



## **Доклад Комиссии по международной гражданской службе**

### **Доклад Генерального директора**

1. В соответствии со своим статутом<sup>1</sup> Комиссия по международной гражданской службе должна представлять на рассмотрение Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций годовой доклад, который препровождается руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций через их исполнительных глав.

2. Настоящим Генеральный директор представляет Исполнительному комитету сорок пятый годовой доклад Комиссии<sup>2</sup>. Этот доклад должен быть рассмотрен Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на ее семьдесят четвертой сессии в декабре 2019 г. Решения, которые будут приняты Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций по рекомендациям Комиссии, требующим пересмотра Правил о персонале ВОЗ, будут переданы на рассмотрение Исполкому отдельно. В докладе освещаются вопросы, рассмотренные Комиссией в 2019 г.

### **ГЛАВА II ДОКЛАДА КОМИССИИ**

#### **ОТЧЕТНОСТЬ И КОНТРОЛЬ**

#### **Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят третьей сессии и имеющие отношение к работе Комиссии**

3. Двадцать второго декабря 2018 г. Генеральная Ассамблея приняла резолюцию 73/273 об общей системе Организации Объединенных Наций, отклонив предложения Комиссии в отношении надбавки на детей и иждивенцев второй очереди и установления субсидии в связи с окончанием службы. Предложение в отношении мест службы с крайне трудными условиями было одобрено лишь частично и на определенных условиях: организациям было разрешено предоставлять сотрудникам, работающим в

---

<sup>1</sup> Комиссия по международной гражданской службе: Статут и Правила процедуры. Нью-Йорк: Организация Объединенных Наций; 1987 г. (документ ICSC/1/Rev.1), статья 17.

<sup>2</sup> Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, семьдесят четвертая сессия: дополнение № 30 (документ A/74/30) (копии документа, а также подготовленное Секретариатом резюме рекомендаций Комиссии можно получить в зале заседаний). В частности, Исполкому предлагается обратиться к стр. 7-8 доклада Комиссии.

местах службы категории E (но не D), если они не берут с собой свои семьи, надбавку за работу в «несемейных» местах службы. Члены Комиссии подчеркнули важность полного выполнения всех резолюций Генеральной Ассамблеи. С организациями и персоналом будут проведены консультации по всем вопросам, предложения по которым не были одобрены, а Комиссия рассмотрит иные варианты представления новых предложений Генеральной Ассамблее.

## **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

4. Комиссия постановила принять к сведению резолюцию Генеральной Ассамблеи 73/273.

### **Контроль за выполнением решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, Генеральной Ассамблеи и директивных или руководящих органов организациями общей системы Организации Объединенных Наций, включая решения №№ 4134–4138 Административного трибунала МОТ**

5. Исходя из данных, предоставленных 24 организациями общей системы, секретариат Комиссии сообщил, что большинство организаций в той или иной форме утвердили компонент многообразия в своих правилах, касающихся людских ресурсов, или включили его в такие правила, причем изменения в основном касались гендерных аспектов и в меньшей степени – инвалидности и обеспечения инклюзивного подхода. Возраст обязательного выхода на пенсию для сотрудников, поступивших на службу до 1 января 2014 г., был повышен до 65 лет во всех организациях, кроме одной. Эта же организация, Международный орган по морскому дну, еще не ввела в действие с текущего на 1 января 2018 г. учебного года новую систему субсидирования образования.

6. Что касается решений Административного трибунала МОТ №№ 4134–4138 от 3 июля 2019 г., отменяющих введение корректива по месту службы по результатам проведенных в Женеве сопоставительных обследований цикла 2016 г., то Комиссия выразила озабоченность в связи с решением Трибунала о том, что она «не уполномочена принимать самостоятельные решения о размерах коррективов по месту службы» применительно к таким местам службы, как Женева. По мнению Комиссии, это стало следствием неверного понимания разделения полномочий и функций между Генеральной Ассамблеей и Комиссией в отношении коррективов по месту службы, предусмотренных статьями 10 и 11 статута Комиссии, кроме того, оно противоречит сложившейся практике: Комиссия ежемесячно устанавливает множители коррективов по месту службы для мест службы по всему миру на протяжении более 40 лет. Соответственно, Комиссия обратилась к Генеральной Ассамблее с просьбой как можно скорее подтвердить ее полномочия в этой области.

