



Финансовый комитет

Distr.: General
25 April 2017
Russian
Original: English

Двадцать третья сессия
Кингстон, 7–18 августа 2017 года

Всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций

Доклад Генерального секретаря

I. Введение

1. Соглашение о взаимоотношениях с Организацией Объединенных Наций было заключено в 1997 году и подписано Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций и Генеральным секретарем Международного органа по морскому дну 14 марта 1997 года в Нью-Йорке при условии его временного применения с момента подписания до утверждения Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций и Ассамблеей Органа. Соглашение о взаимоотношениях между Организацией Объединенных Наций и Международным органом по морскому дну было утверждено Ассамблеей Органа 27 марта 1977 года на ее третьей сессии ([ISBA/3/A/3](#)). Соглашение было утверждено Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 26 ноября 1997 года и тогда же вступило в силу (см. резолюцию [52/27](#), приложение).

2. В соответствии с этим соглашением (статья 11) в интересах единообразия стандартов международной службы Организация Объединенных Наций и Орган соглашаются применять, в пределах возможного, общие кадровые стандарты, методы и механизмы, призванные избежать необоснованных различий в условиях службы, и способствовать обмену сотрудниками, с тем чтобы получить максимальную отдачу от их услуг. Формулировка этого положения аналогична формулировке, используемой в соглашениях о взаимоотношениях между Организацией Объединенных Наций и другими организациями, которые считаются частью общей системы.

3. Разработка общих кадровых стандартов, методов и механизмов направлена на устранение серьезных различий в условиях службы, предотвращение конкуренции между организациями при наборе персонала и облегчение обмена персоналом.

4. На своем 139-м заседании, состоявшемся 27 июля 2012 года, Ассамблея Органа, действуя по рекомендации Совета, приняла решение о желательности присоединения с января 2013 года к статуту Комиссии по международной гражданской службе (см. [ISBA/18/A/7](#)).



5. Хотя существует понимание, что Орган является самостоятельной международной организацией, ожидается, что, приняв решение применять к своим сотрудникам оклады, надбавки/пособия и другие условия службы общей системы, Орган должен выполнять решения Комиссии по международной гражданской службе, которые были утверждены или изменены Генеральной Ассамблеей, выполняющей роль директивного органа для остальных организаций общей системы.

II. Всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения в общей системе

6. В 2013 году Комиссия по международной гражданской службе поставила перед собой задачу провести всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения в общей системе в целях обеспечения того, чтобы вознаграждение, пособия и льготы, предоставляемые сотрудникам, продолжали соответствовать своему целевому назначению. С учетом масштабов данного мероприятия Комиссия постановила отложить обзор вознаграждения национальных сотрудников-специалистов и сотрудников категории общего обслуживания и родственных категорий на более поздний срок, когда будет завершен пересмотр вознаграждения персонала категории специалистов и выше.

7. Рассмотрев доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2015 год (A/70/30), Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций утвердила большую часть предложений относительно пакета вознаграждения в общей системе и постановила, что эти положения следует выполнять поэтапно с 2016 по 2018 год (резолюция 70/244).

8. В настоящем докладе Комитету предлагается обзор изменений в пакете вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше и резюме финансовых последствий осуществления этих изменений.

9. Изменения, внесенные в новый пакет вознаграждения, можно сгруппировать по следующим четырем направлениям:

- a) оклады и надбавки на иждивенцев;
- b) субсидия на образование в качестве надбавки на иждивенцев;
- c) перевод в другое место службы;
- d) надбавки за мобильность персонала и работу в трудных условиях.

10. Другие выплаты, пособия и льготы, такие как ежегодный отпуск, отпуск по болезни, оплата путевых расходов в связи с посещением семьи, предоставление отпуска для отдыха и восстановления сил и надбавка за работу в опасных условиях, остаются неизменными.

