечивает определенную стабильность корректировок.

Решения Комиссии

228. Комиссия постановила:

- а) утвердить введение в действие с 1 января 2023 года матрицы сумм выплаты для стимулирования мобильности, указанных в вышеприведенной таблице 4;
- б) вновь провести пересмотр размера выплаты для стимулирования мобильности через три года в соответствии с установленным графиком (A/71/30, приложение IV).

Н. Надбавка за работу в «несемейных» местах службы: пересмотр размера надбавки

229. В соответствии с циклом пересмотра размеров выплат, указанным в приложении IV к годовому докладу Комиссии за 2016 год (A/71/30), пересмотр размера надбавки за работу в «несемейных» местах службы проводится каждые три года. Предыдущий пересмотр был проведен в 2019 году, и тогда размер этой надбавки был сохранен на уровне 19 800 долл. США в год для сотрудников, имеющих соответствующих иждивенцев, и на уровне 7500 долл. США в год для сотрудников, не имеющих иждивенцев (A/74/30, п. 139).

230. Надбавка за работу в «несемейных» местах службы была установлена Комиссией в 2015 году (A/70/30, пункт 421) и утверждена Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 70/244. Надбавка за работу в «несемейных» местах службы представляет собой поощрение сотрудников, принимающих назначения в «несемейные» места службы, и обеспечивает учет дополнительных

финансовых и психологических трудностей, возникающих в результате вынужденной разлуки сотрудников с их семьями, включая связанные с такой службой дополнительные расходы.

231. Пересмотр в 2022 году был проведен в соответствии с методологией корректировки, утвержденной Комиссией, которая предусматривает использование данных об арендной плате, собираемые для целей системы корректировок по месту службы. В целях пересмотра размера данной надбавки секретариат КМГС подробно проанализировал данные об арендной плате и рассчитал на основе данных последних обследований в каждом месте службы (за исключением данных по странам с «несемейными» местами службы) среднюю глобальную величину арендной платы за жилье, включающее до двух спальных комнат, за три года, предшествующие проведению пересмотра (2019–2021 годы). Полученная таким образом средняя глобальная величина арендной платы составляет 1653 долл. США в месяц, или 19 836 долл. США в год, что несколько выше нынешней суммы надбавки за работу в «несемейных» местах службы, составляющей для сотрудников, имеющих соответствующих иждивенцев, 19 800 долл. США в год.

Обсуждение в Комиссии

232. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов заявила, что Сеть принимает к сведению результаты указанного анализа и считает, что на данный момент следует сохранить нынешнюю сумму надбавки за работу в «несемейных» местах службы, поскольку рассчитанное увеличение арендной платы незначительно.

233. Представитель ФАМГС выразила согласие с позицией Сети по вопросам людских ресурсов и с рекомендованной мерой, а именно: сохранить сумму надбавки за работу в «несемейных» местах службы на уровне 19 800 долл. США в год (1650 долл. США в месяц), что соответствует средней глобальной величине арендной платы, в форме которой сотрудник, работающий в «несемейном» месте службы, может нести расходы в связи с содержанием второго жилья для своих иждивенцев проживающих отдельно от сотрудника. Представитель ККСАМС отметила, что увеличение средней глобальной величины арендной платы незначительно, но заинтересовалась, насколько значительным должно быть такое увеличение, чтобы это стало основанием для изменения размера надбавки. Представитель ЮНИСЕРВ признал, что указанное увеличение ничтожно мало; вместе с тем он заявил, что, по мнению ЮНИСЕРВ, следует утвердить повышение суммы надбавки на полученную в результате расчетов небольшую величину, составляющую 3 долл. США (например, с 1650 до 1653 долларов), в результате чего ее годовая сумма составит 19 836 долл. США, и выразил надежду, что Комиссия примет решение об утверждении соответствующего увеличения.

234. Некоторые члены Комиссии напомнили, что надбавка за работу в «несемейных» местах службы призвана побудить сотрудников принимать назначения на должности в «несемейных» местах службы, что сопровождается обязательной разлукой с семьей. Комиссия отметила, что концепция обязательной разлуки с семьей и работы в «несемейных» местах службы не обязательно присуща условиям службы в различных зарубежных гражданских службах, однако «несемейные» места службы в системе Организации Объединенных Наций — это те места службы, в которых физическое присутствие всех соответствующих иждивенцев запрещено по соображениям охраны и безопасности. Комиссия выразила мнение, что предложение сохранить сумму надбавки на уровне 19 800 долл. США в год не лишено оснований, напомнив, что при проведении предыдущего

пересмотра, в 2019 году, она не стала сокращать эту сумму на незначительную величину уменьшения, определенную тогда по результатам пересмотра (как известно, средняя глобальная величина арендной платы в 2019 году составила около 1600 долл. США в месяц, или 19 200 долл. США в год, что было несколько ниже действующей ставки надбавки за работу в «несемейных» местах службы для сотрудников, имеющих соответствующих иждивенцев).

235. Комиссия кратко обсудила методологические вопросы и приняла к сведению содержащуюся в резолюции [76/240](#) Генеральной Ассамблеи просьбу к Комиссии рассмотреть сферу охвата и параметры надбавки за работу в «несемейных» местах службы, в частности право на нее сотрудников, не имеющих иждивенцев, и представить Ассамблее доклад по этому вопросу на ее семьдесят восьмой сессии.

236. Комиссия пришла к заключению, что целесообразно сохранить нынешний размер надбавки за работу в «несемейных» местах службы на уровне 19 800 долл. США в год для сотрудников, имеющих соответствующих иждивенцев. Сумма, предусмотренная для сотрудников, не имеющих иждивенцев, будет сохранена на уровне 7500 долл. США в год.

Решения Комиссии

237. Комиссия постановила:

- а) сохранить нынешние суммы надбавки за работу в «несемейных» местах службы на уровне 19 800 долл. США в год для сотрудников, имеющих соответствующих иждивенцев, и 7500 долл. США в год для сотрудников, не имеющих соответствующих иждивенцев;
- б) вновь провести пересмотр размера этой надбавки через три года в соответствии с установленным графиком ([A/71/30](#), приложение IV).

I. Перевозка имущества в связи с переездом: пересмотр предельной суммы выплат

238. В 2015 году Комиссия завершила проведение всеобъемлющего пересмотра системы вознаграждения в Организации Объединенных Наций, в том числе элементов пакета вознаграждения, связанных с переездом. В ходе обсуждения Комиссия выявила острую необходимость в упорядочении и упрощении различных элементов, связанных с переездом. В этой связи Комиссия на своей семьдесят первой сессии постановила установить новый пакет элементов, связанных с переездом, включающий три основных элемента: поездку в связи с переездом, перевозку имущества в связи с переездом и субсидию на обустройство. Она также постановила, в частности, следующее ([A/70/30](#), п. 399):

- а) предусмотреть организацию полной перевозки домашнего имущества в связи с переездом, если такой вариант предусматривается, а если нет, то вариант полного переезда с оплатой в пределах установленных норм, расходы на который будут покрываться сотрудникам по представлении счета-фактуры. Вместо оплаты полного переезда может предусматриваться один из следующих вариантов:
 - i) выплата паушальной суммы в размере 70 процентов от фактической стоимости перевозки имущества в связи с переездом;
 - ii) выплата паушальной суммы, устанавливаемой организациями из расчета 70 процентов стоимости перевозки имущества в прошлом, но не превышающей 18 000 долл. США;

б) предусмотреть оплату перевозки домашнего имущества при переезде для сотрудников, получающих назначение на срок не менее двух лет, из расчета максимум стандартного 20-футового контейнера для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и 40-футового контейнера для сотрудников, у которых есть члены семьи, удовлетворяющие соответствующим критериям, независимо от веса домашнего имущества, при этом перевозка имущества должна осуществляться по наиболее экономичному маршруту и с использованием наиболее экономичного вида транспорта.

239. Кроме того, в 2015 году Комиссия обратилась к организациям с просьбой представить информацию о фактических годовых расходах на оплату переезда в соответствии с действовавшим тогда и новым пакетом элементов, связанных с переездом, через два года после введения новой системы вознаграждения, с тем чтобы провести его пересмотр.

240. В своей резолюции [70/244](#) Генеральная Ассамблея одобрила вышеупомянутые решения Комиссии, и 1 июля 2016 года новый пакет элементов, связанных с переездом, вступил в силу.

241. В соответствии с установленным ею циклом пересмотра Комиссия провела пересмотр предельной суммы паушальных выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде, на своей восемьдесят восьмой сессии, состоявшейся в 2019 году, и постановила сохранить размер предельной суммы паушальных выплат, предоставляемых для перевозки имущества в связи с переездом вместо оплаты полного переезда организациями, на уровне 18 000 долл. США. Комиссия постановила также проводить пересмотр предельной суммы выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде, каждые три года на основе данных о фактических расходах на перевозку, получаемых от организаций общей системы Организации Объединенных Наций. В этой связи Комиссия обратилась к организациям с просьбой представлять ей информацию о фактических годовых расходах на перевозку имущества при переезде, с тем чтобы она могла проводить пересмотр указанной суммы каждые три года ([A/74/30](#), п. 160).

242. Секретариат КМГС представил доклад о пересмотре предельной суммы паушальных выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде, с использованием данных о фактических расходах на перевозку имущества при переезде, полученных от организаций. В нем также была представлена информация о вариантах оплаты перевозки имущества в связи с переездом, предлагаемых организациями общей системы. На основе анализа данных о фактических расходах на перевозку имущества при переезде в период с 2018 года по 2020 год секретариат КМГС предложил сохранить предельную сумму выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде, на нынешнем уровне, составляющем 18 000 долл. США.

Обсуждение в Комиссии

243. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов согласилась с выводами, представленными секретариатом КМГС, и поддержала сохранение предельной суммы выплат на нынешнем уровне, составляющем 18 000 долл. США.

244. Представители всех трех федераций выразили согласие с заявлением Сети по вопросам людских ресурсов, а также с рекомендацией секретариата КМГС сохранить предельную сумму паушальных выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде, на нынешнем уровне, составляющем 18 000 долл. США, в соответствии с методологией. Кроме того, отметив, что некоторые организации в общей системе предусматривают только полную перевозку имущества организацией, но не предоставляют паушальных выплат, представитель ФАМГС

настоятельно призвала организации обеспечить максимальную свободу действий с учетом индивидуальных обстоятельств, особенно в период ограничений на передвижение и перебоев со снабжением.

245. Комиссия отметила, что из 27 организаций⁸, представивших соответствующую информацию, 23 предусматривают полную перевозку домашнего имущества в связи с переездом самой организацией. Однако в трех из этих организаций в период с 2018 года по 2020 год не поступало запросов на перевозку имущества в связи с переездом организацией, поскольку все переезжавшие сотрудники останавливали свой выбор на паушальных выплатах. Комиссия выразила обеспокоенность тем, что только 14 из остальных 20 организаций представили данные о фактических расходах на перевозку имущества в связи с переездом, которую организовывали сами организации. Комиссия вновь заявила о важности предоставления организациями данных о таких расходах, которые позволяют проводить всеобъемлющее и содержательное рассмотрение вопроса об оплате перевозки имущества в связи с переездом на основе тщательного анализа, выполняемого ее секретариатом.

