



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
1 October 2015
Russian
Original: English

Семидесятая сессия

Пятый комитет

Пункты 134, 139, 141 и 148 повестки дня

**Предлагаемый бюджет по программам на
двухгодичный период 2016–2017 годов**

Управление людскими ресурсами

Общая система Организации Объединенных Наций

**Административные и бюджетные аспекты
финансирования операций Организации
Объединенных Наций по поддержанию мира**

Административные и финансовые последствия решений и рекомендаций, содержащихся в докладе Комиссии по международной гражданской службе за 2015 год*

**Заявление, представленное Генеральным секретарем
в соответствии с правилом 153 правил процедуры
Генеральной Ассамблеи**

Резюме

В настоящем заявлении, представляемом в соответствии с правилом 153 правил процедуры Генеральной Ассамблеи, рассматриваются административные и финансовые последствия решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для общей системы, в частности для предлагаемого бюджета по программам Организации Объединенных Наций на двухгодичный период 2016–2017 годов. В целях представления всеобъемлющей информации в настоящем заявлении также рассматриваются последствия для бюджетов операций по поддержанию мира на 2015/16 и 2016/17 финансовые периоды осуществления операций по поддержанию мира.

* Настоящее заявление было подготовлено на основе предварительного варианта доклада Комиссии по международной гражданской службе за 2015 год (A/70/30).



В случае одобрения Генеральной Ассамблеей рекомендаций Комиссии чистый объем испрашиваемых ассигнований сократится, по оценкам, приблизительно на 16 827 900 долл. США в рамках предлагаемого бюджета по программам Организации Объединенных Наций на двухгодичный период 2016–2017 годов, и соответствующие бюджетные последствия будут рассматриваться в контексте пересмотренной сметы: последствия изменений обменных курсов и темпов инфляции. Чистый объем испрашиваемых ассигнований на операции по поддержанию мира на финансовый период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года увеличится, по оценкам, на 83 600 долл. США, и соответствующие бюджетные последствия будут рассматриваться в контексте докладов об исполнении бюджета за указанный период; чистый объем потребностей в ресурсах на финансовый период осуществления операций по поддержанию мира с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года увеличится, по оценкам, на 40 000 долл. США, что будет принято во внимание при подготовке в будущем соответствующих предлагаемых бюджетов.

I. Введение

1. В годовом докладе Комиссии по международной гражданской службе за 2015 год (A/70/30) изложены решения и рекомендации, имеющие финансовые последствия для предлагаемого бюджета по программам Организации Объединенных Наций на двухгодичный период 2016–2017 годов, бюджетов операций по поддержанию мира на финансовый период осуществления операций по поддержанию мира 2015/16 года и будущих предлагаемых бюджетов миротворческих миссий на финансовый период 2016/17 года и касающиеся следующих вопросов:

- а) условия службы, общие для сотрудников категории специалистов и выше и сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе: возраст обязательного увольнения и всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения в общей системе;
- б) вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше: пересмотр шкалы базовых/минимальных окладов;
- в) вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе: обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке, Кингстоне и Лондоне.

II. Условия службы, общие для сотрудников категории специалистов и выше и сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе

A. Возраст обязательного увольнения

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

3. Введение в 2016 (или 2017) году повышения возраста обязательного увольнения для сотрудников, нанятых до 1 января 2014 года, не было учтено при подготовке предлагаемого бюджета по программам на 2016–2017 годы, в частности при определении должностей, которые планируется упразднить или на заполнение которых планируется ввести мораторий. Введение повышения возраста обязательного увольнения в 2016 (или 2017) году будет, таким образом, иметь негативные последствия для запланированного осуществления предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов, поскольку руководители программ должны будут определить альтернативные меры для того, чтобы сохранить предлагаемый объем бюджета.

В. Всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения в общей системе

4. На своей семьдесят пятой сессии в 2012 году Комиссия постановила включить в свою программу работы на 2013–2014 годы всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения в общей системе в целях обеспечения того, чтобы его элементы по-прежнему соответствовали своему назначению. В своей резолюции 67/257 Генеральная Ассамблея просила Комиссию доложить Ассамблее как можно скорее, но не позднее основной части ее семидесятой сессии, об окончательных выводах и рекомендациях по итогам всеобъемлющего пересмотра.

5. В результате проведения всеобъемлющего пересмотра Комиссия представляет рекомендации, некоторые из которых включают предлагаемые переходные меры для нынешних сотрудников, а также общий объем финансовых последствий по сравнению с затратами на нынешний пакет, которые выражаются в чистом сокращении на 113 200 000 долл. США в год для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы после окончания действия предлагаемых переходных мер и полного введения предлагаемой системы. Комиссия предполагает, что получить это сокращение в полной мере будет возможно только на шестой год после введения предлагаемой системы в связи с принятием вышеуказанных предлагаемых переходных мер в отношении существующих сотрудников. Поэтому если датой введения предлагаемой системы будет 1 января 2016 года, то чистое сокращение в полном объеме будет получено только после 1 января 2021 года, после окончания действия переходных мер. Из общей суммы, на которую, по оценкам, сократится объем потребностей, на долю бюджета по программам Организации Объединенных Наций и бюджетов операций по поддержанию мира, как предусмотрено Комиссией, будет приходиться чистое сокращение потребностей на сумму 42 830 000 долл. США¹ в год начиная с шестого года после введения предлагаемой системы.