A. Оклады и надбавки на иждивенцев

11. Для сотрудников категории специалистов и выше была утверждена единая шкала окладов без учета семейного положения. Это укрепляет концепцию выплаты сотрудникам окладов за проделанную работу, а не в связи с их личными обстоятельствами. В соответствии с этим помощь для находящихся на иждивении членов семьи предоставляется в виде надбавок, включая надбавки на супругу (супруга) для находящихся на иждивении супругов и надбавки для одиноких родителей. Как надбавка на супругу (супруга), так и надбавка для одиноких родителей составляет 6 процентов от размера чистого вознагражде-

ния (базовый оклад плюс корректив по месту службы). В тех случаях, когда супруга (супруг) сотрудника не состоит на его иждивении, выплата надбавки на супругу (супруга) не переносится на первого состоящего на иждивении ребенка.

12. В рамках единой шкалы окладов:

а) при переходе с действующей шкалы на единую шкалу окладов будет обеспечено соответствие классов и ступеней должностей сотрудников;

б) сотрудники будут получать повышение по ступеням с I по VII ступень в пределах классов С-1-С-5 ежегодно, с VIII ступени пределов классов С-1-С-5 и с V ступени в пределах класса Д-1 раз в два года, а в пределах класса Д-2 также раз в два года.

Практика ускоренного повышения ступеней в качестве поощрения за знание языков была прекращена.

13. Сотрудники могут получать надбавку на супругу (супруга), если заработок супруги (супруга) меньше пороговой суммы, и надбавку на детей на каждого ребенка-иждивенца.

14. Сотрудники, которые на момент перехода на новую шкалу получают оклады для сотрудников, имеющих иждивенцев, в отношении первого состоящего на иждивении ребенка в случае отсутствия находящейся на иждивении супруги, могут получать промежуточную надбавку в размере 6 процентов от суммы чистого вознаграждения применительно к первому состоящему на иждивении ребенку. Промежуточная надбавка будет сокращаться на один процентный пункт каждые последующие 12 месяцев, и ее выплата прекратится, если ребенок, на которого она выплачивается, утратит право на ее получение или если промежуточная надбавка сравняется по величине с надбавкой на детей или станет меньше нее.

15. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций ввела также надбавку для одиноких родителей в размере 6 процентов от размера чистого вознаграждения, которая подлежит выплате сотрудникам, являющимся одинокими родителями и оказывающим главную и постоянную поддержку состоящим на их иждивении детям. Эта надбавка может выплачиваться сотрудникам в отношении состоящего на их иждивении ребенка вместо надбавки на ребенка.

В. Перевод в другое место службы

16. Пересмотренный пакет выплат в связи с переводом в другое место службы включает оплату проезда в связи с таким переводом, выплату субсидии на обустройство (ранее — субсидия при назначении на службу) и оплату перевозки домашнего имущества в связи с переводом. Хотя оплата проезда и расчет субсидии на обустройство остаются неизменными, вместо оплаты перевозки домашнего имущества, сумма которой зависела от веса перевозимого имущества, установлена оплата перевозки, сумма которой зависит от размера контейнера, с возможностью получения паушальной выплаты в размере 70 процентов от фактической величины расходов на перевозку имущества в связи с переводом в другое место службы.

17. Устранен элемент выплат в связи с неполным переездом для сотрудников, которые выбирают эту возможность или имеют право только на несопровождаемую перевозку личного имущества и неполную перевозку домашнего имущества. Вместе с тем, в отношении сотрудников, совершивших переезд до даты вступления в силу нового пакета выплат в связи с переводом в другое место службы и не получивших никаких выплат на перевозку домашнего имущества, элемент выплат в связи с неполным переездом сохраняется в качестве промежуточной меры в течение срока до пяти лет при работе в одном и том же месте службы или до тех пор, пока сотрудник не переедет в другое место службы.