246. Комиссия отметила наметившуюся тенденцию к тому, что все больше сотрудников выбирают вариант с паушальной выплатой в тех организациях, которые предлагают как полную перевозку домашнего имущества организациями, так и паушальные выплаты. По ее мнению, данные о доле сотрудников, выбирающих тот или иной из этих двух вариантов, и о динамике этого показателя будут полезны для мониторинга и принятия, при необходимости, обоснованного решения в отношении потребностей в данных о расходах в будущем.

247. Комиссия приняла во внимание, что текущий рост цен в связи с пандемией COVID-19 и другие экономические факторы, как то рост цен на энергоносители, также могли оказать влияние на действующие ставки платы за перевозку. Вместе с тем члены Комиссии подтвердили, что любое такое увеличение расходов на перевозку будет полностью определено в ходе следующего периодического пересмотра, который будет охватывать период с 2021 года по 2023 год.

248. Комиссия отметила, что анализ показал снижение средних расходов на перевозку в течение рассматриваемого периода (т. е. с 2018 года по 2020 год), однако было решено сохранить размер предельной суммы паушальных выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде, на нынешнем уровне, составляющем 18 000 долл. США, ввиду роста инфляции и связанного с этим повышения расходов в последнее время.

Решения Комиссии

249. Комиссия постановила:

- а) принять к сведению информацию, касающуюся пересмотра предельной суммы выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде;
- б) сохранить размер предельной суммы паушальных выплат, предоставляемых для перевозки имущества при переезде вместо оплаты полного переезда организациями, на нынешнем уровне, составляющем 18 000 долл. США;

⁸ На анкету опроса, проведенного секретариатом КМГС, ответили следующие организации: БАПОР, ВОЗ, ВОИС, ВПП, ВПС, ИКАО, ИМО, МАГАТЭ, Международный орган по морскому дну, Международный трибунал по морскому праву, МОТ, МСЭ, МФСР, Организация Объединенных Наций, ПАОЗ, Подготовительная комиссия Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний, ПРООН, Структура «ООН-женщины», УВКБ, ФАО, ЦМТ, ЮНВТО, ЮНЕСКО, ЮНИДО, ЮНИСЕФ, ЮНОПС и ЮНФПА. ВМО и ЮНЭЙДС не ответили на анкету.

с) поручить своему секретариату проводить пересмотр предельной суммы выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде, каждые три года на основе данных о фактических расходах на перевозку, получаемых от организаций общей системы Организации Объединенных Наций;

d) просить все организации общей системы Организации Объединенных Наций каждые три года предоставлять данные о фактических расходах на перевозку имущества при переезде и другую соответствующую информацию для обеспечения эффективного проведения пересмотра Комиссией.

Глава V

Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе: пересмотр методологий проведения обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания

250. Сотрудники категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе, составляют 60 процентов персонала общей системы. Помимо категорий общего обслуживания и национальных сотрудников — специалистов, которые являются двумя наиболее многочисленными категориями, существуют и другие категории сотрудников, набираемых на местной основе, включая категории службы охраны, рабочих, преподавателей иностранных языков и помощников по общественной информации, которые представлены в основном в организациях в Нью-Йорке.

251. Оклады сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, устанавливаются на основе принципа Флемминга, который был впервые провозглашен Комитетом экспертов по окладам, надбавкам и системе отпусков, известным как Комитет Флемминга, в 1949 году. Он неоднократно подтверждался как Комиссией, так и Генеральной Ассамблеей. В нынешней формулировке принцип Флемминга звучит следующим образом:

Как указано в статье 101 Устава Организации Объединенных Наций, «при приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться главным образом необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности». В целях соблюдения установленных Уставом норм в отношении найма набираемого на местной основе персонала организации системы Организации Объединенных Наций должны быть в состоянии конкурировать на одном и том же рынке труда с теми работодателями, которые набирают персонал столь же высокого уровня и квалификации для выполнения работы, аналогичной по характеру и равной по своей значимости работе этих организаций. Для сохранения конкурентоспособности в целях как привлечения, так и удержания персонала, отвечающего этим высоким требованиям, необходимо, чтобы условия службы персонала, набираемого на местной основе, определялись исходя из наилучших преобладающих условий службы у других работодателей в данном месте службы. Условия службы, включая как выплачиваемое вознаграждение, так и другие основные элементы вознаграждения, должны быть в числе наилучших в данном месте службы, но не обязательно абсолютно лучшими.

252. Обязанности КМГС в отношении установления окладов для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, определены в статуте Комиссии. В соответствии со статьей 10 а) она выносит рекомендации Генеральной Ассамблее о «широких принципах определения условий службы персонала». В соответствии со статьей 11 а) Комиссия устанавливает «методы, по которым следует применять принципы определения условий службы»; В соответствии со статьей 12 (1) предполагается, что в местах расположения штаб-квартир «и таких других местах службы, которые время от времени могут добавляться» по просьбе КСР, Комиссия должна «устанавливать соответствующие факты и представлять рекомендации

по вопросам определения шкалы окладов персонала категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе».

253. Для выполнения этих функций Комиссия разработала две методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в различных местах: одну — для мест расположения штаб-квартир (утверждена в 1982 году), к числу которых позднее был добавлен ряд дополнительных мест с аналогичными рыночными условиями; а другую — для всех остальных мест службы (утверждена в 1983 году). Обе методологии основаны на принципе Флемминга и по существу аналогичны. Однако они отличаются по некоторым параметрам проведения обследований в зависимости от степени развитости местного рынка труда, например наличия международных и других работодателей, разнообразия секторов экономики и числа сотрудников общей системы.

254. Для обеспечения их эффективности и результативности обе методологии рассматриваются и, при необходимости, пересматриваются в конце каждого цикла проведения обследований окладов в местах расположения штаб-квартир на основе опыта, накопленного при проведении обследований завершеного цикла, и извлеченных в ходе них уроков. Проведение таких пересмотров началось по завершении второго цикла обследований, и предыдущие пересмотры проводились в 1987, 1992, 1997 и 2003 годах и в период с 2008 года по 2011 год.

255. Комиссия приступила к проведению текущего пересмотра на ее восемьдесят седьмой сессии по завершении седьмого цикла проведения обследований в местах расположения штаб-квартир (2012–2019 годы). В рамках подготовки к проведению пересмотра среди заинтересованных сторон, включая организации общей системы и представителей персонала, а также местные комитеты по обследованию окладов, в 2018 году был проведен опрос об их опыте проведения обследования окладов. Полученная информация помогла всесторонне определить все связанные с методологиями вопросы и проблемы, которые необходимо было решить в ходе пересмотра. Эти проблемы, сгруппированные по широким категориям, были связаны, в частности, со следующим: недостаточным участием работодателей; классификацией мест службы для целей обследования окладов; обеспечением достаточного представительства национальной гражданской службы; функциями местного комитета по обследованию окладов; сбором и анализом данных обследования; применением результатов и промежуточными корректировками: специальными мерами в местах службы с крайне трудными условиями; и другими вопросами.

256. До и во время проведения пересмотра Генеральная Ассамблея обратилась с двумя просьбами, имеющими отношение к данной теме. В 2016 году в своей резолюции [71/264](#) (раздел III.A) она обратилась к Комиссии с просьбой рассмотреть в ходе проведения ею следующего пересмотра методологий проведения обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания на основе принципа Флемминга возможность еще большего увеличения веса местных национальных гражданских служб в выборке работодателей, включаемых в окончательный анализ, с учетом того, что Организация Объединенных Наций является организацией гражданской службы, а также прошлого опыта Комиссии, накопленного в ходе проведения обследований предыдущих циклов. В 2021 году в своей резолюции [76/240](#) (п. 16) Ассамблея просила Комиссию провести эксперимент по использованию внешних данных для обследований окладов с учетом мнений всех заинтересованных сторон. В ходе проведения указанного пересмотра были приняты меры по удовлетворению обеих этих просьб, информация о чем приводится ниже.

257. Кроме того, в 2018 году всем государствам-членам были направлены запросы о предоставлении данных о вознаграждении в их национальных гражданских службах. В частности, была запрошена информация о должностях, сопоставимых с должностями сотрудников категории общего обслуживания, в структуре их внутренних национальных гражданских служб. Хотя в общей сложности было получено 20 ответов, содержащаяся в них информация оказалась полезной при последующем обсуждении вопросов, которые просила рассмотреть Генеральная Ассамблея, таких как определение подлежащего обязательному включению в выборку учреждения национальной гражданской службы при проведении местных обследований, а также вес, присваиваемый учреждению национальной гражданской службы в рамках местного обследования окладов.

258. В порядке содействия проведению пересмотра Комиссия учредила трехстороннюю рабочую группу, состоящую из членов КМГС и представителей организаций общей системы и федераций персонала. Перед рабочей группой, в частности, были поставлены следующие задачи:

- a) рассмотрение проблем, выявленных в ходе седьмого цикла обследований окладов, и представление на рассмотрение Комиссии предложений по их решению;
- b) рассмотрение способов получения данных обследования, включая возможность приобретения данных из внешних источников;
- c) изучение вопроса о достаточном представительстве национальной гражданской службы;
- d) формулировка предлагаемых соответствующих изменений в тексте обеих методологий.

259. В период с 2019 года по 2022 год рабочая группа провела семь совещаний, как в виртуальном, так и в очном формате. Совещания рабочей группы проходили в конструктивной и открытой атмосфере при всестороннем и активном участии всех заинтересованных сторон. Было сделано все возможное для обеспечения прозрачности и инклюзивности работы группы и для решения выявленных проблем с должным учетом мнений всех участников. В результате все рекомендации группы были приняты консенсусом.

260. После каждого совещания рабочая группа докладывала о ходе своей работы Комиссии, которая рассматривала предложения группы и давала дальнейшие указания. Проведение пересмотра было завершено на девяносто четвертой сессии Комиссии в июле 2022 года, когда Комиссия внесла окончательные изменения в обе методологии на основе своих решений о модифицированном подходе к оценке условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других набираемых на местной основе сотрудников, который будет применяться в рамках обследований следующего цикла. Общий обзор этих решений приводится в нижеследующем разделе.

Обсуждение в Комиссии

261. Комиссия и все участвующие в ее сессии заинтересованные стороны, принимая во внимание просьбу Генеральной Ассамблеи, выраженную в 2016 году (см. п. 256 выше), согласились с тем, что любые изменения в подходе к обследованию окладов должны по-прежнему основываться на принципе Флемминга. Это было основополагающее и главное соображение, которым Комиссия руководствовалась при рассмотрении предложений рабочей группы.

262. Комиссия приняла во внимание, что значительную часть проблем, выявленных заинтересованными сторонами до проведения пересмотра, составляют проблемы, связанные с участием работодателей и сбором необходимых данных о вознаграждении. В целях преодоления этих проблем было решено организовать экспериментальный проект, в рамках которого обычный метод сбора данных обследований будет дополнен или заменен использованием данных о вознаграждении, приобретаемых у внешних поставщиков. Комиссия была проинформирована о том, что финансовые последствия осуществления экспериментального проекта оцениваются в пределах 4,6 млн долл. США в зависимости от фактического числа мест, для которых приобретаются данные из внешних источников.