6. В том случае, если Генеральная Ассамблея утвердит рекомендации Комиссии, необходимо будет принять ряд мер для внедрения элементов предлагаемой системы, включая внесение поправок в правила и положения о персонале, и для внесения необходимых изменений в программное обеспечение системы общеорганизационного планирования ресурсов («Умоджа»). Таким образом, прогнозируется, что скорейшей датой осуществления рекомендаций, которые касаются надбавок за работу в трудных условиях, дополнительных надбавок за работу в трудных условиях/надбавок за работу в «несемейных» местах

¹ Подробные данные представлены в приложении к настоящему докладу в таблице 4. Для расчета финансовых последствий для предлагаемого бюджета по программам и бюджетов операций по поддержанию мира использовались представленные Комиссией оценки финансовых последствий. Оценки Комиссии рассчитывались на основе общего числа сотрудников, взятого из данных кадровой статистики Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2012 года (СЕВ/2013/HLCM/HR/12), в которых не были учтены сотрудники категории полевой службы; из общего числа сотрудников категории специалистов в общей системе Организации Объединенных Наций (9984 человека) должности 4211 сотрудников (или 42,2 процента) финансировались за счет бюджета по программам, а должности 3037 сотрудников (или 30,4 процента) финансировались за счет бюджетов операций по поддержанию мира.

службы, выплат для стимулирования мобильности и выплат и льгот в связи с переездом и которые могут потребовать внесения изменений в правила о персонале и соответствующие административные инструкции, будет 1 июля 2016 года. Другие элементы, касающиеся, в том числе, единой шкалы окладов, надбавки на супруга, досрочного отпуска на родину и субсидии на репатриацию, можно будет ввести только 1 января 2017 года из-за необходимости внести соответствующие поправки в положения о персонале после их обязательного утверждения Генеральной Ассамблеей. Поскольку Комиссия рекомендует ввести предлагаемую систему субсидирования образования спустя один полный учебный год после окончания учебного года, в котором будет утверждена эта система, согласно прогнозам, датой внедрения новой системы для большинства сотрудников станет 1 сентября 2017 года. При расчете финансовых последствий для предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов и бюджетов операций по поддержанию мира, изложенных в нижеследующих разделах, учитывались вышеуказанные сроки осуществления.

7. Следует отметить, что изменения, которые потребуются внести в программное обеспечение системы общеорганизационного планирования ресурсов («Умоджа»), как ожидается, повлекут за собой дополнительные расходы, которые будут определены после принятия Генеральной Ассамблеей решения о рекомендациях Комиссии.

Единая шкала окладов и признание иждивенцев (при условии внедрения предлагаемой системы 1 января 2017 года)

8. Нынешняя система предусматривает две шкалы окладов — для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и для сотрудников, имеющих иждивенцев. Выплата оклада по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, производится тем сотрудникам, которые имеют супруга на иждивении, или тем сотрудникам, которые не имеют супруга на иждивении, но имеют на иждивении ребенка. Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее: а) ввести структуру единой шкалы базовых/минимальных окладов для всех сотрудников категории специалистов и выше независимо от их семейного положения; б) применять ставки налогообложения персонала в сочетании с валовыми базовыми окладами после введения единой шкалы окладов; в) корректировать в связи с этим ставки шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения; и d) ввести надбавку на находящегося на иждивении супруга в размере 6 процентов от чистого вознаграждения. Сотрудникам, которые не имеют на иждивении супруга и получают оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют первого находящегося на иждивении ребенка, вместо указанной надбавки будет выплачиваться надбавка на детей. Построение предлагаемой шкалы окладов подразумевает также структурные изменения по сравнению с нынешней шкалой, включающей диапазоны по классам и их сужение. Предлагается ввести более единообразную шкалу окладов, предусматривающую 13 ступеней в классах С-1–С-5 с добавлением дополнительных ступеней в классах Д-1 и Д-2. Комиссия рекомендует также предусмотреть для сотрудников категории специалистов и выше ежегодное повышение для ступеней 1–7 и повышение один раз в два года для последующих ступеней, сохранить повышение по ступеням один раз в два года для уровней Д-1 и Д-2, как это предусмотрено в нынешней системе, и заменить нынешний порядок ускоренного по-

вышения по ступеням, используемый в качестве стимула, другими видами денежного и неденежного поощрения.

9. Кроме того, Комиссия рекомендует принять в рамках перехода на единую шкалу окладов переходные меры для а) сотрудников, которым оклады в рамках нынешней системы вознаграждения выплачиваются по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют первого находящегося на иждивении ребенка, но которые в рамках пересмотренной системы будут иметь право на получение надбавки на ребенка; б) сотрудников, у которых размер зачитываемого для пенсии вознаграждения в результате перехода на единую шкалу окладов станет меньше нынешнего размера их зачитываемого для пенсии вознаграждения; и с) сотрудников, у которых размер базового оклада после перехода на единую шкалу окладов будет превышать максимальную ставку оклада для их класса по этой шкале.

