

С 2013/3 - Среднесрочный план на 2014-2017 годы и Программа работы и бюджет на 2014-2015 годы

Информационная записка № 6: июнь 2013 года

***Возможные варианты ограничения роста расходов, связанных с персоналом
(помимо мер по повышению эффективности)***

Резюме: По поручению Совета в настоящей записке приводится информация относительно полномочий по изменению выплат и льгот персоналу, а также относительно возможностей уменьшения роста затрат на персонал мерами, принимаемыми Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, Комиссией по международной гражданской службе (КМГС), руководящими органами ФАО и Генеральным директором ФАО. Значительное большинство выплат и льгот сотрудникам ФАО предусмотрены Общей системой ООН и ни руководящие органы ФАО, ни Генеральный директор не обладают полномочиями изменять их. Существенно изменить пакет вознаграждения можно лишь на основе реального диалога с Генеральной Ассамблеей ООН и КМГС, а также активного участия в проводимом в настоящее время комплексном анализе пакета вознаграждения персоналу.

1. На своей сессии в апреле 2013 года Совет "поручил Секретариату изыскать возможности для ограничения роста связанных с персоналом расходов"¹ В настоящей записке расходы, связанные с персоналом, включают заработную плату, пенсию, субсидию на образование, материальные права, связанные с поездками, медицинское страхование и иные пособия, получаемые персоналом ФАО (категории специалистов и категории общего обслуживания)². Возможности ограничения расходов, связанных с персоналом, за счет мер по повышению эффективности будут представлены в отдельной информационной записке.

I. Полномочия по изменению выплат и льгот персоналу

2. Значительное большинство выплат и льгот персоналу для организаций системы ООН определяются в рамках пакета вознаграждения Общей системы ООН, который в свою очередь утверждается Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций по рекомендациям Комиссии по международной гражданской службе (КМГС). В этой связи основными являются следующие две статьи Устава КМГС:

Статья 10

Комиссия выносит рекомендации Генеральной Ассамблее по вопросу о:

- a) широких принципах определения условий службы персонала;*
- b) шкале окладов и системе коррективов по месту службы сотрудников категории специалистов и выше;*
- c) пособиях и надбавках персоналу, которые определяются Генеральной Ассамблеей³;*
- d) Налогообложение персонала*

¹ CL 146/REP, пункт 9n)

² С 2013/3 ССП/ПРБ, пункты 292-296 и Информационная записка №1, пункты 13-16 и таблица 4

³ Надбавки на иждивенцев и за владение иностранным языком для персонала категории специалистов и выше, субсидия на образование, поездка в отпуск на родину, субсидия на репатриацию и выходное пособие.

Для ознакомления с этим документом следует воспользоваться матричным 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 познакомиться на сайте www.fao.org



mg756r

Статья 11

Комиссия устанавливает:

- a) методы, по которым следует применять принципы определения условий службы;*
- b) нормы надбавок и пособий, исключая пенсии и пособия и надбавки, указанные в статье 10; условия получения таковых и нормы путевых расходов;*
- c) классификацию мест службы в целях применения системы коррективов по месту службы.*

3. Кроме того, в соответствии со Статьей 12 своего Статута, Комиссия устанавливает соответствующие факты и представляет рекомендации по вопросам определения шкалы окладов персонала категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе.

4. В прилагаемой таблице указаны различные пособия и выплаты, предусмотренные Общей системой ООН, категории персонала, в отношении которых они применяются, а также полномочия, роль и функции КМГС, Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, руководящих органов ФАО и Генерального директора ФАО в связи с изменением этих выплат и льгот.

5. Значительное большинство выплат и льгот сотрудникам ФАО предусмотрены Общей системой ООН и ни руководящие органы ФАО, ни Генеральный директор не обладают полномочиями изменять их. Существенно изменить пакет компенсационных выплат можно лишь на основе реального диалога с Генеральной Ассамблеей ООН и КМГС и активного участия в проводимом в настоящее время комплексном анализе пакета компенсационных выплат персоналу.