7. Некоторые организации усмотрели в этих решениях возможность привести процедуры, касающиеся коррективов по месту службы и других видов вознаграждения, в большее соответствие с целями предсказуемости, стабильности и транспарентности вознаграждения персонала. Была выражена надежда на то, что целевой группе Комиссии по пересмотру методологии определения коррективов по месту службы удастся внести некоторые изменения. Комиссия приняла к сведению озабоченность организаций и

выразила свою твердую веру в общую систему, а также настоятельно призвала все организации к сотрудничеству и принятию мер по сохранению этой системы. Все участники подтвердили, что поддерживают эти принципы

## **РЕШЕНИЕ КОМИССИИ**

8. Комиссия постановила принять к сведению представленный документ и выразила озабоченность по поводу того, что одна организация не установила новый возраст обязательного выхода на пенсию для сотрудников, поступивших на работу в организацию до 1 января 2014 г., а также не ввела в действие новую систему субсидирования образования. Комиссия настоятельно призвала организации своевременно и полностью выполнять решения Генеральной Ассамблеи и Комиссии.

9. В связи с решениями №№ 4134–4138 Административного трибунала МОТ Комиссия: выразила свое несогласие с доводами и посылками, приведенными в той части этих решений, в которой излагаются соображения, и ставящими под сомнение полномочия Комиссии в отношении коррективов по месту службы; рекомендовала Генеральной Ассамблее вновь подтвердить полномочия Комиссии и далее устанавливать множители коррективов по месту службы в соответствии со статьей 11 статута Комиссии; обратилась к Ассамблее с просьбой своевременно дать указания относительно осуществления резолюций 3042 (XXVII), 3357 (XXIX), 44/198, 45/259, 48/224 и 72/255 Генеральной Ассамблеи; привлекла внимание Ассамблеи к проблеме существования двух параллельных независимых административных трибуналов в организациях общей системы Организации Объединенных Наций; выразила мнение о том, что до вынесения Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций решения по вопросу о коррективе по месту службы для Женевы неуместно принимать какие-либо дальнейшие решения в связи с призывами к выполнению решений Административного трибунала МОТ в отношении всех организаций.

## **ГЛАВА III ДОКЛАДА КОМИССИИ**

### **ОБЩИЕ ДЛЯ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ**

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

10. В своей резолюции 73/273 Генеральная Ассамблея, в частности, просила Комиссию по международной гражданской службе представить Ассамблее на ее семьдесят четвертой сессии информацию о применении принципов и руководящих положений в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы. Руководящие положения были разработаны на основе проведенного секретариатом обследования, в котором приняли участие 24 организации. Они включают следующие элементы: принципы в отношении служебной аттестации; основные положения программ учета заслуг и поощрения, включая денежные и неденежные формы поощрения и принятие мер в связи с неудовлетворительной работой; наброски учебной программы для руководителей.

11. Сеть по вопросам людских ресурсов сообщила, что в организациях появляются примеры передовой практики, при этом отмечаются разногласия в отношении уместности использования денежных форм поощрения и индивидуального повышения по службе. Один из представителей персонала высказался в пользу создания единой общей системы управления служебной деятельностью, но Комиссия сочла, что организации могут адаптировать такие системы в соответствии со своей культурой и мандатом, находясь при этом в рамках заявленных общих принципов. Комиссия выразила удовлетворение тем, что большинство организаций приняли принципы и руководящие положения в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы, и рекомендовала организациям и далее следовать этому курсу.

## **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

12. Комиссия постановила: довести до сведения Генеральной Ассамблеи информацию о проведенном ею обсуждении вышеуказанных вопросов; поручить своему секретариату постоянно информировать ее об общих изменениях, происходящих в области управления служебной деятельностью, для оценки необходимости внесения тех или иных изменений в принципы и руководящие положения при проведении их следующего пересмотра в 2021 г.; рекомендовать организациям провести более официальные оценки своих систем управления служебной деятельностью в целях представления соответствующей информации в связи с проведением Комиссией будущего пересмотра.