10. Введение предлагаемой единой шкалы окладов позволит после окончания действия предлагаемых переходных мер получить чистое сокращение потребностей в рамках бюджета по программам Организации Объединенных Наций и бюджетов операций по поддержанию мира, которое в общей сложности составит 6 160 000 долл. США в год.

11. Финансовые последствия для предлагаемого бюджета по программам Организации Объединенных Наций на двухгодичный период 2016–2017 годов будут выражаться, по оценкам, в чистом увеличении потребностей на 1 570 000 долл. США с учетом принятия предлагаемых переходных мер и даты осуществления 1 января 2017 года.

12. Финансовые последствия для предлагаемых бюджетов операций по поддержанию мира на финансовый период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года будут выражаться, по оценкам, в чистом увеличении потребностей на 570 000 долл. США с учетом принятия предлагаемых переходных мер и даты осуществления 1 января 2017 года.

Надбавка за работу в трудных условиях, дополнительная надбавка за работу в трудных условиях/надбавка за работу в «несемейных» местах службы и стимулирование мобильности (при условии введения предлагаемой системы 1 июля 2016 года)

Надбавка за работу в трудных условиях

13. Нынешняя система надбавок за работу в трудных условиях состоит из пяти категорий трудности условий (А–Е) в зависимости от конкретного места службы и включает следующие элементы: а) выплату фиксированной суммы, которая варьируется в зависимости от категории места службы, класса сотрудника и его семейного положения; б) выплату сотрудникам, работающим в местах службы категории В–Е, окладов, сумма которых увеличивается пропорционально повышению уровня трудности условий; и с) выплату надбавки в разбивке по классам должностей: от С-1 до С-3, от С-4 до С-5 и от Д-1 до Д-2.

14. Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее ввести скорректированную систему надбавок за работу в трудных условиях, в которой будет установлена единая ставка надбавки за работу в трудных условиях, определяемая в зависимости от категории места службы и класса сотрудника и не зависящая от его семейного положения.

Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях

15. Нынешняя система дополнительных надбавок за работу в трудных условиях предусматривает выплату дополнительной надбавки в зависимости от класса сотрудника и его семейного положения: сотрудники на должностях классов С-1–С-3 получают пособие в размере 6540 долл. США по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и 17 440 долл. США по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев; сотрудники на должностях классов С-4–С-5 получают пособие в размере 7845 долл. США по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и 20 920 долл. США по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев; и сотрудники на должностях классов Д-1 и Д-2 получают пособие в размере 8700 долл. США по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и 23 250 долл. США по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев.

16. Комиссия рекомендует заменить существующую дополнительную надбавку за работу в трудных условиях надбавкой за работу в «несемейных» местах службы, которая выплачивается в виде фиксированной суммы и зависит только от семейного положения сотрудника. В рамках предлагаемой системы сотрудники, имеющие иждивенцев, будут получать пособие в размере 19 800 долл. США в год, в то время как размер пособия, выплачиваемого другим сотрудникам, составит 7500 долл. США.

Надбавка за мобильность

17. Нынешняя схема выплаты надбавки за мобильность действует следующим образом: а) в местах службы категорий А-Е надбавка выплачивается начиная со второго назначения и увеличивается при каждом следующем назначении до седьмого назначения, после чего ее сумма не меняется; б) в местах службы категории Н надбавка выплачивается сотрудникам, проработавшим по меньшей мере два предшествующих назначения в месте службы категорий А-Е, либо же начиная с четвертого назначения в месте службы категории Н и увеличивается до максимальной суммы при седьмом назначении или одном из последующих назначений; и с) надбавка выплачивается в виде фиксированной суммы, устанавливаемой исходя из числа назначений, класса должности и наличия иждивенцев.

18. Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее вместо нынешней надбавки за мобильность ввести выплату для стимулирования мобильности. В соответствии с предлагаемой системой сотрудникам, работающим в местах службы категорий А-Е и ранее проработавшим по меньшей мере два назначения в таких местах службы, на протяжении периода не более пяти лет подряд в одном и том же месте службы выплачивалась бы следующая фиксированная сумма, которая варьируется в зависимости лишь от класса должности: 6500 долл. США в год для классов С-1–С-3; 8125 долл. США для классов С-4 и С-5; и 9750 долл. США для уровней Д-1 и выше. В местах службы категории Н такая выплата не будет предоставляться. В качестве переходной меры, связанной с введением выплаты для стимулирования мобильности, Комиссия предлагает также продолжать выплачивать сотрудникам, которые перешли в новое место службы до даты вступления в силу новой выплаты, надбавку за мобильность в нынешних размерах на протяжении периода не более пяти лет, пока они рабо-

тают в данном месте службы, или до тех пор, пока эти сотрудники не переведутся в другое место службы.

Совокупные финансовые последствия

19. Если приведенные выше рекомендации, касающиеся надбавки за работу в трудных условиях, дополнительной надбавки за работу в трудных условиях/надбавки за работу в «несемейных» местах службы и выплаты для стимулирования мобильности, будут приняты, то после прекращения действия переходных мер это приведет к совокупному общему чистому увеличению потребностей по бюджету по программам Организации Объединенных Наций и бюджетам операций по поддержанию мира на 1 360 000 долл. США в год.