18. В настоящее время сотрудник имеет право на получение субсидии на репатриацию после одного года службы за рубежом. Однако при этом Генеральная Ассамблея установила пороговый стаж службы за рубежом продолжительностью в пять лет как одно из требований для приобретения права на получение субсидии на репатриацию. Кроме того, в настоящее время субсидия выплачивается исходя из единой шкалы окладов, что исключает двойное дифференцирование по количеству оплачиваемых недель и по соответствующей ставке вознаграждения. После перехода на пересмотренную систему уже работающие сотрудники будут сохранять за собой право на получение субсидии по действующей шкале исходя из количества лет службы за рубежом, накопленных ими на момент введения пересмотренной системы.

С. Надбавки за мобильность и работу в трудных условиях

19. Выплата надбавки за мобильность была прекращена в пользу новой выплаты для стимулирования мобильности. Эта сумма больше не зависит от семейного положения сотрудника и не включает в себя выплаты в местах службы категории "Н". Результатом этого стало увеличение суммы выплат для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и уменьшение суммы выплат для сотрудников, имеющих иждивенцев, за исключением сотрудников уровня Д-1 и выше при их втором или третьем назначении. Размер выплаты в порядке стимулирования мобильности варьируется в зависимости от класса должности и увеличивается на 25 процентов после четвертого назначения и на 50 процентов после седьмого назначения.

20. Отвечающие установленным требованиям сотрудники, получающие назначение в места службы с трудными условиями категорий "В", "С", "D" и "Е", сохраняют право на надбавку за работу в трудных условиях. Однако при этом Генеральная Ассамблея утвердила единую ставку надбавки за работу в трудных условиях для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и сотрудников, имеющих иждивенцев. Результатом этого стало увеличение суммы выплат сотрудникам, не имеющим иждивенцев. Надбавка за работу в трудных условиях не выплачивается в местах службы категорий "Н" и "А".

21. Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях была заменена надбавкой за работу в «несемейных» местах службы. В отличие от дополнительной надбавки за работу в трудных условиях надбавка за работу в «несемейных» местах службы будет выплачиваться по единой ставке для всех классов должностей и дифференцироваться в зависимости от семейного положения. Эта надбавка не выплачивается в «семейных» местах службы.

22. Досрочный отпуск на родину для сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями категорий “С”, “D” или “E”, был отменен в связи с его явным дублированием отпуска для отдыха и восстановления сил. Генеральная Ассамблея сохранила это право за сотрудниками, работающими в местах службы категорий “D” и “E”, которые не подпадают под систему предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил.

III. Финансовые последствия для уже работающих сотрудников и самого Органа

23. Целый ряд изменений в пакете вознаграждения не отражается на уже работающих сотрудниках или самом Органе. Новая субсидия на обустройство предусматривает суточные и паушальную выплаты, сумма которых равна сумме субсидии, выплачиваемой при назначении на службу. Несмотря на то, что сумма надбавки за работу в трудных условиях увеличилась для не состоящих в браке сотрудников и были введены новые ставки надбавки за работу в «несемейных» местах службы, эти надбавки не выплачиваются сотрудникам, работающим в Органе, поскольку по степени трудности условий Кингстон относится к категории “A” и является «семейным» местом службы. Кроме того, сотрудникам, назначенным в Кингстон, не предоставляется досрочный отпуск на родину, в связи с чем никакой экономии в результате отмены этого права не предусматривается.

24. С учетом того, что большинство сотрудников служат в Органе на протяжении более пяти лет, новое требование, согласно которому для приобретения права на получение субсидии на репатриацию стаж службы за рубежом должен составлять не менее пяти лет, вряд ли будет иметь серьезные финансовые последствия для персонала или самого Органа. Тем не менее, расчет будет производиться на основе единой шкалы окладов; таким образом, сотрудники, ранее получавшие оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, будут получать меньшую сумму.

