

Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Семьдесят первая сессия
Дополнение № 30

A/71/30

Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2016 год



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2016



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

<i>Глава</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения	5
Глоссарий технических терминов	7
Препроводительное письмо	12
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций	13
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, адресованных главным административным руководителям участвующих организаций	14
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы	15
I. Организационные вопросы	16
А. Признание статута	16
В. Членский состав	16
С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы	17
D. Программа работы Комиссии на 2017–2018 годы	17
II. Отчетность и контроль	18
Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее семидесятой сессии и имеющие отношение к работе Комиссии	18
III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	21
А. Основные положения об управлении людскими ресурсами	21
В. Система контрактов: пересмотр применения трех видов контрактов	24
С. Выплаты при увольнении и динамика увольнений сотрудников	30
D. Вопросы, связанные с пакетом вознаграждения	35
IV. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	49
А. Шкала базовых/минимальных окладов	49
В. Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов	51
С. Вопросы коррективов по месту службы: доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать восьмой сессии и повестка дня его тридцать девятой сессии	53

D.	Доклад о соотношении численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций	57
V.	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе	65
A.	Обследования наилучших преобладающих условий службы в Женеве	65
B.	Корректировка размеров надбавок на иждивенцев после отмены моратория на изменение размеров выплат	66

Приложения

I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2017–2018 годы	67
II.	Предлагаемые пересмотренные основные положения об управлении людскими ресурсами	69
III.	Информация о практическом внедрении нового пакета вознаграждения каждой из организаций общей системы Организации Объединенных Наций	81
IV.	Вопросы внедрения, включая пересмотр размеров существующих выплат	84
V.	Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после вычета ставок налогообложения персонала (вводится в действие с 1 января 2017 года)	89
VI.	Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышают максимальные ставки шкалы базовых/минимальных окладов, рекомендуемой Генеральной Ассамблее для введения с 1 января 2017 года, с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после вычета ставок налогообложения персонала	90
VII.	Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница за 2016 календарный год)	91
VIII.	Предлагаемая повестка дня тридцать девятой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы	92
IX.	Рекомендуемые шкалы чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, в Женеве	93
X.	Рекомендованные суммы надбавок	94

Сокращения

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

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

Глоссарий технических терминов

Средняя величина	Контекст: сопоставления окладов, выплачиваемых в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и системе Организации Объединенных Наций. Некоторое число, характеризующее множество чисел и рассчитанное таким образом, что оно заключено между наименьшим и наибольшим значениями чисел в этом множестве.
Шкала базовых/минимальных окладов	Для сотрудников категории специалистов и выше установлена единая для всех мест службы шкала окладов, применяемая в сочетании с системой коррективов по месту службы. В этой шкале указываются минимальные чистые суммы, получаемые сотрудниками во всех местах службы.
Общая шкала налогообложения персонала	Шкала, используемая в целях добавления налоговых сумм к ставкам шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников как категории специалистов, так и категории общего обслуживания; ставки общей шкалы определяются на основе средних сумм налогов в восьми местах расположения штаб-квартир. Эти ставки отличаются от ставок налогообложения, используемых для Фонда уравнивания налогообложения.
Компаратор	Оклады и другие условия службы сотрудников категории специалистов и выше определяются в соответствии с принципом Ноблемера на основе окладов и условий службы в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. С момента создания Организации Объединенных Наций в качестве компаратора используется федеральная гражданская служба Соединенных Штатов. См. также определения терминов «наиболее высокооплачиваемая гражданская служба» и «принцип Ноблемера».
Срок участия в Фонде	Все сотрудники общей системы Организации Объединенных Наций, удовлетворяющие определенным критериям, являются участниками Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и вносят в Фонд часть своего зачитываемого для пенсии вознаграждения. Период, в течение которого выплачивается такой взнос, называется «сроком участия в Фонде».
Профессиональные качества	Сочетание навыков, качеств и форм поведения, непосредственно связанных с успешным выполнением должностных обязанностей. Основные профессиональные качества — это навыки, качества и формы поведения, которые считаются важными для всех сотрудников организации, независимо от их функции и уровня должности. Для конкретных профессий профессиональные качества дополняются функциональными профессиональными качествами, связанными с соответствующими областями деятельности.
Консолидация корректива по месту службы	Ставки шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше периодически корректируются в целях учета повышения ставок шкалы окладов у компаратора. Эта корректировка в сторону повышения осуществляется путем включения фиксированной доли корректива по месту службы в ставку шкалы базовых/минимальных окладов, или его «консолидации». При увеличении ставок шкалы путем включения в них суммы, эквивалентной 5 процентам величины корректива по месту службы, во всех местах службы производится уменьшение числа пунктов множителей коррективов по месту службы на 5 процентов, в результате

	<p>чего в целом обеспечивается неизменность размеров вознаграждения сотрудников. Такой метод корректировки, основанный на принципе неизменности размеров вознаграждения, не приводит к изменению размера получаемого на руки вознаграждения и к дополнительным для организаций расходам, связанным с окладами.</p>
Разница в стоимости жизни	<p>При исчислении разницы в чистом вознаграждении производится сопоставление вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и соответствующих сотрудников гражданской службы-компаратора, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия. В рамках этого сопоставления для определения реальной покупательной способности окладов сотрудников службы-компаратора в Нью-Йорке используются показатели разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия. Разница в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия, учитывается также при сопоставлении размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения вышеупомянутых двух групп сотрудников.</p>
Выплата за работу в опасных условиях	<p>Выплата за работу в опасных условиях представляет собой специальную надбавку, установленную для набираемых на международной и местной основе сотрудников, которые обязаны работать в местах, где сложились особо опасные условия.</p>
Оклады по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев	<p>Чистые оклады, установленные для сотрудников, имеющих иждивенцев первой очереди.</p>
Система пенсионного обеспечения федеральных служащих	<p>План с фиксированным размером взноса для служащих федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, нанятых в 1984 году и последующий период.</p>
Принцип Флемминга	<p>Основа для определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе. В рамках применения принципа Флемминга условия службы сотрудников категории общего обслуживания определяются на основе наилучших преобладающих местных условий.</p>
Общая шкала	<p>Состоящая из 15 классов шкала окладов, применяемая для большинства сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов, являющейся компаратором.</p>
Места службы группы I	<p>Места службы в странах с конвертируемой валютой, в которых указываемые сотрудниками расходы вне места службы составляют менее 25 процентов общего объема расходов.</p>
Места службы категории Н в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях	<p>Места расположения штаб-квартир и места, в которых Организация Объединенных Наций не осуществляет никакой деятельности в целях развития или гуманитарной деятельности, или места, расположенные в странах, которые являются членами Европейского союза.</p>

Места расположения штаб-квартир	Штаб-квартиры организаций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций, расположены в Вене, Женеве, Лондоне, Мадриде, Монреале, Нью-Йорке, Париже и Риме. Хотя штаб-квартира Всемирного почтового союза расположена в Берне (Швейцария), там применяются коррективы по месту службы и оклады сотрудников категории общего обслуживания, установленные для Женевы.
Наиболее высокооплачиваемая гражданская служба	В рамках применения принципа Ноблемера оклады сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше определяются на основе окладов в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе, которой в настоящее время является гражданская служба Соединенных Штатов. См. также определения терминов «компаратор» и «принцип Ноблемера».
Инверсия дохода	Контекст: сопоставление валовых окладов (зачитываемого для пенсии вознаграждения) сотрудников категории общего обслуживания с зачитываемым для пенсии вознаграждением сотрудников категории специалистов. Это явление возникает в тех случаях, когда сотрудник одной категории, получающий чистое вознаграждение, эквивалентное по своим размерам чистому вознаграждению, получаемому сотрудником другой категории, или превышающее его, имеет более низкое, чем последний, зачитываемое для пенсии вознаграждение.
Коэффициент замещения дохода	Соотношение пенсии и среднего чистого оклада за тот же трехлетний период, который используется для определения размеров пенсионного пособия.
Промежуточная корректировка	Контекст: зачитываемое для пенсии вознаграждение. Корректировка размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения в периоды между всеобъемлющими пересмотрами.
Чистое вознаграждение	Базовый/минимальный оклад плюс корректив по месту службы.
Разница в чистом вознаграждении	Комиссия регулярно проводит сопоставления размеров чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1-Д-2, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия. Разница в чистом вознаграждении представляет собой выраженную в процентах среднюю величину разницы в вознаграждении в двух гражданских службах, скорректированную на разницу в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия.
«Несемейные» места службы	Места службы, в которых по решению Председателя Комиссии, выносимому по рекомендации Департамента по вопросам охраны и безопасности Секретариата Организации Объединенных Наций, всем отвечающим соответствующим критериям иждивенцам воспрещается находиться в месте службы в течение шести или более месяцев по соображениям охраны и безопасности.
Незачитываемый для пенсии компонент	Контекст: зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания. Некоторые внешние работодатели, охватываемые обследованиями окладов сотрудников категории общего обслуживания, предоставляют своим работникам, помимо валовых окладов, ряд надбавок и дополнительных пособий и льгот, часть из которых считаются

	<p>«незачитываемыми для пенсии», т.е. не учитываются при определении размеров пенсионных пособий этих работников. Такие надбавки, пособия и льготы объединяются в «незачитываемый для пенсии компонент». Сумма всех «незачитываемых для пенсии» элементов выражается в процентах от величины чистого оклада; для определения «незачитываемого для пенсии компонента» эта процентная величина уменьшается на установленную для этих целей пороговую величину.</p>
Принцип Ноблемера	<p>Основа для определения условий службы сотрудников категории специалистов и выше. В соответствии с этим принципом оклады сотрудников категории специалистов определяются путем сопоставления с окладами в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. См. также определения терминов «компаратор» и «наиболее высокооплачиваемая гражданская служба».</p>
Зачитываемое для пенсии вознаграждение	<p>Сумма, используемая для определения размеров взноса сотрудника и организации в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций. Размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения используются также для определения размеров пенсионных пособий сотрудников, вышедших на пенсию.</p>
Управление служебной деятельностью	<p>Процесс оптимизации работы на уровне отдельного сотрудника, группы, подразделения, департамента и учреждения и ее увязки с целями организации. В самом широком смысле эффективное управление служебной деятельностью зависит от эффективного и успешного управления политикой и программами, планирования и бюджетных процессов, процедур принятия решений, организационной структуры, организации работы и взаимоотношений между персоналом и администрацией и кадров.</p>
Сопоставительное обследование мест службы	<p>Обследование, проводимое в рамках процесса определения индекса корректива по месту службы. В рамках этого обследования сопоставляются уровни стоимости жизни в данном месте и в базе системы, Нью-Йорке, на конкретную дату.</p>
Индекс корректива по месту службы	<p>Показатель стоимости жизни для набранных на международной основе сотрудников категории специалистов и выше, работающих в данном месте службы, сопоставленный с таким же показателем для Нью-Йорка на конкретную дату.</p>
Класс корректива по месту службы	<p>Класс корректива по месту службы, основанный на индексе стоимости жизни. Он выражается в пунктах множителя. Например, сотрудники в месте службы, класс корректива в котором соответствует множителю 5, получают в качестве прибавки к базовому вознаграждению корректив по месту службы в размере, эквивалентном 5 процентам чистого базового оклада.</p>
Выплаты при увольнении	<p>При увольнении со службы сотрудники могут получать одну или несколько из следующих выплат: компенсацию за накопленный ежегодный отпуск, субсидию на репатриацию и выходное пособие. Субсидия в случае смерти выплачивается пережившему супругу или детям-иждивенцам умершего сотрудника.</p>

Оклады по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, не имеющих иждивенцев первой очереди.
Специальные системы оплаты	В рамках системы окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов сотрудникам, работающим в ряде федеральных учреждений или относящимся к определенным профессиональным группам, в надлежащих случаях, вознаграждение может выплачиваться по шкалам окладов, установленным для этих учреждений или профессиональных групп. Эти шкалы вознаграждения, называемые специальными системами оплаты, используются, в частности, при возникновении трудностей в плане найма и удержания персонала.
Налогообложение персонала	Оклады сотрудников Организации Объединенных Наций всех категорий выражаются в валовых и чистых показателях, разница между которыми представляет собой сумму налогообложения персонала. Налогообложение персонала является внутренней формой «налогообложения» в Организации Объединенных Наций, и оно аналогично налогам на оклады, действующим в большинстве стран.
Налоговая скидка	Используется в контексте надбавок на иждивенцев в связи с тем, что в налоговых системах ряда стран налогоплательщикам, у которых на содержании находятся иждивенцы (супруга/супруг, дети, родители и т.п.), предоставляется налоговая скидка или льгота.
Фонд уравнивания налогообложения	Фонд, создаваемый, например, Организацией Объединенных Наций для возмещения сумм национальных налогов, взимаемых с дохода некоторых сотрудников Организации Объединенных Наций.
Кадровое планирование	Процесс, направленный на обеспечение найма в нужное время и в нужном месте надлежащего числа людей, обладающих необходимыми навыками, для достижения краткосрочных и долгосрочных целей организации. Он включает разнообразный и обширный комплекс мероприятий, различающихся в зависимости от организации и ситуации. Кадровое планирование должно увязываться со стратегическими целями деятельности и рассматриваться в качестве одного из важных компонентов процесса стратегического планирования деятельности.

Препроводительное письмо

Письмо Председателя Комиссии по международной гражданской службе от 22 августа 2016 года на имя Генерального секретаря

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

Буду признателен, если Вы представите этот доклад Генеральной Ассамблее, а также препроводите его, как это предусмотрено в статье 17 статута, руководящим органам других участвующих в работе Комиссии организаций, через их главных административных руководителей, и представителям персонала.

(Подпись) Кингстон П. Роудз
Председатель

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

Пункт доклада

А. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

Выплаты при увольнении

- 66(a) Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее ввести для сотрудников, увольняемых из организации по истечении их срочных контрактов после десяти или более лет непрерывной службы, компенсационную выплату в связи с окончанием службы.

В. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

1. Шкала базовых/минимальных окладов

- 122 и приложение V Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2017 года пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше, которая приводится в приложении V к настоящему докладу; ставки этой шкалы рассчитаны путем корректировки на 1,02 процента ставок единой шкалы окладов, утвержденной Ассамблеей ранее, по методу повышения размеров базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего величина чистого получаемого на руки вознаграждения остается без изменений.

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

- 132 (a) Комиссия сообщает Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, за 2016 календарный год оценивается в 114,1.
-

Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, адресованных главным административным руководителям участвующих организаций

Пункт доклада

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

162 и приложение IX

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

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

Выплаты при увольнении

61 и 66(a) Финансовые последствия, связанные с рекомендуемым введением компенсационной выплаты в связи с окончанием службы, оцениваются в 1,64 млн. долл. США в год.

В. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

Шкала базовых/минимальных окладов

119 и приложение V Финансовые последствия, связанные с выполнением рекомендации Комиссии повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов и рассчитанные исходя из разницы между ставками единой шкалы окладов, которую Генеральная Ассамблея постановила ввести с 1 января 2017 года в своей резолюции 70/244, и ставками рекомендуемой единой шкалы окладов, которая приводится в приложении V к настоящему докладу, были оценены для всей системы в 438 000 долл. США в год.

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

1. Обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Женеве

164 и приложение IX С учетом того, что ставки рекомендованных шкал окладов для сотрудников категории общего обслуживания и категории преподавателей иностранных языков на 1,8 процента ниже ставок действующих шкал, условная экономия в результате установления этих шкал оценивается в 7,6 млн. долл. США в год.

2. Корректировка размеров надбавок на иждивенцев после отмены моратория на изменение размеров выплат

167 и приложение X Финансовые последствия, связанные с рекомендациями Комиссии в отношении надбавок на иждивенцев, приведены ниже в разбивке по местам службы и составляют следующие суммы (в долл. США):

Мадрид	13 752
Лондон	12 171
Нью-Йорк	1 576 090
Женева	7 281 958

Глава I

Организационные вопросы

А. Признание статута

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

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

2. До настоящего времени статут Комиссии признан 15 организациями¹, которые вместе с самой Организацией Объединенных Наций 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.

В. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2016 год являются:

Председатель

Кингстон П. Роудз (Сьерра-Леоне)^{***}

Заместитель Председателя

Вольфганг Штёкль (Германия)^{**}

Члены

Мари-Франсуаза Бештель (Франция)^{***}

Эугенюш Вызнер (Польша)^{***}

Карлин Гарднер (Ямайка)^{***}

Сергей В. Гармонин (Российская Федерация)*

Ларби Джакта (Алжир)*

Эль-Хасан Захид (Марокко)*

Мохаммед Миджарул Квайес (Бангладеш)*

Альдо Мантовани (Италия)^{**}

Эммануэль Оти Боатенг (Гана)^{***}

Кертис Смит (Соединенные Штаты Америки)^{**}

Ван Сяочу (Китай)*

Минору Эндо (Япония)^{**}

Луис Мариано Эрмосильо (Мексика)^{**}

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2016 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2017 года.

***Срок полномочий истекает 31 декабря 2018 года.

¹ МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ИКАО, ВОЗ, ВПС, МСЭ, ВМО, ИМО, ВОИС, МАГАТЭ, ЮНИДО, ЮНВТО, Международный орган по морскому дну и Международный трибунал по морскому праву.

² МФСР.

С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

4. В 2016 году Комиссия провела две сессии: восемьдесят вторую сессию, которая проходила с 7 по 18 марта в Центральном учреждении Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, и восемьдесят третью сессию, которая проходила с 25 июля по 5 августа в штаб-квартире ВОИС в Женеве.

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 2017–2018 годы

6. Программа работы Комиссии на 2017–2018 годы приводится в приложении I.

Глава II

Отчетность и контроль

Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее семидесятой 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 было уделено особое внимание представлению ее Председателем Генеральной Ассамблеи сорок первого годового доклада Комиссии за 2015 год (A/70/30), что ознаменовало завершение проведения пересмотра пакета вознаграждения в общей системе для сотрудников категории специалистов и выше. Председатель подробно ознакомил членов Пятого комитета с заключениями и рекомендациями, вынесенными по итогам этого пересмотра. Кроме того, он привлек внимание членов Комитета к решениям и рекомендациям, имеющим отношение к работе Комиссии в следующих областях:

- a) возраст обязательного увольнения;
- b) регулирование разницы в вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов;
- c) шкала базовых/минимальных окладов;
- d) вопросы коррективов по месту службы;
- e) обновленная информация о проведенных в целях установления окладов обследованиях наилучших преобладающих условий службы в Кингстоне, Лондоне и Нью-Йорке.

8. Участники сессии Комиссии были проинформированы о том, что члены Пятого комитета выразили признательность Комиссии за проделанную работу и что прения, посвященные всеобъемлющему пересмотру, носили активный и оживленный характер. По различным предложениям, выдвинутым Комиссией, были запрошены дополнительные разъяснения и информация. Был проведен целый ряд брифингов, и прения в ходе неофициальных заседаний носили продолжительный характер. В ходе этих прений у секретариата была запрошена дополнительная информация по следующим вопросам:

- a) единая шкала окладов;
- b) повышения по ступеням один раз в два года;
- c) упразднение ставки оклада, предусмотренной для сотрудников, имеющих иждивенцев;
- d) последствия вносимых изменений для одиноких родителей;
- e) предлагаемые меры стимулирования труда;
- f) пересмотренные выплаты, предоставляемые в периферийных местах службы, а также в связи с переездом;

g) предложение повысить ставки окладов для уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря в целях сохранения нынешнего соотношения между ставками окладов для класса Д-2 и уровня помощника Генерального секретаря.

9. После рассмотрения предложений Комиссии Генеральная Ассамблея приняла без голосования 23 декабря 2015 года резолюцию 70/244 с учетом замечаний организаций и федераций персонала.

Обсуждение в Комиссии

10. Сеть по вопросам людских ресурсов КСР, ФАМГС и ККСАМС приняла к сведению решения Генеральной Ассамблеи и поблагодарила Комиссию за проделанную ею большую работу. Сеть проявила интерес к вопросу о том, как Комиссия планирует выполнять одну из просьб Ассамблеи — следить за тем, как новый пакет будет влиять на обеспечение гендерного баланса и широкого географического представительства, указав при этом, что Сеть будет готова обсуждать с Комиссией любые возникающие вопросы, касающиеся сбора данных. Все три структуры волновали практические последствия отмены моратория на повышение размеров выплат для сотрудников, набираемых как на международной, так и на местной основе, с 1 января 2016 года; этот вопрос особенно беспокоил федерации персонала, поскольку до сих пор не было осуществлено никаких изменений для сотрудников, затронутых указанным мораторием.

11. ФАМГС и ККСАМС заявили, что они с нетерпением ожидают участия в работе Комиссии, посвященной вопросам стимулирования труда и обеспечения гендерного баланса, в ходе следующего этапа проведения пересмотра. По поводу возраста обязательного увольнения они выразили удовлетворение в связи с принятием решения о его повышении; вместе с тем представители этих двух федераций указали также на то, что они были бы в большей степени удовлетворены, если бы было принято решение повысить возраст обязательного увольнения к 1 января 2017 года, а не к утвержденной дате — 1 января 2018 года.

12. В связи с проведенным пересмотром члены Комиссии поблагодарили ее секретариат за проделанную им огромную работу и заявили, что они преисполнены чувством гордости, поскольку являются участниками такого исторического этапа в деятельности Комиссии. Они отметили, что было утверждено большинство рекомендаций Комиссии, и учли изменения, внесенные Генеральной Ассамблеей, в первую очередь те, которые касались одиноких родителей, структуры шкала окладов и выплат, предоставляемых в периферийных местах службы, и конкретно выплаты для стимулирования мобильности. Было отмечено, что Ассамблея обратилась к Комиссии с просьбой представить доклад о ходе внедрения указанного пакета вознаграждения. В связи с проведением следующего этапа пересмотра Комиссия выразила надежду на то, что ее работа с организациями и персоналом вновь будет проходить в таком же духе сотрудничества, ибо конечной целью для всех является улучшение общей системы Организации Объединенных Наций. В отношении внедрения пакета вознаграждения Председатель дополнительно указал на то, что наиболее подходящим для общей системы является унифицированный подход, и в преддверии следующего этапа проведения пересмотра он обратил особое внимание на

необходимость представления всеми сторонами достоверных данных и их всестороннего содействия при полном учете накопленного опыта.

13. В связи с установлением нового возраста обязательного увольнения — 65 лет — для сотрудников, поступивших на службу в общую систему до 2014 года, члены Комиссии поддержали желание персонала о скорейшем введении в действие этого положения. Они особо указали на резолюцию 70/244, в которой Генеральная Ассамблея предоставила организациям возможность сделать это в период до 1 января 2018 года. Комиссия также напомнила участникам сессии, что при этом должно обеспечиваться соблюдение приобретенных прав сотрудников.

Глава III

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

А. Основные положения об управлении людскими ресурсами

14. На своей пятьдесят первой сессии в 2000 году Комиссия приняла основные положения об управлении людскими ресурсами (см. A/55/30, пункт 19). Основные положения прочно базируются на следующих концептуальных принципах, лежащих в основе Устава Организации Объединенных Наций:

- а) независимость международной гражданской службы;
- б) необходимость обеспечения при приеме сотрудников на службу в организациях высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности с должным учетом важности найма персонала на как можно более широкой географической основе;
- в) обеспечение равного участия мужчин и женщин в работе организации.

15. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 55/223 просила Комиссию использовать комплексные основные положения в качестве руководства при составлении ее программы работы в будущем. Ассамблея рекомендовала также организациям общей системы Организации Объединенных Наций использовать эти комплексные основные положения в качестве основы в их будущей работе, связанной с политикой и процедурами в области управления людскими ресурсами, и довести их до сведения своих руководящих органов.

16. На своей семьдесят первой сессии в 2010 году Комиссия постановила пересмотреть основные положения с целью дать оценку того, остаются ли они по-прежнему актуальными и современными, и предложить изменения, если в этом возникнет необходимость. Этот пересмотр должен был охватывать, в частности, межучрежденческую мобильность, системы найма и другие элементы управления людскими ресурсами, входящие в ее компетенцию (A/65/30, пункт 27). Во исполнение решения, принятого Комиссией на ее семьдесят первой сессии, секретариат КМГС в 2011 году представил план проведения пересмотра для утверждения Комиссией.

17. На своей семьдесят второй сессии в 2011 году Комиссия учредила рабочую группу в составе четырех членов Комиссии, четырех представителей организаций и представителей всех трех федераций персонала, а также секретариата КМГС в целях пересмотра основных положений об управлении людскими ресурсами и внесения в них изменений.

18. Рабочая группа провела два совещания: одно в 2012 году и одно в 2013 году. В 2012 году секретариат КМГС разослал организациям анкету с целью узнать их мнения и получить информацию об использовании этих основных положений. Доклад о работе первого совещания рабочей группы был представлен Комиссии в 2013 году. В тот же период Комиссия обратилась к рабочей группе с просьбой продолжить свою работу по пересмотру основных положений об управлении людскими ресурсами. Доклад о работе второго совещания рабочей группы был подготовлен в 2014 году. Однако рассмотрение

этого пункта повестки дня было временно отложено ввиду проводившегося тогда пересмотра системы вознаграждения, который, как считалось, будет иметь последствия для основных положений об управлении людскими ресурсами.

19. На восемьдесят третьей сессии Комиссии был представлен доклад о работе рабочей группы, а также информация о соответствующих элементах нового пакета вознаграждения и соответствующих последних нововведениях в области управления людскими ресурсами в организациях, как то обязанность заботиться о сотрудниках и инициативное налаживание деловых партнерских связей в сфере кадрового управления.

20. Было отмечено, что пересмотренные основные положения: а) носят стратегический характер; б) ориентированы в первую очередь на сотрудников; и с) нацелены на достижение конкретных результатов. В основных положениях подчеркивается стратегическое значение управления людскими ресурсами в выполнении функций, позволяющих добиться максимального укрепления нынешнего и будущего кадрового потенциала в интересах достижения целей организаций. Кроме того, новые основные положения задуманы как постоянно дорабатываемый документ, состоящий из взаимосвязанных компонентов.

21. В основных положениях в качестве неотъемлемых элементов управления кадровым потенциалом предусматриваются обеспечение охраны и безопасности персонала и обязанность заботиться о сотрудниках. Такие элементы, как управление служебной деятельностью и мобильность/расстановка кадров, были обновлены с учетом основных положений КМГС об управлении служебной деятельностью и итогов недавно состоявшихся в Комиссии обсуждений по вопросу о правилах в отношении мобильности в рамках всей общей системы. Наконец, новые основные положения были дополнены определениями концепций и конечных результатов и новыми показателями оценки.

Обсуждение в Комиссии

22. Сопредседатель Сети по вопросам людских ресурсов КСР сообщил, что Сеть приняла к сведению доклад об основных положениях об управлении людскими ресурсами, которые подпадают под статью 16 Статута КМГС. Поскольку предлагаемые пересмотренные основные положения представляют собой постоянно дорабатываемый справочный документ, рекомендации, которые будут появляться с течением времени, могут обновляться по мере необходимости. Любое распространение применения основных положений по всей системе должно осуществляться в тесном сотрудничестве с организациями.

23. ФАМГС высказалась в поддержку пересмотренных основных положений об управлении людскими ресурсами и согласилась с заявлением Сети по вопросам людских ресурсов.

24. Представитель ККСАМС приветствовал пересмотренные основные положения об управлении людскими ресурсами. ККСАМС считает, что ряду организаций необходимо провести дальнейшую работу по некоторым элементам. К их числу относятся взаимоотношения между персоналом и администрацией, своевременный и транспарентный найм персонала без какой-либо дискриминации и удовлетворяющая сотрудников система вознаграждения. Кроме того, ККСАМС приветствовал включение принятых в организациях правил в основные положения в интерактивном формате.

25. Представитель ЮНИСЕРВ заявил, что он был весьма рад принять участие в деятельности рабочей группы по обновлению основных положений об управлении людскими ресурсами и удовлетворен ее результатами. Эта работа велась в духе сотрудничества со стороны всех членов рабочей группы. Он отметил, что основные положения являются ключевым компонентом в деле обеспечения надлежащего управления людскими ресурсами. ЮНИСЕРВ полностью поддерживает пересмотренные основные положения об управлении людскими ресурсами.

26. Комиссия была проинформирована о том, что основной вклад в разработку пересмотренных основных положений был внесен представителями федераций персонала и организаций. Члены Комиссии отметили, что, тогда как принципы и основы остаются теми же, роль людских ресурсов за последние 20 лет существенно изменилась и что возникла необходимость отразить эти изменения в обновленных основных положениях, с тем чтобы создать инструмент, учитывающий все лучшее, что имеется в области управления людскими ресурсами в общей системе Организации Объединенных Наций. Организации уже активно используют современные концепции управления кадровым потенциалом и управления по результатам, и как эти, так и другие концепции были включены в пересмотренные основные положения в целях учета нынешних реалий. Кроме того, в основных положениях на первый план выдвинуты функции, связанные с обеспечением вовлеченности персонала в работу, что было главной задачей организаций при осуществлении усилий, направленных на достижение наибольшей эффективности их деятельности. В новых основных положениях более пристальное внимание уделено кадровому анализу; в них определены показатели и учтены стратегии и руководящие принципы КМГС, а также документы КСР, касающиеся таких вопросов, как обязанность заботиться о сотрудниках. Члены Комиссии выразили мнение, что, хотя в основные положения были внесены значительные улучшения и обновления, было бы целесообразно отразить в них большее стремление продемонстрировать то, что общая система является ответственным работодателем. Необходимо и далее обновлять основные положения, с тем чтобы они приносили пользу всем заинтересованным сторонам.

27. Члены Комиссии отметили работу, проделанную рабочей группой, в том числе вклад двух ныне покойных членов Комиссии, и заявили, что благодаря сотрудничеству представители Комиссии, персонала, организаций и секретариата добились успеха и создали отличный инструмент, который следует использовать для оказания организациям помощи в обеспечении более эффективного управления людскими ресурсами. Новые основные положения, включающие накопленный за последние годы опыт, представляют собой значительное улучшение по сравнению с принятым в 2000 году вариантом и действительно отражают то важное значение, которое общая система Организации Объединенных Наций придает людским ресурсам. Будучи постоянно дорабатываемым документом, основные положения должны обновляться по мере того, как организации будут анализировать, использовать и расширять результаты проделанной работы. Поскольку никакие ограничения в плане внесения улучшений и обеспечения соответствия текущим реалиям не предусмотрены, основные положения открывают широкие возможности для разработки дополнительных показателей, как количественных, так и качественных, связанных с такими аспектами, как снижение доли вакансий, доступ к вакантным должностям

стям и меры безопасности. Было особо указано на то, что показатели должны быть не бинарными, а многоуровневыми и поддающимися количественной оценке. Необходимо уделять особое внимание обучению, с тем чтобы руководители были лучше подготовлены к проведению оценки работы персонала. Члены Комиссии высказали мнение о том, что необходимо укреплять принцип многообразия при наборе персонала, с тем чтобы отразить более широкую концепцию многообразия, принятую Комиссией, в частности в отношении возраста и многоязычия, а также уделять большее внимание географическому представительству. Члены Комиссии высказали и другие предложения, в том числе касающиеся, в частности, роли руководителей среднего звена, которые несут ответственность за обеспечение подготовки и заинтересованности персонала, а также включения в глоссарий определений концепций управления кадровым потенциалом и стратегического управления людскими ресурсами. Комиссия также особо указала на важность ссылки на разработанные КМГС стандарты поведения, представляющие собой важный документ, принятый Комиссией и утвержденный Генеральной Ассамблеей в 2012 году (см. резолюцию 67/257, раздел А.3).

Решения Комиссии

28. Комиссия постановила:

- a) утвердить пересмотренные основные положения об управлении людскими ресурсами (содержащиеся в приложении II);
- b) рекомендовать организациям применять новые основные положения КМГС об управлении людскими ресурсами в качестве инструмента укрепления системы управления людскими ресурсами в организации;
- c) обновлять и далее основные положения, с тем чтобы они приносили пользу всем заинтересованным сторонам;
- d) предложить организациям добавить ссылки на свои соответствующие нормативные документы.

V. Система контрактов: пересмотр применения трех видов контрактов

29. Во исполнение просьбы, выраженной Комиссией на ее семьдесят пятой сессии в 2012 году, ее секретариат представил документ, содержащий обновленные сведения о ходе введения в действие принятых КМГС основных положений о системе контрактов в рамках всей общей системы, а также информацию о последних изменениях в системах контрактов (A/65/30, приложение V) в рамках их реформы, осуществляемой некоторыми организациями. Информация, содержащаяся в указанном документе, была собрана в ходе анкетного опроса, проведенного среди всех организаций общей системы Организации Объединенных Наций; ответы на анкету были получены от 25 из 27 организаций.

30. За период с 1 января 2011 года, когда были введены принятые КМГС пересмотренные основные положения о системе контрактов, обновленная информация о системе контрактов (содержится в указанном документе) представляется во второй раз. По состоянию на апрель 2016 года 20 организаций

общей системы сообщили о том, что они перешли на принятые КМГС основные положения о системе контрактов, а две организации сообщили о частичном переходе на эту систему. Со времени проведения предыдущего опроса в марте 2012 года восемь организаций общей системы сообщили о внесении изменений в свои правила, регулирующие систему контрактов, а десять организаций — о том, что они предполагают провести пересмотр таких правил в ближайшем будущем.

31. В ходе опроса, проведенного секретариатом в апреле 2016 года, организациям была предоставлена возможность поделиться своим опытом и сообщить о том, в какой степени принятые КМГС основные положения о системе контрактов отвечают их потребностям. Большинство организаций (16 организаций) указали, что основные положения о системе контрактов отвечают их потребностям, а еще четыре организации заявили, что эти основные положения отвечают их потребностям по большей части. Лишь четыре организации, которые перешли к применению этих основных положений, сообщили о том, что они не отвечают их потребностям, и выразили мнение, что в этих основных положениях следует предусмотреть более широкую свободу действий в отношении найма персонала для выполнения деятельности по проектам.

32. Организациям был также задан вопрос о том, в достаточной ли степени отвечает их потребностям каждый из трех видов контрактов, предусматриваемых основными положениями КМГС. Ответы, касающиеся непрерывных контрактов, были в основном положительными. Некоторые организации приняли решение не использовать или пока не использовать этот вид контрактов; остальные указали на то, что они сталкиваются с трудностями в плане применения критериев предоставления контрактов этого вида. Что касается срочных контрактов, то все организации, ответившие на эти вопросы (за исключением двух), указали, что срочные контракты отвечают их потребностям в достаточной степени. Проблемы, о которых сообщили эти две организации, связаны с добровольным финансированием, а также с постоянным изменением мандатов и потребностями заинтересованных сторон, для удовлетворения которых требуется гибкий штат специалистов широкого профиля. Кроме того, проблемы связаны с тем, что срочные контракты не соответствуют модели функционирования организаций, работающих на местах или над проектами, поскольку контракты сотрудников подходят для выполнения функций долгосрочного характера, а не функций, связанных с осуществлением проектов. В отношении временных контрактов большинство организаций указали, что они в достаточной степени отвечают их потребностям. Вместе с тем семь организаций дали отрицательный ответ, отметив, что предусмотренный в настоящее время максимальный срок найма персонала на работу в Организацию Объединенных Наций и ее фонды и программы по временным контрактам, составляющий два года, является слишком коротким.

33. Организациям было также предложено представить любые дополнительные комментарии или замечания, касающиеся принятых КМГС основных положений о системе контрактов; такие замечания и комментарии представили восемь организаций. В частности, они указали, что, хотя в принятых КМГС основных положениях о системе контрактов не затрагивается вопрос об источниках финансирования, финансирование играет важную роль при определении того, какой вид контракта будет использоваться. Среди прочего были высказаны замечания о том, что успешное применение и эффективность основных по-

ложений зависят от эффективности кадрового планирования, что этот вопрос следует рассмотреть в контексте пересмотра системы вознаграждения для категорий сотрудников, набираемых на местной основе, и, наконец, что необходимо применять более гибкий подход в отношении временных контрактов.

Обсуждение в Комиссии

34. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению информацию, содержащуюся в представленном документе. Сеть отметила, что между вопросами о видах контрактов, условиях службы и использовании категорий персонала существует определенная взаимосвязь, и поэтому все эти три вопроса следует обсудить должным образом, памятуя о проводимом в настоящее время обсуждении вопроса о том, как наилучшим образом обеспечить повышение возможностей системы для осуществления новой повестки дня, в которой сформулированы цели в области устойчивого развития, а также для выполнения других гуманитарных и технических мандатов, предписанных государствами-членами.

35. Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что, по ее мнению, пересмотр системы контрактов привел в целом к рационализации и упрощению этой системы благодаря сокращению числа видов контрактов до трех основных видов. Кроме того, реалии, определяемые нынешними программами и бюджетным положением системы Организации Объединенных Наций, диктуют необходимость обеспечения создания более приемлемой основы для ограниченного по срокам найма персонала для выполнения работ по проектам. Сеть также заявила, что организации готовы продолжить изучение этого вопроса и подготовить документ для обсуждения на одной из сессий в 2017 году, если будет выражено такое желание, поскольку, по их мнению, пересмотр системы контрактов исходя конкретно из необходимости обеспечить, чтобы она удовлетворяла требованиям осуществления деятельности в рамках ограниченных по срокам проектов, не следует откладывать до завершения всех остальных проводимых пересмотров.

36. Представитель ФАМГС заявил, что Федерация всегда поддерживала принятые КМГС основные положения о системе контрактов, которая включает три вида контрактов. Вместе с тем ФАМГС выразила озабоченность в связи с практикой применения временных контрактов, указав на то, что организации применяют целый ряд различных способов для привлечения временного персонала на основе контрактов для штатных сотрудников и расширения использования внештатного персонала. По поводу заявления Сети по вопросам людских ресурсов ФАМГС, выразив понимание необходимости предоставления организациям определенной свободы действий, высказала мнение, что принятыми КМГС основными положениями о системе контрактов в их нынешнем варианте предусмотрена достаточная степень свободы действий и что на деле соблюдение основных положений следует ужесточить.

37. По мнению ККСАМС, представленный документ носит полезный характер с точки зрения возможности оценки мнений и взглядов организаций. Комитет отметил положительные подвижки в переходе на применение этих основных положений, заявив, что у него вызывает воодушевление тот факт, что число организаций, перешедших на них, увеличилось. По вопросу о свободе действий, упомянутой Сетью по вопросам людских ресурсов, представитель

ККСАМС заявил, что в национальном законодательстве многих стран предусмотрено три вида трудовых договоров (со сдельной оплатой труда, срочный, непрерывный) и срочный контракт сам по себе считается временным назначением. Отметив, что помимо использования рассматриваемых трех видов контрактов для найма персонала организации имеют возможность привлекать временный персонал при резком увеличении объема работы или на ограниченные сроки на основе трудовых договоров для найма внештатных сотрудников, ККСАМС выразил мнение, что эта система предоставляет чрезмерную свободу действий, в связи с чем, вероятно, необходимо не повышать, а уменьшить такую свободу действий. Поскольку для удовлетворения потребностей организаций уже предусмотрен срочный контракт, в целях привлечения персонала для выполнения работ в рамках среднесрочных проектов можно использовать этот вид назначения (что поставит сотрудников в известность об обусловленности соответствующего финансирования) вместо предоставления им организациями следующих друг за другом временных назначений. Кроме того, нет оснований предоставлять временные назначения сроком до трех лет, поскольку по определению такой срок не может считаться временным. Использование временных назначений имеет свои преимущества, как то более быстрый процесс найма, однако можно было бы упростить порядок предоставления срочных контрактов. Представитель ККСАМС заявил, что следует настоятельно призвать организации ввести непрерывные контракты, отметив, что риски, связанные с предоставлением таких контрактов, не столь значительны, поскольку, как свидетельствуют факты, чем дольше сотрудники остаются в организации, тем меньше вероятность того, что они уволятся, в связи с чем возникнет необходимость выплаты выходных пособий. Что касается текущих потребностей организаций, связанных с их операциями и деятельностью, то, по мнению ККСАМС, можно добиться гораздо большего в плане улучшения кадрового планирования и уменьшения масштабов применения специальных подходов, используя нынешние основные положения. В заключение представитель этого комитета заявил, что следующий пересмотр следует проводить после полного перехода на эти основные положения и подведения итогов.

38. Представитель ЮНИСЕРВ также затронул вопрос о свободе действий, отметив, что предоставление большей свободы действий часто приводит к снижению степени доверия и что необходимо выполнить рекомендации КМГС. Он подчеркнул, что Генеральная Ассамблея в июне 2009 года утвердила три вида контрактов и предостерегла, что не следует устанавливать слишком широкий выбор вариантов или сосредоточивать чрезмерное внимание на краткосрочных потребностях, забывая про персонал, работающий на протяжении многих лет. Этот представитель призвал к более широкому использованию непрерывных контрактов, предусмотренных в правилах о персонале.

39. Комиссия отметила увеличение числа организаций, которые, по их заявлению, ввели в действие принятые КМГС основные положения со времени проведения последнего пересмотра, что является обнадеживающим и позитивным изменением. Отметив, что предусмотренная этими положениями система уже в основном введена в действие, периодическое проведение пересмотра такого рода является важным не только в плане подведения итогов перехода на указанную систему, но и с точки зрения обмена мнениями с организациями по поводу практических проблем или препятствий, с которыми они могут сталкиваться. Комиссия также отметила, что основные положения являются результа-

том подробных консультаций с организациями и федерациями персонала и что организации могут продолжать учиться на собственном опыте.

40. По поводу обсуждения вопроса о непрерывных контрактах Комиссия вновь заявила, что принятые КМГС основные положения о системе контрактов не обязывают организации использовать все три вида контрактов, предусмотренные в этих положениях, а предлагают им набор имеющихся вариантов, из которых организации могут делать выбор исходя из того, какой вариант в наибольшей степени отвечает их потребностям. Эти основные положения позволяют организациям выбирать любое сочетание контрактов из трех предусмотренных видов, которое, по их мнению, будет в наибольшей степени содействовать выполнению их функций и мандатов.

41. Члены Комиссии обсудили вопрос о свободе действий. Одни из них указали на изменения в порядке осуществления деятельности организациями в период после утверждения целей в области устойчивого развития и выразили опасения по поводу того, что нынешняя система может не обеспечить удовлетворение будущих потребностей организаций, особенно связанных с реализацией проектов. Это, возможно, служит основанием для рассмотрения вопроса о введении ряда дополнительных видов контрактов, которые будут предоставляться на срок реализации проекта. Другие члены Комиссии выразили мнение о том, что нынешняя система функционирует хорошо и обеспечивает достаточно свободу действий для удовлетворения различных потребностей организаций. Было особо указано на то, что рассматриваемые основные положения предоставляют широкие возможности и являются гибкими с учетом того, что для целей осуществления деятельности по проектам могут использоваться временные, а также срочные контракты.

42. В связи с одним из замечаний Комиссии представитель ККСАМС высказал сомнения относительно того, как реализация целей в области устойчивого развития повлияет на систему контрактов. По его мнению, цели в области развития, сформулированные в Декларации тысячелетия, привели к более значительным сдвигам и изменениям, тогда как цели в области устойчивого развития являются не революционными, а эволюционными. ККСАМС подчеркнул, что принятые КМГС основные положения носят достаточно широкий характер, отвечают задаче реализации целей в области устойчивого развития и позволят организациям продолжать нанимать сотрудников для выполнения краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной работы на протяжении следующих 14 лет. Необходимо выделить достаточно времени для полного перехода на эти основные положения, прежде чем проводить их пересмотр. Представитель ЮНИСЕРВ выразил озабоченность в связи с тем, что в качестве ориентира при рассмотрении этого важного вопроса используется деятельность таких организаций, как ЮНОПС (которая в значительной степени заключается в осуществлении проектов), и предостерег, что выбор используемого вида контракта не должен определяться бюджетными соображениями.

43. Члены Комиссии выразили мнение, что в целях получения более полного представления об оперативных потребностях организаций, возможно, было бы полезно располагать данными о всем составе их персонала, а не только о численности штатных сотрудников. Однако члены Комиссии предостерегли, что не следует в рамках проводимого обсуждения затрагивать вопрос о привлечении внештатных сотрудников, поскольку трудовые договора с такими сотруд-

никами заключаются не в соответствии с правилами о персонале организаций и, следовательно, не относятся к сфере компетенции Комиссии. В то же время еще один член Комиссии заявил, что в целях получения более полного представления об оперативных потребностях организаций было бы полезно располагать данными о всем составе их персонала, а не только о численности штатных сотрудников. Комиссия напомнила о том, что после опубликования доклада Объединенной инспекционной группы по названию «Использование внештатного персонала и соответствующие контрактные процедуры в организациях системы Организации Объединенных Наций» (см. A/70/685 и Add.1) вопрос о внештатном персонале вынесен на рассмотрение Генеральной Ассамблеи в контексте отправления правосудия.

44. Сеть по вопросам людских ресурсов подтвердила, что в целом организации удовлетворены принятыми КМГС основными положениями о системе контрактов. Организации выразили признательность за то, что их попросили поделиться их опытом применения этих основных положений в ходе проведенного опроса и состоявшегося обсуждения. Организации не призывают к тому, чтобы предусмотреть свободу действий в плане применения основных положений в целом, однако они приветствовали бы возможность вынести на рассмотрение Комиссии проблемы, для решения которых потребуется внести изменения в эти положения в связи с ограниченным характером временных контрактов. Организации указали на то, что они выбирают не более дешевые решения, а те решения, которые являются наилучшими с точки зрения удовлетворения их кадровых потребностей, а также уменьшения административного бремени. Ряд фондов и программ Организации Объединенных Наций высказали пожелание о введении еще одного вида среднесрочного контракта, который бы допускал его более гибкое применение, или отмене некоторых существующих ограничений. Они указали в качестве примера на закрепленное Генеральной Ассамблеей в Положениях и Правилах о персонале Организации Объединенных Наций ограничение срока временных назначений двумя годами, тогда как срок осуществления многих проектов, как правило, составляет два-четыре года.