## **ГЛАВА IV ДОКЛАДА КОМИССИИ**

### **УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ**

#### **Шкала базовых/минимальных окладов**

13. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 70/244 утвердила введение с 1 января 2017 г. единой шкалы окладов, ставки которой следует корректировать для учета любых корректировок размеров исходных окладов у компаратора, которые могут быть произведены в период от утверждения этой шкалы до ее введения в действие. Таким образом, при корректировке ставок единой шкалы окладов необходимо было учесть изменение размеров сумм окладов у гражданской службы – компаратора для сотрудников, не имеющих иждивенцев первой очереди.

14. Комиссия была информирована о том, что ставки базовых окладов по общей шкале базовых окладов предлагалось повысить с 1 января 2020 г. на 1,21%. Кроме того, на федеральном уровне были внесены небольшие изменения в налоговые таблицы и изменена сумма индивидуальных вычетов на 2019 г.

15. Что касается пересмотра ставок налогообложения персонала, применяемых в связи с определением размеров валовых окладов, то Комиссия была проинформирована о том, что, поскольку от организаций не поступило соответствующих просьб, пересмотр ставок на данном этапе не требуется. Комиссия также сослалась на резолюцию Генеральной

Ассамблеи 66/235, в которой предусматривается, что ставки налогообложения персонала следует пересматривать каждые три года.

### **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

16. Комиссия постановила: рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2020 г. пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов, а также обновленных сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения, для сотрудников категории специалистов и выше, которые приводятся в приложении VI к докладу Комиссии и отражают ранее утвержденную Ассамблеей корректировку единой шкалы окладов на 1,21%, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего величина чистого получаемого на руки вознаграждения остается без изменений; сохранить текущие ставки налогообложения персонала, применяемые в связи с определением размеров валовых окладов, до проведения следующего очередного пересмотра этих ставок в 2022 г., если только в связи с изменением состояния фонда уравнивания налогообложения не потребуется провести такой пересмотр на более раннем этапе.

### **Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов**

17. В соответствии с постоянно действующим мандатом Генеральной Ассамблеи Комиссия анализирует соотношение чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. С этой целью Комиссия на ежегодной основе отслеживает изменения размеров вознаграждения в обеих гражданских службах.

18. Комиссия была проинформирована о том, что в связи с изменениями, которые произошли в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, расчетная величина разницы в чистом вознаграждении за 2019 г. составила 113,4.

### **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

19. Комиссия постановила: 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 2019 календарный год оценивается в 113,4; продолжать отслеживать величину разницы и принять необходимые корректирующие меры, используя для этого механизм системы коррективов по месту службы, если в 2020 г. будет превышен один из триггерных пределов – 113 или 117.

## **Субсидия на образование: пересмотр шкалы и размера паушальной выплаты на покрытие расходов на пансион**

20. Согласно резолюции Генеральной Ассамблеи 70/244 в рамках всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше система субсидирования образования была изменена. В рамках пересмотренной системы устанавливается глобальная скользящая шкала (в долларах США) для возмещения части расходов на обучение и оплату сборов в связи с зачислением в учебное заведение и единая паушальная сумма для покрытия расходов на пансион. Начиная с 2019 г. оба вида компенсации каждые два года будут корректироваться на основе утвержденной методологии отслеживания динамики платы за обучение и стоимости пансиона в долларах США в выборочных учебных заведениях.

21. Учитывая, что первый вариант шкалы, действующий в настоящее время, был основан на данных за 2014–2015 учебный год, был рассмотрен пятилетний период до 2019–2020 учебного года. За это время средневзвешенное изменение платы за обучение составило 15%. В связи с этим было предложено скорректировать суммы возмещения для каждого диапазона скользящей шкалы на эту процентную величину с целью учесть повышение платы за обучение в течение рассматриваемого периода и в то же время сохранить нетронутой структуру шкалы.