II. Возможности ограничения роста расходов, связанных с персоналом

Комплексный анализ, проводимый КМГС

6. В настоящее время КМГС проводит комплексный анализ пакета вознаграждения персонала⁴. Для целей данного анализа КМГС установила все материальные права, которыми пользуется в настоящее время персонал, и сгруппировала их в пять следующих категорий:

- a) Оклад, корректив по месту службы и субсидия на аренду жилья;
- b) Надбавки на иждивенцев (иждивенцы первой ступени, дети, иждивенцы второй ступени, субсидия на образование и т.д.);
- c) Материальные права, связанные с отпусками (ежегодный, по болезни, по беременности и родам, специальный, официальные праздники и т.д.)
- d) Надбавки за мобильность и работу в трудных условиях (субсидия при назначении на службу, перевозка имущества, надбавка за работу в опасных условиях, отпуск для отдыха и восстановления сил, надбавка за мобильность и т.д.) и
- e) Выплаты при прекращении службы (пенсия, выходное пособие, субсидия на репатриацию и т.д.)

7. Отметив решение КМГС провести комплексный анализ, Генеральная Ассамблея попросила Комиссию учитывать финансовое положение организаций, участвующих в Общей системе ООН, и их возможности по привлечению конкурентоспособного персонала. Генеральная

⁴ ICSC/76/R.3 – Review of the common system compensation package

Ассамблея просила КМГС проинформировать ее о ходе проведения комплексного анализа, выносимых по нему предварительных заключений и его административных аспектах в течение последних кварталов 2013 и 2014 годов. Окончательные выводы и рекомендации КМГС по итогам комплексного анализа должны быть доложены Генеральной Ассамблее как можно скорее, но не позднее последнего квартала 2015 года.

8. Учитывая объем работы по проведению такого анализа, КМГС предложила разбить ее на следующие этапы:

- i. Этап 1 (второй квартал 2013 года): анализ действующей системы вознаграждения, включая рассмотрение шкал окладов и их структуры (например ступени, размер надбавки на иждивенцев, зачитываемое для пенсии вознаграждение), определение связей между различными элементами пакета вознаграждения, а также проблемы и возможности улучшения ситуации.
- ii. Этап 2 (второй квартал 2013 года): анализ систем вознаграждения в других организациях и сбор информации о том, каким образом они решают некоторые проблемы и улучшают ситуацию в областях, определенных на Этапе 1.
- iii. Этап 3 (2014 год): формулирование предложений по пересмотру в случае необходимости элементов пакета вознаграждения с учетом передового опыта или иных альтернативных подходов к решению выявленных проблем и вопросов.
- iv. Этап 4 (2015 год): завершение анализа на основе целостного подхода.

9. Очевидно, что чем скорее будет завершен этот анализ, тем скорее появится возможность принять рекомендованные КМГС меры и утвердить их на уровне Генеральной Ассамблеи ООН. **Поэтому, структурное ограничение роста связанных с персоналом расходов в ФАО и других учреждениях системы ООН может быть обеспечено лишь в том случае, если члены Генеральной Ассамблеи будут инициативно и заинтересованно способствовать своевременному принятию общесистемных мер.**

Меры, находящиеся в компетенции Генерального директора

10. Как указывается в прилагаемой таблице, существуют определенные категории связанных с персоналом расходов, которые находятся в ведении ФАО. Генеральный директор уже предпринял шаги по некоторым из этих категорий с целью сокращения связанных с персоналом расходов, в частности в отношении субсидии на аренду жилья и ограничения расходов на гостиницу при служебных поездках. В настоящее время рассматривается еще несколько категорий с целью изыскания возможностей дополнительного уменьшения роста расходов, связанных с персоналом.

11. Положения, регламентирующие предоставление субсидии на аренду жилья были пересмотрены в начале 2013 года. Предполагается, что с переходом на более жесткие условия предоставления такой субсидии в перспективе может быть достигнуто, хотя и небольшое, сокращение расходов в целом по системе субсидирования арендной платы. Так, права на получение субсидии лишены вновь принятые на работу сотрудники, ранее проживавшие по месту службы, а также лица, имеющие по месту службы достаточное собственное жилье. Установлены также более жесткие условия предоставления субсидии на аренду жилья в форсмажорных обстоятельствах.