45. Комиссия заявила, что внести улучшения можно в любое время, однако рассматриваемые основные положения в основном отвечают потребностям организаций, и что следует периодически проводить их пересмотр в целях изучения опыта организаций и анализа любых трудностей, возникающих при их применении. Было также отмечено, что организациям необходимо располагать инструментами для выполнения своих мандатов; однако, если основные положения будут носить слишком широкий характер, это может привести к отсутствию контроля или их обоснованности. Иногда руководящие органы могут утверждать изменения к разрабатываемым КМГС концептуальным руководящим положениям, как это было в случае с ограничением Генеральной Ассамблеей двумя годами срока, на который предоставляются временные контракты.

46. Отметив, что на применение рассматриваемых основных положений перешло большое число организаций, Комиссия выразила надежду на то, что на момент проведения следующего пересмотра основных положений о системе контрактов организации уже приведут свои внутренние правила в соответствие с этими положениями. Тем организациям, которые еще не ввели в действие эти основные положения, следует сделать это как можно скорее, чтобы устранять любые препятствия и проблемы на основе применения комплексного подхода.

Было отмечено, что этот вопрос в некоторой степени связан с использованием категорий персонала и проводимым пересмотром системы вознаграждения, однако было выражено мнение, что нет необходимости откладывать работу над этим вопросом до завершения пересмотра системы вознаграждения для всех категорий сотрудников.

47. По поводу заявления федераций персонала о том, что следует продолжать следить за введением в действие основных положений о системе контрактов, было отмечено, что, как известно, осуществляется регулярный контроль и установлен цикл представления отчетности в отношении выполнения решений и рекомендаций Комиссии, как это предусмотрено статьей 17 статута Комиссии.

Решения Комиссии

48. Комиссия постановила:

а) принять к сведению информацию, содержащуюся в представленном документе;

б) рекомендовать организациям соблюдать руководящие принципы, закрепленные в основных положениях о системе контрактов, при рассмотрении и внесении любых изменений, касающихся контрактов сотрудников;

с) обратиться к организациям, которые не перешли на применение принятых КМГС основных положений о системе контрактов, с просьбой пересмотреть свои системы контрактов в свете этих основных положений с учетом опыта других организаций и представить своим руководящим органам предложения о приведении их систем контрактов в соответствие с положениями общей системы при первой возможности;

д) продолжать следить за введением в действие принятых КМГС основных положений о системе контрактов;

е) принять предложение Сети по вопросам людских ресурсов представить документ с изложением вызывающих озабоченность проблем, для решения которых, возможно, необходимо внести соответствующие изменения в нынешние основные положения, несмотря на то, что в целом Сеть удовлетворена ими;

ф) провести пересмотр принятых КМГС основных положений о системе контрактов на одной из будущих сессий, вопрос о чем будет решаться с учетом программы работы Комиссии.

С. Выплаты при увольнении и динамика увольнений сотрудников

49. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 65/248 постановила вернуться на своей семьдесят первой сессии к рассмотрению рекомендации Комиссии в отношении введения компенсационной выплаты в связи с окончанием службы в организациях общей системы для сотрудников, увольняемых из организации не по собственному желанию по истечении их срочных контрактов после 10 или более лет непрерывной службы (А/64/30, пункт 59(b)). В той же резолюции она просила Комиссию установить руководящие принципы, которым

Организация будет следовать при увольнении сотрудника по согласию обеих сторон.

50. Для решения вопроса о введении компенсационной выплаты в связи с окончанием службы была дополнительно изучена существующая практика в других национальных, региональных и международных организациях, а также динамика увольнений персонала в общей системе. Секретариат также подготовил предлагаемые руководящие принципы, для чего он обратился к организациям общей системы предоставить ему административные инструкции, применяемые ими в случае увольнения сотрудника по соглашению сторон и провел подробный сопоставительный анализ их практики. Полученные результаты были представлены на рассмотрение Комиссии. По итогам проведенного анализа в указанные руководящие принципы были включены положения, охватывающие следующие отдельные элементы: определение, критерии применения, предоставление возможности для поиска работы, срок уведомления, процесс подачи заявления, размеры дополнительного выходного пособия, отсрочку увольнения по причине выхода на пенсию и ограничения на повторный прием на службу после увольнения, а также прочие критерии, как то связанные с выполнением работы сотрудником.

51. В 2009 году Комиссия поручила своему секретариату осуществлять сбор данных об увольнении сотрудников из общей системы каждые пять лет в сотрудничестве с организациями и на этой основе обновлять, по мере необходимости, формулу, используемую для оценки финансовых последствий, связанных с выплатами при увольнении (там же, пункт 67). Выполнение этой задачи было отложено до тех пор, пока Комиссия не завершила всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения в общей системе для категории специалистов и выше. После его завершения в 2016 году секретариат КМГС осуществил через КСР сбор соответствующих данных за период с 2013 года по 2015 год, проанализировал их и сопоставил его результаты с теми, которые были получены ранее, в 2009 году, на основе данных за 2006–2007 годы. Запрошенную информацию представила в общей сложности 21 организация.

Обсуждение в Комиссии

52. По поводу компенсационной выплаты в связи с окончанием службы Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что пятилетний стаж является более реалистичным отправным показателем, особенно в свете решений, которые были вынесены различными административными трибуналами в последние годы и в которых подтверждается наличие определенных оснований ожидать возобновления срочных контрактов после пяти лет службы при нормальных обстоятельствах. Сеть предложила более прогрессивную шкалу, предусматривающую постепенное увеличение суммы выплат по мере роста числа завершенных лет службы, для сотрудников, увольняющихся после пяти лет непрерывной удовлетворительной работы.

53. Представители всех трех федераций персонала также заявили, что компенсационная выплата в связи с окончанием службы должна предоставляться после пяти лет непрерывной службы с начислением суммы в размере месячного базового вознаграждения за каждый год, проработанный к моменту увольнения. В частности, ФАМГС указала на то, что большое число сотрудников было уволено по истечении срока действия их контрактов в ходе осу-

ществляемого в последнее время рядом организаций общей системы сокращения кадров. ЮНИСЕФ подчеркнула, что сотрудники, работающие по срочным контрактам, равно как и сотрудники, имеющие постоянные/непрерывные контракты, выполняют основные функции и что единственная разница между этими видами контрактов объясняется тем, что организации не могут предоставить первым из них контракты на неограниченный срок. Таким образом, для этих двух групп сотрудников должны предусматриваться одинаковые условия. ККСАМС указал на то, что установление порогового стажа в пять лет в большей степени соответствует практике других международных организаций, которые также предлагают назначения на неограниченный срок. Представитель Комитета заявил также, что в настоящее время сумма финансовых последствий должна быть меньше той, которая была первоначально рассчитана в 2009 году, с учетом меньшего числа сотрудников, увольняющихся после пяти лет, согласно последним статистическим данным об увольнении персонала.

54. Комиссия напомнила о том, какую позицию занимала Генеральная Ассамблея по вопросу о введении компенсационной выплаты в связи с окончанием службы при его рассмотрении в прошлом. В то же время она отметила, что с течением времени система контрактов в общей системе претерпела изменения. Первоначальное предложение о выплате субсидии в связи с окончанием службы было представлено вниманию Ассамблеи приблизительно 40 лет назад; тогда организации предоставляли сотрудникам преимущественно постоянные/непрерывные контракты. Однако многие организации отказываются от такой практики, в результате чего теперь большая доля их сотрудников работает по срочным контрактам. Кроме того, внимание Комиссии было привлечено к тому, что по данным за 2013–2015 годы наиболее распространенной причиной увольнения сотрудников является «истечение срока действия контракта».

55. Представитель Секретариата Организации Объединенных Наций заявил, что за период с 1990-х годов продолжительность миротворческих и политических миссий и условия, в которых они осуществляются, изменились. Хотя миротворческие миссии являются временными по своему характеру, в настоящее время они функционируют, как правило, на протяжении многих лет и большое число их сотрудников работают по срочным контрактам. По завершении деятельности миссий их набранные на местной основе сотрудники не имеют права на получение нового назначения в других миссиях и вынуждены искать работу на внешнем рынке, зачастую в странах, в которых еще не сформировалась здоровая местная экономика. Таким образом, большинство набранных на местной основе сотрудников, которые проработали в составе миротворческих миссий на протяжении многих лет, лишены финансового обеспечения в период поиска работы по возвращении на местный рынок труда после увольнения из Организации Объединенных Наций.

56. Исходя из вышесказанного Комиссия выразила мнение, что предоставление сотрудникам, увольняющимся из организации после продолжительной службы по истечении их срочных контрактов, компенсационной выплаты, заменяющей собой пособие по безработице, представляется обоснованным. В частности, она напомнила, что в силу действующих правил существует расхождение в условиях увольнения сотрудников с продолжительным стажем работы в зависимости от того, увольняют ли их до истечения срока действия их срочных контрактов или же по завершении этого срока ввиду невозобновления их контрактов.

57. Было также выражено мнение, что благодаря предоставлению указанной компенсационной выплаты можно добиться уменьшения масштабов некоторых бюджетных/управленческих проблем, возникающих в силу существующего порядка предоставления выплат при увольнении, например, в случае возникновения следующей дилеммы: следует ли увольнять сотрудника, работа которого не отвечает требованиям, до истечения срока действия его/ее срочного контракта или же следует давать ему/ей доработать до истечения этого срока. При наличии дополнительного варианта, предусматривающего предоставление компенсационной выплаты независимо от того, совпадает ли момент увольнения сотрудника с моментом истечения срока действия контракта, у организаций будет больше возможностей в плане регулирования состава своего персонала.

58. Кроме того, по мнению Комиссии, ввиду наблюдаемых в последнее время изменений в деятельности общей системы на местах и по поддержанию мира организации нуждаются в механизме вознаграждения за продолжительную и плодотворную работу сотрудников, увольняемых в результате сокращения кадров или ввиду завершения деятельности на местах или ликвидации миротворческих миссий. Было отмечено, что такие сотрудники могут сталкиваться после увольнения со значительными проблемами, обусловливаемыми нестабильностью и зачастую негативным характером экономических условий.

59. Что касается размера компенсационной выплаты в связи с окончанием службы, то некоторые члены Комиссии, а также ряд представителей организаций высказали мнение, что предлагаемая двухступенчатая шкала является слишком ограниченной и что они отдадут предпочтение более прогрессивной шкале. По мнению федераций персонала, размер компенсационной выплаты в связи с окончанием службы следует установить равным величине выходного пособия, чтобы обеспечить равные условия для увольняющихся сотрудников, работавших по непрерывным и срочным контрактам. Комиссия напомнила, что, однако, выходное пособие отличается от предлагаемой компенсационной выплаты тем, что первое предлагается в случае досрочного увольнения и, таким образом, несет в себе элемент компенсации за потерю постоянной занятости, тогда как последняя не предполагает такой компенсации. Таким образом, ее прежний вывод о том, что нет оснований устанавливать размер компенсационной выплаты равным величине выходного пособия, остается в силе.

60. Комиссия была проинформирована о том, что, согласно последним данным об увольнении сотрудников из общей системы, среднее число таких увольнений составляет 2400, а средний стаж, закладываемый в формулу для расчета объема не связанных с окладами финансовых последствий включения в ставки шкалы базовых/минимальных окладов части корректива по месту службы, составляет 12 недель.

61. Исходя из этих допущений, финансовые последствия введения компенсационной выплаты в связи с окончанием службы оцениваются в 1,64 млн. долл. США в год в рамках всей системы.

62. В связи с руководящими принципами увольнения по соглашению сторон Сеть по вопросам людских ресурсов особо указала на то, что увольнение по соглашению сторон осуществляется по результатам процесса переговоров между организацией и отдельным сотрудником на основании управленческого решения административного руководителя организации. По мнению Сети, та-

кой подход не допускает установление единых положений для всех сотрудников. Поскольку определение необходимости в увольнении сотрудника по соглашению сторон в конкретных ситуациях в интересах организации является прерогативой административного руководителя, Сеть не может пойти на одобрение каких бы то ни было ограничений, обусловливаемых заранее определенными набором сценариев. Она также высказала серьезные оговорки по поводу предлагаемых условий для поиска работы, применения принципов и предоставления дополнительного выходного пособия, поскольку такие положения могут усилить впечатление, что право на получение определенных выплат может возникать в ряде ситуаций, а не в силу признания характера конкретной ситуации, в которой оказывается отдельный сотрудник.

63. Федерации персонала заявили, что они не могут поддержать предлагаемые руководящие принципы увольнения по соглашению сторон. ФАМГС, отметив, что в этих руководящих принципах, в частности, предлагается установить ограничение, допускающее повторный наем уволенного сотрудника не раньше, чем через 36 месяцев после его/ее увольнения, заявила, что этот период является слишком долгим. Кроме того, по ее мнению, право принятия решения о таком ограничительном периоде должно оставаться за организациями. ККСАМС выразил мнение, что увольнение по соглашению сторон производится на основе результатов индивидуальных переговоров между сотрудником и организацией, которые определяются индивидуальными обстоятельствами. В этой связи у Комиссии возникнут трудности с вынесением решения по данному вопросу.

64. Комиссия отметила, что предлагаемые руководящие принципы задуманы как общая основа и что организациям следует предоставить свободу действий в плане их применения, принимая во внимание неодинаковый характер их деятельности и обусловленные этим различия в потребностях в людских ресурсах для ее выполнения. В то же время она подчеркнула, что для обеспечения практической реализации любых предлагаемых механизмов увольнения по соглашению сторон необходима всесторонняя поддержка таких механизмов со стороны организаций.

65. Она также отметила, что на протяжении прошедших лет применение организациями нынешних собственных механизмов увольнения по соглашению сторон, как представляется, приносило удовлетворительные результаты, позволяя им осуществлять увольнения по соглашению сторон по причине крайне различных обстоятельств. В этой связи она пришла к заключению о том, что для установления общепризнанных руководящих принципов увольнения по соглашению сторон потребуются провести, действуя в координации с организациями, дальнейшие исследования, в рамках которых будут приняты во внимание все возможные обстоятельства и интересы.

Решения Комиссии

66. Комиссия постановила:

а) памятуя о решении Генеральной Ассамблеи вернуться к рассмотрению этого вопроса на ее семьдесят первой сессии и принимая во внимание изменение оперативных потребностей, в частности в рамках деятельности по поддержанию мира, и обусловленные этим потребности в области кадрового планирования, представить Ассамблее свою прежнюю рекомендацию о том,

чтобы ввести для сотрудников, увольняемых из организации по истечении их срочных контрактов после 10 или более лет непрерывной службы, компенсационную выплату в связи с окончанием службы (A/64/30, пункт 59(b) и приложение III);

b) вернуться к рассмотрению вопроса о руководящих принципах увольнения по соглашению сторон на одной из последующих сессий;

c) использовать обновленные статистические данные об увольнениях при определении объема не связанных с окладами финансовых последствий включения в ставки базовых/минимальных окладов части корректива по месту службы.

D. Вопросы, связанные с пакетом вознаграждения

1. Ход внедрения нового пакета вознаграждения в общей системе

67. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 70/244 предложила Комиссии представить Генеральной Ассамблее на ее семьдесят первой сессии доклад о ходе внедрения нового пакета вознаграждения в общей системе. Организации общей системы представили через Сеть людских ресурсов информацию о ходе внедрения этого пакета, которая приводится в обзорной таблице, содержащейся в приложении III к настоящему докладу.

Обсуждение в Комиссии

68. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов пояснил таблицу, которая содержит три показателя готовности к внедрению: готовность с точки зрения нормативной базы кадровой политики, техническая готовность систем общеорганизационного планирования ресурсов и ход принятия решений руководящими органами. Он напомнил, что в вышеупомянутой резолюции были предусмотрены три даты введения в действие элементов рассматриваемого пакета: 1 июля 2016 году для девяти элементов пакета вознаграждения, включая выплаты и надбавки, предусмотренные в периферийных местах службы, и выплаты, связанные с переездом, 1 января 2017 года для единой шкалы окладов и связанных с ней элементов, и 1 января 2018 в качестве исходной даты для введения в действие новой системы субсидирования образования с текущего на эту дату учебного года.

69. Он заявил, что по состоянию на 1 июля 2016 года первый этап был завершен большинством организаций. Руководящими органами некоторых специализированных учреждений было принято решение отложить осуществление первого этапа до 1 января 2017 года, в основном по двум основным причинам: а) по соображениям упрощения административной работы, достигаемого при одновременном осуществлении двух основных этапов; и б) по конкретным бюджетным и финансовым соображениям, имеющим отношение к этим организациям.

70. Представитель Сети также заявил, что почти все организации готовы к внедрению этого пакета с 1 января 2017 года в плане наличия соответствующей нормативной базы кадровой политики и решений руководящих органов. Что же касается готовности в плане практического внедрения и с технической точки зрения, то все организации, в том числе фонды и программы Организа-

ции Объединенных Наций, за исключением Секретариата Организации Объединенных Наций, заявили, что они будут готовы к внедрению этого пакета или что они не видят никаких трудностей в том, чтобы ввести этот пакет задним числом в очень короткие сроки в случае, если их системы общеорганизационного планирования ресурсов не будут готовы для внедрения пакета по состоянию на утвержденную для этого дату, которой является 1 января 2017 года.

71. Организации старались согласовать и объединить усилия, направленные на подготовку к внедрению нового пакета. Например, те организации, которые используют в качестве системы общеорганизационного планирования ресурсов программное обеспечение компании SAP, обратились к ней с просьбой разработать для единое программное обеспечение. К сожалению, разработка этого программного обеспечения завершится предположительно только к концу ноября 2016 года, в связи с чем возникает проблема управления рисками, поскольку прежде, чем внедрять это программное обеспечение, потребуются осуществить предварительные мероприятия, включая проверку его качества и тестирование изменений. Ввиду этого большинство организаций, которые используют программное обеспечение SAP, за исключением Секретариата Организации Объединенных Наций, приступили к самостоятельной разработке программного обеспечения, сопряженной с дополнительными затратами, с целью уложиться в установленные сроки. У небольших организаций с менее сложной структурой, как правило, возникает меньше технических проблем с внедрением пакета.

72. Со своей стороны Секретариат Организации Объединенных Наций, который сталкивается с гораздо более значительными сложностями, указал на то, что Организация, несмотря на усердно прилагаемые к этому усилия, не будет готова к тому, чтобы внести в действие единую шкалу окладов и связанные с ней элементы с утвержденной для этих целей даты, которой является 1 января 2017 года, и не сможет осуществить это ретроактивно, учитывая объем и масштабы соответствующей работы.

73. Комиссия была проинформирована о том, что Генеральный секретарь представил Генеральной Ассамблее записку с предложением перенести утвержденные сроки для реализации двух элементов, а именно отмены надбавки в связи с неполным переездом и введения поощрительной выплаты за мобильность, с 1 июля 2016 года на 1 ноября 2016 года, а для введения новой единой шкалы окладов и связанных с нею выплат с 1 января 2017 года на 1 сентября 2017 года, в целях решения вышеуказанных проблем управления рисками. Эта записка Генерального секретаря (A/70/896) была рассмотрена Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам, который представил свой доклад (A/70/961) Пятому комитету в конце июня 2016 года. Поскольку Пятый комитет еще не обсуждал этот вопрос, решение по нему вряд ли будет принято до декабря 2016 года.

74. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов пояснил, что руководящие органы специализированных учреждений уже утвердили осуществление этапа 2 внедрения нового пакета вознаграждения (введение единой шкалы и связанных с ней выплат) с 1 января 2017 года и что их очередные сессии состоятся лишь через несколько месяцев после этой согласованной даты внедрения. В том случае, если Генеральная Ассамблея одобрит отсрочку осуществления этапа 2 для Организации Объединенных Наций, возникнут значительные

практические проблемы с реализацией столь позднего решения о переноса сроков в рамках всей системы.

75. Представитель Секретариата Организации Объединенных Наций дал дополнительные разъяснения в отношении просьбы Организации в адрес Генеральной Ассамблеи. Представитель ПРООН пояснил, что фонды и программы готовы своевременно ввести пакет вознаграждения и что они предпочитают не откладывать его внедрение, причем не в последнюю очередь по причине того, что среди персонала проводилась активная информационно-разъяснительная работа, а также ввиду того, что дальнейшая отсрочка неизбежно приведет к дополнительным затратам на внедрение пакета вознаграждения. В случае если Организация Объединенных Наций отсрочит введение новой единой шкалы, фонды и программы все же хотели бы ввести ее в соответствии с первоначальным графиком, утвержденным Ассамблеей. Представитель ЮНЕСКО поддержал это пожелание. В самом ближайшем будущем организациям необходимо будет сообщить вновь нанимаемым сотрудникам, которые поступят на работу 1 января 2017 года или после этой даты, о том, каким будет их пакет вознаграждения. По этой причине не остается иного выбора, как соблюсти положения указанной резолюции. ЮНЕСКО указала на то, что она использует ту же систему общеорганизационного планирования ресурсов, что и Организация Объединенных Наций, однако располагает собственными специалистами и самостоятельно разработала соответствующее программное обеспечение.

76. Представители федераций персонала указали на то, что внедрение пакета вознаграждения в различные сроки создаст проблемы. Более того, нет уверенности в том, будет ли Генеральная Ассамблея принимать решение в отношении указанной просьбы Генерального секретаря и каким будет это решение. ККСАМС выразил обеспокоенность тем, что одна организация намерена не соблюсти ни один из сроков, установленных для внедрения элементов нового пакета вознаграждения. Эта федерация персонала выразила уверенность в том, что задержки приведут к ретроактивному взысканию выплаченных сумм, а также к тому, что сотрудники различных организаций общей системы будут поставлены в неодинаковые условия. Представитель ФАМГС высказал предостережение, что различия в сроках внедрения и используемых шкалах могут также привести к возникновению проблем с Пенсионным фондом и к дальнейшим задержкам в этой связи и в целом к проблемам, связанным с ретроактивными выплатами.

77. Члены Комиссии указали на то, что у организаций есть один год для того, чтобы подготовиться к введению единой шкалы, что, по их мнению, является достаточным сроком, и отметили, что сохранение одновременно двух различных систем будет сопряжено с правовыми проблемами и проблемами их применения. Комиссия была также проинформирована о заявлении руководства Пенсионного фонда о том, что он не хотел бы задним числом пересчитывать начисленные пенсии или выплаты. Комиссия отметила, что задержки скажутся на объеме расходов.

Решение Комиссии

78. Комиссия, выразив озабоченность в связи с задержкой внедрения пакета вознаграждения в некоторых организациях, постановила принять к сведению информацию, которая была представлена организациями и которая была ею

тщательно изучена, и препроводить информацию о ходе внедрения пакета вознаграждения, представленную организациями и содержащуюся в приложении III к настоящему докладу, Генеральной Ассамблее.

2. Циклы пересмотра размеров существующих выплат

79. В своей резолюции 70/244 Генеральная Ассамблея просила Комиссию рассмотреть все выплаты, относящиеся к сфере ее компетенции, на предмет оценки требований в отношении повышения их размеров. С учетом проведения Комиссией всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения и выраженной ранее Ассамблеей в ее резолюции 68/253 просьбы не повышать размеры каких бы то ни было выплат, относящихся к сфере ее компетенции, до тех пор, пока на рассмотрение Ассамблее не будет представлен доклад о всеобъемлющем пересмотре (первый этап), Комиссия не пересматривала размеры многих выплат с того момента, когда началось проведение пересмотра в 2013 году.