263. Это экспериментальный проект будет реализован в ходе обследований восьмого цикла и его оценка будет выполнена по завершении этого цикла. Согласившись с тем, что экспериментальный проект должен осуществляться в течение разумного периода времени, чтобы можно было выполнить значимую оценку, Комиссия сочла типичную продолжительность одного цикла, составляющую от 8 до 10 лет, слишком большой. Поэтому она приняла решение сократить следующий цикл проведения обследований примерно до пяти лет, запланировав проведение обследований в восьми местах расположения штаб-квартир из расчета два обследования в год. Обследования во всех местах службы вне мест расположения штаб-квартир будут проведены один раз в течение данного периода в соответствии с установленной периодичностью проведения обследований.

264. Согласно порядку выполнения экспериментального проекта обследование может по-прежнему проводиться по обычной процедуре при условии соблюдения всех требований к обследованию. Однако, если обследование не может быть завершено в разумные сроки, то для замены данных от недостающего числа компараторов будут использоваться данные об окладах из внешних источников. Кроме того, местный комитет по обследованию окладов может единогласно принять решение отказаться от сбора данных у работодателей частного сектора и использовать вместо них данные из внешних источников.

265. Что касается охвата данных об окладах из внешних источников, то было отмечено, что данные о вознаграждении национальных гражданских служащих, как правило, отсутствуют в базах данных коммерческих поставщиков. В связи с этим и с учетом значимости, которую Генеральная Ассамблея придает включению работодателей государственного сектора и национальной гражданской службы в обследования, проводимые в целях пересмотра окладов, Комиссия выразила мнение, что прежде чем рассматривать вопрос об использовании в обследовании окладов данных из внешних источников, необходимо добиться получения данных от этих работодателей. Для решения проблемы задержек, возникших в ходе седьмого цикла из-за отказа работодателей национальной гражданской службы в некоторых местах участвовать в обследовании, представители организаций предложили расширить базу для отбора таких работодателей и выбирать в качестве работодателя, представляющего национальную гражданскую службу, то или иное основное национальное министерство (например, министерство финансов, министерство внутренних дел, казначейство или аналогичное министерство), а не ограничиваться министерством иностранных дел, как это происходит в настоящее время. Комиссия, согласившись с этим предложением, выразила мнение, что для повышения доли участия работодателей национальных гражданских служб с ними могли бы также связываться помимо местных комитетов по обследованию окладов Председатель Комиссии через постоянные представительства соответствующих стран при Организации Объединенных Наций и руководители координирующих учреждений на местах. Кроме того, Ассамблею можно также попросить обратиться к государствам-членам с просьбой о

сотрудничестве в побуждении работодателей их национальных гражданских служб участвовать в обследованиях окладов.

266. Что касается надлежащего представительства национальной гражданской службы, то, как известно, в настоящее время результатам прямого сопоставления окладов в общей системе и у работодателя национальной гражданской службы вес присваивается заранее, и этот вес уже вдвое превышает вес, присваиваемый любому другому работодателю. Комиссия пришла к заключению, что для определения того, является ли дальнейшее увеличение веса результатов такого сопоставления уместным или целесообразным, следует проанализировать все аспекты, охватываемые просьбой Генеральной Ассамблеи, а именно следующее: будет ли такое увеличение соответствовать принципу Флемминга и будет ли оно подкреплено опытом Комиссии, накопленным в ходе проведения обследований предыдущего цикла. В связи с этим было отмечено, что дальнейшее увеличение веса прямого сопоставления с каким-либо одним работодателем может представлять собой отступление от принципа Флемминга, особенно если условия службы у такого единственного работодателя не относятся ни к числу наилучших, ни к числу преобладающих условий в данном месте службы. Более того, опыт проведения обследований предыдущего цикла показал, что в некоторых случаях нынешний подход к установлению весов может неоправданно усиливать негативное влияние на общие результаты обследования. Таким образом, в результате рассмотрения этого вопроса Комиссия пришла к выводу, что существующий вес, присваиваемый работодателю, включаемому в обследование в обязательном порядке, следует сохранить.

267. В целях дополнительного смягчения проблем, связанных с участием работодателей в обследованиях, проводимых по обычной процедуре, Комиссия сочла необходимым пересмотреть требования к числу работников у участвующих компараторов. В этой связи представители федераций персонала предложили стандартизировать для всех мест службы требуемое число работников на должностях, аналогичных должностям сотрудников категории общего обслуживания, у каждого работодателя и установить его на уровне 20, приведя его в соответствие с минимальным требованием, которое в настоящее время применяется для периферийных мест службы с развивающимися рынками труда. Комиссия постановила утвердить это изменение, напомнив, что в ходе седьмого цикла число работников у компараторов ограничивало возможность включения в анализ конкурентоспособных работодателей, не соответствовало числу сотрудников некоторых организаций общей системы во многих местах службы и/или не отражало реалии местных условий на некоторых рынках труда даже в некоторых местах расположения штаб-квартир в странах, в которых преобладают малые или средние компании. В то же время Комиссия пришла к заключению, что с учетом этого нового гибкого подхода время, отводимое на сбор данных у компараторов, не должно оставаться неограниченным. При сокращении требуемого числа работников пул потенциальных компараторов увеличится. Следовательно, прежние трудности, связанные с участием работодателей, будут устранены или, по крайней мере, уменьшаться. С учетом этого Комиссия решила ограничить период сбора данных в рамках обычного обследования максимум шестью месяцами, после чего при необходимости для завершения обследования будут использоваться данные из внешних источников.

268. Комиссия отметила, что в результате осуществления экспериментального проекта во всех местах службы будет прекращена практика проведения контрольных проверок вместо обычных обследований в местах службы с небольшой численностью местного персонала. Тем не менее, необходимость в обеспечении гибкого процесса, учитывающего возможности местных комитетов в этих местах службы, остается актуальной. В этой связи Комиссия приняла решение

адаптировать соответствующим образом параметры экспериментального проекта. В частности, список базовых должностей будет составляться не на основе местного перечня должностей рабочих мест, как это практикуется в местах службы с большим числом местных сотрудников, а исходя из заранее определенного списка должностей, которые могут быть у большинства компараторов.

269. Комиссия рассмотрела последствия изменения источника данных, используемых при анализе размеров окладов, и пришла к выводу, что для поддержания стабильности местных окладов в общей системе необходимо определить операционные правила и переходные меры. Она постановила, что при получении неожиданных и чрезмерно положительных результатов в случае использования данных из внешних источников соответствующие этим результатам изменения будут вводиться постепенно с учетом общей динамики размеров окладов на местном рынке. В том же ключе Комиссия постановила, что при получении отрицательных результатов, независимо от источника данных, будет вводиться мораторий на изменение размеров окладов, который будет действовать до тех пор, пока размеры окладов на местном рынке труда, отслеживаемые по условной шкале, не сравняются со ставками существующей шкалы. Отметив, что в некоторых местах службы уже действуют две шкалы, и приняв во внимание их рекомендацию больше не продолжать эту практику, Комиссия приняла решение ускорить устранение разницы между ставками таких двух шкал с учетом результатов обследований и общей динамики размеров окладов на местном рынке.

270. Помимо принятия решения об упразднении практики применения двойных шкал окладов Комиссия также постановила постепенно отменить применение множественных ставок надбавок на иждивенцев. В настоящее время, если по результатам обследования устанавливается более низкая сумма надбавки, новая ставка применяется только для новых сотрудников, а старая, более высокая, ставка сохраняется на неопределенный срок для уже работающих сотрудников. По предложению организаций Комиссия приняла решение ограничить срок, в течение которого будут продолжать действовать эти ставки надбавок, 12 месяцами.

271. Комиссия проанализировала последствия экспериментального проекта для других категорий набираемого на местной основе персонала, которые используются организациями общей системы по всему миру. В этой связи возникли две проблемы. Первая проблема связана с тем, что методология проведения обследований, которая применялась в ходе седьмого цикла в местах расположения штаб-квартир, не предназначена для проведения пересмотра окладов персонала категории национальных сотрудников — специалистов, поскольку эта категория сотрудников не распространена в этих местах службы. Однако на основе этой методологии проводились также обследования еще в шести местах службы с аналогичными рыночными условиями, которые не являются местами расположения штаб-квартир и в которых обычно нанимают национальных сотрудников — специалистов. С учетом этого Комиссия постановила, что в ходе восьмого цикла обследования в этих шести местах службы будут проводиться по той же методологии, которая применяется для всех остальных мест службы, не относящихся к местам расположения штаб-квартир, и в которой также содержится подробная информация о порядке обследования окладов национальных сотрудников — специалистов.

272. Вторая проблема, связанная с повсеместным осуществлением экспериментального проекта, касается различных категорий сотрудников в Нью-Йорке, в частности категории службы охраны. Когда Комиссия отметила трудности с нахождением подходящих компараторов и установлением соответствующих эквивалентных должностей, возникших в ходе проведения обследования шестого

цикла, она постановила, что в рамках следующего цикла результаты обследования должностей персонала категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, будут также применяться для построения шкалы окладов сотрудников категории службы охраны. В ходе последнего пересмотра методологий представители федераций персонала сообщили о трудностях с наймом и удержанием сотрудников этой категории на протяжении всего седьмого цикла. С учетом этого, а также того факта, что в Нью-Йорке для этой категории существует отдельная шкала окладов, Комиссия постановила провести в ходе восьмого цикла отдельное обследование для категории службы охраны в полном соответствии с установленной методологией. Если возникнут те или иные существенные трудности, шкала окладов сотрудников категории службы охраны будет установлена на основе результатов обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания.

273. Комиссия отметила, что в связи с осуществлением экспериментального проекта и требуемым упорядочением некоторых аспектов методологий необходимо пересмотреть роли и обязанности участников обследования, в частности местного комитета по обследованию окладов, который является независимым техническим комитетом, состоящим из представителей как организаций, так и сотрудников, работающих в месте проведения обследования, и который выступает в качестве основного партнера по применению методологии в данном месте. Комиссия постановила, что с учетом возложения на местные комитеты по обследованию окладов дополнительных обязанностей, связанных с использованием данных из внешних источников, следует организовать надлежащее обучение их членов либо в режиме онлайн, либо очно по мере необходимости. Такая подготовка позволит этим комитетам эффективно выполнять свои функции и улучшить коммуникацию между членами комитета и в рамках места службы с учетом уже принятых мер по обеспечению конфиденциальности.

274. Помимо рекомендованных изменений в методологиях, подробно изложенных в докладе рабочей группы, Комиссия также одобрила другие технические рекомендации, касающиеся количественной оценки пособий и льгот, периодичности промежуточных корректировок, расчета незначитываемого для пенсии компонента, графика проведения обследований (приложение XII), классификации мест службы для целей обследования окладов, пересмотренной анкеты обследования и других вопросов.

275. Наконец, Комиссия отметила, что успех осуществления экспериментального проекта в рамках всей системы зависит не только от охвата им всех мест службы и всех категорий сотрудников, но и от согласованного применения результатов организациями в каждом месте службы. Такая координация потребует как при проведении всеобъемлющих обследований, так и при осуществлении промежуточных корректировок.