20. Финансовые последствия для предлагаемого бюджета по программам Организации Объединенных Наций на двухгодичный период 2016–2017 годов, с учетом переходных мер и если предлагаемые изменения вступят в силу 1 июля 2016 года, выражаются, по оценкам, в чистом увеличении потребностей на 1 080 000 долл. США.

21. Финансовые последствия для предлагаемых бюджетов операций по поддержанию мира на финансовый период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года, с учетом переходных мер и если предлагаемые изменения вступят в силу 1 июля 2016 года, выражаются, по оценкам, в чистом увеличении потребностей на 4 390 000 долл. США.

Субсидия на образование и специальная субсидия на образование (при введении предлагаемой системы 1 сентября 2017 года)

22. Механизм возмещения в рамках существующей системы обычного субсидирования образования основан на использовании 15 валютных/страновых зон с установленной отдельно для каждой зоны максимальной пороговой суммой допустимых расходов и предусматривает возмещение расходов сотрудникам в пределах 75 процентов на основе принципа совместного несения расходов. Допустимые расходы включают плату за обучение, сборы, связанные с зачислением в учебное заведение, расходы на учебники, ежедневные расходы на проезд до учебного заведения и различные прочие расходы, в том числе сборы на капитальное развитие. В рамках ныне действующей системы покрываются также расходы на пансион в пределах допустимых расходов для всех уровней и мест службы. В каждом учебном году оплачивается поездка к месту обучения, если ребенок обучается за пределами места службы сотрудника. В настоящее время субсидия на образование выплачивается сотрудникам вплоть до тех пор, пока ребенок не окончит полный курс очного обучения в учебном заведении, или до конца четвертого года обучения в высшем учебном заведении и перестает выплачиваться по истечении учебного года, в котором ребенку исполнилось 25 лет.

23. Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее: а) изменить критерии покрытия расходов на высшее образование таким образом, чтобы субсидия выплачивалась до конца учебного года, в котором ребенок завершает четырехлетний курс обучения в высшем учебном заведении или получает диплом о высшем образовании первой ступени, в зависимости от того, что наступает раньше, при этом верхний возрастной предел составляет 25 лет; б) сохранить принцип совместного несения расходов; в) относить к допустимым в рамках систе-

мы расходам плату за обучение (включая плату за обучение родному языку) и сборы в связи с зачислением в учебное заведение, а также оплату стоимости пансиона; d) возмещать плату за обучение и расходы в связи с зачислением в учебное заведение по глобальной скользящей шкале, которая насчитывает семь ступеней и в рамках которой предусматривается снижение размеров возмещения с 86 процентов для нижней ступени до 61 процента для шестой ступени и до 0 процентов для седьмой ступени; e) предоставлять на оплату расходов на пансион паушальную сумму в размере 5000 долл. США только сотрудникам, которые работают в периферийных местах службы и дети которых обучаются в начальных и средних школах-интернатах за пределами места службы этих сотрудников, признав, что в исключительных случаях материальная помощь на оплату расходов на пансион может предоставляться сотрудникам, работающим в местах службы категории Н, по усмотрению административного руководителя организации; f) оплачивать каждый учебный год в рамках системы субсидирования образования проезд детей сотрудников, получающих материальную помощь на оплату расходов на пансион, до места учебы и обратно; и g) соответствующим организациям оплачивать сборы на капитальное развитие вне рамок системы субсидирования образования.

24. Что касается специальной субсидии на образование, то Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее: а) сохранить принципы действия системы в том, что касается условий получения субсидии, перечня допустимых расходов, оснований для получения материальной помощи на оплату расходов на пансион и субсидирования расходов на проезд к месту учебы и обратно; b) согласовать сумму максимально допустимых расходов с соответствующей суммой для обычной субсидии на образование, с тем чтобы установить максимальную сумму, равной верхнему пределу верхней ступени применяемой глобальной скользящей шкалы; и c) для целей предоставления материальной помощи на оплату расходов на пансион использовать фактические расходы при расчете общей суммы допустимых расходов, возмещаемых в пределах суммы, складывающейся из общего максимального размера субсидии, равного верхнему пределу верхней ступени глобальной скользящей шкалы, и суммы в размере 5000 долл. США (эквивалентной паушальной сумме, выплачиваемой на оплату расходов на пансион в рамках предоставления обычной субсидии на образование).

25. Если приведенные выше рекомендации будут приняты, то это приведет к общему чистому сокращению потребностей на 15 920 000 долл. США в год, которое коснется и бюджета по программам Организации Объединенных Наций, и бюджетов операций по поддержанию мира. Хотя переходных мер по этой категории принимать не предлагается, Комиссия рекомендует ввести предлагаемую систему для предоставления как обычной, так и специальной субсидий на образование спустя один полный учебный год после окончания учебного года, в котором будет утверждена эта система; ожидается, что для большинства сотрудников это будет 1 сентября 2017 года.

26. Учитывая вышесказанное, финансовые последствия для предлагаемого бюджета по программам Организации Объединенных Наций на двухгодичный период 2016–2017 годов выражаются, по оценкам, в чистом увеличении потребностей на 3 080 000 долл. США. Поскольку предлагается, чтобы эти изменения вступили в силу 1 сентября 2017 года, они не будут иметь финансовых

последствий для будущих предлагаемых бюджетов операций по поддержанию мира на финансовый период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года.

