



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة

ФИНАНСОВЫЙ КОМИТЕТ

Сто шестьдесят первая сессия

Рим, 16-20 мая 2016 года

**Рекомендации и решения, подготовленные Комиссией по
международной гражданской службе для Генеральной Ассамблеи
(включая изменения в шкале окладов и надбавок)**

По существу содержания настоящего документа обращаться к:

**г-же Монике Альтмайер (Ms Monika Altmaier),
Директору
Управление кадров
Тел.: +3906 5705 6422**

Для ознакомления с этим документом следует воспользоваться QR-кодом на этой странице; данная инициатива ФАО имеет целью минимизировать последствия ее деятельности для окружающей среды и сделать информационную работу более экологичной. С другими документами можно ознакомиться на веб-сайте www.fao.org



mql60

РЕЗЮМЕ

- В настоящем документе для сведения Комитета приведена информация о последних решениях и рекомендациях, подготовленных Комиссией по международной гражданской службе (КМГС), и об изменениях в условиях прохождения службы штатными сотрудниками категории специалистов и выше, а также штатными сотрудниками категории общего обслуживания.
- Финансовые последствия для ФАО, связанные с выполнением решений КМГС, в 2016 году составят примерно 38 500 долл. США (см. пункт 4).

УКАЗАНИЯ, ЗАПРАШИВАЕМЫЕ У ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

- Финансовому комитету предлагается принять к сведению информацию, представленную в настоящем документе.

Проект рекомендации

- **Финансовый комитет принял к сведению предложенные КМГС изменения пакета вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, а также резолюцию, принятую Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций (ГА ООН).**
- **Финансовый комитет принял к сведению, что, согласно Положению о персонале 301.12.2, Генеральный директор уполномочен вносить в Положения о персонале изменения, необходимые для выполнения утвержденных ГА ООН рекомендаций КМГС.**

I. Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)

1. На своей семидесятой сессии (декабрь 2015 года) Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций (ГА ООН) приняла резолюцию 70/244 об общей системе Организации Объединенных Наций. Центральное внимание в резолюции уделено докладу Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) за 2015 год. Основные элементы резолюции затрагивают принятые решения в отношении введения в действие положений о возрасте обязательного увольнения и о пересмотре пакета вознаграждения штатных сотрудников категории специалистов и выше.

A. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ, ОБЩИЕ ДЛЯ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ

Возраст обязательного увольнения

2. ГА ООН рекомендовала повысить до 65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года, без ущерба для приобретенных ими прав, самое позднее к 1 января 2018 года.

B. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

Шкала базовых/минимальных окладов

3. ГА ООН утвердила корректировку с 1 января 2016 года на 1,08 процента шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше. Корректировка будет осуществлена за счет 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.

4. Поскольку выплаты при увольнении привязаны к шкале базовых/минимальных окладов, а не к коррективу по месту службы, изменение шкалы базовых/минимальных окладов повлечет за собой финансовые последствия. Согласно расчетам, в 2016 году размер таких последствий для ФАО в части шкалы выплат при увольнении составит около 38 500 долл. США, что приблизительно равняется 7 процентам от размера финансовых последствий для системы ООН в целом, которые оцениваются в 550 000 долл. США.

Динамика величины разницы и регулирование разницы для ее поддержания на уровне, близком к желательному

5. В соответствии с постоянно действующим мандатом Комиссия ежегодно отчитывается перед ГА ООН о соотношении 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 как сотрудников, находящихся на международной гражданской службе, так и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов.

6. Комиссия доложила ГА ООН о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении работающих в Нью-Йорке сотрудников Организации Объединенных Наций классов с С-1 по Д-2 и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, работающих на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, за 2015 календарный год составила 117,2 и что средняя величина разницы за пять лет (2011-2015 годы) также составила 117,2. Это выше желательного среднего значения, равного 115.