80. Секретариат Комиссии представил документ зала заседаний, содержащий общие сведения о существующих выплатах, и предложил возможные циклы корректировки. В этом документе выплаты поделены на две широкие группы: а) надбавки и выплаты в периферийных местах службы и выплаты, связанные с переездом; и б) надбавки на иждивенцев и система субсидирования образования. В отношении пересмотра надбавок и выплат в периферийных местах службы был предложен пятилетний цикл, с тем чтобы привести его в соответствие с порядком рассмотрения сохраняющейся необходимости в поощрительной выплате за мобильность, решение о которой было принято Комиссией в 2015 году.

Обсуждение в Комиссии

а) Надбавки и выплаты в периферийных местах службы и выплаты, связанные с переездом

81. Что касается цикла пересмотра, предлагаемого в отношении надбавок и выплат в периферийных местах службы и выплат, связанных с переездом, то Сеть по вопросам людских ресурсов заинтересовалась, какие преимущества дает пересмотр размеров некоторых надбавок и выплат в периферийных местах службы каждые пять лет, как было предложено, вместо пересмотра каждые три года, как это делается сейчас. Представитель Сети отметил, что в прошлом размер некоторых выплат, когда он был привязан к ставкам шкалы, пересматривался на ежегодной основе. Размер других выплат определяется на основе часто обновляемых показателей. К таким выплатам относятся суточные, которые используются в качестве основы для установления размера надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности. Кроме того, надбавка за работу в «несемейных» местах службы была введена для учета дополнительных финансовых расходов, поэтому есть основания для более частого пересмотра такого рода выплат с учетом непрерывного роста расходов.

82. Представители трех федераций персонала также поставили под сомнение обоснованность перехода с трехлетнего на пятилетний цикл пересмотра, особенно с учетом того, что теперь в организациях часто проводятся преобразования.

83. Комиссия выразила мнение, что есть смысл в сохранении трехлетнего цикла пересмотра, так как с учетом довольно нестабильного положения в мире пересмотры необходимо проводить своевременно. Комиссия напомнила, что пятилетний срок между пересмотрами был установлен в отношении выплаты для стимулирования мобильности с целью принятия решения о том, сохраняется ли в ней необходимость, а не в отношении её размера как такового. Комиссия пожелала по-прежнему проводить различие между пересмотром размеров выплат и рассмотрением вопроса о сохраняющейся необходимости в поощрительной выплате за мобильность. Размеры других выплат в периферийных местах службы, таких как выплата за работу в опасных условиях и надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности, которые не пересматривались с момента их установления в 2012 году, будут пересматриваться в 2017 году.

84. Комиссия выразила мнение, что общий период времени между корректировками в пять лет, возможно, является слишком продолжительным для некоторых надбавок и выплат и что следует проводить различие между выплатами, считающимися стимулирующими (например, выплата для стимулирования мобильности), и выплатами для возмещения расходов (например, надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности) в целях обеспечения надлежащих размеров выплат.

85. Если посмотреть, например, на показатели³, установленные для корректировки размеров надбавок за мобильность и работу в трудных условиях на момент, когда их перестали привязывать к ставкам шкалы окладов, то видно, что некоторые показатели зависели от курса доллара США, который может повышаться или снижаться. Было отмечено, что, хотя по итогам последнего пересмотра в 2011 году показатели повысились на 7,33 процента, 2,63 процента и 5,44 процента соответственно, Комиссия применила прагматический подход и повысила размер соответствующих выплат на 2,5 процента. Анализ этих показателей за последние пять лет свидетельствует о том, что их динамика не послужила бы триггером для какой-либо корректировки, поскольку ставки шкалы базовых/минимальных окладов изменились в ограниченном масштабе, а индекс расходов вне места службы, используемый для установления корректива по месту службы и определяемый на основе коэффициентов инфляции в 21 стране, снизился.

86. Представители федераций персонала подняли также вопрос о методологии классификации периферийных мест службы по степени трудности условий, которую необходимо пересмотреть. Хотя этот вопрос является отдельным, секретариат Комиссии проинформировал ее о ведущейся в настоящее время работе по пересмотру методологии классификации мест службы по степени трудности условий, в частности в том, что касается мест службы категории «А». Более подробная информация об этом будет представлена на одной из предстоящих сессий.

³ Средняя величина изменения размера чистого базового оклада плюс корректив по месту службы в восьми местах расположения штаб-квартир системы Организации Объединенных Наций; изменение индекса расходов вне места службы, используемого для установления размеров корректива по месту службы и определяемого на основе коэффициентов инфляции в 21 стране; изменение ставок шкалы базовых/минимальных окладов.

(b) Надбавки на иждивенцев и система субсидирования образования

87. Участники не высказали никаких возражений по поводу предлагаемых циклов корректировки надбавок на иждивенцев: надбавки на детей, надбавки на детей-инвалидов, надбавки на иждивенцев второй очереди, надбавки на супруга и надбавки для одиноких родителей. Однако были подняты определенные вопросы и высказана обеспокоенность по поводу графика, касающегося новой системы субсидирования образования. В частности, федерации персонала поставили под сомнение целесообразность откладывания проведения пересмотра шкалы субсидии на образование, предусматривающей снижение размеров возмещения, и размеров паушальных выплат на пансион до 2019 года. Представитель ФАМГС напомнил, что новая система субсидирования образования должна быть введена начиная с 2017/18 учебного года. Однако, если по какой-либо причине новая система не будет введена в действие к этому времени, для корректировки максимальных сумм возмещения расходов в соответствии с существующей системой следует использовать максимальные суммы, установленные на 2014/15 год. Он также подчеркнул, что двухлетний цикл пересмотра, следует сохранить, так как расходы на обучение продолжают быстро изменяться. Представитель ККСАМС добавил, что, поскольку Генеральная Ассамблея прямо не исключила пересмотра размеров субсидии на образование до введения новой системы, проведение такого пересмотра было бы оправданно. Было отмечено, что максимальные суммы, установленные на 2010/11 год, используются уже в течение пяти лет и, возможно, будут использоваться и в течение шестого года и что ставки, установленные на 2014/15 год, будут использоваться по крайней мере в течение четырех лет, если будет утвержден предлагаемый график. Это означает, что суммы возмещения, более не отражают реального положения.

88. Некоторые организации и члены Комиссии попросили дать дополнительные разъяснения по поводу предлагаемых графиков, касающихся субсидии на образование. В этой связи Комиссия была проинформирована о том, что в соответствии с новой системой сумма возмещения будет зависеть исключительно от платы за обучение и более не будет зависеть от требований на выплату субсидии на образование. Это освобождает от необходимости дожидаться завершения сбора и анализа данных о требованиях до проведения пересмотра и таким образом позволяет определять ставки возмещения на основе последних данных о размерах платы за обучение. Шкала, предусматривающая снижение размеров возмещения и утвержденная Генеральной Ассамблеей в конце 2015 года, фактически была построена на основе размеров платы за обучение на 2014/15 учебный год.

89. Комиссия отметила, что замена ставок возмещения для конкретных стран глобальной шкалой приводит к значительному увеличению сумм возмещения для многих стран/нынешних валютных зон, в том числе для самой большой зоны — зоны доллара США за пределами Соединенных Штатов. Это гарантирует разумные размеры возмещения по крайней мере на несколько предстоящих лет.

90. С учетом вышеизложенных соображений было выражено мнение о том, что предложенный график позволит применять предлагаемый двухгодичный цикл пересмотра размеров субсидии и скорректировать шкалу, предусматривающую снижение размеров возмещения, и суммы паушальных выплат на пан-

сион через два года после введения в действие новой системы, сохраняя при этом адекватные размеры возмещения в течение первых лет существования новой системы.

91. Наконец, что касается методологии определения размеров субсидии на образование, то было отмечено, что Генеральная ассамблея в своей резолюции 70/244 просила подготовить к 2020 году доклад о всеобъемлющей оценке пакета вознаграждения. В этот доклад должна быть обязательно включена информация о субсидии на образование.

Решения Комиссии

92. Комиссия постановила:

а) пересмотреть размеры выплат, относящихся к сфере ее компетенции, в соответствии с графиком, приведенным в приложении IV к настоящему докладу;

б) вновь подтвердить, что вопрос о поощрительной выплате за мобильность на предмет оценки того, сохраняется ли в ней необходимость, должен быть рассмотрен через пять лет после введения пересмотренного пакета вознаграждения (т.е. в 2021 году).

3. Использование категорий персонала в общей системе Организации Объединенных Наций

93. На своей семьдесят пятой сессии Комиссия приняла решение провести всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения в общей системе. Комиссия также постановила, что сначала будет проведен пересмотр вознаграждения для категории специалистов и выше, а затем им будут охвачены категория национальных сотрудников-специалистов и категория общего обслуживания и смежные категории (A/69/30, пункты 50 и 53).

94. В своей резолюции 69/251 Генеральная Ассамблея отметила намерение Комиссии провести пересмотр пакета вознаграждения для персонала категорий общего обслуживания и национальных сотрудников-специалистов по завершении пересмотра пакета вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше.

95. На своей восемьдесят второй сессии в 2016 году Комиссия рассмотрела два документа: об общем обзоре категорий персонала в общей системе Организации Объединенных Наций и об использовании категорий персонала в общей системе Организации Объединенных Наций. В этих двух документах были представлены сведения об изменениях категорий персонала со времени их введения, общие статистические данные о персонале за последние годы, информация об использовании кодов общей классификации профессиональных групп, а также информация о схемах мобильности персонала и распределении сотрудников по классам/разрядам. В этих документах рассматривался вопрос об очевидном дублировании функций персонала различных категорий, в частности о дублировании функций персонала категории полевой службы и функций персонала категории специалистов и выше и категории общего обслуживания. Была также представлена подробная информация о различиях в практике использования организациями национальных сотрудников-специалистов, поскольку в одних организациях эта категория сотрудников представлена ши-

роко, тогда как другие организации, как то базирующиеся в местах расположения своих штаб-квартир, не нанимают персонал категории национальных сотрудников-специалистов. Наконец, Комиссии был представлен ряд примеров практики использования внешними работодателями персонала, набираемого на местной и на международной основе.

96. По итогам состоявшегося обсуждения Комиссия вынесла заключение, что аспекты вопроса об использовании всех категорий персонала, имеющие отношение к всеобъемлющему пересмотру пакета вознаграждения, следует рассмотреть до фактического проведения пересмотра пакетов вознаграждения для каждой категории персонала. В этой связи Комиссия поручила своему секретариату представить дополнительную информацию по следующим аспектам:

- a) обоснование, определения и характеристики различных категорий;
- b) возможный недостаток функций у персонала различных категорий, для которых применяются утвержденные Комиссией стандарты классификации должностей в соответствии со статьей 13 статута КМГС, или их частичное совпадение;
- c) пересмотр существующих критериев и руководящих принципов использования категории национальных сотрудников-специалистов с учетом действующих мандатов организаций и соответствующих различий в условиях труда;
- d) возможное применение существующих стандартов классификации должностей КМГС в отношении должностей категории полевой службы и/или возможная разработка КМГС стандарта классификации должностей категории полевой службы и определение соответствующих критериев/принципов использования персонала категории полевой службы для выполнения функций/задач;
- e) развитие карьеры в рамках индивидуальных категорий и при смене категорий.

97. Комиссия также просила организации и федерации персонала представить информацию об изменениях в практике использования различных категорий персонала в общей системе Организации Объединенных Наций и потребностях в этой связи по сравнению с тем, что предусматривалось при первоначальном обосновании их использования.

98. Секретариат КМГС предложил провести поэтапное рассмотрение указанных аспектов. На первом этапе предусматривалось уделить основное внимание (в соответствии с просьбой Комиссии) рассмотрению первых трех вопросов, упомянутых выше, а также изучению запрошенных у организаций и федераций персонала материалов об использовании различных категорий персонала, потребностях в них и связанной с ними практике. Второй этап предусматривалось посвятить рассмотрению вопросов о категории полевой службы и развитии карьеры, а также использования категорий персонала и любых других вопросов, определенных Комиссией.

99. На восемьдесят третьей сессии Комиссии были представлены те результаты проведенного КМГС в 2013 году опроса персонала, которые были основаны прежде всего на ответах национальных сотрудников-специалистов и сотрудников категорий общего обслуживания и полевой службы. Выводы по ре-

результатам опроса указывают на относительно небольшие различия между категориями сотрудников в том, что касается факторов, определяющих для них привлекательность работы, их вовлеченность в работу и удерживающих их в системе. Кроме того, была представлена полученная от организаций информация о составе персонала по состоянию на 31 декабря 2015 года, в том числе подробные данные по трем категориям персонала. Была представлена информация об обосновании, определениях и характеристиках четырех категорий персонала, в том числе о типовых требованиях к образованию с разбивкой по уровням сотрудников. При обсуждении вопроса о возможном недостатке функций у персонала различных категорий или их частичном совпадении вновь была заявлена представленная на восемьдесят второй сессии информация в отношении частичного совпадения функций сотрудников категории полевой службы с функциями сотрудников других категорий персонала, например, функций сотрудников уровней ПС-2–ПС-5 и разрядов О-3–О-7, а также функций сотрудников уровней ПС-6–ПС-7 и классов С-3 и С-4.

100. По вопросу о нынешней практике использования категорий персонала была представлена информация о преобразовании должностей в штате миротворческих операций и отделений на местах в должности национального персонала во исполнение просьб, выраженных Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях 61/276 и 66/264, с соответствующими примерами. В связи с рассмотрением критериев использования категории национальных сотрудников-специалистов участники вспомнили о том, что говорилось в ходе обсуждения этого вопроса на предыдущей сессии. Расширение использования сотрудников этой категории свидетельствует об их позитивном вкладе, а также об изменениях в мандатах организаций, требующих нового подхода к осуществлению ими своей деятельности по выполнению программ. По сути дела, повышение важности прямого взаимодействия со странами и регионами в вопросах осуществления проектов по созданию потенциала обусловило рост потребности в национальных сотрудниках-специалистах, чьи знания местных условий имеют основополагающее значение для сотрудничества со странами. Комиссия признала, что деятельность организаций претерпела значительные изменения, и выразила мнение, что критерии найма национальных сотрудников-специалистов заслуживают дальнейшего рассмотрения. Наконец, было предложено изучить совместно с организациями такие возможные варианты, как: а) изменение действующих критериев, применяемых в отношении категории национальных сотрудников-специалистов, таким образом, чтобы обеспечить определенную свободу действий, как возможность найма в пределах региона; и б) создание категории сотрудников-специалистов, позволяющей осуществлять найм персонала на местной основе независимо от гражданства кандидата.

Обсуждение в Комиссии

101. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению обсуждаемый документ. Сеть хотела бы в качестве первого шага сосредоточить внимание на рассмотрении категории национальных сотрудников-специалистов и категории полевой службы. Сеть согласилась в принципе с мнением Комиссии, что критерии найма национальных сотрудников-специалистов заслуживают дальнейшего рассмотрения, включая вопрос о более гибком и широком использовании национальных сотрудников-специалистов, поскольку это соответствовало бы расширению практики совместного оказания услуг штаб-квартирами и регио-

нальными отделениями, а также совместного выполнения основных административных функций, для чего, согласно организациям, необходимы национальные сотрудники-специалисты, выполняющие соответствующие функции на региональном уровне. В краткосрочном плане необходимо скорректировать три аспекта действующих положений: а) требование в отношении гражданства; б) действующее ограничение, в соответствии с которым допускается работа лишь в стране гражданства; и с) действующее ограничение, в соответствии с которым допускается использование национальных сотрудников-специалистов только вне восьми мест расположения штаб-квартир. Сеть обратилась к Комиссии с просьбой рассмотреть эти аспекты и обновить существующие положения с учетом современных реалий. В них должна быть переосмыслена первоначальная цель концепции «создания национального потенциала» в свете существования нынешних рынков квалифицированной рабочей силы.

102. Что касается категории полевой службы, то Сеть согласилась с тем, что есть основания провести углубленный анализ в целях выявления какого бы то ни было дублирования в работе сотрудников этой и других категорий, в том числе обстоятельств, которые будут определять использование персонала этой категории в будущем. Сеть согласилась с тем, что сохраняется потребность в выполнении функций, возлагаемых на сотрудников категории полевой службы. Такие сотрудники имеют весьма особую квалификацию, опыт и образование, в частности, связанные с выполнением административных и технических функций и функций обеспечения безопасности, как то в областях материально-технического обеспечения, информационных технологий и связи, инженерного дела и смежных областях, и во многих случаях «готовят основу» для успешного развертывания, осуществления и ликвидации полевых миссий и работы других организаций системы Организации Объединенных Наций в новых и характеризующихся трудными условиями местах службы. В силу этих обстоятельств данная категория должна оставаться одной из основных категорий персонала в составе полевых миссий и ее основным предназначением должно быть по-прежнему обеспечение быстрого развертывания.

103. По мнению Сети, существует тесная взаимосвязь между системой контрактов и использованием категорий персонала. Сеть выразила мнение, что помимо более неотложных изменений, которые необходимо внести применительно к категории национальных сотрудников-специалистов, заслуживает дополнительного обсуждения и анализа вопрос о том, как добиться еще большего упрощения и упорядочения различных категорий персонала в долгосрочном плане. Сеть в принципе заинтересована в установлении в будущем такого порядка, при котором число категорий будет сведено к необходимому минимуму. Это потребует более тщательного изучения вариантов и последствий их реализации.

104. ФАМГС заявила, что вопрос о категории национальных сотрудников-специалистов следует рассматривать под всеми углами: с политической и стратегической точек зрения, с точки зрения мобильности и, что более важно, исходя из Устава Организации Объединенных Наций, в частности из положений статьи 101 о характере Организации Объединенных Наций, географическом многообразии, беспристрастности и поддержании самого высокого уровня добросовестности и профессионализма. ФАМГС также подтвердила необходимость разработки или подтверждения с самого начала четких определений для четырех категорий (категории общего обслуживания, категории полевой служ-

бы, категории национальных сотрудников-специалистов и категории службы охраны), поскольку это определит параметры проводимого обсуждения. Кроме того, ФАМГС подчеркнула необходимость создать рабочую группу в целях подробного изучения этих аспектов и не делать поспешных выводов. В заключение ФАМГС решительно заявила, что такое исследование должно охватывать и внештатных сотрудников с целью обозначить эту категорию работников и проанализировать потребность в ней. Это федерации персонала выразила озабоченность по поводу выполнения внештатными сотрудниками функций штатного персонала.

105. ККСАМС подчеркнул, что важно привести вознаграждение сотрудников категории службы охраны в соответствие с вознаграждением персонала местных правоохранительных органов с учетом уникального характера выполняемой ими работы, и приветствовал проведение неофициального совещания по этому вопросу с участием членов Комиссии. Он также выразил мнение, что наличие персонала категории полевой службы позволяет обеспечивать быстрое направление в состав операций по поддержанию мира столь необходимых специалистов и что эту категорию следует сохранить.

106. Что касается категории национальных сотрудников-специалистов, то Комитет, основываясь на результатах проведенного федерациями опроса, отметил, что уровень образования и специализация таких сотрудников соответствует уровню образования и специализации международных сотрудников и что национальных сотрудников-специалистов все чаще просят выполнять сопоставимую работу, например, курировать несколько стран в регионе, обеспечивать поддержку деятельности на глобальном уровне, руководить страновыми отделениями и занимать должности, которые обычно классифицируются как должности международных сотрудников категории специалистов. Три четверти национальных сотрудников-специалистов выразили неудовлетворение тем, что они получают меньшие по сравнению с вознаграждением международных сотрудников категории специалистов оклады за аналогичную работу, предполагающую выполнение функций международного характера. Результаты опроса также ясно указывают на то, что национальные сотрудники-специалисты заинтересованы в меньшей степени в расширении круга функций этой категории так, чтобы он предусматривал выполнение региональных или международных задач, и в большей степени в получении возможности занимать должности международных сотрудников категории специалистов, чему некоторые организации чинят необоснованные препятствия. По мнению, ККСАМС такие препятствия должны быть устранены.

107. Если организации решат задействовать национальных сотрудников-специалистов для выполнения региональных задач, им необходимо будет привлекать наилучшие кадры в регионе, что потребует установления региональных и субрегиональных шкал оплаты, основанных на принципе Ноблемера. Вместе с тем, поскольку региональных сотрудников нельзя будет назначать для выполнения работы в другом регионе, организациям необходимо занять четкую позицию по вопросу о том, ценят ли они применительно к их сотрудникам-специалистам такие качества как глобальная мобильность и возможность направлять их в любую точку. Это также подорвало бы усилия организаций по обеспечению многообразия контингента сотрудников на должностях регионального и глобального уровня. Кроме того, дополнительная значимость международных организаций определяется возможностью передавать опыт из од-

ного региона в другой. По мнению ККСАМС, реализация предложения, выдвинутого организациями, негативно отразится на их глобалистском характере и фактически приведет к уменьшению размеров вознаграждения многих сотрудников-специалистов из стран с низким уровнем дохода.

108. Члены Комиссии сошлись во мнении, что данный вопрос является сложным. В частности, как представляется, с годами расширилось использование категории национальных сотрудников-специалистов, которая претерпела изменения и, возможно, нуждается в преобразовании. В ходе обсуждения организации представили определенную информацию о нынешней практике использования категорий персонала. Они подчеркнули, что государства-члены ожидают от них достижения результатов, а также выполнения организациями работы и ведения ими дел иначе, чем в прошлом. Наибольшую долю в бюджетах организаций составляют расходы, связанные с персоналом. Категория национальных сотрудников-специалистов является единственной категорией, в отношении которой применяется требование о гражданстве, и было предложено рассмотреть возможность изменения этого критерия. Было также указано на то, что функции на глобальном уровне выполняют сотрудники всех категорий за исключением персонала категории национальных сотрудников-специалистов, в отношении которой применяется критерий, заключающийся в том, что они должны выполнять работу только на национальном уровне, и что это требование также следует отметить. Некоторые организации заявили, что для многих кандидатов, которые имеют законное право на работу в месте службы за пределами их страны гражданства, не понятно указанное требование о гражданстве. Ряд организаций уже вышли за рамки соблюдения этих критериев при найме персонала на местном рынке.

109. Члены Комиссии также отметили, что организации указали на изменения в практике использования персонала категории общего обслуживания, который, отчасти в результате внедрения технологий, перешел от выполнения конторских/вспомогательных функций к выполнению более существенной работы. Сотрудники этой категории имеют более высокий уровень образования и квалификации, чем во времена, когда создавалась эта категория, и могут выполнять задания более высокого уровня; в этой связи следует применять более современный подход с учетом нынешних реалий. По вопросу о направлениях развития карьеры члены Комиссии отметили мнения организаций, которые считают, что в некоторых случаях проводится искусственное различие между сотрудниками категории общего обслуживания высоких разрядов и национальными сотрудниками-специалистами низких уровней, что заслуживает рассмотрения. Несмотря на тот факт, что во многих организациях предусмотрены хорошие условия для развития карьеры, позволяющие сотрудникам категории общего обслуживания и персоналу категории национальных сотрудников-специалистов претендовать на должности международного персонала, проводимый обзор дает большую возможность уменьшить препятствия для развития карьеры сотрудников. Организации подчеркнули, что набираемые на местной основе сотрудники являются также международными гражданскими служащими и составляют костяк организаций.