Досрочный отпуск на родину (при введении предлагаемой системы 1 января 2017 года)

27. В соответствии с ныне действующей системой сотрудники, работающие в местах службы категорий Н, А или В, имеют право на оплату поездки в отпуск на родину каждые 24 месяца, а сотрудники, работающие в местах службы категорий С, D и Е, — на досрочный отпуск на родину каждые 12 месяцев. Кроме того, сотрудникам, работающим в местах службы с очень трудными условиями, периодически оплачивается поездка в отпуск для отдыха и восстановления сил.

28. Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее отменить практику оплаты поездок в досрочный отпуск на родину по причине частичного совпадения между целями поездок в досрочный отпуск на родину и в отпуск для отдыха и восстановления сил.

29. Предлагаемая отмена практики оплаты поездок в досрочный отпуск на родину привела бы к общему сокращению потребностей по бюджету по программам Организации Объединенных Наций и бюджетам операций по поддержанию мира на 13,5 млн. долл. США в год. Переходных мер в связи с отменой этого пособия принимать не предлагается.

30. Финансовые последствия для предлагаемого бюджета по программам Организации Объединенных Наций на двухгодичный период 2016–2017 годов при введении предлагаемой системы 1 января 2017 года выражаются, по оценкам, в чистом сокращении потребностей на 1 930 000 долл. США.

31. Финансовые последствия для предлагаемых бюджетов операций по поддержанию мира на финансовый период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года при введении предлагаемой системы 1 января 2017 года выражаются, по оценкам, в чистом сокращении расходов на 5 790 000 долл. США.

Репатриация и элементы, связанные с переездом, выходное пособие и субсидия в случае смерти (при введении предлагаемой системы для элементов, связанных с переездом, 1 июля 2016 года, а для всех остальных элементов — 1 января 2017 года)

Субсидия на репатриацию

32. В рамках ныне действующей системы субсидия на репатриацию выплачивается всем сотрудникам, переезжающим из места службы по увольнению, даже тем, кто проработал лишь короткий срок. Субсидия складывается из чистого базового оклада за четыре недели за каждый год из первых двух лет работы вне родной страны и чистого базового оклада за две недели за каждый дополнительный год вплоть до двенадцатого года для сотрудников, имеющих иждивенцев, тогда как для сотрудников, не имеющих иждивенцев, установлена меньшая сумма.

33. Комиссия предлагает новую систему, которая предусматривает пороговый стаж работы как условие для приобретения права на субсидию. Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее: а) подтвердить логическое обоснование

субсидии на репатриацию в качестве приобретенной за время службы льготы, предоставляемой сотрудникам, работавшим не в родной стране и покидающим по увольнению со службы страну своего последнего места службы; а также б) установить пороговый стаж службы за рубежом продолжительностью в пять лет в качестве требования для возникновения права на получение субсидии на репатриацию.

Переезд

34. Ныне действующий пакет элементов, связанных с переездом, включает: а) оплату поездки в связи с переездом; б) перевозку имущества, включая следующие варианты: организация самой организацией полной перевозки имущества с соблюдением установленных норм по весу/объему исходя из размера семьи, либо выплата надбавки в связи с неполным переездом, либо выплата субсидии на переезд в размере 15 000 долл. США для сотрудников, переезжающих с удовлетворяющими соответствующим критериям членами семьи, и в размере 10 000 долл. США для сотрудников без семьи; а также с) субсидию при назначении, складывающуюся из одного месячного оклада, суточных за 30 дней и суточных за 30 дней в размере 50 процентов от полной ставки суточных на каждого удовлетворяющего соответствующим критериям члена семьи.

35. Комиссия рекомендует ввести новый пакет связанных с переездом элементов, включающий оплату поездки в связи с переездом, перевозку имущества и субсидию на обустройство. Комиссия рекомендует с введением нового пакета упразднить надбавку в связи с неполным переездом, а также субсидию при назначении и субсидию на переезд. Предлагаемая система включает изменения, касающиеся перевозки имущества в связи с переездом, а именно в ней предусматриваются следующие варианты: организуемая самой организацией перевозка домашнего имущества в связи с полным переездом с соблюдением установленных норм по объему исходя из размера семьи, либо полная перевозка домашнего имущества, организуемая сотрудником, с возмещением расходов на нее организацией и с соблюдением установленных норм по объему исходя из размера семьи, либо выплата сотруднику паушальной суммы, равной 70 процентам фактических расходов на перевозку имущества с соблюдением установленных норм, либо выплата паушальной суммы, размер которой устанавливается организацией из расчета 70 процентов стоимости прошлых перевозок и не превышает 18 000 долл. США. Предлагаемая система предусматривает также субсидию на обустройство, складывающуюся из суточных за 30 дней на сотрудника и суточных за 30 дней в размере 50 процентов от полной ставки суточных на каждого удовлетворяющего соответствующим критериям члена семьи, а также паушальной суммы, эквивалентной сумме базового оклада и корректива по месту службы для ступени VI класса C-4.