22. Что касается единой паушальной суммы для оплаты расходов на пансион, то было установлено, что за пять лет – с 2014–2015 учебного года по 2019–2020 учебный год – средняя плата за пансион в 30 школах, предоставляющих возможность получения свидетельства о международном бакалавриате, которые были отобраны и включены в утвержденный список для расчета нынешней паушальной суммы, увеличилась на 5,3%. Соответственно, было предложено скорректировать паушальную сумму на эту процентную величину, в результате чего она увеличится с 5000 до 5300 долл. США.

23. В целом в ходе обсуждений в Комиссии эти результаты были восприняты позитивно. В то же время несколько федераций персонала выразили озабоченность в связи с тем, что в результате пересмотра критериев все без исключения сотрудники в местах службы категории Н оказались лишены паушальной выплаты на покрытие расходов на пансион, которая является важным элементом вознаграждения, стимулирующим мобильность, независимо от наличия или отсутствия в их местах службы надлежащих учебных заведений. Также было отмечено, что актуальная методика предполагает сбор данных только по репрезентативным учебным заведениям, взимающим плату исключительно в долларах США, в связи с чем глобальное среднее увеличение в долларах США в сочетании с ростом курса доллара США по отношению к другим валютам может привести к определенным искажениям.

24. Комиссия приняла решение рассмотреть этот вопрос в рамках запланированной на 2020 г. всеобъемлющей оценки пакета вознаграждения, включая пересмотренную систему субсидирования образования.

25. Для всех организаций общей системы вместе взятых финансовые последствия корректировки скользящей шкалы оцениваются в 7,08 млн долл. США

(пропорциональная доля ВОЗ – 0,6 млн долл. США в год), а повышения паушальной суммы для оплаты расходов на пансион – в 0,77 млн долл. США (пропорциональная доля ВОЗ – 0,06 млн долл. США в год).

## **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

26. Комиссия постановила: рекомендовать Генеральной Ассамблее пересмотреть скользящую шкалу выплат с начала текущего на 1 января 2020 г. учебного года путем увеличения сумм в каждом из существующих диапазонов на 15% (см. приложение 1) и увеличить размер паушальной выплаты на покрытие расходов на пансион до 5300 долл. США.

### **Вопросы, связанные с коррективами по месту службы: доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы**

27. 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 сорок первой сессии. В доклад были включены рекомендации Консультативного комитета по ряду технических вопросов, касающихся проводимого всеобъемлющего пересмотра методологии, лежащей в основе системы коррективов по месту службы, в том числе предложения учрежденной Комиссией на ее восемьдесят седьмой сессии целевой группы по уточнению методологии определения индекса корректива по месту службы. В докладе также содержались рекомендации Консультативного комитета по измерению компонента расходов на жилье в составе индекса корректива по месту службы, а также первоначальные предложения по повестке дня его сорок второй сессии. В рамках подготовки к проведению обследований стоимости жизни следующего цикла секретариатом была представлена информация по другим методологическим и операционным вопросам, связанным с системой коррективов по месту службы.

28. В соответствии с кругом ведения целевой группы она была сформирована из статистиков, назначенных организациями, федерациями персонала и Комиссией, а также видных консультантов в области экономической статистики и статистики цен. Консультативный комитет рассмотрел доклад целевой группы по следующим темам: (1) цель расчета индекса корректива по месту службы, формула расчета индекса и агрегирование его компонентов (на всех уровнях), выбор между ценовым индексом и стоимостным индексом, соответствующие соображения, касающиеся учета компонента пенсионных взносов в индексе и описания индекса; (2) вопросы установления весов в рамках следующих компонентов: компонента расходов в месте службы (исключая расходы на жилье), компонента расходов на жилье и медицинское страхование, а также определение весов компонентов, объединение мест службы и характерность индекса; и (3) статистические методы и процедуры, используемые для составления индекса, в частности сфера и степень охвата, источники данных, корректировка качественных параметров, выбор между включением/исключением данных и их замещением расчетными данными/редактированием/очисткой, выбор между анонимностью и конфиденциальностью и ограничение сферы и масштабов участия пользователей.