25. Для новых сотрудников оплата перевозки имущества в связи с полным переездом будет рассчитываться исходя из размера контейнера, а не веса перевозимого имущества. В прошлом большинство сотрудников отказывалось пользоваться этим правом на перевозку имущества, предпочитая получать надбавку в связи с неполным переездом и паушальную сумму вместо несопровождаемой перевозки личных вещей, и самостоятельно организуя в случае необходимости перевозку своего имущества. С учетом этой тенденции и того, что средняя сумма полной перевозки домашнего имущества, которую Организация Объединенных Наций выплачивает компаниям-перевозчикам, приблизительно равна нынешней паушальной сумме, установленной в Органе, изменения в сумме выплат вряд ли будут иметь серьезные финансовые последствия для Органа независимо от выбранного сотрудниками варианта. Отмена выплат в связи с неполным переездом не затронет уже работающих сотрудников, которые в качестве временной меры будут и далее получать надбавку в течение срока до пяти лет при работе в одном и том же месте службы или до тех пор, пока сотрудник не переедет в другое место службы. Орган может рассчитывать на экономию в размере порядка 37 000 долл. США в год после окончания срока действия временных мер.

26. Для большинства уже работающих сотрудников их назначение в Орган рассматривается в качестве первого назначения в рамках системы Организации Объединенных Наций, вследствие чего они не имеют права на надбавку за мобильность. Это обусловлено уходом в отставку сотрудников из других организаций системы Организации Объединенных Наций до начала их работы в Органе и набором сотрудников из других структур государственного сектора. Таким образом, лишь несколько сотрудников, которые начинают работать в Органе, имеют право на получение надбавки за мобильность. В настоящее время надбавка за мобильность выплачивается только одному уже работающему в Органе сотруднику. После утверждения системы выплат в порядке стимулирования мобильности сотрудник будет дополнительно получать 1965 долл. США в год на протяжении первых пяти лет работы в данном месте службы, после чего эти выплаты будут прекращены. Вполне вероятно, что в будущем лишь немногие сотрудники будут иметь право на получение подобной выплаты, и поэтому изменение выплачиваемой суммы не повлечет за собой крупных финансовых последствий для Органа.

27. После утверждения единой шкалы окладов сотрудники, которые получали оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, в отношении состоящего на их иждивении супруга (супруги), после введения надбавки на супруга (супругу) будут получать в целом такое же вознаграждение. В настоящее время оклады в общей сложности восьми сотрудников снизятся на 15–29 долл. США в год. В Органе не имеется одиноких родителей, и поэтому после перехода на единую шкалу окладов никто из сотрудников не будет получать надбавку для одиноких родителей. Однако при этом в Органе работает один сотрудник, получающий заработную плату по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, в отношении ребенка-иждивенца с учетом того, что его супруга не состоит на его иждивении. В этом случае временная надбавка в размере 6 процентов от чистого вознаграждения будет выплачиваться в отношении старшего ребенка-иждивенца, а сумма надбавки будет сокращаться на один процентный пункт каждые последующие 12 месяцев.

28. В Органе работают два сотрудника, которые получают ускоренное повышение ступени в порядке стимулирования изучения языков и которые могут перейти на следующую ступень уже после 20 месяцев успешной работы вместо 24 месяцев. Упразднение такого стимула приведет к потере каждым из этих сотрудников в среднем по 230 долл. США в год.

29. В связи с изменением периодичности повышения ступени в пределах класса переход с ежегодного повышения ступени на повышение ступени раз в два года затронет в общей сложности семерых из уже работающих сотрудников: пятеро из них подпадут под это правило сразу же и еще два — в течение последующих трех лет. Чистое вознаграждение (базовый оклад плюс корректив по месту службы) каждого из этих сотрудников обычно увеличивается в среднем на 2000 долл. США в год, а теперь они будут получать такое повышение раз в два года. Ожидается, что Орган будет экономить на этом порядка 5000 долл. США в год.