Решения Комиссии

276. Принимая во внимание рекомендации рабочей группы и просьбы Генеральной Ассамблеи, Комиссия постановила:

- а) утвердить вышеизложенные изменения и отразить их в пересмотренных методологиях I и II, которые будут применяться в ходе обследований восьмого цикла;
- б) осуществить во всех местах службы экспериментальный проект по использованию данных из внешних источников, информация о котором приводится в приложении XIII;

с) принять следующий подход в отношении работодателей, представляющих национальную гражданскую службу:

i) национальная гражданская служба должна быть представлена одним из основных национальных министерств (например, казначейством, министерством финансов, министерством внутренних дел, министерством иностранных дел или аналогичным министерством);

ii) требование о включении работодателя, представляющего национальную гражданскую службу, в окончательный анализ должно быть сохранено для мест службы, в отношении которых применяется методология I, а также определенных мест службы, в отношении которых применяется методология II;

iii) с учетом опыта проведения обследований седьмого цикла следует сохранить нынешний вес, присваиваемый результатам по работодателю, представляющему национальную гражданскую службу, но продолжать отслеживать и анализировать его влияние по завершении цикла обследований;

d) утвердить график проведения обследований восьмого цикла в местах расположения штаб-квартир, приведенный в приложении XII;

e) предложить Генеральной Ассамблее рассмотреть вопрос об обращении к государствам-членам с просьбой взять на себя обязательство побуждать работодателей национальной гражданской службы к участию в обследованиях, проводимых общей системой;

f) обратиться к организациям общей системы с просьбой вносить изменения по результатам пересмотров окладов и производить промежуточные корректировки в каждом месте службы на согласованной основе.

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2023–2024 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 об управлении людскими ресурсами;
 - b) пересмотр стандартов поведения;
 - c) нормы проезда воздушным транспортом;
 - d) многоязычие сотрудников;
 - e) географическое многообразие и омоложение кадров;
 - f) общесистемный опрос персонала.
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) зачитываемое для пенсии вознаграждение: пересмотр общей шкалы налогообложения персонала;
 - d) вопросы коррективов по месту службы: доклады и повестки дня Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы;
 - e) надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр методологии и размеров надбавок;
 - f) субсидия на образование: пересмотр размера субсидии;
 - g) рассмотрение практики применения поощрительной выплаты при найме;
 - h) надбавка за работу в трудных условиях: изучение передовых методов классификации мест службы по степени трудности условий;
 - i) надбавка за работу в трудных условиях: совершенствование методов сбора данных;
 - j) пересмотр определения мест службы категории Н;
 - k) выплата денежной суммы вместо оплаты обустройства в местах службы категории Е, которым не присвоен статус «несемейного» места службы: анализ последствий выполнения рекомендации КМГС в отношении этой выплаты;
 - l) надбавка за работу в «несемейных» местах службы: сфера охвата и параметры;
 - m) выплата за работу в опасных условиях: пересмотр размера выплаты;
 - n) надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности.
4. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе:

a) применение методологий обследования местных окладов: обследования в местах расположения штаб-квартир;

b) изучение целесообразности и последствий введения отдельной шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания для Берна.

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.

Приложение II

Источники информации о многообразии в организациях общей системы Организации Объединенных Наций

Организация	Общедоступные источники	Возраст	Географическое распределение	Пол
Подготовительная комиссия ОДВЗЯИ	—			
ФАО	—			
МАГАТЭ	“Personnel: women in the Secretariat” («Персонал: женщины в секретариате»)	x	x	x
ИКАО	“Status of the ICAO workforce” («Информация о работниках ИКАО»)	x	x	x
МФСР	“Diversity at IFAD” («Многообразие в МФСР»)	x	x	x
МОТ	“Composition and structure of the ILO staff” («Состав и структура персонала МОТ»)	x	x	x
ИМО	—			
МОМД	—			
ЦМТ	Годовой доклад		x	x
МТМП	—			
МСЭ	Отчетность и статистика по людским ресурсам ^a	x	x	x
ПАОЗ	—		См. ВОЗ	
Структура «ООН-женщины»	—			
Организация Объединенных Наций	Доклад Генерального секретаря под названием «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» ^b	x	x	x
ЮНЭЙДС	Брошюра “Update on human resources management issues: people of UNAIDS 2020” («Обновленная информация по вопросам управления людскими: персонал ЮНЭЙДС в 2020 году») ^c	x	x	x
ПРООН	—	x	x	
ЮНЕСКО	“Key data on UNESCO staff” («Основные данные о сотрудниках ЮНЕСКО»)			
ЮНФПА	—			
УВКБ	“Age, gender and diversity accountability report” («Доклад о подотчетности в отношении возраста, пола и многообразия»)	x	x	x

Организация	Общедоступные источники	Возраст	Географическое распределение	Пол
ЮНИСЕФ	Информация на веб-сайте, посвященном профессиональному росту ^d		х	х
ЮНИДО	—			
ЮНОПС	Приложение I к годовому докладу Исполнительного директора ^e	х	х	х
БАПОР	—			
ЮНВТО	Доклад о людских ресурсах ^f	х	х	х
ВПС	—			
ВПП	Веб-страница о гендерном паритете ^g			х
ВОЗ	Данные о персонале по состоянию на 31 июля 2021 года ^h	х	х	х
ВОИС	Персонал ВОИС, 2021 год ⁱ	х	х	х
ВМО	—			

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; МАГАТЭ — Международное агентство по атомной энергии; МОМД — Международный орган по морскому дну; МОТ — Международная организация труда; МСЭ — Международный союз электросвязи; МТМП — Международный трибунал по морскому праву; МФСР — Международный фонд сельскохозяйственного развития; ОДВЗЯИ — Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний; 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; ФАО — Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций; ЦМТ — Центр по международной торговле; ЮНВТО — Всемирная туристская организация; ЮНЕСКО — Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры; ЮНИДО — Организация Объединенных Наций по промышленному развитию; 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.

^a См. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiYzQ3ZThiNDgtNzE2Yi00N2Q3LTllZWMTYTVjNDFjMTg5NjJjIiwidCI6IjZlZTQ2NGQ3LTA0ZTYtNGI4Ny05MTNjLTl0YmQ4OTIxOWZkMyIsImMiOiJ9.>

^b A/76/570 и A/76/570/Corr.1.

^c См. www.unaids.org/sites/default/files/media_asset/People%20of%20UNAIDS%202020%20_single%20pages.pdf.

^d См. www.unicef.org/careers/equity-inclusion-and-diversity-unicef.

^e См. https://content.unops.org/documents/libraries/executive-board/documents-for-sessions/2021/annual-session/unops-segment-item-15-annual-report-of-the-executive-director/en/DP-OPS-2021-4-Annex-1_EN.pdf.

^f См. https://webunwto.s3.eu-west-1.amazonaws.com/s3fs-public/2021-10/A24_05_c_Human%20resources%20report_En_0.pdf?jeeX5FDn9ndAbM4DkVsNeS3REoe0WUrP.

^g См. www.wfp.org/gender-parity.

^h См. www.who.int/publications/m/item/workforce-data-as-at-31-july-2021.

ⁱ См. www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_workforce_2021.pdf.

Приложение III

Меры по стимулированию активности, творческого подхода и новаторства и расширению возможностей трудоустройства для кандидатов молодого возраста

Организация	Программа для молодых специалистов	Набор персонала/информационно-разъяснительная работа (ярмарки по трудоустройству, новые платформы)	Увеличение числа должностей начального уровня (категории специалистов и выше)	Младшие сотрудники — специалисты	Молодежные группы	Прочие инициативы
Подготовительная комиссия ОДВЗЯИ		x			Молодежная группа ОДВЗЯИ	
ФАО	x					
МАГАТЭ				x	x («Молодое поколение деятелей Организации Объединенных Наций в ядерной области»)	Программа наставничества, ориентированная на молодежь
ИКАО						Программа для молодых специалистов в области авиации, «Наша ИКАО»; прямая связь с Канцелярией Генерального секретаря
МФСР		x			x (Молодежная сеть)	Конкурс для поощрения за инновации
МОТ			x			Портал инициативы по сбору предложений сотрудников; пересмотр требований к кандидатам на должности начального уровня (таких как требования, касающиеся опыта работы, образования и знания языков)
ИМО					x («Молодежь ИМО»)	
МОМД				x		Учебные занятия в обеденный перерыв

Организация	Программа для молодых специалистов	Набор персонала/информационно-разъяснительная работа (ярмарки по трудоустройству, новые платформы)	Увеличение числа должностей начального уровня (категории специалистов и выше)	Младшие сотрудники — специалисты	Молодежные группы	Прочие инициативы
ЦМТ		x				Программа наставничества; Лаборатория инноваций; сеть для стажеров
МТМП	x			x		
МСЭ	x (в процессе создания)	x				Возможности в плане наставничества и обучения
ПАОЗ						Использование реестра для должностей, которые обычно заполняются молодыми специалистами
Структура «ООН-женщины»						Совместная с ДООН инициатива «Молодые женщины — лидеры»; прикомандирование на удаленной основе
Организация Объединенных Наций	x	x		x	x («Молодежь Организации Объединенных Наций»)	Инновационная сеть; проведение Дня инновационной деятельности; инициатива «Работать по-новому»; программа «Новые таланты»; Целевая группа КСР по вопросу о будущем кадровых ресурсов системы Организации Объединенных Наций; инициатива по формированию резерва высококвалифицированных кадров
ЮНЭЙДС			x (благодаря увольнению около 100 сотрудников по соглашению сторон появилась возможность набрать сотрудников более молодого возраста и			Благодаря пересмотру требований к опыту работы «международного характера» для заполнения должностей национальных сотрудников — специалистов и сотрудников категории специалистов начального

Организация	Программа для молодых специалистов	Набор персонала/информационно-разъяснительная работа (ярмарки по трудоустройству, новые платформы)	Увеличение числа должностей начального уровня (категории специалистов и выше)	Младшие сотрудники — специалисты	Молодежные группы	Прочие инициативы
			освободить должности более низкого класса)			уровня препятствия в плане трудоустройства могут быть уменьшены
ПРООН		x		x		Программа для высококвалифицированных кадров ПРООН и ДООН, предназначенная для молодых специалистов — инвалидов, программа для выпускников высших учебных заведений
ЮНЕСКО		x		x	x («Молодежь ЮНЕСКО»)	Программа наставничества
ЮНФПА		x				Круглые столы для стажеров
УВКБ				x		Консультативный совет по многообразию и инклюзивности, резервы высококвалифицированных кадров, «Добровольческая молодежь Организации Объединенных Наций»
ЮНИСЕФ				x	x («Молодежь ЮНИСЕФ»)	Консультационные группы работников, «Лидеры — вы»
ЮНИДО	x (предлагается)	x		x		Программа наставничества
ЮНОПС				x		В рамках процедуры найма на должности младших национальных сотрудников (МГС-3 и МГС-4, эквивалентные ОО-3 и ОО-4) должны приниматься во внимание навыки широкого применения, а не только опыт технической работы.