12. Был также пересмотрен максимальный разумный уровень арендной платы для персонала, проживающего в Риме. Максимальный уровень арендной платы определяется теперь не в зависимости от класса сотрудников, а в зависимости от размера их семей. Это изменение соответствует подходу, применяемому в городах, где расположены штаб-квартиры других организаций, входящих в Общую систему ООН. Оно обеспечивает более правильное применение механизма субсидирования арендной платы и позволяет увеличить финансовую помощь тем сотрудникам, кто нуждается в более просторном жилье не в силу своего класса, а в силу числа признанных иждивенцев.

13. Повсюду в Организации принимаются меры по сдерживанию и сокращению расходов на официальные поездки, с тем чтобы выйти на намеченные на 2012-2013 годы показатели сокращения дорожных расходов и внести вклад в достижение в 2014-2015 годах экономии за счет повышения эффективности в размере 10 млн. долл. США⁵; некоторые из этих мер могут позволить добиться экономии при официальных поездках сотрудников. Например, сотрудники категории Д-1 и выше получают теперь не повышенные, как раньше, а обычные суточные, а кроме того в настоящее время меняются правила поездок бизнес-классом: сотрудники более высоких классов будут пользоваться такими же правами, что и все остальные сотрудники.

14. Вопрос о социальном обеспечении, в частности о медицинском страховании, будет изучен Финансовым комитетом в контексте всестороннего рассмотрения предложений по финансовому оздоровлению ФАО, повышению ликвидности и увеличению резервов на его очередной сессии в последнем квартале 2013 года⁶. В настоящее время рассматриваются все аспекты действующего механизма и соответствующие договоры. В частности, Секретариат в настоящее время активно работает над **оптимизацией контрактов с компаниями, оказывающими услуги по медицинскому и иному страхованию. Однако в силу уставных требований Генеральный директор может добиться результатов в этой области лишь на основе сотрудничества с другими расположенными в Риме учреждениями и органами, представляющими персонал. Соответственно, по этим вопросам идет активный диалог.**

15. Хотя порядок получения субсидий на перевозку домашнего имущества и ограничения по объему определяются КМГС, Генеральный директор имеет право принимать решения по практическим аспектам, включая выплату единовременного пособия вместо организации перевозки. Изучение этого вопроса в прошлом не дало оснований полагать, что такое изменение позволит сократить расходы, однако, принимая во внимание, что другие учреждения используют практику выплаты единовременных пособий, будет проведен анализ затрат и выгод, с тем чтобы определить, не будет ли выгоднее с финансовой и административной точки зрения предусмотреть возможность выплаты единовременных пособий по некоторым категориям льгот.

16. Хотя порядок накопления дней ежегодного отпуска определяется КМГС, Генеральный директор имеет право определять условия функционирования этого механизма. ФАО могла бы добиться экономии средств, сократив максимальную продолжительность неиспользованного ежегодного отпуска, за который выплачивается компенсация, с 60 до 30 дней. Данный вопрос будет рассмотрен, в частности, в свете практики других учреждений системы ООН.

17. Существует возможность сократить расходы ограничив продолжительность привлечения вспомогательного персонала из резерва временных сотрудников (РВС) шестью месяцами (в отличие от применяемого в настоящее время одиннадцатимесячного срока), освободив таким образом ФАО от обязательства выплачивать взносы в пенсионный фонд и подтвердив, что

⁵ CL 143/3, пункт 40, и CL 2013/3, пункт 263

⁶ CL 146/REP, пункт 8

сотрудники из этого резерва привлекаются, как это и задумывалось изначально, именно на временной основе. Следует оценить, как такие изменения отразятся на качестве работы. Параллельно можно было бы существенно оптимизировать процесс набора сотрудников на стартовые должности, путем включения в РВС заранее прошедших квалификационный отбор кандидатов, которых руководители могли бы напрямую нанимать на стартовые должности.

18. Работа по сокращению затрат, связанных с персоналом, будет оставаться важнейшим фактором достижения более сбалансированного распределения расходов в ФАО. Генеральный директор твердо намерен решить эту задачу, и ключевую роль в этом плане призваны сыграть решения государств-членов, в частности в контексте комплексного анализа, проводимого в настоящее время КМГС и Генеральной Ассамблеей.