110. Те организации, которые используют или потенциально могут использовать персонал категории полевой службы, подчеркнули, что эта категория является важной. Секретариат Организации Объединенных Наций, на который приходится наибольшая доля сотрудников этой категории, проинформировал

Комиссию в том, что персонал категории полевой службы необходим для обеспечения таких жизненно важных элементов поддержки, как транспортное, информационно-техническое и инженерно-техническое обслуживание, чтобы миссии могли выполнять свои мандаты. УВКБ отметило, что персонал категории полевой службы используется не для выполнения каких-либо функций специалистов, а лишь для оказания вспомогательных услуг в удаленных точках; оно также подчеркнуло полезность этой категории.

111. В этой связи одни члены Комиссии отметили, что организации имеют разные кадровые потребности, определяемые их структурами, и что некоторые организации, базирующиеся на местах, приступили к преобразованию имеющихся в их штате должностей в должности национального персонала: в одних случаях это осуществляется в рамках принятия мер в связи с деятельностью по достижению целей в области устойчивого развития, в других — по бюджетным соображениям, а в рамках миротворческой деятельности — во исполнение просьб Генеральной Ассамблеи. Другие члены Комиссии выразили озабоченность по поводу привлечения национальных сотрудников-специалистов к выполнению работы на региональном уровне, поскольку это означало бы исчезновение основной причины существования этой категории — обеспечение возможности внесения ими вклада в развитие собственной страны, и поставили под сомнение необходимость сохранения соответствующего требования. Для создания категории регионального персонала потребуется составить иные описания должностей и, возможно, установить иные размеры вознаграждения. Кроме того, потребуется решить проблему частичного совпадения функций такого персонала с функциями международных сотрудников категории специалистов, а также дать определение понятию «регион», под которым может пониматься целый континент, и обозначить его сферу охвата. В то же время произошли изменения в характере перемещения людей.

112. Члены Комиссии рассмотрели различия в элементах пакетов вознаграждения сотрудников-специалистов, набираемых на международной и на национальной основе, на основе информации о них, представленной на восемьдесят второй сессии. Различия существуют в компоненте окладов и главным образом определяются надбавками и выплатами, получаемыми международными сотрудниками. Комиссия обсудила просьбу организаций о предоставлении большей свободы действий в плане использования категории национальных сотрудников-специалистов и заявила, что этот вопрос является сложным. Вместе с тем в данном случае ясно, что вопрос о вознаграждении носит второстепенный характер, тогда как основополагающим вопросом, требующим решения, является вопрос о цели рассматриваемой категории. При рассмотрении вопроса о предоставлении свободы действий члены Комиссии заявили, что это может идти вразрез с требованиями контроля и разумного использования ресурсов, однако, возможно, следует прислушаться к аргументам, выдвигаемым организациями. Необходимо защитить права персонала, опираясь на принцип равной оплаты за труд равной ценности; чтобы понять, должно ли вознаграждение сотрудников, набираемых на местной основе, отличаться от вознаграждения сотрудников, набираемых на международной основе, следует очень четко определить функции, обязанности и квалификационные требования для соответствующих должностей и составить их четкое описание для обоснования затрат. Вопрос будет заключаться в том, как распространить сферу использования категории национальных сотрудников-специалистов на региональный уро-

вень при сохранении беспристрастности и эффективности международной гражданской службы. Члены Комиссии обсудили необходимость создания новой категории, чтобы соответствующие сотрудники могли работать на региональном уровне. Комиссия напомнила, что наем международного персонала производится на международном рынке, при этом ожидается, что такие сотрудники будут перемещаться географически, что является одним из определяющих критериев для данной категории, тогда как наем национальных сотрудников осуществляется на местном рынке и от них не ожидают перехода в другие места службы; в этом заключается главное различие между этими двумя категориями. По мнению Комиссии, в этом случае рационализации системы, вероятно, можно было бы добиться за счет установления лишь двух категорий персонала: сотрудников, набираемых на международной основе, и сотрудников, набираемых на местной основе.

113. Члены Комиссии обозначили в общих чертах некоторые возможные варианты: а) проведение углубленного исследования; это, однако, займет много времени и не является тем, о чем просят организации; б) сосредоточение внимания на двух вопросах, а именно на требовании в отношении гражданства для национальных сотрудников-специалистов и на том, как укомплектовывать региональные отделения, привлекая для этого национальных специалистов; и с) рассмотрение вопросов, связанных с наймом персонала на местах, например, об улучшении инструктажа и коллективной работе. Что касается персонала категории общего обслуживания, то с учетом того, как изменилась работа, выполняемая этой группой сотрудников, Комиссия предложила провести подробное исследование в целях изучения вопроса о частичном совпадении функций этого персонала с функциями других категорий сотрудников и определения тех функций, которые более не выполняются сотрудниками данной категории. По поводу выраженной федерациями персонала озабоченности в связи с расширением использования организациями внештатных работников Комиссия отметила, что этот вопрос находится на рассмотрении Генеральной Ассамблеи и что она будет руководствоваться решениями Ассамблеи.

Решение Комиссии

114. Комиссия постановила поручить секретариату:

- а) дополнительно изучить:
 - i) проблемы, выявленные в ходе состоявшегося на сессии обсуждения различных категорий (категории общего обслуживания, категории полевой службы, категории национальных сотрудников-специалистов и категории службы охраны);
 - ii) практику использования аналогичными международными организациями сотрудников-специалистов, набираемых на международной и на местной основе;
- б) разработать варианты предлагаемого использования в общей системе Организации Объединенных Наций сотрудников-специалистов, набираемых на международной и на местной основе;
- с) представить доклад, содержащий информацию и выводы по вопросу об использовании категорий персонала, работа над которым должна проводиться в формате рабочей группы.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

А. Шкала базовых/минимальных окладов

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

116. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 70/244 утвердила введение с 1 января 2017 года единой шкалы окладов, ставки которой следует корректировать для учета любых корректировок размеров исходных окладов у компаратора, которые могут быть произведены в период от момента утверждения этой шкалы до момента ее вступления в силу. В подпунктах (а) и (б) пункта 9 раздела III этой резолюции Ассамблея постановила, что Комиссии следует при переводе сотрудников на единую шкалу окладов сохранить, в порядке недопущения снижения вознаграждения, размеры их окладов, если они превышают ставки единой шкалы для максимальной ступени в их классе, и что размеры таких окладов следует корректировать с учетом любых изменений корректива по месту службы, утверждаемых Ассамблеей, в том числе при включении части корректива по месту службы в базовый оклад.

117. При корректировке ставок единой шкалы окладов необходимо было учесть изменение размеров исходных сумм окладов у компаратора для сотрудников, не имеющих иждивенцев первой очереди. Это было сделано на основе применения процедуры, утвержденной Генеральной Ассамблеей для пересчета валовых окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов на чистую основу в контексте применения методологии определения разницы в чистом вознаграждении после введения единой шкалы окладов (см. резолюцию 70/244, раздел II.B, пункт 4). Корректировки производятся путем стандартного 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.

118. Комиссия была информирована о том, что с 1 января 2016 года ставки ставок базовых окладов по Общей шкале были повышены на 1 процент. Кроме того, на федеральном уровне были внесены небольшие изменения в налоговые таблицы и изменена сумма индивидуальных скидок на 2016 год. В штатах Мэриленд и Виргиния никаких изменений в налоговое законодательство внесено не было. На уровне федерального округа Колумбия была понижена ставка

налогообложения для облагаемого налогом дохода в размере от 40 000 долл. США до 60 000 долл. США и была незначительно увеличена сумма индивидуальных скидок.

119. С учетом вышеизложенных соображений финансовые последствия, связанные с выполнением рекомендации Комиссии повысить ставки шкалы базовых/минимальных окладов и рассчитанные исходя из разницы между ставками единой шкалы окладов, которую Генеральная Ассамблея постановила ввести с 1 января 2017 года в своей резолюции 70/244, и ставками рекомендуемой единой шкалы окладов, которая приводится в приложении V к настоящему докладу, были оценены для всей системы в 438 000 долл. США в год.

Обсуждение в Комиссии

120. Сеть по вопросам людских ресурсов согласилась с рекомендациями по данному вопросу. Федерации персонала, отметив эти рекомендации, указали на ожидаемое сокращение соответствующих расходов на 2017 год, за счет которого, по их мнению, можно было бы выделить средства для введения выплат при увольнении сотрудникам, работающим по срочным контрактам. Комиссия отметила, что предполагаемое сокращение расходов, связанных с выплатами при увольнении (выходным пособием, субсидией на репатриацию и субсидией в случае смерти), объясняется введением единой шкалы окладов и использованием последних имеющихся данных, полученных от организаций в 2016 году. В отличие от нынешней системы, в рамках которой для сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев первой очереди, установлены различные ставки окладов, что приводит к разнице в размерах выплат при увольнении, после введения единой шкалы окладов такое различие проводиться не будет.

121. Комиссия также отметила, что ставки шкалы базовых/минимальных окладов были пересмотрены на основе применения стандартной процедуры, в соответствии с которой повышение ставок базовых/минимальных окладов производится при соразмерном уменьшении величины корректива по месту службы. В этой связи Комиссия согласна с предлагаемыми рекомендациями.

Решения Комиссии

122. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2017 года пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов, которая приводится в приложении V к настоящему докладу; ставки этой шкалы рассчитаны путем корректировки на 1,02 процента ставок единой шкалы окладов, утвержденной Ассамблеей ранее, по методу повышения размеров базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего величина чистого получаемого на руки вознаграждения остается без изменений.

123. Комиссия также постановила утвердить указанные в приложении VI суммы окладов, которые устанавливаются для недопущения снижения размеров вознаграждения и будут применяться в сочетании со шкалой окладов, упомянутой в пункте 122 выше.

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

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

125. Генеральная Ассамблея в разделе II.B своей резолюции 70/244 напомнила о том, что в своей резолюции 69/251 она просила Комиссию продолжать осуществлять меры в целях приведения величины разницы за календарный год к уровню, близкому к желательному, которым является медиана, и продолжать заниматься рассмотрением вопросов, связанных с регулированием разницы. Кроме того, Ассамблея также в своей резолюции 70/244 одобрила рекомендации Комиссии в отношении методологии регулирования разницы и постановила, что в случае выхода величины разницы за триггерные пределы, равные 113 и 117, Комиссии следует принимать соответствующие меры посредством задействования системы коррективов по месту службы.

126. С 1 января 2016 года в гражданской службе-компараторе было произведено повышение на 1,46 процента размеров вознаграждения, выплачиваемого по Общей шкале в Вашингтоне, округ Колумбия, включая повышение на 1 процент ставок базовых окладов и увеличение с 24,22 до 24,78 процента местного корректива. При проведении сопоставления также учитывалось следующее:

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

б) величина множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка за период с января по декабрь 2016 года, составляющая 64,9, и ставки действующей шкалы чистых базовых/минимальных окладов, которая была введена в действие с 1 января 2016 года;

с) пересмотренная величина разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия, оцененная внешним консультантом в 113,8; эта величина пересчитывается каждые два года.

127. Исходя из вышеизложенного, Комиссия была проинформирована о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении за 2016 год составляет 114,1. Хотя, как представляется, в силу установления новых триггерных величин отпадает необходимость в оценке средней величины разницы за пять лет, Комиссия (по запросу относительно этой величины) была проинформирована о том, что по расчетам соответствующая средняя величина разницы за пять лет (2012–2016 годы) составит 117. Подробная информация о сопоставлении приводится в приложении VII к настоящему докладу.

Обсуждение в Комиссии

128. Представители Сети по вопросам людских ресурсов и федераций персонала приняли к сведению выводы, сделанные по итогам последнего сопоставления разницы, и выразили согласие с рекомендациями Комиссии. ФАМГС и ЮНИСЕРВ высказались за использование более жестких формулировок в целях обеспечения сохранения величины разницы в 2017 году на соответствующем уровне, если в гражданской службе-компараторе будет произведено объявленное повышение на 1,6 процента размеров окладов для работников в Вашингтоне, округ Колумбия, с 1 января 2017 года. ККСАМС отметил, что новая методология регулирования величины разницы направлена на поддержание этой величины на том или ином уровне за определенный период за счет приведения величин разницы за календарные годы ближе к желательному уровню, которым является медиана, равная 115. Такая методология отличается в положительную сторону от предыдущих вариантов, в соответствии с которыми величина разницы за календарный год могла свободно колебаться в пределах от 110 до 120 и, при необходимости, производились ретроактивные корректировки величины разницы за пятилетний период. В этой связи, по мнению указанного комитета, введение триггерных величин, равных 113 и 117, приведет к повышению стабильности и обеспечению поддержания величины разницы на уровне, близком 115, на протяжении более продолжительных периодов, и при этом не будет возникать необходимость в осуществлении ретроактивных корректировок, приводящих к нестабильности.

129. Комиссия отметила, что у компаратора ожидается повышение вознаграждения, выплачиваемого по Общей шкале, на 1,6 процента с 1 января 2017 года. В настоящее время неизвестно, на какую величину возрастут местные коррективы в различных местах службы, в частности в Вашингтоне, округ Колумбия, однако в результате такого повышения величина разницы в 2017 году может опуститься ниже триггерного предела, равного 113; в этой связи потребуются, чтобы Комиссия приняла меры, используя для этого систему корректировок по месту службы. Комиссия пришла к заключению о том, что в случае изменения обстоятельств в гражданской службе-компараторе у секретариата будет достаточно времени отреагировать на это, поскольку осуществление мер Комиссией исходя из триггерных пределов потребуются лишь в феврале 2017 года, когда будет произведен следующий пересмотр корректива по месту службы для Нью-Йорка.

130. Комиссия отметила, что общий диапазон разницы в вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов составляет 110–120 при поддержании ее величины за определенный период на желательном уровне, которым является медиана, равная 115. Вместе с тем Комиссия должна принимать меры, если величина разницы выходит за триггерные пределы, равные 113 и 117. Что касается механизма поддержания величины разницы на уровне в пределах этих триггерных величин, то, по общему мнению членов Комиссии, нельзя допускать уменьшение величины разницы до уровня ниже 113. Некоторые члены отметили, что, поскольку средняя величина разницы за пять лет составляет в настоящее время 117, потребуются принимать дополнительные меры только в целях доведения величины разницы за календарный год до триггерного предела, равного 113. В то же время в отношении средней величины разницы было отмечено, что, как известно, Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее механизм регулирования разницы исходя из

триггерных пределов, равных 113 и 117, после того, как было определено, что использование для регулирования разницы ее средней за пять лет величины приносит нестабильность. В целом Комиссия пришла к заключению о том, что ей необходимо принять меры, с тем чтобы величина разницы за 2017 календарный год находилась в пределах диапазона 113–117.

131. Комиссия отметила, что величина разницы за 2016 год, равная 114,1, рассчитана на основе последних имеющихся данных. В этой связи было решено, что, если данные кадровой статистики по общей системе по состоянию на 1 декабря 2015 года будут получены до представления годового доклада Комиссии Генеральной Ассамблее на ее семьдесят первой сессии, Председатель Комиссии — в соответствии со сложившейся практикой — должен будет пересмотреть расчетную величину разницы и довести обновленную величину до сведения Ассамблеи при представлении на рассмотрение годового доклада Комиссии.

Решения Комиссии

132. Комиссия отметила, что, если по получении последних данных кадровой статистики по общей системе потребуются пересмотреть расчетную величину разницы, то ее Председатель доведет до сведения Генеральной Ассамблеи обновленную величину, и постановила:

а) доложить Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, за 2016 календарный год оценивается в 114,1;

б) продолжать отслеживать величину разницы и принять необходимые меры для ее корректировки, используя для этого механизм системы коррективов по месту службы, если ее величина в 2017 году должна будет выйти за один из триггерных пределов — 113 или 117.

С. Вопросы коррективов по месту службы: доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать восьмой сессии и повестка дня его тридцать девятой сессии

133. В соответствии со статьей 11 своего статута Комиссия продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и в этой связи рассмотрела доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать восьмой сессии. В частности, Комиссия рассмотрела основные выводы и рекомендации Комитета по методологическим вопросам, относящимся к циклу обследований стоимости жизни 2016 года, в том числе в отношении перечня товаров и услуг и их характеристик, пересмотренных форм для сбора данных, процедур установления новых общих весов расходов, подлежащих использованию в расчетах индексов коррективов по месту службы, процедур и руководящих принципов сбора данных в местах расположения штаб-квартир, графика проведения базовых обследований стоимости жизни в местах расположения штаб-квартир и Вашингтоне,

округ Колумбия, а также предлагаемую повестку дня тридцать девятой сессии Комитета.

Обсуждение в Комиссии

134. Представители Сети по вопросам людских ресурсов и федераций персонала выразили признательность Комитету за его работу и согласились с рекомендациями, изложенными в записке секретариата КМГС. Кроме того, представители Сети поддержали и с удовлетворением отметили задействование более широкого круга сотрудничающих партнеров как в целях унификации практики количественной оценки и учета стоимости жизни в разных международных организациях, так и в целях достижения большей синергии в административной области. Они предложили секретариату КМГС продолжать поиск дополнительных путей упрощения и упорядочения процедур сбора данных во всех случаях, когда это возможно и целесообразно, и более широкого использования данных из внешних источников как средства облегчения административного бремени организаций, сотрудников и самого секретариата КМГС.

135. Представители федераций персонала приняли к сведению выраженное секретариатом намерение продолжать свои консультации с созданными местными комитетами по проведению обследований по всем аспектам подготовки и проведения предстоящих базовых обследований стоимости жизни и обещали оказывать свое всестороннее содействие в целях обеспечения более широкого участия сотрудников в обследованиях. Вместе с тем они просили пояснить, каковы точные географические границы кантона Во, в котором будет проводиться сбор данных о ценах и арендной плате для целей обследования, и предложили ограничить эту зону ближайшим к Женеве районом, часто посещаемым сотрудниками Организации Объединенных Наций, а именно префектурой Ньон и окружающими ее районами в южных частях кантона Во.

136. Председатель Консультативного комитета пояснил, что решение о списке торговых точек и соответствующем географическом охвате при сборе данных о ценах и арендной плате для целей обследования стоимости жизни в Женеве будет приниматься в консультации с местным женеvским комитетом по проведению обследований. Что касается жилых районов, рассматриваемых для целей сбора данных об арендной плате, то Председатель пояснил, что сбор данных об арендной плате будет проводиться Международной службой по вопросам вознаграждения и пенсий в соответствии с ее методологией и что в данном отношении Женева будет рассматриваться как место службы, полностью аналогичное Нью-Йорку, где в проводимые Международной службой обследования арендной платы включаются выборочные районы за пределами города Нью-Йорка в графстве Уэстчестер и в штате Нью-Джерси.

137. При обсуждении пересмотренного списка товаров и услуг и их характеристик Комиссия просила дать оценку финансовых последствий применения нового списка товаров и услуг с учетом того факта, что подавляющее большинство таких наименований будут взяты из рыночной корзины, используемой в рамках Программы европейских сопоставлений, которая почти в 10 раз больше корзины, используемой КМГС. Комиссия поинтересовалась также тем, можно ли в достаточной мере и эффективным образом охватить структуры потребления сотрудников Организации Объединенных Наций, работающих по всему миру, с помощью примерно 300 наименований товаров и услуг, вклю-

ченных в список КМГС. В ответ секретариат заявил, что полностью оценить финансовые последствия использования нового списка товаров и услуг, а также всех остальных изменений методологии расчета индекса корректива по месту службы и правил функционирования системы для определения множителей коррективов по месту службы можно будет только после того, как будут проанализированы данные о ценах и расходах, собранные в ходе базовых обследований. Однако можно с разумной долей вероятности предположить, что будет достигнута экономия расходов при сборе данных о ценах в местах службы группы I, охваченных Программой европейских сопоставлений, по которым секретариат КМГС больше не будет собирать данные о ценах. Секретариат заявил также, что результаты имитационного моделирования, произведенного с применением данных прошлых обследований и нынешней методологии, показывают, что изменение, внесенное в новую методику расчета индекса арендной платы для мест службы группы I, приведет к снижению уровня чистого вознаграждения, тогда как применение новой, единой спецификации веса расходов вне места службы будет иметь противоположный эффект в местах службы с высокой стоимостью жизни. Секретариат подтвердил также, что список, включающий приблизительно 300 товаров и услуг, является достаточным для целей Комиссии, а именно для двусторонних сопоставлений стоимости жизни, в отличие от списка Европейской программы сопоставлений, задачей которого является измерение многосторонних показателей паритета покупательной способности. Кроме того, маловероятно, что увеличение количества товаров и услуг сверх предлагаемых 300 позиций, которые использовались в ходе предыдущих циклов обследований, обеспечит более высокий уровень точности.

138. Что касается оценки нового набора общих весов расходов, то члены Комиссии приняли к сведению изменения структуры основных статей расходов, учитываемых в индексе корректива по месту службы, а также усовершенствования, внесенные с годами в методологию определения коррективов по месту службы и правила функционирования системы коррективов по месту службы, и выразили свое согласие с предложениями о внесении изменений в структуру основных статей расходов, учитываемых в индексе корректива по месту службы, а также о распространении права участия в обследованиях стоимости жизни КМГС на сотрудников уровня Д-2. Они подчеркнули исключительно важную роль представителей персонала и администрации организаций в проведении обследований и призвали их всесторонне сотрудничать с секретариатом Комиссии в деле поощрения участия персонала в целях достижения желательных высоких показателей доли респондентов.

139. В ответ на поступившие со стороны членов Комиссии просьбы секретариат разъяснил ряд аспектов, связанных с компонентом расходов вне места службы в структуре индекса корректива по месту службы, в том числе охватываемые категории расходов, классификацию покупок, совершаемых через Интернет, различие между весом этого компонента и весами, связанными с 26 странами, которые используются в расчетах индекса расходов вне места службы, и обоснование для включения компонента расходов вне места службы в структуру индекса корректива по месту службы. Представитель секретариата пояснил, что системы вознаграждения, принятые во многих международных организациях и государствах-членах, в том числе в гражданской службе-компараторе, предусматривают корректировку части оклада с учетом расходов вне места службы. Он добавил, что компонент расходов вне места службы

включается в структуру индекса корректива по месту службы для того, чтобы отразить международный характер персонала Организации Объединенных Наций, который в разной степени и в силу ряда разных обстоятельств вынужден нести хотя бы часть своих расходов в других странах. Представители федераций персонала решительно поддержали обоснование для включения компонента расходов вне места службы в структуру индекса корректива по месту службы, особенно для периферийных мест службы, во многих из которых имеется весьма ограниченный доступ к основным товарам. Этот индекс представляет собой показатель среднемировых темпов инфляции, на который с течением времени корректируется та доля оклада, которая расходуется за пределами страны места службы. Индекс не предназначен для компенсации сотрудникам той суммы расходов, которую они несут в других странах. Компонент расходов вне места службы играет также роль стабилизирующего фактора в динамике изменения индекса корректива по месту службы.