Организация	Программа для молодых специалистов	Набор персонала/информационно-разъяснительная работа (ярмарки по трудоустройству, новые платформы)	Увеличение числа должностей начального уровня (категории специалистов и выше)	Младшие сотрудники — специалисты	Молодежные группы	Прочие инициативы
БАПОР				x		Программа наставничества и налаживания профессиональных связей Секретариата Организации Объединенных Наций «Вместе»
ЮНВТО				x		Студенческая лига; Академия; «Фабрика по трудоустройству»; Всемирный молодежный саммит
ВПС		x	Реорганизация для понижения класса ряда должностей с возможностью повышения их класса в будущем	x		Вовлечение молодых сотрудников в деятельность и мероприятия; программа наставничества для студентов университетов
ВПП			Создание относящихся к классу С-1 должностей специалистов по бюджетному планированию и младших специалистов по чрезвычайному реагированию		x (Молодежная сеть)	Консультативный молодежный совет; Бюро по ускоренному внедрению инноваций; подписание меморандума о взаимопонимании с ДООН для увеличения численности добровольцев
ВОЗ	x (в ходе раз- работки)			x		Организованное содействие профессиональному росту
ВОИС						Координатор по делам молодежи; координаторы по делам молодежи в каждом секторе деятельности; Творческая лаборатория для содействия новаторству

Организация	Программа для молодых специалистов	Набор персонала/информационно-разъяснительная работа (ярмарки по трудоустройству, новые платформы)	Увеличение числа должностей начального уровня (категории специалистов и выше)	Младшие сотрудники — специалисты	Молодежные группы	Прочие инициативы
ВМО			х (создание должностей класса С-1 в административных и технических подразделениях)			

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; ДООН — Программа добровольцев Организации Объединенных Наций; ИКАО — Международная организация гражданской авиации; ИМО — Международная морская организация; МАГАТЭ — Международное агентство по атомной энергии; МОМД — Международный орган по морскому дну; МОТ — Международная организация труда; МСЭ — Международный союз электросвязи; МТП — Международный трибунал по морскому праву; МФСР — Международный фонд сельскохозяйственного развития; ОДВЗЯИ — Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний; 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; ФАО — Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций; ЦМТ — Центр по международной торговле; ЮНВТО — Всемирная туристская организация; ЮНЕСКО — Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры; ЮНИДО — Организация Объединенных Наций по промышленному развитию; 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.

Приложение IV

Предлагаемая рамочная программа действий по пересмотру стандартов поведения на 2022–2023 годы

<i>Мероприятие</i>	<i>Участники</i>	<i>Сроки</i>
Учреждение Комиссией международной гражданской службы рабочей группы по стандартам поведения для международной гражданской службы	Комиссия	Июль 2022 года (94-я сессия)
Запрос о назначении представителей	Все организации и органы персонала	К 15 августа 2022 года
Сбор предварительных данных и мнений	Назначенные представители организаций	15 сентября 2022 года
Организация рабочей группы, разработка ее круга ведения и подготовка необходимой документации	Секретариат КМГС	30 сентября 2022 года
Проведение первого заседания рабочей группы для разработки подробной «дорожной карты» для пересмотра основных положений стандартов поведения с учетом мнений всех заинтересованных сторон	Рабочая группа: представители организаций (малая группа, члены которой будут выбраны КСР) и органов персонала, некоторые члены Комиссии и секретариат КМГС	Ноябрь 2022 года
Представление Комиссии доклада о проделанной работе	Организации, органы персонала, Комиссия и ее секретариат (сессия Комиссии)	Март 2023 года (95-я сессия)
Реализация «дорожной карты», подготовленной рабочей группой, и завершение пересмотра стандартов поведения	Рабочая группа: представители организаций (малая группа, члены которой будут выбраны КСР) и органов персонала, некоторые члены Комиссии и секретариат КМГС	Апрель–декабрь 2023 года
Представление Комиссии доработанного проекта	Организации, органы персонала, Комиссия и ее секретариат (сессия Комиссии)	Март 2024 года (97-я сессия)

Сокращения: КМГС — Комиссия международной гражданской службы; КСР — Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций.

Приложение V

Нормы в отношении родительского отпуска в глобальных и региональных многосторонних организациях

Таблица 1

Родительские отпуска в крупных глобальных учреждениях

Организация	Отпуск по беременности и родам	Отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцу	Отпуск в связи с усыновлением/удочерением
Общая система Организации Объединенных Наций	16 недель	4 недели в «семейных» местах службы 8 недель в «несемейных» местах службы	8 недель
Всемирный банк (действуют с 1 декабря 2018 года)	Родительский отпуск: 100 рабочих дней (20 недель) для основного лица, обеспечивающего уход	Родительский отпуск: 100 рабочих дней (20 недель) для основного лица, обеспечивающего уход; 50 рабочих дней (10 недель) для второго лица, обеспечивающего уход	Родительский отпуск: 100 рабочих дней (20 недель) для основного лица, обеспечивающего уход; 50 рабочих дней (10 недель) для второго лица, обеспечивающего уход
Международный валютный фонд	Родительский отпуск: 12 недель (биологическая мать), 8 недель (небиологическая мать)	Родительский отпуск: 8 недель	Родительский отпуск: 8 недель
Организация экономического сотрудничества и развития	16 недель; 26 недель, если у будущей матери было 2 живорождения или в семье есть 2 ребенка-иждивенца в возрасте до 20 лет; 34 недели в случае многоплодных родов; дополнительные 6 недель для одиноких родителей	4 недели в случае одноплодных родов и 6 недель в случае многоплодных родов	10 недель родительского отпуска, начиная с даты появления ребенка в семье

Таблица 2

Родительские отпуска в региональных учреждениях

Организация	Отпуск по беременности и родам	Отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцу	Отпуск в связи с усыновлением/удочерением
Азиатско-Тихоокеанский регион			
Азиатский банк развития (новые нормы действуют с 1 января 2021 года)	26 недель, если основным лицом, обеспечивающим уход, является биологическая мать, в других случаях — 20 календарных недель	20 недель для основного лица, обеспечивающего уход, в других случаях — 20 рабочих дней	20 недель для основного лица, обеспечивающего уход, в других случаях — 20 рабочих дней

<i>Организация</i>	<i>Отпуск по беременности и родам</i>	<i>Отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцу</i>	<i>Отпуск в связи с усыновлением/удочерением</i>
Ассоциация государств Юго-Восточной Азии	90 календарных дней	5 рабочих дней	Не предоставляется
Азиатско-Тихоокеанское экономическое сотрудничество	16 недель, из которых 8 недель можно брать на гибкой основе в течение 12 месяцев после рождения ребенка; также полагается 6 дней в год отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 7 лет, 2 дня в случае детей в возрасте от 7 до 12 лет. Отпуск по болезни ребенка в возрасте до 12 лет: 3 дня в год	2 недели; также полагается 6 дней в год отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 7 лет, 2 дня в случае детей в возрасте от 7 до 12 лет. Отпуск по болезни ребенка в возрасте до 12 лет: 3 дня в год	Информации не имеется
Европа			
Учреждения Европейского Союза	20 недель; 24 недели при многоплодных или преждевременных родах, а также при рождении ребенка с инвалидностью или серьезным заболеванием. Также полагается родительский отпуск	Специальный отпуск продолжительностью 10 дней с полным сохранением заработной платы, 20 дней, если ребенок имеет инвалидность. Родительский отпуск продолжительностью до шести месяцев с частичной оплатой (пособие)	20 недель — с увеличением до 24 недель, если приемный ребенок имеет инвалидность
Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе	16 недель и 2 недели дополнительно в случае многоплодных родов (ежедневный двухчасовой перерыв для кормления ребенка в возрасте до 1 года)	4 недели; 8 недель в «несемейных» местах службы	10 недель
Организация Североатлантического договора	Дородовой и послеродовой отпуск продолжительностью 14 недель плюс родительский отпуск продолжительностью 6 недель, итого 20 недель; дополнительно по 1 неделе на ребенка при многоплодных родах	Родительский отпуск продолжительностью 6 недель; дополнительно 1 неделя при многоплодных родах	Родительский отпуск продолжительностью 6 недель; дополнительно 1 неделя при усыновлении/удочерении 2 и более детей
Европейский банк реконструкции и развития ^a	22 календарные недели подряд; 33 недели в случае многоплодных родов. К оплачиваемому отпуску могут быть присовокуплены дополнительно 30 недель	До 20 рабочих дней оплачиваемого отпуска по рождению ребенка, 30 рабочих дней при многоплодных родах. Дополнительно может быть утвержден	До 22 последовательных календарных недель или до 20 рабочих дней, по решению Директора Отдела людских ресурсов. Дополнительно могут

Организация	Отпуск по беременности и родам	Отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцу	Отпуск в связи с усыновлением/удочерением
	неоплачиваемого отпуска (45 недель при многоплодных родах)	неоплачиваемый отпуск по рождению ребенка продолжительностью 30 последовательных календарных недель	быть предоставлены 30 календарных недель неоплачиваемого отпуска в связи с усыновлением/удочерением
Африка			
Африканский банк развития (новые нормы действуют с лета 2021 года)	16 недель отпуска с сохранением полного содержания, срок может быть продлен еще на 2 месяца при работе неполную рабочую неделю с сохранением полного содержания за первый месяц и выплатой половины оклада за второй месяц	4 недели	8 недель, если ребенку меньше 6 месяцев, 10 рабочих дней, если ребенку больше 6 месяцев
Восточноафриканское сообщество	60 рабочих дней с полным окладом, но только один раз в два года	10 рабочих дней, но только один раз в два года	Информации не имеется
Сообщество по вопросам развития стран юга Африки	90 дней (включая нерабочие дни)	5 рабочих дней	30 дней, если ребенку меньше 3 месяцев
Америка и Карибский бассейн			
Организация американских государств	12 недель	4 недели	4 недели
Межамериканский банк развития (положения действуют с марта 2020 года)	100 рабочих дней для биологической матери в качестве основного лица, осуществляющего уход	100 рабочих дней для основного лица, осуществляющего уход, 50 рабочих дней для второго лица, обеспечивающего уход	100 рабочих дней для основного лица, осуществляющего уход, 50 рабочих дней для второго лица, обеспечивающего уход
Карибское сообщество	14 недель при стаже работы в 2 года и более; 8 недель при стаже в 1 год; рассчитывается пропорционально при стаже менее 1 года (минимум 4 недели)	4 недели (можно брать непрерывно или частями в течение 12 месяцев с момента рождения ребенка)	Не предоставляется
Восточнокарибский центральный банк	3 месяца, из них 2,5 месяца с сохранением полного содержания	Информации не имеется	Информации не имеется

<i>Организация</i>	<i>Отпуск по беременности и родам</i>	<i>Отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцу</i>	<i>Отпуск в связи с усыновлением/удочерением</i>
Южноамериканский общий рынок (МЕРКОСУР)	14 недель, затем 3 месяца работы по сокращенному графику для грудного вскармливания младенца	10 рабочих дней	14 недель для новой матери и 10 рабочих дней для нового отца
Андское сообщество	10 недель	5 календарных дней	Не предоставляется

^a Сотрудник Европейского банка реконструкции и развития, имеющий право на оплачиваемый отпуск по рождению ребенка, оплачиваемый отпуск в связи с усыновлением/удочерением или оплачиваемый отпуск по суррогатному материнству, когда сотрудник не является основным лицом, ухаживающим за ребенком-иждивенцем, имеет право, при соблюдении условий, определенных Управляющим директором Отдела людских ресурсов и организационного развития, на оплачиваемый совместный отпуск продолжительностью до 14 календарных недель подряд. Отпуск в связи с усыновлением/удочерением предоставляется также в случае суррогатного материнства. Сотрудник также имеет право на неоплачиваемый родительский отпуск продолжительностью до 13 недель, чтобы содействовать уходу за каждым из находящихся на иждивении сотрудника детей в возрасте до 18 лет.