36. Комиссия также сформулировала рекомендации в отношении переходных мер для элементов, связанных с репатриацией, переездом и назначением, включая: а) меры, направленные на то, чтобы сохранить за нынешними сотрудниками право на получение субсидии на репатриацию в соответствии с нынешней шкалой за число лет, проработанных на момент введения новой системы; а также б) меры, направленные на то, чтобы продолжать выплачивать сотрудникам, которые будут совершать переезд до даты введения предлагаемого пакета и выбирать вариант «неполного переезда» (т.е. частичную перевозку имущества), надбавку в связи с неполным переездом на протяжении периода

не более пяти лет, пока они работают в данном месте службы, или до тех пор, пока эти сотрудники не переведутся в другое место службы.

Выходное пособие и субсидия в случае смерти

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

Совокупные финансовые последствия

38. Если приведенные выше рекомендации, касающиеся репатриации и элементов, связанных с переездом, выходного пособия и субсидии в случае смерти, будут приняты, то после прекращения действия переходных мер это приведет к совокупному общему чистому сокращению потребностей на 8 610 000 долл. США в год, которое затронет и бюджет по программам Организации Объединенных Наций, и бюджеты операций по поддержанию мира.

39. Финансовые последствия для предлагаемого бюджета по программам Организации Объединенных Наций на двухгодичный период 2016–2017 годов при введении предлагаемой системы для элементов, связанных с переездом, 1 июля 2016 года, а для всех остальных элементов — 1 января 2017 года выражаются, по оценкам, в чистом увеличении потребностей на 1,3 млн. долл. США.

40. Финансовые последствия для предлагаемых бюджетов операций по поддержанию мира на финансовый период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года при введении предлагаемой системы для элементов, связанных с переездом, 1 июля 2016 года, а для всех остальных элементов — 1 января 2017 года выражаются, по оценкам, в чистом увеличении потребностей на 870 000 долл. США.

III. Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше: пересмотр шкалы базовых/минимальных окладов

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

водятся с использованием обычного метода включения пунктов множителя корректива по месту службы в ставки базового/минимального оклада, а именно путем увеличения размера базового оклада при соразмерном уменьшении величины корректива по месту службы.

42. Комиссия была проинформирована о том, что с 1 января 2015 года ставки базовой Общей шкалы у компаратора были увеличены на 1 процент. Кроме того, в Соединенных Штатах были внесены небольшие изменения в ставки налогообложения на 2015 год на федеральном уровне. В штатах Мэриленд и Виргиния никаких изменений в налоговое законодательство в отношении 2015 года внесено не было. На уровне федерального округа Колумбия было внесено несколько изменений в целях снижения налогового бремени.

43. В этой связи Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить, при условии принятия соответствующего решения относительно единой шкалы окладов, введение с 1 января 2016 года пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше, которая приводится в приложении IV к докладу Комиссии и ставки которой являются результатом их корректировки на 1,08 процента, осуществленной путем повышения ставок шкалы базовых/минимальных окладов и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размер получаемого на руки вознаграждения не изменяется.

44. Финансовые последствия корректировки ставок шкалы базовых/минимальных окладов для предлагаемого бюджета по программам Организации Объединенных Наций на двухгодичный период 2016–2017 годов, по оценкам, будут выражаться в увеличении объема ассигнований на 2016 год на 232 100 долл. США², при условии принятия соответствующего решения относительно единой шкалы окладов, которое вступит в силу с 1 января 2017 года.

45. Финансовые последствия корректировки ставок шкалы базовых/минимальных окладов для операций по поддержанию мира, по оценкам, будут выражаться в увеличении объема ассигнований на финансовый период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года (шесть месяцев) на 83 600 долл. США, при условии принятия соответствующего решения относительно единой шкалы окладов, которое вступит в силу с 1 января 2017 года.

² Вытекающие из этой рекомендации ежегодные сметные финансовые последствия для общей системы Организации Объединенных Наций составляют 550 000 долл. США. При подсчете объема последствий для бюджета по программам использовались данные кадровой статистики, подготовленные Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций, по состоянию на 31 декабря 2012 года (СЕВ/2013/HLСМ/HR/12), согласно которым 4211 из 9984 должностей сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов (или 42,2 процента) финансируются из бюджета по программам.

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

A. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Нью-Йорке

46. В соответствии с методологией проведения обследований в местах расположения штаб-квартир и аналогичных местах службы Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Нью-Йорке, за базовый месяц которого был принят ноябрь 2014 года, для пяти категорий набираемых на местной основе сотрудников, работающих в Нью-Йорке, а именно, для сотрудников категории общего обслуживания, сотрудников службы охраны, рабочих, преподавателей иностранных языков и помощников по общественной информации. В соответствии с ранее принятым Комиссией решением шкалы окладов для последних четырех категорий подлежат корректировке на те же процентные показатели, которые согласованы для категории общего обслуживания. В приложении VIII.A-E к докладу Комиссии воспроизводятся шкалы окладов для всех пяти категорий набираемых на местной основе сотрудников в Нью-Йорке, рекомендуемые Комиссией административным руководителям организаций, которые базируются в Нью-Йорке. Ставки рекомендуемых шкал окладов для всех пяти категорий набираемых на местной основе сотрудников в Нью-Йорке на 5,8 процента ниже ставок нынешних шкал. Кроме того, с учетом резолюции 68/253, в которой Ассамблея просила Комиссию не повышать размеры каких бы то ни было выплат, пока на рассмотрение Ассамблеи не будут представлены результаты всеобъемлющего пересмотра, Комиссия рекомендует обеспечить, чтобы надбавки на иждивенцев, выплачиваемые сотрудникам категории общего обслуживания и смежных категорий в организациях общей системы в Нью-Йорке, были сохранены на их нынешних уровнях.