140. Секретариат пояснил далее, что основания для включения компонента расходов вне места службы, наряду с компонентами медицинского страхования и пенсионных взносов, были рассмотрены Комитетом в рамках проведенного обзора пакета вознаграждения с целью возможного упрощения и упорядочения структуры индекса корректива по месту службы. Однако окончательный вывод, к которому пришел Комитет и который был одобрен Комиссией, заключался в том, что существующая структура индекса корректива по месту службы отвечает своему целевому назначению и является эффективной с точки зрения затрат и что устранение того или иного компонента из числа упомянутых выше еще больше усложнит систему начисления окладов, принесет дестабилизирующий элемент в производимые с течением времени корректировки размеров окладов и увеличит разницу в размерах окладов, выплачиваемых в местах службы с высокой и с низкой стоимостью жизни. В связи с этим Комитет рекомендовал не вносить изменения в структуру индекса корректива по месту службы, и Комиссия приняла решение изменить действующие правила в целях повышения точности, транспарентности, предсказуемости и приемлемости корректировок размеров окладов.

Решения Комиссии

141. Комиссия постановила:

а) утвердить пересмотренный список товаров и услуг вместе с их характеристиками, предоставив при этом секретариату право вносить дополнительные незначительные изменения, с согласия Председателя Комиссии, до того момента, пока этот список не будет окончательно утвержден перед началом цикла обследований 2016 года;

б) принять к сведению рекомендации Комитета, касающиеся пересмотренных форм для сбора данных, которые будут использоваться в рамках цикла обследований 2016 года;

в) утвердить предлагаемые процедуры и руководящие принципы сбора данных в рамках базовых обследований стоимости жизни в местах расположения штаб-квартир, как рекомендовано Комитетом;

д) охватить обследованиями расходов персонала в местах расположения штаб-квартир и в Вашингтоне, округ Колумбия, всех сотрудников, имею-

щих право участия, и использовать собранные данные для исчисления общих весов расходов с соблюдением руководящих принципов, установленных Комитетом;

е) включить сотрудников уровня Д-2 в число сотрудников, имеющих право на участие в проводимых Комиссией обследованиях стоимости жизни, начиная с цикла обследований 2016 года;

ф) призвать организации и федерации персонала к активному сотрудничеству с секретариатом в рамках созданных местных комитетов по проведению обследований в целях обеспечения успешного проведения обследований и достижения желательных высоких показателей доли респондентов;

г) утвердить рекомендацию Комитета, согласно которой в случае недостаточного уровня участия респондентов оценочные значения общих весов расходов, только для цикла обследований 2016 года, будут исчисляться на основе общих весов расходов 2010 года с поправкой на соответствующие национальные индексы потребительских цен;

h) утвердить изменения, внесенные в структуру основных статей расходов, учитываемых в индексе корректива по месту службы, начиная с цикла обследований 2016 года, как рекомендовано Комитетом;

i) утвердить график проведения сопоставительных обследований мест службы 2016 года, как рекомендовано Комитетом;

j) утвердить предлагаемую повестку дня тридцать девятой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы, которая приводится в приложении VIII.

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

142. Вопрос о положении женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций является одним из важных пунктов, который периодически рассматривается Комиссией в соответствии с ее мандатом, выполнение которого было возложено на нее Генеральной Ассамблеей. Комиссия обсуждала вопрос о положении женщин в организациях общей системы в 1985, 1993, 1998, 2004, 2006, 2008, 2010 и 2014 годах.

143. На своей семьдесят восьмой сессии в 2014 году Комиссия отметила, что уже выработано достаточное количество стратегий и мер (A/69/30, пункт 132). Она отметила, что сложность состоит в их эффективном осуществлении для решения поставленной задачи, которая заключается в создании организационного климата, благоприятного для равного участия мужчин и женщин в работе организаций общей системы. Комиссия отметила расхождения между гендерными стратегиями и их практическим осуществлением и подчеркнула необходимость применения согласованного и унифицированного подхода при выработке долгосрочных и краткосрочных мер по привлечению и удержанию компетентных женщин и мужчин.

144. В своей резолюции 69/251 Генеральная Ассамблея с разочарованием отметила недостаточный прогресс в достижении цели обеспечения равной численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных

Наций, особенно на должностях категории специалистов и выше, и просила Комиссию рекомендовать организациям общей системы полностью осуществить предусмотренные стратегии и меры, направленные на обеспечение равной численности мужчин и женщин. Ассамблея также рекомендовала Комиссии продолжать следить за ходом достижения цели обеспечения равной численности мужчин и женщин и представить доклад по этому вопросу в соответствии с решением, содержащимся в пункте 137 доклада Комиссии (A/69/30), которым Комиссия постановила: а) принять к сведению успехи, достигнутые в деле улучшения представительства женщин на должностях категории специалистов и выше в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, но при этом выразить озабоченность тем, что цель обеспечения равной численности мужчин и женщин, особенно на должностях уровней Д-1 и выше, по-прежнему не достигнута; б) настоятельно призвать организации полностью осуществить имеющиеся стратегии и меры, направленные на обеспечение гендерного баланса, включая предыдущие рекомендации Комиссии, изложенные в документах A/63/30 и A/64/30 и Согг.2; в) подчеркнуть важность учета аспектов, связанных с гендерным балансом и географическим распределением, в рамках проводимого в настоящее время пересмотра пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций; д) поручить своему секретариату координировать работу со Структурой «ООН-женщины» при подготовке ее докладов по этому пункту и привести цикл осуществления мониторинга в соответствии с циклом представления докладов Структурой «ООН-женщины» в целях получения последних данных и информации о соотношении мужчин и женщин в организациях общей системы Организации Объединенных Наций; е) включать информацию о дальнейших успехах в деле достижения равной численности мужчин и женщин в организациях, а также в области географического распределения во всеобъемлющий доклад о многообразии в общей системе Организации Объединенных Наций; и f) поручить своему секретариату подготовить доклад на основе последней информации и после этого отслеживать в будущем успехи в деле достижения равной численности мужчин и женщин в организациях общей системы каждые четыре года.

145. В 2015 году Генеральная Ассамблея в своей резолюции 70/244 вновь затронула вопрос о гендерном балансе в контексте пересмотра пакета вознаграждения в общей системе. Ассамблея напомнила о своей просьбе, которая содержится в ее резолюции 69/251 и кратко изложена выше, и сослалась на решение Комиссии, содержащееся в пункте 137 ее доклада за 2014 год (A/69/30), и в этой связи просила Комиссию включать в будущие годовые доклады для сведения Ассамблеи информацию о том, как новый пакет вознаграждения способствует укреплению гендерного баланса и расширению географического представительства.

146. Во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в резолюции 70/244, секретариат представил доклад, в котором приводится информация о разработанных гендерных стратегиях и мерах, направленных на создание условий работы, способствующих достижению гендерного баланса в организациях общей системы. В этом докладе было отмечено, что необходимо прилагать усилия к изменению неформальной организационной культуры, препятствующей улучшению положения женщин в организациях общей системы. Было выражено мнение, что проведение опроса персонала в рамках всей системы дало бы возможность выявить неформальные барьеры. В результате

проведения такого опроса организации могли бы получить также указания относительно эффективности их нынешних стратегий и мер, а также для разработки новых стратегий в целях содействия созданию благоприятной рабочей атмосферы. Кроме того, благодаря проведению такого опроса можно было бы получить информацию о том, насколько широко применяются предусмотренные стратегии и меры и насколько хорошо о них известно, с тем чтобы организации могли внести необходимые корректировки и изменения для их эффективного осуществления. Главную роль в подготовке и проведении опроса персонала по вопросам организационной культуры в целях создания благоприятной рабочей атмосферы следует отвести Структуре «ООН-женщины».

Обсуждение в Комиссии

147. Сеть по вопросам людских ресурсов заявила, что она согласна с положениями доклада, представленного секретариатом КМГС, и проинформировала Комиссию о том, что организации подтвердили свою приверженность делу обеспечения равной численности мужчин и женщин на должностях всех уровней в организациях системы Организации Объединенных Наций. Как отмечено в рассматриваемом докладе, это многогранная проблема, которую необходимо принимать во внимание во всех аспектах управления людскими ресурсами. Организации продолжают работать над достижением цели обеспечения равной численности мужчин и женщин. Одним из положительных изменений в Секретариате Организации Объединенных Наций в последнее время стало одобрение Комитетом по вопросам управления комплексной общесекретариатской стратегии обеспечения гендерного равенства. Сеть отметила предложение провести консультации с организациями и Структурой «ООН-женщины» относительно возможности проведения общесистемного опроса персонала, посвященного осуществлению предусмотренных стратегий и мер в целях обеспечения равной численности мужчин и женщин. Она подтвердила, что организации готовы к проведению консультаций по более подробному предложению, в котором бы четко была указана конкретная цель такого сбора информации. Было бы важно синхронизировать проведение любого такого опроса с другими аналогичными усилиями, прилагаемыми в рамках отдельных организаций. Это позволит обеспечить согласованность и оказать желаемое воздействие на результаты любого такого сбора информации, с тем чтобы их можно было использовать для дальнейшего укрепления стратегий и практических мер.

148. В заявлении, оглашенном Сетью по вопросам людских ресурсов, Структура «ООН-женщины» информировала Комиссию о том, что по ряду особо выделенных в докладе секретариата вопросов, касающихся равенства мужчин и женщин на уровне всей системы, а именно недостаточная реализация стратегий в поддержку равного представительства мужчин и женщин в структурах системы Организации Объединенных Наций, а также существование организационной культуры, которая негативно сказывается, хотя и в разной степени, на отборе, удержании и повышении по службе квалифицированных кандидатов и сотрудников из числа женщин, были приняты меры в соответствии с выводами, содержащимися в докладе Генерального секретаря 2014 года об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/69/346). В ряде докладов указывается, что само существование стратегий не обеспечивает расширение представительства женщин; Структура «ООН-женщины» считает необходимым сосредоточить внимание на анализе реализации предусмотрен-

ных гендерных стратегий в целях получения новых данных, свидетельствующих об их применении и воздействии. Структура «ООН-женщины» приветствует предложение секретариата КМГС провести общесистемный опрос персонала Организации Объединенных Наций, касающегося вопросов доступности, применения и восприятия мер по обеспечению гендерного равенства, в том числе направленных на содействие обеспечению гармоничного сочетания служебных обязанностей и личной жизни, а также посвященного вопросам организационной культуры. В этом заявлении обращается внимание на полезность проведения внешнего анализа/оценки для получения результатов, которые дополняют выводы по итогам опроса, в целях укрепления как политики, так и мер по ее осуществлению и реализации ее целей.

149. Секретариат Организации Объединенных Наций проинформировал Комиссию о том, что по состоянию на 30 июня 2015 года общая доля женщин в численности персонала составляла 34,4 процента, при этом в периферийных структурах (штаб-квартирах, региональных комиссиях, трибуналах) она составляла 47,4 процента, а на местах — 21,7 процента. Он отметил, что гендерное равенство означает не только равное представительство, но и предоставление равных возможностей и равенство в оценке одинаковой квалификации и опыта. ЮНИСЕФ подтвердил свою приверженность делу обеспечения равной численности мужчин и женщин на всех уровнях, в том числе в его страновых отделениях. Кроме того, ЮНИСЕФ работает над формированием подлинно многообразного по составу штата работников, учитывая, среди прочего, факторы многообразия географического представительства и найма лиц с ограниченными возможностями здоровья. УВКБ поддержало заявление Сети по вопросам людских ресурсов и отметило, что, будучи оперативным учреждением, оно добилось относительно более высоких результатов в обеспечении представительства женщин, чем другие аналогичные организации. Среди международных сотрудников категории специалистов женщины составляют 43 процента; 87 процентов сотрудников УВКБ работают на местах, причем более половины из них в «несемейных» местах службы. УВКБ также глубоко привержено соблюдению принципа равного соотношения мужчин и женщин при продвижении сотрудников по службе, и в течение последних нескольких лет продвижение сотрудников Управления по службе осуществлялось исходя из этого принципа. УВКБ проинформировало Комиссию о том, что при проведении недавнего исследования по гендерным аспектам его попросили сосредоточить внимание в меньшей степени на целевых, количественных и долевых показателях и в большей степени на участие женщин в трудовых отношениях. Кроме того, УВКБ отметило, что недостаточно иметь в коллективе поборники женского равноправия лишь из числа женщин; задача состоит в том, чтобы поборники женского равноправия, отстаивающие всеохватность, были и среди мужчин. Оно выразила надежду на то, что Комиссия рассмотрит не только краткосрочные меры, но и меры долгосрочного характера, направленные на оказание организациям помощи в достижении целевых показателей, касающихся гендерных аспектов, многообразия и всеохватности.

150. ККСАМС заявил о поддержке цели устранения гендерной дискриминации, отметив, однако, сокращение в последнее время числа женщин, назначенных на должности старшего уровня. За период с 2000 года в целом был достигнут существенный прогресс в обеспечении равной численности мужчин и женщин, однако предстоит сделать еще очень многое, прежде всего для дости-

жения этого равенства на должностях более высоких классов. Он отметил, что в Уставе Организации Объединенных Наций закреплена цель отбора наиболее квалифицированных кандидатов и что в этой связи женщины сталкиваются с неофициальными препятствиями и предвзятостью, устранение которых требует принятия более эффективных мер; в этом плане одним из подходящих подходов могло бы стать проведение опроса. Он далее указал на возрастной и временной аспект. Более молодые и новые сотрудники придают совершенно иную значимость существующим препятствиям и предубеждениям, чем представители более старшего поколения, и, таким образом, из этого следует исходить при выборе мер и ведении информационно-разъяснительной работы. Кроме того, он предостерегающе напомнил о таких факторах, как выполнение работы, отнимающей много сил, частые поездки, затяжные рабочие недели, а в некоторых организациях — требование работать на местах, так как эти факторы могут по-разному затрагивать мужчин и женщин, поскольку всем приходится делать жизненный выбор, который может позитивно или негативно сказаться на развитии их карьеры. Это объясняется тем, что мужчины также стали выполнять вместо женщин роль основного опекуна в семье и сопровождающего супруга. Организации могли бы приложить гораздо больше усилий для анализа того, каким образом выполняется работа, с тем чтобы создать условия для обеспечения более гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей всеми сотрудниками. ККСАМС подчеркнул необходимость заботиться о том, чтобы содействием обеспечению равной численности мужчин и женщин сопровождалось содействием обеспечению многообразия в плане географического представительства, а не осуществлялось в ущерб последнему. Он отметил, что важно добиваться гендерного паритета, который, однако, необходимо определять как узкий диапазон, чтобы обеспечить определенную свободу действий в плане перемещений персонала и выбора сфер занятости, а также указал на важность создания такой рабочей среды, в которой будут учитываться интересы трансгендерных, транссексуальных и интерсексуальных лиц из числа сотрудников и их место в коллективе и будет отсутствовать дискриминация в отношении таких лиц, что признано компаратором — гражданской службой Соединенных Штатов — и Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций.

151. ФАМГС полностью поддержала цель достижения гендерного равенства. Однако, по ее мнению, для решения этой задачи в некоторых организациях необходимо добиваться улучшений в реализации стратегий и осуществлении обеспечивающего гендерный баланс найма персонала и, в частности, при заполнении должностей определенных уровней. Кроме того, КМГС необходимо рассмотреть вопрос об обеспечении равного представительства мужчин и женщин в местах службы системы Организации Объединенных Наций всех уровней (т.е. в местах расположения штаб-квартир и периферийных местах службы), в частности в периферийных местах службы и местах службы с трудными условиями, в которых женщины представлены недостаточно в подразделениях Организации Объединенных Наций (21,7 процента). Кроме того, Федерация отметила, что текущие статистические данные, представленные Секретариатом Организации Объединенных Наций, устарели и что нужно более внимательно изучить обновленные показатели в целях принятия мер для устранения коренных причин проблем там, где они существуют. В то же время она отметила закрепленные в Уставе принципы в отношении обеспечения равного отношения и выразила мнение, что повышение прозрачности в про-

цессе найма может дополнительно содействовать достижению цели обеспечения равного соотношения мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций.

152. ЮНИСЕФ поддержала предложение о проведении — предпочтительно Комиссией — общесистемного опроса персонала или проверки обеспечения соблюдения гендерных принципов. Она напомнила Комиссии о том, что состав персонала категории общего обслуживания, преимущественно состоящего из женщин, оказывает негативное влияние на показатель соотношения числа мужчин и женщин. По ее мнению, достижение цели обеспечения равного соотношения мужчин и женщин представляет собой хорошее начало, но этого не достаточно. В некоторых организациях женщины имеют совершенно иное восприятие условий службы, чем мужчины. Такой гендерный «разрыв» свидетельствует о недостаточной реализации гендерных стратегий.

153. Комиссия отметила, что уже введено достаточное число стратегий и мер и что большинство организаций, как представляется, сопоставимо с другими добросовестными работодателями глобального масштаба. Комиссия подчеркнула, что улучшение показателей представительства женщин в общей системе Организации Объединенных Наций будет зависеть от эффективности осуществления гендерных стратегий и степени учета гендерных аспектов во всех кадровых процедурах во всех сферах, включая наем персонала, продвижение по службе, удержание, меры по обеспечению гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей, информирование по гендерной проблематике, мониторинг и отчетность. Кроме того, она отметила, что прочные и заслуживающие доверия механизмы подотчетности, подкрепляющие политику обеспечения равного соотношения мужчин и женщин, имеют исключительно важное значение для их результативного осуществления. В этой связи Комиссия признала, что все организации общей системы Организации Объединенных Наций обязаны быть в первых рядах работодателей, за которыми действительно закрепились репутация предпочтительных, для чего они должны поддерживать формирование организационной культуры, при которой благодаря гендерному паритету и этнокультурному многообразию складываются открытые для всех условия работы, а женщины и мужчины имеют равные права и возможности и одинаково ценятся.

154. Комиссия признала, что продвижение в направлении достижения гендерного паритета на всех уровнях в организациях общей системы идет медленными темпами. По ее мнению, к цели обеспечения равной численности мужчин и женщин следует идти эволюционным путем, поскольку нынешние показатели представительства женщин в разных организациях и на разных уровнях неодинаковы. Она особо отметила, что достижению этой цели организациями могло бы способствовать применение целевого подхода на основе сопоставительного анализа ряда определенных секторов, как то должностей в периферийных местах службы и должностей руководящего уровня, на которых отмечается низкое представительство женщин, и что для определения целевых областей к этой работе следует привлекать федерации персонала. Кроме того, она выразила мнение, что при выработке конкретных рекомендаций секретариату следует взаимодействовать со всеми организациями. Члены Комиссии сошлись во мнении, что, как заявила Структура «ООН-женщины», достижение гендерного паритета представляет собой долгосрочную задачу, решение которой потребует установления целевых показателей и определения основных этапов наряду с

оценкой осуществления мер. В настоящее время Комиссия не видит необходимости в проведении общесистемного опроса персонала.

155. Достижения гендерного баланса не следует добиваться в ущерб обеспечению профессионализма и компетентности кадрового состава, и оно должно быть направлено, в соответствии с пунктом 3 статьи 101 и статьей 8 Устава Организации Объединенных Наций, на устранение существующих барьеров, препятствующих привлечению и найму квалифицированных работников из числа женщин в организации общей системы и удержанию их в этих организациях. Однако, по общему мнению членов Комиссии, следует принять меры для поощрения перехода женщин на работу в периферийных местах службы, включая места службы с трудными условиями и «несемейные» места службы.

156. Ввиду значительной разницы в численности мужчин и женщин на должностях более высоких уровней Комиссия особо указала на необходимость обеспечения возможностей для продвижения по службе женщинам, занимающим должности среднего уровня. Этого можно добиться за счет организации надлежащих программ развития карьеры, как то программ развития навыков руководства и менторских программ, в целях создания резерва квалифицированных кандидатов из числа женщин, готовых занять должности руководителей. Комиссии также выражала мнение, что в рамках всех таких мероприятий следует в полной мере учитывать такие аспекты обеспечения многообразного по составу контингента сотрудников, как достижение гендерного паритета и обеспечение географического представительства.

157. Комиссия призвала к формированию организационной культуры, благоприятствующей достижению и поддержанию гендерного баланса на всех уровнях и созданию здоровой рабочей среды для всех сотрудников, как для мужчин, так и для женщин. Комиссия особо отметила важность изменения менталитета, моделей поведения и предубеждений, которые обуславливают гендерное неравенство в рабочей среде, ради достижения указанной цели и выразила мнение, что эта проблема должна решаться точно так же, как и в случае гендерного неравенства в обществе. Она отметила, что повышению женщин до высшего уровня, возможно, препятствуют определенные элементы организационной культуры, существующей в общей системе Организации Объединенных Наций. Она также отметила, что даже в тех случаях, когда женщины достигают должностей самого высокого уровня, им часто приходится идти на компромисс или вести борьбу с культурой, в основе которой лежат «интересы и стили работы» мужчин. В некоторых случаях в сферах занятости с преобладающим числом мужчин молчаливо допускается сохранение гендерных стереотипов. В этой связи Комиссия придерживалась мнения, что пока не будут выявлены и преодолены эти стереотипы в целях создания благоприятной с гендерной точки зрения профессиональной среды, в которой мужчины и женщины могут участвовать в работе и вносить свой вклад на равной основе, будет сложнее добиться обеспечения равной численности мужчин и женщин и расширения прав и возможностей и профессиональной мобильности женщин в общей системе. По мнению Комиссии, существует необходимость в решении задачи изменения менталитета и моделей поведения.

158. Комиссия отметила, что один из основных мандатов Структуры «ООН-женщины» заключается в том, чтобы спрашивать с системы Организации Объединенных Наций за выполнение ее собственных обязательств в отноше-

нии обеспечения гендерного равенства, включая регулярный мониторинг достижения успехов в рамках всей системы. Было также указано на существование различий в порядке подотчетности по вопросам обеспечения равного соотношения мужчин и женщин, поскольку Структура «ООН-женщины» представляет свои доклады Третьему комитету Генеральной Ассамблеи, а КМГС — Пятому комитету Ассамблеи.

159. По мнению Комиссии, все вопросы, касающиеся обеспечения всеохватности и многообразия, как то вопросы обеспечения гендерного паритета, географического представительства, многокультурности, возрастного разнообразия и многоязычия, следует рассматривать в комплексе. Это необходимо в целях учета того, какое влияние эти процессы оказывают друг на друга, как они взаимодополняют друг друга и в какие противоречия они вступают между собой в некоторых случаях. Ссылаясь на свои прежние решения по вопросам обеспечения равной численности мужчин и женщин и многообразия, принятые в 2014 году, Комиссия постановила поручить своему секретариату провести анализ вопросов всеохватности и многообразия в рамках подготовки всеобъемлющего доклада о многообразии в общей системе Организации Объединенных Наций.

Решение Комиссии

160. Комиссия постановила:

а) принять к сведению изложенную в представленном докладе информацию о предусмотренных гендерных стратегиях и мерах, направленных на достижение цели обеспечения равной численности мужчин и женщин среди сотрудников категории специалистов и выше в организациях общей системы Организации Объединенных Наций;

б) настоятельно призвать организации продолжать осуществлять предусмотренные стратегии и меры обеспечения равной численности мужчин и женщин, включая ранее вынесенные Комиссией рекомендации, изложенные в ее предыдущих годовых докладах (A/61/30, A/63/30, A/64/30, A/65/30 и A/69/30) и утвержденные Генеральной Ассамблеей;

в) поручить своему секретариату продолжать анализировать в комплексе все вопросы, касающиеся обеспечения всеохватности и многообразия, как то вопросы обеспечения гендерного паритета, географического представительства, многокультурности, возрастного разнообразия и многоязычия;

г) поручить своему секретариату представить на ее восемьдесят пятой сессии доклад по вопросам всеохватности и многообразия вместе с предстоящим к выпуску докладом о наблюдении за ходом достижения цели обеспечения равной численности мужчин и женщин и сбалансированного географического представительства в организациях в контексте всеобъемлющего доклада о многообразии в общей системе Организации Объединенных Наций.