29. Консультативный комитет рассмотрел выводы целевой группы и вынес ряд рекомендаций. Он также предложил провести дополнительные исследования и проверки в отношении ряда статистических методов и процедур составления индекса корректива по месту службы, в том числе по следующим вопросам: выбор торговых точек и товаров и услуг для охвата обследованиями цен; использование методов корректировки качественных параметров и исчисления недостающих данных; нахождение компромисса между соображениями конфиденциальности и прозрачности при представлении результатов обследования; использование внешних источников данных при составлении индекса; использование индексов потребительских цен на аренду/ жилье вместо рассчитываемых внутри системы коэффициентов прогнозируемого изменения арендной платы/цена на жилье при пересмотре компонента расходов на аренду/ жилье в составе индекса; учет услуг, предоставляемых государством, с упором на образование; должен ли индекс расходов на образование рассчитываться как стоимостной, а не ценовой индекс.

### **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

30. Комиссия постановила: принять к сведению рекомендации Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы и рекомендовать ему продолжить пересмотр методологии, лежащей в основе системы коррективов по месту службы, в соответствии с планом управления проектом и в порядке подготовки к проведению обследований следующего цикла; призвать организации и федерации персонала к дальнейшему сотрудничеству с ее секретариатом в рамках всеобъемлющего пересмотра системы коррективов по месту службы; утвердить повестку дня сорок второй сессии Консультативного комитета.

### **Надбавка за работу в трудных условиях: пересмотр размера надбавки**

31. В контексте проведения всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций Комиссия рассмотрела результаты анализа применения трех корректировочных коэффициентов. Нынешние суммы надбавки за работу в трудных условиях были введены с 1 июля 2016 г. Были рассмотрены три корректирующих фактора: средняя величина изменения чистого базового оклада и корректива по месту службы в восьми местах расположения штаб-квартир организаций системы Организации Объединенных Наций – при использовании этой величины сумма выплат увеличивается на 1,03%; величина изменения используемого при определении корректива по месту службы индекса расходов вне места службы, которая определяется на основе показателей инфляции в 26 странах, – при использовании этой величины сумма выплат увеличивается на 8,34%; величина изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов – при использовании этой величины сумма выплат увеличивается на 2%. В случае ВОЗ эта сумма составит примерно 200 000 долл. США в год.

### **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

32. Комиссия постановила: в соответствии со статьей 11(b) статута (см. таблицу в приложении 2 к настоящему докладу) повысить размер надбавки за работу в трудных



условиях с 1 января 2020 г. на 2% (приложение VII к докладу Комиссии); провести в ближайшем будущем исследование в целях изучения возможности замены матричной таблицы выплат фиксированной суммой надбавки за работу в трудных условиях, не зависящей от класса должности, и оценить последствия такого перехода для мобильности персонала и осуществления программ.

### **Надбавка за работу в «несемейных» местах службы: пересмотр размера надбавки**

33. В соответствии с циклом пересмотра размеров надбавок, утвержденных в 2016 г., Комиссия проводит пересмотр размера надбавки за работу в «несемейных» местах службы каждые три года.

34. Надбавка за работу в «несемейных» местах службы служит стимулом для принятия сотрудниками назначений в «несемейные» места службы. Она также обеспечивает учет дополнительных финансовых и психологических трудностей, возникающих в результате вынужденной разлуки сотрудников с их семьями, включая связанные с такой службой дополнительные расходы.

35. Нынешний размер надбавки за работу в «несемейных» местах службы установлен с 1 июля 2016 г. в размере 19 800 долл. США в год для сотрудников с соответствующими иждивенцами и 7500 долл. США в год для сотрудников без иждивенцев. Сумма 19 800 долл. США в год была рассчитана исходя из данных о средней арендной плате, собранных в ходе последних обследований (за период 2010–2014 гг.) в рамках применения системы коррективов по месту службы, согласно которым средняя величина арендной платы составляла около 1500 долл. США в месяц, или 18 000 долл. США в год. Кроме того, были приняты во внимание размеры прежней дополнительной надбавки за работу в трудных условиях, которая была заменена новой надбавкой.