7. В отношении методики регулирования разницы ГА ООН утвердила следующее предложение Комиссии:

- сопоставления в целях определения разницы следует проводить на основе вознаграждения сотрудников, не имеющих иждивенцев. При пересчете на чистую основу величин валовых окладов в гражданской службе-компараторе следует по-прежнему применять налоговые ставки, установленные для состоящих в браке лиц, совместно подающих налоговую декларацию, а получаемые в результате этих расчетов средние величины для каждого класса следует уменьшать, применяя коэффициент, равный ставке надбавки на супруга в Организации Объединенных Наций;
- в сопоставлениях для определения разницы не должны учитываться выплаты, производимые с учетом выполнения работы.

8. Кроме того, в целях обеспечения более активного регулирования Комиссией величины разницы в пределах диапазона 110-120, при котором за ее желательный уровень принимается среднее значение этого диапазона, равное 115, ГА ООН постановила, чтобы в случае выхода величины разницы за триггерные пределы, равные 113 и 117, соответствующие меры принимались в рамках системы коррективов по месту службы.

Пересмотр пакета вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше

9. В 2013-2015 годах КМГС, в тесном сотрудничестве с организациями общей системы ООН и федерациями персонала, провела всесторонний обзор пакета вознаграждения в общей системе для сотрудников категории специалистов и выше. Задача обзора состояла в том, чтобы на глобальном уровне обеспечить конкурентоспособность и соответствие вознаграждения штатных сотрудников ООН при одновременном сдерживании общего объема затрат. По итогам обзора был выработан ряд рекомендаций по пересмотру пакета вознаграждения, которые были представлены на утверждение 70-й сессии ГА ООН.

10. При вынесении решений ГА ООН учла мнения исполнительных руководителей организаций и представителей персонала. В частности, приветствовав общие итоги обзора, исполнительные руководители организаций общей системы Организации Объединенных Наций предложили ряд потенциальных мер совершенствования, в том числе в плане повышения привлекательности мест службы с трудными условиями и стимулирования географической мобильности, а также в вопросе особого положения штатных сотрудников ООН, в одиночку воспитывающих детей.

11. Резолюцией 70/244 ГА ООН предложенные изменения были утверждены.

Единая шкала окладов

12. Единая шкала ставок окладов без учета иждивенцев будет распространяться на всех сотрудников¹, как уже работающих, так и вновь принимаемых. Шкала предусматривает такой же набор классов должностей и те же индивидуальные ступени для каждого класса. При этом ставка оклада для сотрудников, имеющих иждивенцев, применяться больше не будет, ее заменят надбавки на иждивенцев – супругов и детей. Более подробная информация приведена ниже в разделе "Надбавки на иждивенцев".

¹ Шкала приведена в Приложении II к разделу А Доклада Комиссии по международной гражданской службе за 2015 год <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf>. Шкала может обновляться с учетом любых корректировок размеров базовых/ минимальных окладов, которые могут быть утверждены до введения новой шкалы. Будет также введена новая шкала вознаграждения, зачитываемого для пенсии, которая будет соответствовать новой шкале окладов.

13. Перевод классов и ступеней из действующей шкалы в новую будет осуществляться согласно предоставленным КМГС инструкциям². Штатные сотрудники сохраняют все приобретенные ими права, в том числе в отношении применимых сумм вознаграждения, зачитываемого для пенсии.

14. Пересмотренная шкала окладов предусматривает 13 ступеней для классов с С-1 по Д-1 и 10 ступеней для класса Д-2. В качестве меры защиты размеров вознаграждения штатные сотрудники, чей уровень окладов выше ставки оклада для максимальной ступени соответствующего класса согласно новой шкале, после перевода сохраняют текущий уровень вознаграждения. Указанная мера защиты будет применяться в отношении сотрудников, чей класс и ступень на момент перевода будут следующими: С-1 ступень X; С-2 ступень XII; С-3 ступени XIV и XV; С-4 ступени XIV и XV.

15. Для классов с С-1 по С-5 повышение окладов по ступеням в рамках классов в диапазоне от ступени I до ступени VII будет производиться ежегодно, далее – один раз в два года.