Глава V

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

A. Обследования наилучших преобладающих условий службы в Женеве

161. Руководствуясь методологией проведения обследований наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других набираемых на местной основе сотрудников в местах расположения штаб-квартир и аналогичных местах службы (методология обследований I), Комиссия провела обследование в Женеве, за базовый месяц которого был принят сентябрь 2015 года.

162. В соответствии с этой методологией ставки шкалы окладов для категории преподавателей иностранных языков были скорректированы на ту же процентную величину, на которую были скорректированы ставки окладов для категории общего обслуживания. Шкалы окладов, рекомендованные Комиссией административным руководителям базирующихся в Женеве организаций, приводятся в приложении IX к настоящему докладу.

163. Максимальная ставка рекомендованной шкалы окладов для сотрудников категории общего обслуживания, т.е. ставка для ступени XII разряда O-7 (117 611 швейцарских франков, или 122 257 долл. США по обменному курсу Организации Объединенных Наций, действовавшему на сентябрь 2015 года и составлявшему 0,962 швейцарских франка за 1 доллар США) совпала по своим размерам с величиной чистого вознаграждения сотрудников категории специалистов в Женеве на ступени VI класса C-3 (по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев).

164. С учетом того, что ставки рекомендованных шкал окладов для сотрудников категории общего обслуживания и категории преподавателей иностранных языков на 1,8 процента ниже ставок действующих шкал, условная экономия в результате установления этих шкал оценивается в 7,6 млн. долл. США в год. Поскольку рекомендованные шкалы окладов предполагается применять только в отношении сотрудников, которые наняты не ранее даты введения этих шкал в действие базирующимися в Женеве организациями, экономия в результате осуществления данной рекомендации будет получена не сразу.

165. Что касается надбавок и пособий, то Генеральная Ассамблея в пункте 3 раздела III своей резолюции 70/244 отменила мораторий на повышение размеров выплат для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий с 1 января 2016 года. Комиссия не могла вынести рекомендации в отношении размеров таких выплат при проведении обследований с базовой датой, предшествующей указанной выше дате, т.е. при проведении обследований в Мадриде, Лондоне и Нью-Йорке, а также текущего обследования. Однако, по общему мнению, нежелательно откладывать пересмотр размеров надбавок и пособий до проведения следующих обследований в этих местах службы, которые, возможно, состоятся через 8–10 лет. В этой связи Комиссия отметила, что для некоторых мест службы, в которых при проведении обследований приме-

нялась методология II и на их проведении также сказался указанный мораторий, пересмотр размеров надбавок и пособий будет осуществлен при проведении следующего промежуточного пересмотра в этих местах службы. В этой связи, по общему мнению членов Комиссии, ей следует пересмотреть размеры надбавок и пособий для тех мест службы, в которых на проведении обследований в соответствии с методологией I сказался указанный мораторий (для Мадрида, Лондона, Нью-Йорка и Женевы), в порядке исключения и на разовой основе до проведения следующих обследований наилучших преобладающих условий службы и учесть изменения, которые будут рекомендованы в результате такого пересмотра, при осуществлении следующей промежуточной корректировки ставок шкал окладов в этих местах.

В. Корректировка размеров надбавок на иждивенцев после отмены моратория на изменение размеров выплат

166. В связи с решением Генеральной Ассамблеи отменить мораторий на повышение размеров выплат сотрудникам категории общего обслуживания и смежных категорий с 1 января 2016 года (резолюция 70/244, раздел III, пункт 3) Комиссия на своей восьмьдесят второй сессии поручила своему секретариату пересмотреть, в порядке исключения и на разовой основе, размеры надбавок на иждивенцев в Мадриде, Лондоне, Нью-Йорке и Женеве, пересмотр которых в противном случае не проводился бы до наступления следующего цикла обследований. Организациям будет рекомендовано осуществить изменения, предлагаемые на основе результатов пересмотра, проведенного Комиссией на ее восьмьдесят третьей сессии, в рамках следующей промежуточной корректировки ставок шкал окладов в вышеупомянутых местах службы.

167. Рекомендованные размеры надбавок приводятся в приложении X. Максимальные финансовые последствия выполнения рекомендаций Комиссии в пересчете по обменному курсу Организации Объединенных Наций на июнь 2016 года оцениваются в следующие суммы⁴:

<i>Место службы</i>	<i>Финансовые последствия (долл. США)</i>
Мадрид	13 752
Лондон	12 171
Нью-Йорк	1 576 090
Женева	7 281 958

168. Организациям будет рекомендовано ввести пересмотренные суммы надбавок с момента осуществления следующей промежуточной корректировки ставок шкал окладов, а в Лондоне — ретроактивно с мая 2016 года, т.е. с момента осуществления первой промежуточной корректировки после отмены Генеральной Ассамблеей моратория на изменение размеров выплат сотрудникам категории общего обслуживания и смежных категорий.

⁴ Без учета вычетов, которые будут производиться организациями в счет любых прямых государственных выплат, получаемых сотрудниками на соответствующих иждивенцев.

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2017–2018 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) рассмотрение вопроса об использовании категорий персонала (категории общего обслуживания, категории национальных сотрудников-специалистов, категории полевой службы и категории службы охраны) и пересмотр других пакетов вознаграждения;
 - b) руководящие принципы увольнения сотрудников по соглашению сторон;
 - c) пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения;
 - d) выплата за работу в опасных условиях: методика корректировки и пересмотр размера этой выплаты;
 - e) надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности: пересмотр размера;
 - f) рассмотрение вопроса о многообразии, включая гендерные аспекты, в общей системе;
 - g) исследование по вопросу об управлении служебной деятельностью и предложения по мерам стимулирования труда.
3. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше:
 - a) шкала базовых/минимальных окладов;
 - b) пересмотр ставок налогообложения персонала для пересчета окладов на валовую основу;
 - c) динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов;
 - d) надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: методология и размеры;
 - e) введение пересмотренного пакета вознаграждения;
 - f) пересмотр методологии классификации мест службы по степени трудности условий, в частности в отношении мест службы категории А;
 - g) доклад о работе тридцать девятой сессии и повестка дня сороковой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы;
 - h) доклад о работе сороковой сессии и повестка дня сорок первой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы.

4. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе: обследования наилучших преобладающих условий службы в Вене.
5. Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и Генеральной Ассамблеи организациями общей системы Организации Объединенных Наций.

Приложение II

Предлагаемые пересмотренные основные положения об управлении людскими ресурсами

Контекст

В течение периода, прошедшего с 2000 года, когда были приняты подготовленные КМГС основные положения об управлении людскими ресурсами, организации общей системы Организации Объединенных Наций продолжали испытывать серьезные трудности. Чтобы преодолеть эти трудности, им пришлось пересмотреть подход к управлению людскими ресурсами. Организации стали активнее применять стратегический подход к управлению людскими ресурсами, чтобы иметь возможность выполнять более сложные мандаты и осуществлять новые приоритетные программы, как того требуют государства-члены. Поскольку государства-члены делают больший акцент на обеспечении эффективности и экономии, некоторые организации перешли на систему управления, ориентированного на конкретные результаты, чтобы обеспечить направление финансовых и людских ресурсов на достижение намеченных результатов. В течение того же периода произошел сдвиг в демографических характеристиках персонала общей системы Организации Объединенных Наций в направлении большего кадрового многообразия. В свете, в частности, научно-технического прогресса, появления новых важных приоритетов, выхода на пенсию значительной части кадрового состава и его пополнения новыми поколениями сотрудников к навыкам и уровню образования персонала стали предъявляться новые требования.

Пересмотренные основные положения

В пересмотренных основных положениях КМГС об управлении людскими ресурсами учитываются значительные сдвиги, произошедшие в сфере политики и программ управления людскими ресурсами. В новых основных положениях должна содержаться обновленная информация о практических последствиях наблюдаемых в последнее время тенденций, в том числе внедрения пересмотренного пакета вознаграждения для набираемых на международной основе сотрудников категории специалистов в целях обеспечения более справедливого и равного отношения и повышения уровня конкурентоспособности.

Концепция, положенная в основу пересмотренных основных положений, строится на принципах, вытекающих из положений статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. Кроме того, организации общей системы Организации Объединенных Наций признали статут Комиссии, в котором поощряется введение общих стандартов, методов и процедур в кадровой сфере в целях формирования единой международной гражданской службы.

Сфера приложения основных положений

Пересмотренные основные положения об управлении людскими ресурсами можно охарактеризовать следующими признаками: а) уделение первоочередного внимания сотрудникам; б) стратегический характер; и с) нацеленность на достижение результатов. Основные положения служат концептуальной основой, устанавливающей взаимосвязь между отличными результатами работы

организации и функцией управления людскими ресурсами, в рамках которой первоочередное внимание уделяется сотрудникам. Кроме того, в основных положениях подчеркивается стратегическое значение управления людскими ресурсами, то есть выполнения тех функций, которые позволяют добиться максимального укрепления нынешнего и будущего кадрового потенциала в интересах достижения целей организации. В основных положениях проводится мысль о том, что функции управления людскими ресурсами, выполнение которых в наибольшей степени влияет на качество работы сотрудников и результаты работы организации, должны быть тесно увязаны под рубрикой управления кадровым потенциалом и должны быть направлены на совершенствование профессиональных качеств отдельно взятых сотрудников, а также на обеспечение назначения, повышения квалификации и удержания на службе талантливых сотрудников в целях достижения высокой результативности работы.

Наконец, в пересмотренных основных положениях изложены обновленные принципы и конечные результаты, связанные с выполнением функций управления людскими ресурсами. Добавление конечных результатов и показателей поможет обеспечить активное участие подразделений, занимающихся управлением людских ресурсов, в процессах выработки политики, планирования и принятия решений по управлению стратегическими преобразованиями в таких организационных условиях, в которых важное значение придается нацеленности на достижение результатов.

Предлагаемые пересмотренные основные положения об управлении людскими ресурсами



Организация Объединенных Наций
Комиссия по международной гражданской службе

Основные положения об управлении людскими ресурсами



Стратегическое управление людскими ресурсами в общей системе ООН

« Введение



Организационная культура, уникальный правовой статус и механизмы управления

Система управления: все организации несут ответственность перед большим числом государств-членов, которые определяют их программные задачи, мандаты и стратегии.

Правовой статус: организации являются экстерриториальными, и их деятельность не регулируется положениями национального законодательства или международных конвенций в области трудового права.

Международный, многокультурный характер: цели и деятельность организаций носят глобальный характер, и в них работают люди со всего мира.

Надлежащее управление

Принимая кадровые решения, организации общей системы Организации Объединенных Наций руководствуются ценностями, закрепленными в Уставе Организации Объединенных Наций, в частности в статье 101, и в различных правовых документах, регулирующих деятельность каждой организации.

Руководящая роль

Наличие эффективной политики и практики, призванных обеспечивать защиту общих ценностей системы Организации Объединенных Наций и укрепление приверженности персонала программной задаче, концепции и ценностям как системы Организации Объединенных Наций в целом, так и отдельной организации.

Благоприятные условия труда

В политике и на практике приоритетное внимание уделяется созданию таких условий труда, которые ведут к повышению благополучия персонала и гарантируют безопасность сотрудников, обеспечивают соблюдение профессиональных и экологических стандартов и стандартов гигиены и охраны труда, позволяют поддерживать общее социально-психологическое благополучие и физическое здоровье и гармонично сочетать выполнение служебных и семейных обязанностей.

Организационная структура и кадровое планирование

Общие принципы

- Организационная структура увязывается с программной задачей и стратегиями организации исходя из ясной концепции и четких приоритетов, которые требуются для достижения целей организации.
- Стратегическое кадровое планирование способствует успешной работе организации, так как оно позволяет ей иметь кадровый потенциал, необходимый для удовлетворения текущих и возникающих потребностей.

Конечные результаты

- Наличие организационной структуры, позволяющей организации достичь поставленных целей.
- Наличие четкого порядка подчинения, а также надлежащего распределения работы и классификации должностей.
- Эффективность деятельности и качество услуг.
- Удовлетворение потребностей сотрудников с точки зрения учета их интересов, постановки сложных и интересных задач и наличия достижений.
- Формирование людских ресурсов, отвечающих кратко-, средне- и долгосрочным потребностям организации в области осуществления программ,

включая задействование людских ресурсов в поддержку согласованности действий между организациями.

- Наличие высококвалифицированных и отличающихся гибкостью кадров для удовлетворения меняющихся и порой непредсказуемых потребностей организации.

Показатели

- Наличие плана кадрового обеспечения.
- Использование стандартов классификации должностей, разработанных КМГС.

Этика/нормы поведения

Общие принципы

- Персонал на всех уровнях должен являть пример этичного поведения и наглядно демонстрировать свою приверженность установленным нормам поведения. Эти нормы должны регулярно доводиться до сведения сотрудников, и руководители должны демонстрировать приверженность их соблюдению. Установленные нормы поведения должны подкрепляться управленческой и кадровой практикой, осуществляемой на гласной основе. Кроме того, в нормах поведения должны предусматриваться права и обязанности сотрудника в том случае, если ему вменяется в вину совершение неправомерных действий по отношению к организации, и они должны подкрепляться действенными процедурами и механизмами обеспечения подотчетности.

Конечные результаты

- Наличие у всех сотрудников общего мировоззрения, способствующего утверждению основных ценностей общей системы Организации Объединенных Наций.
- Соблюдение норм поведения, установленных для международной гражданской службы.
- Наглядная демонстрация приверженности основным ценностям — добросовестности, профессионализму и уважению многообразия, беспристрастности, гласности и подотчетности — в рамках организации.
- Четкое делегирование полномочий на принятие кадровых решений и мер.
- Доверие и уважение к Организации Объединенных Наций во всем мире.

Справочные документы: ICSC, “Standards of conduct for the international civil service” (New York, 2013), см. по адресу <http://icsc.un.org/resources/pdfs/general/standardsE.pdf>; статьи 100 и 101 Устава Организации Объединенных Наций.

Показатели

- Нормы поведения отражены в кадровой политике, правилах и положениях.
- Нормы поведения регулярно доводятся до сведения сотрудников.
- Наличие системы подотчетности.

Представительство персонала и взаимоотношения между администрацией и персоналом

Общие принципы

- Представители персонала должны всесторонне участвовать в принятии решений по всем вопросам, касающимся политики и практики в области кадров/людских ресурсов, и вносить вклад в принятие таких решений.

Конечные результаты

- Организации должны официально признать законное право представителей персонала излагать мнения персонала по всем вопросам, касающимся политики и практики в области кадров/людских ресурсов.
- Организации должны обеспечивать всестороннее информирование представителей персонала по вопросам, влияющим на условия службы, и консультироваться с ними по тем вопросам, которые касаются политики и практики в области кадров/людских ресурсов.
- Организации должны обеспечить создание надлежащих механизмов для того, чтобы представители персонала могли участвовать в принятии решений, касающихся политики и практики в области кадров/людских ресурсов, и влиять на принимаемые решения.

Показатель

- Наличие надлежащих механизмов, обеспечивающих представительство персонала.

Отправление правосудия

Общие принципы

- Каждая организация должна иметь внутренние административные процедуры, предусматривающие соблюдение надлежащей правовой процедуры, чтобы административный руководитель мог принимать решения, которые были бы справедливыми, беспристрастными и соответствовали нормам права и уставным документам.
- Сотрудники имеют право на эффективную защиту своих интересов, в том числе на представительство в соответствующих внутренних процессах.

Конечные результаты

- Гарантированное соблюдение надлежащей правовой процедуры и обеспечение персонала и администрации средствами урегулирования конфликтов, а сотрудников — средствами обжалования административных решений, нарушающих условия их найма (правило 11.2(a) Правил о персонале и веб-сайт системы внутреннего правосудия Организации Объединенных Наций).
- Повышение эффективности работы и улучшение морального состояния сотрудников (доклад Омбудсмана по фондам и программам за 2012 год).
- Сотрудники являют пример должного поведения на рабочем месте, укрепляется доверие и создается спокойная рабочая обстановка, конфликты сводятся к минимуму, и возникающие проблемы своевременно преодолеваются.

Показатель

- Наличие надлежащих и эффективных механизмов, гарантирующих соблюдение надлежащей правовой процедуры.

Управление кадровым потенциалом**Набор персонала и подбор кадров***Общие принципы*

- Учитывая репутацию предпочтительного работодателя, закрепившуюся за общей системой Организации Объединенных Наций, организации стремятся осуществлять набор персонала и подбор кадров таким образом, чтобы обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности с учетом географического распределения и представленности мужчин и женщин, а также на основе планов и стратегий, увязанных с целями и задачами организации.

Конечные результаты

- Процесс набора персонала и подбора кадров осуществляется своевременно и гласно, без какой-либо дискриминации и злоупотребления влиянием.
- Благодаря подбору и расстановке кадров нужные люди оказываются на нужном месте в нужное время.
- Новые сотрудники быстро приспосабливаются к требованиям, установленным для соответствующих должностей, начинают работать результативно и остаются в организации в соответствии с ожиданиями.

Показатели

- Использование надежных и объективных инструментов оценки.
- Показатели доли вакантных должностей и доли сотрудников, остающихся в организации.
- Наличие вводно-ознакомительных программ.

- Осуществление политики гендерного и географического распределения.

Управление служебной деятельностью

Общие принципы

• Управление служебной деятельностью способствует достижению общих целей организации посредством увязки рабочих заданий отдельных сотрудников с программной задачей организации и постоянно ориентирует сотрудников на максимальное развитие их профессиональных качеств.

Конечные результаты

- Сотрудники понимают, в чем состоят их функции и какие требования к ним предъявляются.
- Процесс аттестации является гласным, простым и легко доступным для понимания.
- Работа сотрудников является эффективной и результативной.
- Аттестация проводится исходя из целей, совместно утвержденных руководителем и сотрудником.
- Работа сотрудников отмечается и поощряется исходя из ее результатов.
- Постоянное повышение квалификации.

Показатели

- Наличие планов работы.
- Применение мер поощрения за исключительно высокие результаты работы.
- Выявление и устранение факторов, мешающих продуктивной работе.
- Наличие планов повышения квалификации и качества работы (A/66/30, приложение IV).

Мобильность/расстановка кадров

Общие принципы

• Мобильность является одной из основополагающих предпосылок для того, чтобы международная гражданская служба способствовала утверждению общих принципов и ценностей, укрепляющих международный характер общей системы, в интересах расширения возможностей организаций.

Конечные результаты

- Перемещение сотрудников в рамках отдельных структур и всей общей системы Организации Объединенных Наций в целях обеспечения эффективного выполнения мандатов организаций при экономном расходовании средств.
- Наличие разносторонне подготовленного, легко адаптирующегося и высокопроизводительного персонала.

- Стимулирование мобильности персонала в соответствии с политикой организаций.

Показатели

- Наличие политики мобильности/ротации.
- Наличие всеобъемлющего межучрежденческого соглашения о мобильности.
- Наличие перемещений между учреждениями.
- Величина расходов на перемещение сотрудников.

Справочный документ: ICSC, “A guide to the mobility and hardship scheme and related arrangements”, June 2016. См. по адресу icsc.un.org/resources/hrpd/mah/MOBILITYENG.pdf.

Повышение квалификации и обучение персонала

Общие принципы

- От наличия у персонала и руководителей надлежащих возможностей для обучения и повышения квалификации в решающей степени зависят возможности организаций по обеспечению вовлеченности персонала, укреплению потенциала для достижения отличных результатов работы, преодолению трудностей и приспособлению к меняющимся условиям.

Конечные результаты

- Сотрудники знают, в чем состоят программная задача, концепция и ценности организации, и привержены им.
- Внутри организации или с помощью межучрежденческих договоренностей обеспечиваются возможности для карьерного роста сотрудников.
- Большинство сотрудников демонстрирует высокую степень вовлеченности в свою работу.
- При исполнении своих текущих служебных обязанностей большинство сотрудников добивается результатов, отвечающих ожиданиям руководителей.
- Сотрудники считают, что руководители и коллеги оказывают им поддержку.
- Руководители выполняют эффективную руководящую роль в осуществлении стратегических инициатив и инициатив по управлению преобразованиями.
- Сотрудникам оказывается поддержка при осуществлении программ, направленных на улучшение результатов работы.
- Информация о результатах оценки программ распространяется в целях содействия обучению отдельных сотрудников и всего персонала организации.

Показатели

- Наличие политики повышения квалификации персонала.
- Наличие вводно-ознакомительных программ.
- Наличие программ профессиональной ориентации.
- Наличие политики повышения квалификации руководителей.
- Наличие перемещений сотрудников внутри организации.

Благополучие персонала и обязанность заботиться о сотрудниках*Общие принципы*

- Обеспечению благополучия персонала будет способствовать наличие благоприятных условий труда.
- Обеспечение благополучия и безопасности персонала подразумевает соблюдение профессиональных и экологических стандартов и стандартов гигиены и охраны труда, медицинское обслуживание и наличие программ, призванных облегчить совмещение служебных и семейных обязанностей. Политика в области безопасности предполагает обеспечение физической и психологической безопасности персонала, и это ставится выше соображений организационной целесообразности.
- Государства-члены должны обеспечивать защиту персонала во всех местах службы.

Конечные результаты

- Обеспечение общей защиты, а также физического и психологического благополучия персонала гарантировано путем осуществления программ охраны труда, обеспечения безопасности и медицинского обслуживания, при этом в обстановке повышенного риска применяются специальные меры по смягчению внешнего воздействия.
- Риски для физического и психического здоровья, связанные с теми или иными назначениями сотрудников, документально регистрируются и доводятся до сведения сотрудников.
- Приобретение руководителями и сотрудниками усовершенствованных навыков действий в обстановке повышенного риска.
- Руководители обучаются методам ведения эффективной работы в районах повышенного риска.
- Правовая защита персонала Организации Объединенных Наций обеспечена на основе соответствующих конвенций о привилегиях и иммунитетах и Конвенции о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала.
- За Организацией Объединенных Наций закреплена репутация привлекательного работодателя, позволяющего своим сотрудникам успешно совмещать служебные и семейные обязанности.

Показатель

- Наличие обновленной информации об уровне благополучия персонала, полученной на основе проведения опросов и применения других соответствующих методов.

Вознаграждение, пособия и льготы*Общие принципы*

- В общей системе Организации Объединенных Наций применяется концепция «общей суммы поощрения», которая включает оклад, льготы, надбавки и социальные пособия. Размер вознаграждения определяется на справедливой, равноправной и конкурентоспособной основе с учетом показателей служебной деятельности, должностных функций, подотчетности, вклада и заслуг. Пакет вознаграждения должен быть таким, чтобы организации могли привлекать, удерживать на службе и стимулировать сотрудников, набранных на национальной и международной основе. Его размеры определяются на основе единой методики для всей общей системы Организации Объединенных Наций таким образом, что они обеспечивают выполнение мандатов организаций, но при этом являются для них посильными в долгосрочном плане.