36. Секретариат Комиссии в целях пересмотра размера надбавки провел подробный анализ данных об арендной плате за период 2015–2018 гг. На основе данных, собранных в ходе последнего обследования в каждом месте службы за период со времени последнего пересмотра (2015–2018 гг.) (за исключением данных по странам, в которых местам службы присвоен статус «несемейных»), была рассчитана средняя арендная плата за жилье, включающее до двух спальных комнат. В результате была получена средняя глобальная величина арендной платы, которая составляет 1600 долл. США в месяц, или 19 200 долл. США в год, что ниже нынешней суммы надбавки за работу в «несемейных» местах службы, установленной для сотрудников, имеющих соответствующих иждивенцев, и составляющей 19 800 долл. США в год. В этой связи Комиссия выразила мнение, что нынешние размеры надбавки следует оставить без изменений.

### **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

37. Комиссия постановила: сохранить нынешние размеры надбавки за работу в «несемейных» местах службы в размере 19 800 долл. США в год для сотрудников с соответствующими иждивенцами и 7500 долл. США для сотрудников без соответствующих иждивенцев, учитывая, что нынешняя сумма в размере 19 800 долл. США остается выше средней глобальной величины арендной платы

согласно результатам актуального анализа данных об арендной плате; вновь провести пересмотр размера этой надбавки через три года; поручить секретариату составить для удобства пользования в будущем документ с подробным изложением методологии корректировки надбавок, включенных в график проведения пересмотров, ко времени следующего пересмотра, который будет проведен в 2022 г.

#### **Выплата для стимулирования мобильности: пересмотр размера выплаты**

38. В соответствии с нынешним циклом пересмотра, утвержденным Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 70/244, размер выплаты для стимулирования мобильности подлежит пересмотру каждые три года. Выплата для стимулирования мобильности предоставляется сотрудникам, проработавшим пять лет подряд в одной из организаций общей системы, начиная с их второго назначения (т. е. после первого географического перемещения), и не предоставляется в местах службы категории Н. Размеры выплаты для стимулирования мобильности сведены в матричную таблицу, значения в которой распределяются по классам должностей и числу назначений; предоставление выплаты прекращается после того, как сотрудник проработал пять лет подряд в одном и том же месте службы.

39. В соответствии с методологией корректировки, утвержденной Комиссией, для изменения размеров выплаты для стимулирования мобильности надлежит использовать средневзвешенную величину месячного базового оклада сотрудников категории специалистов и выше, рассчитываемую для того года, в котором проводится пересмотр.

40. Секретариат Комиссии подробно проанализировал соответствующую шкалу окладов, действовавшую на 1 января 2019 г., и последние имеющиеся данные о персонале, взятые из базы кадровых данных Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций и датируемые 31 декабря 2017 г. Сумма выплаты для стимулирования мобильности для диапазона классов Р-1 – Р-3, определенная по результатам этого анализа, составила 6700 долл. США в год (увеличение на 200 долл. США по сравнению с существующим уровнем), что соответствует 100% величины средневзвешенного месячного базового оклада. Остальные элементы матрицы, которые приводятся в нижеследующей таблице, пересчитаны исходя из этой суммы.

41. Предлагаемые новые суммы выплаты для стимулирования мобильности:

(долл. США)

<b>Число назначений</b>	<b>Группа 1 (Р-1 – Р-3)</b>	<b>Группа 2 (Р-4 – Р-5)</b>	<b>Группа 3 (D-1 и выше)</b>
от 2 до 3	6700	8375	10 050
от 4 до 6	8375	10 469	12 563
7 или более	10 050	12 563	15 075

В случае ВОЗ эта сумма составит примерно 110 000 долл. США в год.