Приложение VI

Действующие нормы и практика предоставления родительских отпусков в общей системе Организации Объединенных Наций

Организация	Отпуск по беременности и родам (в неделях)		Отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцу (в неделях)		Отпуск в связи с усыновлением/ удочерением (в неделях)			
	16	Дополнительно 8 недель специального отпуска с полным сохранением содержания	4 в «семейных» и 8 в «несемейных» местах службы	Дополнительно 8 недель специального отпуска с полным сохранением содержания	8	10	16	18
Секретариат Организации Объединенных Наций	✓		✓		✓			
ПРООН	✓		✓		✓			
ЮНФПА	✓	✓	✓	✓ ^a			✓	
ЮНОПС	✓		✓		✓			
УВКБ	✓	✓	✓					✓
ЮНИСЕФ	✓	✓	✓	✓ ^b			✓	
БАПОР	✓		✓		✓			
ЦМТ	✓		только 4 недели		✓			
МОТ	✓		✓		✓			
ФАО	✓	✓	✓			✓		
ВПП	✓	✓	✓			✓		
ЮНЕСКО	✓	✓	✓		✓			
ВОЗ	✓ ^c	✓	✓ ^d				✓ ^d	
ИКАО	✓		только 4 недели		✓			
ВПС	✓		только 2 недели		только 2 недели			
МСЭ	✓		только 4 недели					
ИМО	✓		только 4 недели		только 4 недели			
ВОИС	✓	✓	только 8 недель		✓		✓ ⁱ	
МФСР	✓	✓	8 недель		✓			
ЮНИДО	✓		только 4 недели		только 4 недели			
МАГАТЭ	✓		только 4 недели		✓			
ЮНВТО	✓		только 4 недели		✓			
Структура «ООН-женщины»	✓	✓ ^e	✓	✓ ^e			✓	

Организация	Отпуск по беременности и родам (в неделях)		Отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцу (в неделях)		Отпуск в связи с усыновлением/ удочерением (в неделях)			
	16	Дополнительно 8 недель специального отпуска с полным сохранением содержания	4 в «семейных» и 8 в «несемейных» местах службы	Дополнительно 8 недель специального отпуска с полным сохранением содержания	8	10	16	18
МОМД	✓		✓		4 недели (в «семейных» местах службы) и 8 недель (в «несемейных» местах службы)			
ЮНЭЙДС	✓ ^e	✓	✓ ^f	✓			✓ ^g	
Подготовительная комиссия ОДВЗЯИ	✓ ^h		только 4 недели		✓			
ПАОЗ	✓		✓		✓			

Сокращения: БАПОР — Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ; 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; МАГАТЭ — Международное агентство по атомной энергии; МОМД — Международный орган по морскому дну; МОТ — Международная организация труда; МСЭ — Международный союз электросвязи; МФСР — Международный фонд сельскохозяйственного развития; ОДВЗЯИ — Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний; 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; ЦМТ — Центр по международной торговле; 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; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНОПС — Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов; ЮНФПА — Фонд ООН в области народонаселения; ЮНЭЙДС — Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу.

^a ЮНФПА предоставляет дополнительные 12 недель отпуска по уходу за ребенком, предоставляемого отцу, для сотрудников в «семейных» местах службы, чтобы довести общую продолжительность отпуска для отца до 16 недель независимо от места службы.

^b ЮНИСЕФ предоставляет в общей сложности 16 недель отпуска по уходу за ребенком, предоставляемого отцу, независимо от места службы («семейное» или «несемейное»).

^c В ВОЗ и ЮНЭЙДС действует базовая норма отпуска по беременности и родам продолжительностью в 20 недель при многоплодных родах.

^d ВОЗ предоставляет дополнительные 4 недели отпуска для отца в случае многоплодных родов и дополнительные 2 недели отпуска в связи с усыновлением/удочерением, если речь идет об усыновлении/удочерении более одного ребенка; кроме того, ВОЗ предоставляет отпуск по суррогатному материнству продолжительностью 16 недель (18 недель в случае более одного ребенка) в форме специального отпуска с полным сохранением содержания.

^e Структура «ООН-женщины» дополнительно предоставляет сотрудникам, работающим в местах службы категорий D и E, к отпуску по беременности и родам 8 недель дородового отпуска, в результате общая продолжительность оплачиваемого отпуска составляет 32 недели; отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцу, составляет 16 недель для всех сотрудников, то есть сотрудники в штаб-квартире получают 12 недель специального отпуска с полным сохранением содержания в дополнение к обычному 4-недельному отпуску для отца.

^f ЮНЭЙДС предоставляет основной отпуск по уходу за ребенком для отца продолжительностью 4 недели при рождении одного ребенка и 8 недель при многоплодных родах, дополнительно предоставляется специальный отпуск с полным сохранением содержания продолжительностью 12 недель и 8 недель соответственно.

^g ЮНЭЙДС предоставляет основной отпуск в связи с усыновлением/удочерением и отпуск по суррогатному материнству продолжительностью 8 недель, в дополнение к которому предоставляются 8 недель специального отпуска с полным сохранением содержания при одноплодных родах и 10 недель при многоплодных родах.

^h Подготовительная комиссия ОДВЗЯИ предоставляет 20 недель отпуска по беременности и родам при рождении двойни и 22 недели при рождении тройни, плюс дополнительно 4 недели, если родоразрешение происходит путем кесарева сечения.

ⁱ ВОИС предоставляет дополнительно 8 недель специального отпуска с полным сохранением содержания сотрудникам, работающим по срочным, непрерывным и постоянным контрактам, в результате чего общая продолжительность отпуска составляет 16 недель.

Приложение VII

Родительский отпуск: соответствующие конвенции и рекомендации учреждений и организаций системы Организации Объединенных Наций

Рабочая группа по вопросам родительского отпуска рассмотрела следующие конвенции и рекомендации учреждений и организаций системы Организации Объединенных Наций, касающиеся гендерного равенства, прав работающих женщин на охрану материнства, работников с семьями и здоровья и благополучия матери и ребенка, которые сыграли важную роль в формировании новой политики в ряде организаций общей системы Организации Объединенных Наций:

а) Вопрос об охране материнства работающих женщин находится в центре внимания Международной организации труда (МОТ) с момента ее основания в 1919 году, когда правительства, работодатели и профсоюзы государств-членов приняли Конвенцию 1919 года об охране материнства (№ 3), явившуюся первой конвенцией подобного рода. Охрана материнства преследует две цели: сохранить здоровье матери и новорожденного и обеспечить определенные гарантии занятости (защиту от увольнения и дискриминации, право на возвращение на работу после рождения ребенка, сохранение заработной платы и пособий в период беременности и родов). В своей Конвенции 2000 года об охране материнства (№ 183) МОТ указывает, что все страны, независимо от уровня доходов, должны гарантировать предоставление женщинам оплачиваемого отпуска по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель. В сопутствующей ей Рекомендации 2000 года об охране материнства (№ 191) МОТ предлагает, чтобы ее государства-члены стремились к увеличению продолжительности отпуска по беременности и родам как минимум до 18 недель. Согласно стандартам МОТ для обеспечения приемлемого уровня жизни в период оплачиваемого отпуска по беременности и родам женщинам должно быть гарантировано пособие в размере не менее двух третей их прежнего заработка;

б) Приняв Конвенцию 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (№ 156), МОТ признала, что «для достижения полного равенства мужчин и женщин необходимо изменить традиционную роль как мужчин, так и женщин в обществе и в семье», как указано в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 года, с тем чтобы обеспечить для мужчин и женщин с семейными обязанностями эффективное равенство возможностей заниматься трудовой деятельностью, не подвергаясь дискриминации и, насколько это возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности;

в) В 2012 году Всемирная ассамблея здравоохранения в своей резолюции 65.6¹ одобрила всеобъемлющий план осуществления деятельности в области питания матерей и детей грудного и раннего возраста, в котором были указаны шесть глобальных целей в области питания на период до 2025 года². Пятая цель направлена на повышение показателя исключительно грудного вскармливания в первые шесть месяцев как минимум до 50 процентов. Таким образом, Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) рекомендует матерям во всем мире кормить младенцев исключительно грудью в течение первых шести месяцев жизни ребенка, чтобы обеспечить их оптимальный рост, развитие и здоровье. Она также рекомендует поощрять усовершенствованную практику прикорма для всех детей в возрасте от 6 до 24 месяцев;

¹ Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), документ WHA65/2012/REC/1.

² ВОЗ, документ WHO/NMH/NHD/14.1.

d) Рекомендации ВОЗ основаны на учете особых потребностей биологической матери во время беременности и после родов, когда организм приспосабливается к происходящим изменениям. В Конвенциях МОТ также признаются особые потребности беременных работниц и возможная целесообразность адаптации их рабочих задач с тем, чтобы обеспечить безопасность и здоровье как матери, так и развивающегося ребенка. Положения, касающиеся минимальных периодов охраняемого отпуска в течение непосредственно дородового (2 недели) и послеродового (6 недель)³ периода, должны, таким образом, соответствовать рекомендациям ВОЗ, касающимся наиболее важных аспектов здоровья матери и грудного ребенка. В своем руководстве применительно ко всем аспектам, касающимся состояния биологической матери после рождения ребенка, ВОЗ использует единый термин «послеродовой» период. Постпартумный период начинается сразу после рождения ребенка, когда организм матери, включая уровень гормонов и размер матки, возвращается в состояние, характерное для небеременной женщины. Непосредственно постпартумным периодом принято считать первые шесть недель после рождения ребенка. Поскольку использование на взаимозаменяемой основе терминов «постпартумный» применительно к вопросам, касающимся состояния матери, и «постнатальный» применительно к ребенку иногда вызывает путаницу, ВОЗ предпочитает в обоих случаях пользоваться термином «послеродовой». Вместе с тем определение продолжительности послеродового периода в шесть недель представляется произвольным. В контексте материнской смертности ВОЗ оперирует понятием расширенного послеродового периода, продолжительность которого может составлять до одного года. В этом определении учитывается вероятность депрессивного состояния матери и ее склонности к самоубийству в течение первого года после родов, в связи с чем возникает вопрос, следует или нет учитывать такие самоубийства в показателях материнской смертности. ВОЗ выступает за это определение в своем руководстве 2012 года по применению Международной статистической классификации болезней и проблем, связанных со здоровьем, к материнской смертности⁴. Кроме того, такие факторы, как недосыпание в результате ухода за новорожденным, и другие обстоятельства отражаются на продолжительности периода, требующегося организму биологической матери для полного восстановления. Как следствие, любые положения о родительском отпуске должны принимать во внимание особые потребности биологической матери в обязательном фиксированном периоде отпуска, предоставляемого сразу после рождения ребенка;

e) В Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года указано, что охрана материнства и меры по обеспечению баланса между работой и семьей имеют ключевое значение для достижения целей в области устойчивого развития, в частности цели 3, касающейся обеспечения здорового образа жизни и содействия благополучию, и цели 5 в отношении гендерного равенства. Во-первых, благодаря снижению детской и материнской смертности и заболеваемости охрана материнства способствует укреплению здоровья и повышению благополучия матерей и их детей. Во-вторых, обеспечивая занятость женщин и наличие у них гарантированных доходов в период беременности и после рождения ребенка и способствуя равному распределению неоплачиваемой работы по уходу между женщинами и мужчинами, охрана материнства и меры в поддержку выполнения обязанностей по уходу служат предпосылкой к обеспечению гендерного равенства на работе и дома. Таким образом, семейная политика, предусматривающая, в частности, выплату пособий на детей и

³ ВОЗ, документ WHO/RHR/15.05.