30. Исходя из нынешней кадровой структуры критериям для получения субсидии на образование соответствуют 15 детей. После введения новой системы субсидий на образование это количество сократится до 13 человек. Четверо из них будут получать субсидии меньшего размера, а шестеро — субсидии большего размера, чем в настоящее время. С учетом естественной текучести кадров, разницы в возрасте детей-иждивенцев, в потребности пансиона и в плате за обучение секретариат Органа не может оценить годовую величину расходов или экономии на период после учебного года, завершающегося в 2018 году.

31. Анализ финансовых последствий для Органа основывается на информации в общей сложности 17 сотрудников, занимавших должности категории специалистов и выше по состоянию на 15 января 2017 года. Полная реализация любой экономии произойдет только на шестой год в связи с прекращением срока действия промежуточных мер, которыми пользуется состоящий на службе персонал.

IV. Рекомендация

32. Финансовому комитету предлагается принять к сведению изменения в пакете вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше и предлагаемые сроки осуществления этой инициативы в Органе (см. приложение).

Изменения в пакете вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше и предлагаемые сроки осуществления

<i>Выплаты, пособия и льготы</i>	<i>Дата вступления в силу в соответствии с резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи</i>	<i>Предлагаемые даты введения изменений в Органе</i>	<i>Число уже работающих сотрудников, затрагиваемых предлагаемыми изменениями</i>	<i>Финансовые последствия для уже работающих сотрудников^{a,b}</i>	<i>Финансовые последствия для Органа^b</i>	<i>Сметные дополнительные расходы или экономия в 2018 году^c (в долл. США)</i>
Перевод в другое место службы						
Субсидия на обустройство	1 июля 2016 года	1 сентября 2017 года	0	Нет	Нет	0
Перевозка имущества в связи с переездом (в том числе несопровождаемый багаж)	1 июля 2016 года	1 сентября 2017 года	0	Нет	Нет	0
Отмена элемента выплат в связи с неполным переездом	1 июля 2016 года	1 сентября 2017 года	0	Нет	Положительные	0
Субсидия на репатриацию	1 июля 2016 года	1 сентября 2017 года	8	Отрицательные	Положительные	0
Надбавки за мобильность персонала и работу в трудных условиях						
Выплата для стимулирования мобильности	1 июля 2016 года	1 сентября 2017 года	1	Положительные	Отрицательные	1 965
Надбавка за работу в трудных условиях	1 июля 2016 года	1 сентября 2017 года	0	Нет	Нет	0
Надбавка за работу в «несемейных» местах службы	1 июля 2016 года	1 сентября 2017 года	0	Нет	Нет	0
Упразднение досрочного отпуска на родину, за исключением мест службы категорий “D” и “E”, не попадающих под систему предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил	1 июля 2016 года	1 сентября 2017 года	0	Нет	Нет	0
Оклады и надбавки на иждивенцев						
Единая шкала окладов	1 января 2017 года	1 сентября 2017 года	17	9 (-), 8 (+)	Положительные	(63 336)
Надбавка на супругу (супруга)	1 января 2017 года	1 сентября 2017 года	8	Отрицательные (на 15–29 долл. США на человека меньше)	Положительные	58 513
Надбавка для одиноких родителей	1 января 2017 года	1 сентября 2017 года	0	Нет	Нет	0
Промежуточная надбавка	1 января 2017 года	1 сентября 2017 года	1	Отрицательные	Положительные	11 524
Повышение оклада в пределах класса	1 января 2017 года	1 января 2018 года	7	Отрицательные	Положительные	(5 000)
Прекращение поощрения за знание языков	1 января 2017 года	1 сентября 2017 года	2	Отрицательные	Положительные	(460)

^a Финансовые последствия для сотрудников, занимающих должности категории специалистов и выше, во время их текущего назначения в Кингстоне.

^b Нет: никаких изменений в расчетах не произошло, или пособие не выплачивается.

^c Общие финансовые последствия по сравнению с текущим пакетом.