## **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

42. Комиссия постановила: установить нижний предел размера выплаты для стимулирования мобильности на уровне 6700 долл. США в год и применять рассчитанные исходя из этой суммы величины, приведенные в матричной таблице, с 1 января 2020 г.; и вновь провести пересмотр размера выплаты для стимулирования мобильности через три года в соответствии с установленным графиком (A/71/30, приложение IV) с учетом результатов пересмотра цели данной выплаты в 2021 г.

### **Перевозка имущества в связи с переездом: пересмотр предельной суммы выплат**

43. В соответствии с периодичностью проведения пересмотров, установленной Комиссией, секретариат Комиссии провел пересмотр предельной суммы паушальных выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде, на основе данных о фактических расходах на перевозку имущества, полученных от организаций. В записке, подготовленной секретариатом, была также приведена информация о вариантах оплаты перевозки имущества в связи с переездом, предлагаемых организациями общей системы. Исходя из данных о фактических расходах на перевозку имущества в связи с переездом за период 2015–2017 гг. секретариат предложил сохранить предельную сумму выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде, на нынешнем уровне, составляющем 18 000 долл. США, и по усмотрению Комиссии проводить пересмотр этой предельной суммы каждые три года на основе данных о фактических расходах на перевозку.

## **РЕШЕНИЯ КОМИССИИ**

44. Комиссия постановила: принять к сведению информацию, касающуюся пересмотра предельной суммы выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде; сохранить предельную сумму паушальных выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде и предоставляемых вместо оплаты полного переезда организацией, на нынешнем уровне, составляющем 18 000 долл. США; проводить пересмотр предельной суммы выплат, связанных с перевозкой имущества при переезде, каждые три года на основе данных о фактических расходах на перевозку, получаемых от организаций общей системы Организации Объединенных Наций; обратиться к организациям с просьбой представлять ей каждые три года информацию о фактических годовых расходах на перевозку имущества при переезде, с тем чтобы она могла проводить указанный пересмотр.

## **ГЛАВА V ДОКЛАДА КОМИССИИ**

### **ПЕРЕСМОТР КОНСУЛЬТАЦИОННОГО ПРОЦЕССА В КОМИССИИ И ПОРЯДКА ЕЕ РАБОТЫ**

45. По результатам обсуждений на своей восьмьдесят седьмой сессии Комиссия постановила создать контактную группу для пересмотра консультационного процесса и порядка ее работы. В частности, контактная группа выявила необходимость следующих действий: выработать определение консультации; улучшить планирование, эффективность затрат и коммуникации в контексте встреч и обсуждений; тщательно

проработать процесс консультаций по подбору кандидатов в члены Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы. Выводы контактной группы будут рассмотрены на следующей сессии Комиссии в ходе неофициального заседания.

**ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

46. Исполкому предлагается принять доклад к сведению.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**ПРЕДЛАГАЕМАЯ ПЕРЕСМОТРЕННАЯ СКОЛЬЗЯЩАЯ ШКАЛА  
ВОЗМЕЩЕНИЯ РАСХОДОВ, КАСАЮЩАЯСЯ СУБСИДИИ  
НА ОБРАЗОВАНИЕ**

<i>Диапазон сумм по заявлениям о выплате субсидии (долл. США)</i>	<i>Ставка возмещения (%)</i>
0–13 300	86
13 301–20 000	81
20 001–26 700	76
26 701–33 400	71
33 401–40 000	66
40 001–46 700	61
46 701 и выше	–

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

**ПЕРЕСМОТРЕННЫЕ ГОДОВЫЕ СУММЫ НАДБАВКИ ЗА РАБОТУ  
В ТРУДНЫХ УСЛОВИЯХ (ВВОДЯТСЯ С 1 ЯНВАРЯ 2020 г.)**

(долл. США)

<i>Категория места службы по степени трудности условий</i>	<i>Группа 1 (P-1 – P-3)</i>	<i>Группа 2 (P-4 и P-5)</i>	<i>Группа 3 (D-1 и выше)</i>
A	–	–	–
B	5 930	7 110	8 300
C	10 680	13 040	15 410
D	14 230	16 610	18 960
E	17 790	21 340	23 720

= = =