16. Для классов Д-1 и Д-2 повышение окладов по ступеням в рамках классов будет, как и ранее, производиться один раз в два года. Все прочие действующие механизмы определения прав на повышение окладов по ступеням в рамках классов будут действовать как прежде.

Надбавки на иждивенцев

17. Вместо применяемой сегодня ставки для сотрудников, имеющих иждивенцев, в случае наличия супруга на иждивении будет выплачиваться надбавка на супруга в размере шести процентов от суммы чистого вознаграждения.

18. Надбавка на детей будет выплачиваться на каждого находящегося на иждивении ребенка.

19. Для сотрудников, на момент перевода получающих оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении ребенка (в отсутствие супруга на иждивении), вместо надбавки на детей предусмотрена выплата промежуточной надбавки в размере 6 процентов от чистого вознаграждения на такого находящегося на иждивении ребенка. Делаться это будет в русле переходных мер защиты размеров вознаграждения. Размер промежуточной надбавки будет ежегодно уменьшаться на один процент до тех пор, пока не сравняется либо не станет меньше размера надбавки на детей. После этого выплата переходной надбавки прекратится, вместо нее сотрудник будет получать надбавку на детей.

20. Будет введена новая надбавка для одиноких родителей. Сотрудники, воспитывающие детей в одиночку, будут получать надбавку в размере шести процентов чистого вознаграждения на первого находящегося на иждивении ребенка, для которого они на постоянной основе являются основным источником поддержки. Такая надбавка будет выплачиваться вместо надбавки на детей.

21. Рассмотренные выше меры вводятся с 1 января 2017 года, одновременно с введением единой шкалы окладов.

Субсидия на образование

22. Пересмотренная схема предоставления субсидии на образование вводится с начала текущего на 1 января 2018 года учебного года. Она заменит применяемую в настоящее время

² Подробная таблица перевода классов и ступеней приведена в Приложении II к разделу В Доклада Комиссии по международной гражданской службе за 2015 год <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf>.

схему, согласно которой возмещается до 75 процентов всех связанных с получением образования затрат, причем максимальная сумма возмещения устанавливается отдельно для каждой валютной зоны. Новая схема будет работать следующим образом:

- допустимые расходы будут ограничены расходами в связи с зачислением в учебное заведение и платой за обучение, включая, где применимо, оплату стоимости пансиона;
- согласно новой схеме, будет применяться глобальная скользящая шкала, которая насчитывает семь ступеней, и в рамках которой предусматривается снижение размеров возмещения:

Диапазон сумм по требованиям, долл. США	Доля возмещения, %
0 – 11 600	86
11 601 – 17 400	81
17 401 – 23 200	76
23 201 – 29 000	71
29 001 – 34 800	66
34 801 – 40 600	61
> 40 601	0

- Как показано в таблице, с увеличением суммы, указанной в требовании о возмещении, доля возмещения понесенных расходов уменьшается. Например, если общая сумма к возмещению, согласно требованию, составляет 20 000 долл. США, из первых 11 600 долл. США возмещается 86 процентов, из последующих 5699 долл. США (разница между 11 601 и 17 400 долл. США) – 81 процент, а из остатка в 2599 долл. США (разница между 17 401 и 20 000 долл. США) – 76 процентов.
- Действующие сегодня различия для валютных зон и соответствующие максимальные уровни возмещения применяться не будут.
- Расходы на пансион будут возмещаться в форме паушальной выплаты в размере 5000 долл. США. Право на возмещение расходов на пансион будут иметь только штатные сотрудники, работающие в периферийных местах службы, чьи дети получают начальное и средние образование за пределами места службы. Кроме того, в исключительных случаях, по усмотрению Генерального директора, материальная помощь на оплату расходов на пансион будет предоставляться сотрудникам, работающим в местах службы категории Н. Сотрудникам, чьи дети получают высшее образование, расходы на пансион возмещаться не будут.
- Право на возмещение связанных с получением образования расходов на проезд будет непосредственно связано с правом на возмещение расходов на пансион.
- Субсидия на высшее образование будет выплачиваться только до конца учебного года, в котором ребенок завершает четырехлетний курс обучения в высшем учебном заведении или получает диплом о высшем образовании первой ступени, в зависимости от того, что наступит раньше; при этом верхний возрастной предел составит 25 лет.