Конечные результаты

- Привлечение, набор и удержание организациями талантливых сотрудников в наилучших сочетаниях.
- Наличие у сотрудников стимулов и мотивации к повышению профессионального уровня и компетентности.
- Предоставление надбавок и льгот направлено на достижение целей организации.
- Информация о вознаграждении легко доступна для всех заинтересованных сторон.
- Определенная свобода действий в применении пакета вознаграждения.
- Четко оговорены полномочия руководителей в том, что касается определения некоторых элементов пакета вознаграждения.

Показатели

- Установление пакета вознаграждения на справедливой, равноправной и конкурентоспособной основе в посильных для организаций размерах.
- Наличие пакета вознаграждения, отвечающего своему целевому назначению и потребностям организации.
- Удовлетворенность сотрудников вознаграждением, пособиями и льготами.

Система контрактов

Общие принципы

- Для найма сотрудников организации используют краткосрочные, срочные или непрерывные контракты, которые позволяют им гибко реагировать на возникающие у них потребности.

Конечные результаты

- Осведомленность сотрудников об условиях найма.
- Сроки предоставляемых контрактов отвечают потребностям организаций.
- Наличие четкой системы для определения требований в отношении мобильности, испытательного срока, перехода на контракты других видов и продления или прекращения действия контракта.
- Контракты облегчают перемещения между учреждениями.

Справочный документ: A/60/30, приложение IV.

Показатель

- Соблюдение положений разработанной КМГС системы контрактов.

Информационные системы управления людскими ресурсами

Общие принципы

- Информационные системы управления людскими ресурсами должны удовлетворять потребности организаций в пояснительной и аналитической информации в целях содействия эффективному осуществлению функций административного обслуживания, анализа политики, принятия обоснованных решений, планирования управленческой деятельности и оценки программ, а также прогнозирования кадровых потребностей.

Конечные результаты

- Наличие доступной, достоверной, своевременной и полезной информации, позволяющей наладить эффективную кадровую работу в интересах достижения целей организаций.
- Обеспечение гарантий защиты права сотрудников на неприкосновенность личной информации.
- Использование информации, связанной с управлением людскими ресурсами, в целях содействия обучению персонала организации и укрепления институциональной преемственности.
- Обеспечение гарантий удовлетворительного качества административно-кадрового обслуживания сотрудников в соответствии с согласованными стандартами.
- Своевременное предоставление всем заинтересованным сторонам достоверных и полезных данных и информации, касающихся управления людскими ресурсами в общей системе Организации Объединенных Наций.

Показатели

- Наличие всеобъемлющей и комплексной информационной стратегии для руководителей кадровых служб.
- Наличие обновленной информации, касающейся демографических характеристик и вознаграждения персонала.

Вовлеченность персонала*Общие принципы*

- Сочетание приверженности делу организации и ее ценностям и готовность вносить вклад в ее успешную работу. Вовлечение сотрудников в деятельность организации должно осуществляться путем эффективного управления людскими ресурсами, разработки политики и оказания активной поддержки руководителям среднего звена.

Конечный результат

- Отличные и стабильно высокие результаты работы организации.

Приложение III

Информация о практическом внедрении нового пакета вознаграждения каждой из организаций общей системы Организации Объединенных Наций

Организация	Готовность нормативной базы						Ожидаемая готовность систем				
	Регулируется ли Положениями о персонале и Правилами о персонале Организации Объединенных Наций	Проконсультировалась ли организация с собственным руководящим органом	Дата утверждения	Используемое программное обеспечение			Собственной разработки	Название внешнего поставщика	1 июля 2016 года	1 января 2017 года	1 января 2018 года
				1 июля 2016 года	1 января 2017 года	1 января 2018 года					
Организация Объединенных Наций	Да	Да	1 апреля 2016 года	Да	Семьдесят первая сессия	Семьдесят вторая сессия	Нет	SAP	Да	Нет	Да
ПРООН	Да	Не относится	Не относится	Да	Семьдесят первая сессия	Семьдесят вторая сессия	Нет	PeopleSoft/ Oracle Atlas	Да	Да	Да
ЮНФПА	Да	Не относится	Не относится	Да	Семьдесят первая сессия	Семьдесят вторая сессия	Нет	PeopleSoft/ Oracle Atlas	Да	Да	Да
ЮНОПС	Да	Не относится	Не относится	Да	Семьдесят первая сессия	Семьдесят вторая сессия	Да	Unit4 Agresso	Да	Да	Да
УВКБ	Да	Не относится	Не относится	Да	Семьдесят первая сессия	Семьдесят вторая сессия	Нет	Oracle PeopleSoft	Да	Да	Да
ЮНИСЕФ	Да	Не относится	Не относится	Да	Семьдесят первая сессия	Семьдесят вторая сессия	Нет	SAP	Да	Нет	Да
Структура «ООН-женщины»	Да	Не относится	Не относится	Да	Семьдесят первая сессия	Семьдесят вторая сессия	Нет	PeopleSoft/ Oracle Atlas	Да	Да	Да
БАПОР	Нет	Нет					Нет	SAP	Да	Да	Да
ЮНЭЙДС	Нет	Нет	Февраль 2017 года	Нет	Да	Да	Нет	Oracle	Нет	Да	Да
ВПП	Нет	Нет	Представлено на утверждение в мае	Да	Да	Да	Нет	SAP	Нет	Да	Да

Организация	Готовность нормативной базы						Ожидаемая готовность систем				
	Регулируется ли Положениями о персонале и Правилами о персонале Организации Объединенных Наций	Проконсультировалась ли организация с собственным руководящим органом	Дата утверждения	Используемое программное обеспечение			Собственной разработки	Название внешнего поставщика	1 июля 2016 года	1 января 2017 года	1 января 2018 года
				1 июля 2016 года	1 января 2017 года	1 января 2018 года					
			2016 года								
МОТ	Нет	Да	Март 2016 года	Нет	Да	Да	Да	Oracle	Нет	Да	Да
ФАО	Нет	Да	Представлено на утверждение в мае 2016 года	Да	Да	Да	Нет	Oracle	Да	Да	Да
ЮНЕСКО	Нет	Да	Апрель 2016 года	Да	Да	Да	Нет	SAP	Да	Да	Да
ВОЗ	Нет	Нет	Февраль 2017 года	Нет	Да	Да	Нет	Oracle	Нет	Да	Да
ПАОЗ	Нет	Нет	Февраль 2017 года	Нет	Да	Да	Нет	Workday	Нет	Да	Да
ИКАО	Нет	Да	20 мая 2016 года	Да	Да	Да	Да	Agresso	Да	Да	Да
ВПС	Нет	Да	Февраль 2016 года	Да	Да	Да	Да	Navision	Да	Да	Да
МСЭ	Нет	Да	Май 2016 года	Да	Да	Да	Нет	SAP	Да	Да	Да
ВМО	Нет	Да	На следующей сессии Исполнительного совета (июнь 2017 года)	Нет	Да	Да	Нет	Oracle	Да	Нет	Да

Организация	Готовность нормативной базы						Ожидаемая готовность систем				
	Регулируется ли Положениями о персонале и Правилами о персонале Организации Объединенных Наций	Проконсультировалась ли организация с собственным руководящим органом	Дата утверждения	Используемое программное обеспечение			Собственной разработки	Название внешнего поставщика	1 июля 2016 года	1 января 2017 года	1 января 2018 года
				1 июля 2016 года	1 января 2017 года	1 января 2018 года					
ИМО	Нет	Да	5 июля 2016 года	Да	Council 117th session (November 2016)	Council 118th session (June 2017)	Нет	SAP	Да	Нет	Да
ВОИС	Нет	Нет		Нет	Да	Да	Нет	Oracle	Нет	Да	Да
МФСР	Нет	Да	9 апреля 2016 года (первый пакет)	Да	Да	Да	Нет	PeopleSoft	Да	Да	Да
ЮНИДО	Нет	Нет		Да	Нет	Да	Да	SAP	Да	Нет	Да
ЮНВТО	Нет	Да	9–11 мая 2016 года	Да	Да	Да	Да	Oracle	Да	Да	Да
МАГАТЭ	Нет	Да		Да	Да	Да	Нет	Oracle	Да	Да	Да

Приложение IV

Вопросы внедрения, включая пересмотр размеров существующих выплат

А. Надбавки и выплаты в периферийных местах службы и выплаты, связанные с переездом

Надбавка/выплата	Существующая система			Предлагаемая система			Замечания
	Методика корректировки	Цикл пересмотра	Год последнего пересмотра и/или введения	Методика корректировки	Цикл пересмотра	Год следующего пересмотра	
Надбавка за работу в трудных условиях	Корректируется на основе следующих показателей: а) Средняя величина изменения размера чистого базового оклада плюс корректив по месту службы в восьми местах расположения штаб-квартир системы Организации Объединенных Наций б) изменение индекса расходов вне места службы, используемого для установления размеров корректива по месту службы и определяемого на основе коэффициентов инфляции в 21 стране с) изменение ставок шкалы базовых/минимальных окладов	3 года	2011 год	Такая же методика, как и в рамках существующей системы	3 года		
Надбавка за мобильность/поощрительная выплата за мобильность		3 года	2011 год	Использование среднего базового оклада сотрудников категории специалистов и выше в год пересмотра (та же основа, что и для новой матрицы выплат)	3 года	Через 3 года после внедрения новой матрицы выплат	Через пять лет (в 2021 году) рассмотреть вопрос о цели выплаты
Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях/надбавка за работу в «несемейных» местах службы		3 года	Введена в 2011 году	Использование данных об арендной плате в рамках системы коррективов по месту службы (та же основа, что и для новой матрицы выплат)	3 года		
Выплата в связи с неполным переездом		3 года	2011 год	Упразднена	–	–	

<i>Надбавка/выплата</i>	<i>Существующая система</i>			<i>Предлагаемая система</i>			<i>Замечания</i>
	<i>Методика корректировки</i>	<i>Цикл пересмотра</i>	<i>Год последнего пересмотра и/или введения</i>	<i>Методика корректировки</i>	<i>Цикл пересмотра</i>	<i>Год следующего пересмотра</i>	
Выплата за работу в опасных условиях	^a		2012 год	Предстоит разработать	3 года	2017 год	
Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности	–	3 года	2012 год	Устанавливается на основе средних размеров соответствующих суточных в опасных местах	3 года	2017 год	
Максимальная сумма оплаты перевозки имущества в связи с переездом	–	–		Использование средних значений фактических расходов на перевозку за предыдущие три года	3 года	Через 3 года после внедрения новой системы	

^a Новая выплата за работу в опасных условиях была введена в июле 2012 года вместо прежней выплаты за работу в опасных условиях, размер которой корректировался с использованием той же методики, что и для выплат в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.

В. Надбавки на иждивенцев и система субсидирования образования

Надбавка/ выплата	Существующая система			Предлагаемая система		
	Методика корректировки	Цикл пересмотра	Год последнего пересмотра	Методика корректировки	Цикл пересмотра	Год следующего пересмотра
Надбавка на находящегося на иждивении ребенка	Фиксированная сумма в долларах США, соответствующая средневзвешенному значению соответствующих налоговых скидок и выплат в соответствии с социальным законодательством в восьми местах расположения штаб-квартир для оклада, эквивалентного окладу сотрудника класса С-4/VI. При корректировке размера надбавки в качестве факторов используются как средневзвешенные значения по восьми местам расположения штаб-квартир, так и динамика роста размеров пособий на детей	1) Пересмотр размера: 2 года 2) Пересмотр методики: по мере необходимости	1) Пересмотр размера: 2012 год, следующие пересмотры приостановлены до января 2017 года 2) Пересмотр методики: 2013 год	Методика сохраняется. Тем не менее проведение обзора необходимо, в частности, для обеспечения последовательности в применении	Такой же, как и при существующей системе	1) Пересмотр методики: 2017 год 2) Пересмотр размера: 2018 год
Надбавка на детей-инвалидов	200% размера надбавки на детей	Пересматривается как часть надбавки на детей				Пересматривается как часть надбавки на детей
Надбавка на иждивенца второй очереди	35% размера надбавки на детей					
Надбавка на находящегося на иждивении супруга	Неприменимо. Иждивенцы первой очереди учитываются в ставках шкалы окладов. Существует разница в размерах чистого вознаграждения в зависимости от семейного положения. Ставка чистого оклада для сотрудников, имеющих иждивенцев, выплачивается при наличии супруга-иждивенца или первого ребенка-иждивенца (вместо надбавки на детей), если на иждивении сотрудника не находится супруг	Отсутствует: величина разницы между ставками для сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев, не менялась с момента ее установления	Ставки для сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев: 1976 год Надбавка на супруга утверждена в 2015 году для введения в действие в 2017 году	На основе разницы в вознаграждении после уплаты налогов состоящих в браке и одиноких налогоплательщиков в гражданской службепараторе	1) Пересмотр размера: специальный пересмотр не требуется (корректируется вместе с чистым вознаграждением) 2) Пересмотр методики: по мере необходимости, но не реже чем раз в 10 лет	Пересмотр методики: по мере необходимости, но не позднее 2025 года

Надбавка/ выплата	Существующая система			Предлагаемая система		
	Методика корректировки	Цикл пересмотра	Год последнего пересмотра	Методика корректировки	Цикл пересмотра	Год следующего пересмотра
Надбавка для одиноких родителей			Надбавка для одиноких родителей утверждена в 2015 году для введения в действие в 2017 году	Совпадают с надбавкой на супруга		
Субсидия на образование	Возмещается 75 процентов от суммы допустимых расходов, связанных с образованием, с учетом максимальных сумм, устанавливаемых для конкретных стран/валютных зон; расходы на пансион возмещаются только в случае обучения в учебных заведениях, расположенных вне места службы. Корректировка производится с учетом изменения платы за обучение и расходов сотрудника, связанных с образованием	2 года	1) Пересмотр размера: 2012 год, проведение последующих пересмотров приостановлено до 1 января 2017 года 2) Пересмотр методики: 2015 год (в рамках всеобъемлющего пересмотра)	Возмещение допустимых расходов, связанных с образованием, производится в соответствии с глобальной шкалой, предусматривающей снижение размеров возмещения; паушальная выплата на пансион предусматривается для мест службы, не относящихся к категории «Н», и только для учащихся начальных и средних школ. Корректировка производится с использованием прагматического подхода с учетом изменения платы за обучение и расходов на пансион в отобранных репрезентативных учебных заведениях	1) Пересмотр размера: а) шкала, предусматривающая снижение размеров возмещения, и паушальная выплата на пансион — каждые 2 года б) Пересмотр списка репрезентативных учебных заведений — каждые 6 лет 2) Пересмотр методики: по мере необходимости	Пересмотр шкалы и паушальной выплаты на пансион: 2019 год Пересмотр списка репрезентативных учебных заведений: 2021 год Пересмотр методики: 2020 год

Приложение V

Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после вычета ставок налогообложения персонала (вводится в действие с 1 января 2017 года)

(В долл. США)

Уровень		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
ЗГС	Валовой оклад	192 236												
	Чистый оклад	142 376												
ПГС	Валовой оклад	174 373												
	Чистый оклад	130 586												
Д-2	Валовой оклад	139 500	142 544	145 589	148 637	151 788	155 018	158 248	161 479	164 709	167 939			
	Чистый оклад	107 150	109 281	111 412	113 546	115 680	117 812	119 944	122 076	124 208	126 340			
Д-1	Валовой оклад	124 807	127 483	130 160	132 837	135 506	138 183	140 857	143 529	146 207	148 880	151 648	154 483	157 320
	Чистый оклад	96 865	98 738	100 612	102 486	104 354	106 228	108 100	109 970	111 845	113 716	115 588	117 459	119 331
С-5	Валовой оклад	107 459	109 734	112 011	114 284	116 561	118 834	121 113	123 387	125 663	127 937	130 214	132 486	134 764
	Чистый оклад	84 721	86 314	87 908	89 499	91 093	92 684	94 279	95 871	97 464	99 056	100 650	102 240	103 835
С-4	Валовой оклад	88 351	90 374	92 396	94 418	96 441	98 462	100 529	102 724	104 919	107 114	109 314	111 504	113 701
	Чистый оклад	70 647	72 184	73 721	75 258	76 795	78 331	79 870	81 407	82 943	84 480	86 020	87 553	89 091
С-3	Валовой оклад	72 478	74 349	76 221	78 091	79 964	81 836	83 707	85 582	87 451	89 324	91 199	93 068	94 942
	Чистый оклад	58 583	60 005	61 428	62 849	64 273	65 695	67 117	68 542	69 963	71 386	72 811	74 232	75 656
С-2	Валовой оклад	55 955	57 629	59 303	60 976	62 651	64 328	66 003	67 674	69 350	71 022	72 696	74 374	76 045
	Чистый оклад	46 026	47 298	48 570	49 842	51 115	52 389	53 662	54 932	56 206	57 477	58 749	60 024	61 294
С-1	Валовой оклад	43 371	44 672	45 973	47 275	48 575	49 877	51 287	52 708	54 129	55 551	56 971	58 391	59 812
	Чистый оклад	35 998	37 078	38 158	39 238	40 317	41 398	42 478	43 558	44 638	45 719	46 798	47 877	48 957

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

Приложение VI

Суммы окладов, устанавливаемые для недопущения снижения вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышают максимальные ставки шкалы базовых/минимальных окладов, рекомендуемой Генеральной Ассамблее для введения с 1 января 2017 года, с указанием годовых валовых окладов и их чистых эквивалентов после вычета ставок налогообложения персонала

(В долл. США)

<i>Класс</i>		<i>CO1</i>	<i>CO2</i>
C-4	Валовой оклад	115 899	118 096
	Чистый оклад	90 629	92 167
C-3	Валовой оклад	96 812	98 684
	Чистый оклад	77 077	78 500
C-2	Валовой оклад	77 721	–
	Чистый оклад	62 568	–
C-1	Валовой оклад	61 233	–
	Чистый оклад	50 037	–

Приложение VII

Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница за 2016 календарный год)

Класс	Размеры чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (Соединенные Штаты, Вашингтон, округ Колумбия, = 100)	Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	Веса для расчета общего соотношения ^c
	Организация Объединенных Наций ^{a, b}	Гражданская служба Соединенных Штатов			
С-1	73 952	54 427	133,4	117,2	0,2
С-2	96 372	69 869	137,9	121,2	7,4
С-3	117 638	89 676	131,2	115,3	28,7
С-4	139 841	108 820	128,5	112,9	33,6
С-5	163 403	127 371	128,3	112,7	21,6
Д-1	186 487	146 739	127,1	111,7	6,4
Д-2	200 566	155 226	129,2	113,5	2,0
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					129,9
Соотношение уровней стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					113,8
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					114,1

^a Средние чистые оклады в Организации Объединенных Наций по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, с разбивкой по классам, рассчитанные с использованием множителя 64,9 для 12 месяцев на основе шкалы окладов, действующей с 1 января 2016 года.

^b Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики КСР по состоянию на 31 декабря 2014 года.

^c 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 2014 года.

Приложение VIII

Предлагаемая повестка дня тридцать девятой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы

1. Открытие сессии.
2. Заявление Председателя.
3. Утверждение повестки дня.
4. Доклад о внедрении методологии, утвержденной Комиссией для проведения обследований стоимости жизни в местах расположения штаб-квартир.
5. Сбор данных обследования в Нью-Йорке для целей проведения сопоставительных обследований стоимости жизни в местах службы.
6. Обследование стоимости жизни в Женеве.
7. Обследование стоимости жизни в Лондоне.
8. Обследование стоимости жизни в Мадриде.
9. Обследование стоимости жизни в Монреале.
10. Обследование стоимости жизни в Париже.
11. Обследование стоимости жизни в Риме.
12. Обследование стоимости жизни в Вене.
13. Обследование стоимости жизни в Вашингтоне, округ Колумбия.
14. Пересмотр методологии, подлежащей применению в периферийных местах службы.
15. Прочие вопросы.
16. Утверждение доклада.

Приложение IX

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

А. Рекомендованная шкала чистых окладов для сотрудников категории общего обслуживания в Женеве

Базовый месяц обследования: сентябрь 2015 года (для сотрудников, набранных не ранее даты введения в действие этой шкалы)

(Швейцарские франки в год)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>
O-1	52 003	53 720	55 437	57 154	58 871	60 588	62 305	64 022	65 739	67 456	69 173	70 890
O-2	56 689	58 561	60 433	62 305	64 177	66 049	67 921	69 793	71 665	73 537	75 409	77 281
O-3	61 770	63 808	65 846	67 884	69 922	71 960	73 998	76 036	78 074	80 112	82 150	84 188
O-4	67 376	69 602	71 828	74 054	76 280	78 506	80 732	82 958	85 184	87 410	89 636	91 862
O-5	73 741	76 174	78 607	81 040	83 473	85 906	88 339	90 772	93 205	95 638	98 071	100 504
O-6	80 768	83 430	86 092	88 754	91 416	94 078	96 740	99 402	102 064	104 726	107 388	110 050
O-7	88 421	91 340	94 259	97 178	100 097	103 016	105 935	108 854	111 773	114 692	117 611	120 530

В. Рекомендованная шкала чистых окладов для сотрудников категории преподавателей иностранных языков в Женеве

Базовый месяц обследования: сентябрь 2015 года (для сотрудников, набранных не ранее даты введения в действие этой шкалы)

(Швейцарские франки в год)

	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII^a</i>	<i>XIV^a</i>
	76 858	78 989	81 120	83 251	85 382	87 513	89 644	91 775	93 906	96 037	98 168	100 299	102 430	104 561

^a Степень за выслугу лет.

Приложение X

Рекомендованные суммы надбавок

A. Мадрид (дата промежуточной корректировки — 1 октября 2016 года)

(В евро)

<i>Надбавка</i>	<i>Предлагаемая сумма^a</i>
На супруга	1 373
На детей	1 050
На иждивенца второй очереди	—

^a Сотрудникам, имеющим право на получение таких надбавок и уже их получающих на момент введения указанных сумм, могут выплачиваться иные суммы.

B. Лондон (месяц промежуточной корректировки — май 2016 года)

(В фунтах стерлингов)

<i>Надбавка</i>	<i>Предлагаемая сумма^a</i>
На супруга	—
На первого находящегося на иждивении ребенка	1 434
На каждого последующего ребенка	614

^a Сотрудникам, имеющим право на получение таких надбавок и уже их получающих на момент введения указанных сумм, могут выплачиваться иные суммы.

C. Нью-Йорк (месяц промежуточной корректировки — ноябрь 2016 года)

(В долл. США)

<i>Надбавка</i>	<i>Предлагаемая сумма</i>
На супруга	3 727
На детей	2 389
На первого находящегося на иждивении ребенка одинокого, разведенного или овдовевшего родителя	3 575
На иждивенца второй очереди	1 359

D. Женева (месяц промежуточной корректировки — сентябрь 2016 года)*(В швейцарских франках)*

<i>Надбавка</i>	<i>Предлагаемая сумма</i>
На супруга	7 939
На детей	6 398
На первого находящегося на иждивении ребенка одинокого, разведенного или овдовевшего родителя	13 183
На иждивенца второй очереди	2 515

16-14563 (R) 260916 280916

Просьба отправить на вторичную переработку 