47. Предполагается, что рекомендованные шкалы окладов будут применяться только в отношении сотрудников, которые наняты не ранее даты введения этих шкал в действие организациями, базирующимися в Нью-Йорке, в то время как для существующих сотрудников ставки шкалы окладов будут заморожены в соответствии со стандартной практикой. Соответственно, финансовые последствия замораживания ставок шкалы окладов для существующих сотрудников, по оценкам, будут выражаться в сокращении потребностей примерно на 16 млн. долл. США. Фактическая сумма будет определена в контексте подготовки будущего доклада Генерального секретаря о пересмотренной смете: последствия изменений обменных курсов и темпов инфляции. Последствий для бюджетов операций по поддержанию мира на финансовый период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года не имеется.

В. Обследование наилучших преобладающих условий службы в Кингстоне и Лондоне

48. В результате вхождения в общую систему Организации Объединенных Наций Международного органа по морскому дну, штаб-квартира которого располагается в Кингстоне, Комиссия по международной гражданской службе в соответствии со статьей 12 ее статута отвечает за установление соответствующих фактов и представление рекомендаций по вопросам определения шкал окладов для персонала категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе, в этом месте службы. В соответствии с принятым ею ранее решением Комиссия провела обследование наилучших преобладающих условий службы в Кингстоне по методологии проведения обследований II, и за базовый месяц этого обследования был принят сентябрь 2014 года. Новые шкалы окладов для персонала категорий общего обслуживания и национальных сотрудников-специалистов организаций общей системы в Кингстоне, рекомендованные Комиссией главным административным руководителям базирующихся в Кингстоне организаций, приводятся в приложении VII.A и B к докладу Комиссии.

49. Руководствуясь методологией проведения обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в местах расположения штаб-квартир и аналогичных местах службы (методология проведения обследований I), Комиссия провела обследование в Лондоне, приняв за базисный месяц май 2015 года. Пересмотренная шкала окладов для сотрудников категории общего обслуживания в Лондоне, рекомендованная Комиссией административным руководителям базирующихся в Лондоне организаций, приводится в приложении IX к докладу Комиссии.

50. В этой связи следует отметить, что в Кингстоне и Лондоне не имеется каких-либо сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, должности которых финансируются из бюджетов по программам или бюджетов операций по поддержанию мира. Соответственно, осуществление рекомендации в отношении изменения шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, не имеет каких-либо финансовых последствий для предлагаемых бюджетов по программам или бюджетов операций по поддержанию мира.

V. Выводы и рекомендации

51. Финансовые последствия решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе сводятся к следующему:

а) финансовые последствия для предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов, по оценкам, выражаются в чистом сокращении потребностей на 16 827 900 долл. США;

б) финансовые последствия для бюджетов операций по поддержанию мира на финансовые периоды 2015/16 года (шесть месяцев) и

2016/17 года (один год), по оценкам, выражаются в чистом увеличении потребностей на 83 600 долл. США и 40 000 долл. США, соответственно.

52. В случае одобрения рекомендаций Комиссии Генеральной Ассамблеей:

а) сокращение объема потребностей в рамках бюджета по программам Организации Объединенных Наций на двухгодичный период 2016–2017 годов будет рассматриваться в контексте пересмотренной сметы: последствия изменений обменных курсов и темпов инфляции — на двухгодичный период 2016–2017 годов;

б) сокращение объема потребностей в рамках бюджетов операций по поддержанию мира будет принято во внимание в докладах об исполнении бюджета за период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года и при подготовке предлагаемых бюджетов на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года.

Приложение

Резюме финансовых последствий рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе

Таблица 1

Резюме финансовых последствий для предлагаемого бюджета по программам Организации Объединенных Наций на двухгодичный период 2016–2017 годов, возникающих в связи с рекомендациями Комиссии относительно условий службы, применимыми к сотрудникам категории специалистов и выше и сотрудникам категории общего обслуживания и другим категориям сотрудников, набираемых на местной основе: всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения в общей системе^{a,b}

(В тыс. долл. США)

	2016 год	2017 год	2016–2017 год
1. Единая шкала окладов и признание иждивенцев			
а) Шкала базовых окладов; корректив по месту службы; надбавка на супруга и надбавка на детей	–	1 570	1 570
2. Надбавка за работу в трудных условиях; дополнительная надбавка за работу в трудных условиях/надбавка за работу в «несемейных» местах службы и стимулирование мобильности			
а) Надбавка за работу в трудных условиях	250	490	740
б) Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях/надбавка за работу в «несемейных» местах службы	70	140	210
с) Надбавка за мобильность/стимулирование мобильности	50	80	130
Итого	370	710	1 080
3. Субсидия на образование/субсидия на поездку к месту учебы/специальная субсидия на образование	–	(3 080)	(3 080)
4. Досрочный отпуск на родину	–	(1 930)	(1 930)
5. Прочие выплаты			
а) Выходное пособие, субсидия в случае смерти	–	(120)	(120)
б) Субсидия на репатриацию	–	(250)	(250)
с) Элементы, связанные с переездом	700	970	1 670

^a Включая положения о временных мерах.