⁴ WHO, *The WHO Application of ICD-10 to Deaths during Pregnancy, Childbirth and the Puerperium: ICD-MM* (Geneva, WHO Press, 2012).

предоставление отпуска по беременности и родам и родительского отпуска, а также политика в области дошкольного образования и ухода имеют решающее значение для достижения этих амбициозных глобальных целей;

f) Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда предложила ориентированную на человека повестку дня, которая укрепляет общественный договор, ставя человека и выполняемую им работу в центр экономической и социальной политики и деловой практики. Упор в этой повестке дня делается на осуществлении преобразующих и поддающихся количественной оценке мер по обеспечению гендерного равенства. В ней подчеркивается, что, поскольку мир труда начинается дома, соответствующая политика, начиная с предоставления родительского отпуска и заканчивая инвестициями в государственные услуги по уходу, должна способствовать совместному выполнению неоплачиваемой работы по уходу дома, чтобы обеспечить подлинное равенство возможностей на рабочем месте⁵;

g) 13 сентября 2017 года Генеральный секретарь провозгласил общесистемную стратегию по достижению гендерного паритета в целях практической реализации общесистемных усилий по выполнению этой приоритетной задачи в Организации Объединенных Наций⁶. Она служит программой действий по достижению паритета на старших руководящих должностях в Организации к 2021 году и на всех уровнях к 2028 году. В частности, в ней определены целевые показатели и подотчетность, специальные меры, благоприятная среда, порядок назначения на старшие должности и параметры задачи. Одна из рекомендованных мер по созданию благоприятной среды заключается в том, чтобы заменить нынешние нормы в отношении отпуска по беременности и родам, отпуска для отца и отпуска в связи с усыновлением/удочерением единой политикой в отношении родительского отпуска, предусматривающей одинаковый по продолжительности период отпуска для всех родителей, при условии, что в связи с особыми потребностями биологических матерей до и после родов им будет предоставляться дополнительный отпуск в соответствии с рекомендацией ВОЗ о шестимесячном отпуске для грудного вскармливания и укрепления эмоциональной связи матери и ребенка. Единая политика предоставления родительского отпуска равной продолжительности, независимо от родительской функции, устранит стигматизацию и возможные опасения по поводу приема на работу женщин в детородном возрасте, поскольку все сотрудники — и мужчины, и женщины — будут иметь равный доступ к родительскому отпуску. Кроме того, этот подход поможет направить усилия на преодоление социальной нормы, в соответствии с которой бремя неоплачиваемой работы по уходу за детьми ложится на женщин, поскольку в итоге небологические матери получают равный доступ к выполнению этой роли, что будет способствовать воспитанию детей на более сбалансированной основе;

h) Руководящие принципы по созданию благоприятных условий⁷ и сопровождающее их дополнительное руководство⁸, разработанные в 2019 году Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») в связи с общесистемной стратегией Генерального секретаря по достижению

⁵ International Labour Organization, *Work for a Brighter Future: Global Commission on the Future of Work*, (Geneva, 2019).

⁶ См. www.un.org/gender/sites/www.un.org.gender/files/gender_parity_strategy_october_2017.pdf.

⁷ URL: <https://digitallibrary.un.org/record/3799577/files/GenderparityEnabling.pdf>.

⁸ URL: www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Gender-parity-Enabling-environment-guidelines-Supplementary-guidance-en.pdf.

гендерного паритета, содержат рекомендации по набору персонала, обеспечению гибкого режима работы, управлению кадровым потенциалом, стандартам поведения и учитывающей интересы семьи политике, направленные на формирование более многообразной, инклюзивной и уважительной рабочей среды — которая является не только предпосылкой достижения гендерного паритета, но и ключом к его сохранению, — и как таковые имели большое значение для технической целевой группы по родительскому отпуску в ее работе. Вторая тематическая область Руководящих принципов конкретно касается политики, учитывающей интересы семьи, устанавливает базовые стандарты высокого уровня для организаций системы Организации Объединенных Наций и предлагает устойчивую перспективу для закрепления позиции Организации Объединенных Наций в качестве ценного работодателя. В Руководящих принципах отмечается следующее:

Политика, учитывающая интересы семьи, это такая политика, которая позволяет сотрудникам эффективно совмещать личные, семейные и профессиональные обязанности, по мере необходимости, на всем протяжении их карьеры. Она играет центральную роль в обеспечении организационной конкурентоспособности работодателя и его способности функционировать эффективно. Было доказано, что проведение такой политики является мощным стимулом повышения вовлеченности сотрудников и нередко служит решающим фактором в плане удержания и обеспечения карьерного роста сотрудников. Организации, которые оказывают сотрудникам достаточную поддержку в вопросах достижения баланса между профессиональной и личной жизнью, с большей степенью вероятности привлекут более широкий круг квалифицированных кандидатов и будут располагать сотрудниками, отличающимися более высоким уровнем преданности организации и удовлетворенности выполняемой работой и использующими, как правило, более продуктивные и современные методы работы.

Стратегия с упором на родительский отпуск составляет основу политики, направленной на удовлетворение потребностей семьи, однако работникам все чаще приходится выполнять и другие обязанности по уходу, например по уходу за престарелыми родителями или больными братом или сестрой. Кроме того, следует учитывать широкий спектр факторов инвалидности, включая психосоциальные и интеллектуальные нарушения, которые зачастую признаются в меньшей степени. Наконец, недопустимо, чтобы поддержка, оказываемая в рамках этой политики, предоставлялась за счет сотрудников, которые не сталкиваются с проблемами ухода за детьми, престарелыми родственниками или иждивенцами.

Приложение VIII

Сводные данные о действующих нормах проезда для поездок по служебным делам или служебных командировок

Две пороговые величины		Одна пороговая величина		
Перелет без пересадок продолжительностью не менее 9 часов или перелет с пересадками продолжительностью не менее 11 часов, включая пересадку (максимум 2 часа на пересадку)	Перелет без пересадок продолжительностью не менее 9 часов или перелет с пересадками продолжительностью не менее 11 часов, включая пересадку (максимум 4 часа на пересадку)	Перелет продолжительностью не менее 12 часов	Перелет продолжительностью не менее 9 часов, включая пересадку	Перелет продолжительностью не менее 7 часов
Подготовительная комиссия ОДВЗЯИ, ИМО, ЦМТ, МТМП, МСЭ, УВКБ ООН, ЮНИДО, ООН, БАПОР, «ООН-женщины», ЮНВТО, ВОЗ	МОМД, ЮНИСЕФ, ЮНЕСКО	ЮНЭЙДС	ФАО, МАГАТЭ, ИКАО, МОТ, ПАОЗ, ПРООН, ЮНФПА, ЮНОПС, ВПП, ВОИС	МФСР

Сокращения: БАПОР — Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ; ВОЗ — Всемирная организация здравоохранения; ВОИС — Всемирная организация интеллектуальной собственности; ВПП — Всемирная продовольственная программа; ИКАО — Международная организация гражданской авиации; ИМО — Международная морская организация; МАГАТЭ — Международное агентство по атомной энергии; МОМД — Международный орган по морскому дну; МОТ — Международная организация труда; МСЭ — Международный союз электросвязи; МТМП — Международный трибунал по морскому праву; МФСР — Международный фонд сельскохозяйственного развития; ОДВЗЯИ — Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний; «ООН-женщины» — Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; ПАОЗ — Панамериканская организация здравоохранения; ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; ФАО — Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций; ЦМТ — Центр по международной торговле; ЮНВТО — Всемирная туристская организация; ЮНЕСКО — Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры; ЮНИДО — Организация Объединенных Наций по промышленному развитию; 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.

Приложение IX

Предлагаемые шкала окладов и суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения размеров вознаграждения (вводятся в действие с 1 января 2023 года)

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

(В долл. США)

Уровень		Ступени												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
ЗГС	Валовой оклад	212 632												
	Чистый оклад	155 837												
ПГС	Валовой оклад	193 080												
	Чистый оклад	142 933												
Д-2	Валовой оклад	154 212	157 747	161 282	164 820	168 359	171 895	175 429	178 968	182 503	186 038			
	Чистый оклад	117 280	119 613	121 946	124 281	126 617	128 951	131 283	133 619	135 952	138 285			
Д-1	Валовой оклад	137 890	140 817	143 750	146 680	149 599	152 683	155 789	158 889	161 998	165 102	168 206	171 308	174 415
	Чистый оклад	106 023	108 072	110 125	112 176	114 219	116 271	118 321	120 367	122 419	124 467	126 516	128 563	130 614
С-5	Валовой оклад	118 901	121 393	123 886	126 373	128 866	131 353	133 847	136 336	138 827	141 316	143 809	146 294	148 790
	Чистый оклад	92 731	94 475	96 220	97 961	99 706	101 447	103 193	104 935	106 679	108 421	110 166	111 906	113 653
С-4	Валовой оклад	97 139	99 353	101 701	104 104	106 507	108 910	111 317	113 720	116 123	118 523	120 931	123 329	125 733
	Чистый оклад	77 326	79 008	80 691	82 373	84 055	85 737	87 422	89 104	90 786	92 466	94 152	95 830	97 513
С-3	Валовой оклад	79 764	81 813	83 863	85 909	87 961	90 008	92 057	94 108	96 155	98 203	100 279	102 501	104 727
	Чистый оклад	64 121	65 678	67 236	68 791	70 350	71 906	73 463	75 022	76 578	78 134	79 695	81 251	82 809
С-2	Валовой оклад	61 680	63 512	65 343	67 175	69 011	70 845	72 680	74 507	76 341	78 172	80 005	81 842	83 672
	Чистый оклад	50 377	51 769	53 161	54 553	55 948	57 342	58 737	60 125	61 519	62 911	64 304	65 700	67 091
С-1	Валовой оклад	47 471	48 896	50 349	51 905	53 459	55 017	56 570	58 128	59 682	61 239	62 793	64 347	65 904
	Чистый оклад	39 401	40 584	41 765	42 948	44 129	45 313	46 493	47 677	48 858	50 042	51 223	52 404	53 587

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

Примечание: 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

(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>
С-4	Валовой оклад	128 140	130 544
	Чистый оклад	99 198	100 881
С-3	Валовой оклад	106 950	109 173
	Чистый оклад	84 365	85 921
С-2	Валовой оклад	85 504	—
	Чистый оклад	68 483	—
С-1	Валовой оклад	67 458	—
	Чистый оклад	54 768	—

Приложение X

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 2022 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	74 232	60 615	122,5	108,5	0,6
С-2	96 050	75 914	126,5	112,0	11,0
С-3	123 192	96 892	127,1	112,6	30,3
С-4	148 112	115 226	128,5	113,8	33,3
С-5	175 615	131 969	133,1	117,9	17,7
Д-1	198 639	151 992	130,7	115,8	5,4
Д-2	216 204	188 523	114,7	101,6	1,7
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					128,5
Соотношение уровней стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					112,9
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					113,9

^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 2020 года.