23. Существующая система предоставления специальной субсидии на образование для детей с ограниченными возможностями будет действовать и впредь. Глобальный максимальный размер специальной субсидии на образование (максимальный размер допустимых расходов) будет установлен равным сумме, складывающейся из верхнего предела глобальной скользящей шкалы (40 600 долл. США) и паушальной суммы 5000 долл. США, выплачиваемой на оплату расходов на пансион.

Элементы, связанные с переездом

24. Перевозка имущества в связи с переездом: в предусмотренных случаях перевозка имущества в связи с полным переездом будет, как и прежде, оплачиваться в соответствии с положениями применимых правил Организации.

25. При получении сотрудником, в связи с переездом, выплаты на перевозку "личного имущества" надбавка в связи с неполным переездом выплачиваться более не будет. Сотрудникам, совершившим переезд до даты введения нового пакета выплат в связи с переездом и получающим надбавку, связанную с неполным переездом, такая надбавка, с учетом действующих критериев предоставления права на ее получение, будет выплачиваться в течение периода не более пяти лет или до тех пор, пока сотрудник не переведется в другое место службы.

26. "Субсидия при назначении" будет называться "субсидия на обустройство". Будет отменена выплата второй паушальной суммы в размере, эквивалентном месячному окладу нетто, которая в настоящее время выплачивается сотрудникам, получающим надбавку, связанную с неполным переездом, и в течение трех и более лет работающим в периферийных местах службы.

27. Указанные изменения будут введены с 1 июля 2016 года.

Надбавки, пособия и льготы, связанные с мобильностью и предоставляемые в периферийных местах службы

28. Надбавки за работу в трудных условиях будут скорректированы следующим образом (указаны суммы за год в долл. США):

Категория места службы с трудными условиями	C-1 – C-3	C-4 – C-5	Д-1 и выше
A	-	-	-
B	5810	6970	8140
C	10 470	12 780	15 110
D	13 950	16 280	18 590
E	17 440	20 920	23 250

29. Вместо "дополнительной надбавки за работу в трудных условиях (АНА)", выплачиваемой в настоящее время сотрудникам, работающим в местах службы с трудными/опасными условиями, будет выплачиваться "надбавка за работу в "несемейных" местах службы". Имеющие право на получение этой надбавки сотрудники, у которых есть признанные иждивенцы, будут получать 19 800 долл. США в год (1650 долл. США в месяц),

сотрудники, не имеющие иждивенцев – 7500 долл. США в год (625 долл. США в месяц).

30. Вместо действующей надбавки за мобильность будет введена выплата для стимулирования мобильности. Размер годовой выплаты для стимулирования мобильности по классам составит (в долл. США):

Номер назначения	Дополнительные суммы	Группа 1 (С-1 – С-3)	Группа 2 (С-4 и С-5)	Группа 3 (Д-1 и выше)
С 2 по 3	нет	6500	8125	9750
С 4 по 6	25 процентов	8125	10 156	12 188
7+	50 процентов	9750	12 188	14 625

31. Право на получение выплаты для стимулирования мобильности будет предоставляться сотрудникам, проработавшим пять лет подряд в одной из организаций общей системы и начиная с их второго назначения, если имело место географическое перемещение. Сотрудники, назначенные в места службы категории Н, права на получение выплаты иметь не будут. Выплата будет осуществляться в течение периода, не превышающего пяти лет.

32. Досрочный отпуск на родину будет предоставляться только сотрудникам, работающим в местах службы категорий D и E, которые не охватываются системой предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил (R&R).

33. Право получения субсидии на репатриацию получают сотрудники, проработавшие за рубежом не два года, как в настоящее время, а пять лет. Действующие сотрудники сохранят право на получение субсидии по действующей системе, исходя из количества лет, накопленных ими на момент введения пересмотренной системы.