^b При подсчете объема последствий для бюджета по программам использовались данные кадровой статистики, подготовленные Координационным советом руководителей, по состоянию на 31 декабря 2012 года (СЕВ/2013/HLCM/HR/12), согласно которым 4211 из 9984 должностей сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов в общей системе Организации Объединенных Наций (или 42,2 процента) финансируются из бюджета по программам.

	2016 год	2017 год	2016–2017 год
Итого	700	600	1 300
Всего, всеобъемлющий пересмотр	1 070	(2 130)	(1 060)

Таблица 2

Резюме совокупных финансовых последствий для предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов

(В тыс. долл. США)

	2016–2017 год
Всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения в общей системе	(1 060)
Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше: пересмотр шкалы базовых/минимальных окладов	232,1
Вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе: обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Нью-Йорке	(16,000)
Всего	(16 827,9)

Таблица 3

Резюме финансовых последствий для бюджетов операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года, возникающих в связи с рекомендациями Комиссии относительно условий службы, применимыми к сотрудникам категории специалистов и выше и сотрудникам категории общего обслуживания и другим категориям сотрудников, набираемых на местной основе: всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения в общей системе^{a,b}

(В тыс. долл. США)

	С июля 2016 года по 30 июня 2017 года
1. Единая шкала окладов и признание иждивенцев	
а) Шкала базовых окладов; корректив по месту службы; надбавка на супруга и надбавка на детей	570
2. Надбавка за работу в трудных условиях; дополнительная надбавка за работу в трудных условиях/надбавка за работу в «несемейных» местах службы и стимулирование мобильности	
а) Надбавка за работу в трудных условиях	2 940

^a Включая положения о временных мерах.

^b При подсчете объема последствий для бюджетов операций по поддержанию мира использовались данные кадровой статистики, подготовленные Координационным советом руководителей, по состоянию на 31 декабря 2012 года (СЕВ/2013/HLCM/HR/12), согласно которым в общей сложности 3037 (30,4 процента) должностей финансируются из бюджетов операций по поддержанию мира.

	С июля 2016 года по 30 июня 2017 года
b) Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях/надбавка за работу в «несемейных» местах службы	870
c) Надбавка за мобильность/стимулирование мобильности	580
Итого	4 390
3. Субсидия на образование/субсидия на поездку к месту учебы/специальная субсидия на образование	—
4. Досрочный отпуск на родину	(5 790)
5. Прочие выплаты	
a) Выходное пособие, субсидия в случае смерти	(40)
b) Субсидия на репатриацию	(90)
c) Элементы, связанные с переездом	1 000
Итого	870
Всего, всеобъемлющий пересмотр	40

Таблица 4

Резюме финансовых последствий рекомендаций Комиссии в отношении пакета вознаграждения в общей системе (в год, по состоянию на шестой год осуществления, без учета временных мер)

(В тыс. долл. США)

	Совокупные последствия для общей системы Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций ^a	Долевой объем последствий в рамках предлагаемого бюджета по программам Организации Объединенных Наций	Долевой объем последствий в рамках бюджетов операций по поддержанию мира	Общий долевой объем последствий в рамках предлагаемого бюджета по программам и бюджетов операций по поддержанию мира
	(a)	(b)	(c)	(c)=(a)+(b)
1. Единая шкала окладов и признание иждивенцев				
a) Шкала базовых окладов; корректив по месту службы; надбавка на супруга и надбавка на детей	(20 500)	(3 580)	(2 580)	(6 160)
2. Надбавка за работу в трудных условиях; дополнительная надбавка за работу в трудных условиях/надбавка за работу в «несемейных» местах службы и стимулирование мобильности				
a) Надбавка за работу в трудных условиях	8 000	490	2 940	3 430
b) Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях/надбавка за работу в «несемейных» местах службы	1 700	140	870	1 010
c) Надбавка за мобильность/стимулирование мобильности	(9 300)	(440)	(2 640)	(3 080)

^a На основе доклада Комиссии по международной гражданской службе за 2015 год (A/70/30), таблица 1.

	<i>Совокупные последствия для общей системы Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций^a</i>	<i>Долевой объем последствий в рамках предлагаемого бюджета по программам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Долевой объем последствий в рамках бюджетов операций по поддержанию мира</i>	<i>Общий долевой объем последствий в рамках предлагаемого бюджета по программам и бюджетов операций по поддержанию мира</i>
		(a)	(b)	(c)=(a)+(b)
Итого	400	190	1 170	1 360
3. Субсидия на образование/субсидия на поездку к месту учебы/специальная субсидия на образование	(38 000)	(9 250)	(6 670)	(15 920)
4. Досрочный отпуск на родину	(35 300)	(1 930)	(11 570)	(13 500)
5. Прочие выплаты				
а) Выходное пособие, субсидия в случае смерти	(900)	(110)	(80)	(190)
б) Субсидия на репатриацию	(1 900)	(250)	(180)	(430)
в) Элементы, связанные с переездом	(17 000)	(4 640)	(3 350)	(7 990)
Итого	(19 800)	(5 000)	(3 610)	(8 610)
Всего, всеобъемлющий пересмотр	(113 200)	(19 570)	(23 260)	(42 830)