^b Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 67,8 для 1 месяца и множителя 73,8 для 11 месяцев на основе шкалы окладов, действующей с 1 января 2022 года.

^c Для расчета средних окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов использовались данные кадровой статистики по состоянию на 31 декабря 2020 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 2020 года.

В. Величины разницы в чистом вознаграждении за календарные годы, 2013–2022 годы

Год	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Разница	119,6	117,4	117,2	114,5	113,0	114,4	113,4	113,0	113,4	113,9

Приложение XI

Пересмотренные годовые суммы надбавки за работу в трудных условиях, которые будут выплачиваться с 1 января 2023 года

(В долл. США)

<i>Категория трудности условий</i>	<i>Группа 1 (C-1–C-3)</i>	<i>Группа 2 (C-4 и C-5)</i>	<i>Группа 3 (D-1 и выше)</i>
A	—	—	—
B	6 110	7 330	8 560
C	11 010	13 440	15 890
D	14 670	17 130	19 550
E	18 340	22 000	24 460

Приложение XII

График проведения обследований восьмого цикла в местах расположения штаб-квартир

<i>Место службы</i>	<i>Уведомление адми- нистративных руководителей</i>	<i>Предшествующие обследованию кон- сультации</i>	<i>Представление Председателю пред- шествующего обсле- дованию документа</i>	<i>Сроки проведения обследования</i>	<i>Завершение этапа сбора данных</i>	<i>Анализ результа- тов обследования</i>
Рим	Январь 2023 года	Весна 2023 года	Лето 2023 года	Ноябрь 2023 года	Май 2024 года	Лето 2024 года
Монреаль	Июнь 2023 года	Осень 2023 года	Зима 2023– 2024 годов	Апрель 2024 года	Октябрь 2024 года	Весна 2025 года
Париж	Декабрь 2023 года	Весна 2024 года	Лето 2024 года	Октябрь 2024 года	Апрель 2025 года	Лето 2025 года
Лондон	Июль 2024 года	Осень 2024 года	Зима 2024– 2025 годов	Май 2025 года	Ноябрь 2025 года	Весна 2026 года
Нью-Йорк	Декабрь 2024 года	Весна 2025 года	Лето 2025 года	Октябрь 2025 года	Апрель 2026 года	Лето 2026 года
Женева	Ноябрь 2025 года	Зима 2025– 2026 годов	Весна 2026 года	Сентябрь 2026 года	Март 2027 года	Лето 2027 года
Мадрид	Январь 2026 года	Весна 2026 года	Лето 2026 года	Ноябрь 2026 года	Май 2027 года	Лето 2027 года
Вена	Июнь 2026 года	Осень 2026 года	Зима 2026– 2027 годов	Апрель 2027 года	Октябрь 2027 года	Весна 2028 года

Приложение XIII

Порядок выполнения и параметры экспериментального проекта применения данных из внешних источников

1. Во всех местах службы, для которых можно получить внешние данные об окладах от двух отобранных поставщиков, экспериментальный проект будет осуществляться на основе методологий I и II. В местах, где такие данные из внешних источников недоступны, проводится обычное обследование следующим образом:

а) для целей контроля и оценки продолжительность восьмого цикла обследований будет сокращена до пяти лет за счет проведения двух обследований в местах расположения штаб-квартир в год и одновременного проведения в течение того же периода обследований в других местах, для которых применяется методология I;

б) учитывая обеспокоенность заинтересованных сторон по поводу участия работодателей, требуемое число работников на одного отобранного работодателя будет установлено на уровне 20 человек для всех мест. Работодатели с числом работников менее 20 человек рассматриваться не будут. У каждого из отобранных работодателей для базовых должностей должны быть сопоставимые должности по крайней мере для одной из каждых трех должностей плюс одна должность, а для обследуемых разрядов — по крайней мере один из каждых двух разрядов плюс один разряд. Сопоставимые должности, на которых работает по одному сотруднику, не рассматриваются, за исключением должностей, не имеющих аналогов. В местах службы категорий III, IV и V требование «плюс одна должность» или «плюс один разряд» не применяется к глобальным компараторам, одобренным ответственным учреждением в качестве таковых;

в) этап сбора данных в процессе обследования будет проводиться в течение периода до шести месяцев начиная с базовой даты обследования. В исключительных случаях этот этап может быть продлен еще на один месяц, если в течение указанного срока удастся заручиться участием дополнительных работодателей, предложенных на подготовительном этапе;

г) в местах службы, в которых в течение шестимесячного периода будет достигнуто участие необходимого числа работодателей (3, 5, 7, 10, 15 или 20), позиционная оценка окладов в общей системе будет проводиться только на основе данных, собранных у опрошенных работодателей;

д) в местах службы категорий I и II, обследования в которых проводятся по методологиям I и II, при достижении минимального числа работодателей (7, 11 или 13) для замены данных от недостающего числа работодателей будут использоваться данные об изменении размеров окладов из внешних источников, если местный комитет по обследованию окладов подтвердит, что усилия по выявлению и обеспечению участия дополнительных работодателей в течение шести месяцев были исчерпаны;

е) если в течение шестимесячного периода не будет обеспечено участие необходимого числа работодателей, представляющих государственный сектор, включая, при необходимости, работодателей, представляющих национальную гражданскую службу, то оценка позиционирования окладов будет проводиться с использованием только данных об окладах из внешних источников;

g) после сбора данных от необходимого числа работодателей, представляющих государственный сектор, включая, при необходимости, работодателей, представляющих национальную гражданскую службу, местный комитет по обследованию окладов может единогласно принять решение либо о замещении всех данных, полученных от работодателей, представляющих частный сектор, данными об окладах из внешних источников, либо о продолжении сбора данных у необходимого числа работодателей. Если в течение шестимесячного периода необходимое минимальное число обследованных и отобранных работодателей не будет достигнуто, то вместо недостающих данных по работодателям будут использоваться данные об окладах из внешних источников. Ни один обследованный работодатель, отвечающий требованиям методологии, не будет исключен из окончательного анализа, если только не будет превышено максимально необходимое число работодателей.

2. При использовании данных из внешних источников такие данные будут получены от двух поставщиков на уровне 75-й процентиля с учетом эквивалентов уровней разрядов, которые наиболее точно соответствуют разрядам в Организации Объединенных Наций. По возможности данные из внешних источников будут отфильтрованы по местоположению. Для сопоставления с окладами в общей системе на базовом уровне, которым является ступень 1, будут использоваться данные того поставщика, чьи данные обеспечивают установление наиболее высоких уровней окладов.

3. В соответствии с решением Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), принятым ранее, отрицательные результаты обследования применяться не будут. Для отслеживания изменений окладов во время промежуточных корректировок будут установлены условные шкалы до тех пор, пока не будет ликвидирован разрыв между замороженной шкалой и условной шкалой или пока не будет проведено следующее всеобъемлющее обследование.

4. При использовании данных об окладах из внешних источников корректировка на величину положительного результата будет производиться в том случае, если он находится в диапазоне, не превышающем трехкратный размер самого последнего процентного показателя изменения окладов, о котором сообщил поставщик, чьи данные использовались в рамках обследования. Любая доля увеличения в процентном выражении, которая не была учтена в корректировке по результатам оценки, будет учтена в размере последующих промежуточных корректировок, которые будут ограничиваться той же пороговой величиной.

5. Промежуточные корректировки будут проводиться на основе предыдущих решений Комиссии, то есть на основе данных об изменении размеров окладов из внешних источников, того или иного индекса, сочетания индексов или результатов мини-обследования. Эти корректировки будут инициированы ответственным учреждением или секретариатом КМГС, в зависимости от обстоятельств.

6. По завершении обследования окладов местные комитеты по обследованию окладов должны будут представить в секретариат КМГС или ответственное учреждение составленный на основе стандартного шаблона доклад о своем опыте участия в экспериментальном проекте с учетом критериев оценки проекта, изложенных в приложении XIV к докладу Комиссии о методологии обследования I, предназначенной для мест расположения штаб-квартир (ICSC/94/R.16), и в приложении IX к докладу о методологии обследования II, предназначенной для мест службы, не относящихся к местам расположения штаб-квартир и аналогичным местам службы (ICSC/94/R.17). Доклад должен содержать описание, в частности, работы, проделанной для достижения требуемого числа компараторов в течение периода сбора данных. Следует также

включить замечания о качественных аспектах, относящихся к общему впечатлению от участия в экспериментальном проекте. Секретариат КМГС или ответственное учреждение будут также собирать замечания назначенного специалиста по обследованию окладов относительно общего опыта реализации экспериментального проекта в соответствующем месте службы.

7. Рекомендуется создать механизм обзора экспериментального проекта для рассмотрения и анализа отзывов об осуществлении этого проекта. Механизм должен включать одного представителя федераций персонала, одного представителя организаций, одного представителя ответственного учреждения и секретариат КМГС.

8. На основе информации, собранной в рамках механизма обзора экспериментального проекта, секретариат КМГС будет регулярно представлять Комиссии доклады о состоянии дел, содержащие сведения об опыте, накопленном в ходе выполнения экспериментального проекта в течение определенного периода времени, и об извлеченных в этой связи уроках.

9. Окончательная оценка экспериментального проекта будет проводиться на основе промежуточных докладов, направляемых в Комиссию.

10. Секретариат КМГС в целях контроля будет ежегодно приобретать данные из внешних источников для 8 мест расположения штаб-квартир и 12 дополнительных мест службы, представляющих все категории. Результаты анализа на основе этих данных будут включены в оценку экспериментального проекта в конце восьмого цикла проведения обследований.

11. Секретариат КМГС и ответственное учреждение будут предоставлять местным комитетам по обследованию окладов всю информацию, относящуюся к обследованию, и, в частности, доступ к данным из внешних источников для целей проверки. На протяжении всего процесса всем сторонам предоставляется одна и та же информация, и они обязаны соблюдать соглашения о конфиденциальности.

12. Секретариат КМГС и ответственное учреждение продолжают проводить обучение членов местных комитетов по обследованию окладов.

13. Для учета особых обстоятельств Председатель Комиссии по запросу местного комитета по обследованию окладов и специалиста по обследованию окладов, представленному через ответственное учреждение, может в порядке исключения утвердить исключения из настоящих правил.



22-12597 (R) 061022 141022