Льготы и выплаты персоналу, предусмотренные Общей системой ООН		Полномочия			
Льгота/выплата	Имеющие право категории персонала	Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)	Генеральная Ассамблея ООН	Руководящие органы ФАО	Генеральный директор ФАО
Оклады и сопутствующие надбавки					
Шкалы окладов	Сп. и ОО	Рекомендует шкалу	Утверждает для категории специалистов	Должны объявить о введении в действие	Должен ввести в действие шкалы окладов, рекомендованные КМГС и утвержденные ГА ООН.
Корректив по месту службы	Сп.	Определяет уровень для каждого места службы	-	-	Должен ввести в действие корректив по месту службы, установленный КМГС.
Субсидия на аренду жилья	Сп.	Определяет большинство условий и сумму	-	-	Должен применять условия КМГС. Имеет право определять разумные условия аренды, например, привязывая надбавку к классу или к размеру семьи, а также устанавливать

ЛЬГОТЫ И ВЫПЛАТЫ ПЕРСОНАЛУ, предусмотренные Общей системой ООН		ПОЛНОМОЧИЯ			
Льгота/ выплата	Имеющие право категории персонала	Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)	Генеральная Ассамблея ООН	Руководящие органы ФАО	Генеральный директор ФАО
					максимальный разумный размер арендной платы для Рима.
Надбавка за знание иностранного языка	ОО	Определяет условия и сумму	-	-	Должен применять размер надбавки, установленный КМГС. ФАО не выплачивает эту надбавку сотрудникам категории специалистов.
Надбавка за работу во внеурочное и ночное время	Сп. и ОО (внеурочное время), ОО (ночное время)	Определяет условия	-	-	Должен следовать нормам КМГС. Имеет право определять способ компенсации (например путем предоставления отгулов)

Льготы и выплаты персоналу, предусмотренные Общей системой ООН		ПОЛНОМОЧИЯ			
Льгота/ выплата	Имеющие право категории персонала	Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)	Генеральная Ассамблея ООН	Руководящие органы ФАО	Генеральный директор ФАО
Специальная должностная надбавка (не учитываемая при начислении пенсии надбавка, выплачиваемая сотрудникам, которым в течение продолжительного времени приходится выполнять обязанности по более высокой должности)	Сп. и ОО	Определяет условия и сумму	-	-	Должен следовать нормам КМГС.
Надбавка на иждивенцев	Сп. и ОО	Определяет условия и сумму	Утверждает для категории специалистов	-	Должен следовать нормам КМГС и ГА ООН.
Пособие на образование	Сп. и ОО (граждане других стран)	Определяет условия и сумму	Утверждает	-	Должен следовать нормам КМГС и ГА ООН.
МАТЕРИАЛЬНЫЕ ПРАВА, СВЯЗАННЫЕ С ПОЕЗДКАМИ ПЕРСОНАЛА, ПЕРЕВОДОМ НА НОВОЕ МЕСТО СЛУЖБЫ И МОБИЛЬНОСТЬЮ					
Суточные	Сп. и ОО	Дает рекомендации в отношении размера суточных	-	-	Обычно применяются нормы КМГС, однако Генеральный директор имеет право

ЛЬГОТЫ И ВЫПЛАТЫ ПЕРСОНАЛУ, предусмотренные Общей системой ООН		ПОЛНОМОЧИЯ			
Льгота/ выплата	Имеющие право категории персонала	Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)	Генеральная Ассамблея ООН	Руководящие органы ФАО	Генеральный директор ФАО
					устанавливать специальные суточные.
Надбавки за мобильность и работу в трудных условиях	Сп. и ОО (граждане других стран)	Определяет условия и сумму	Утверждает суммы	-	Должен следовать нормам КМГС и ГА ООН.
Субсидия при назначении на службу	Сп. и ОО (граждане других стран)	Определяет условия и сумму	-	-	Должен следовать нормам КМГС.
Расходы по перевозке домашнего имущества	Сп. и ОО (граждане других стран)	Определяет большую часть условий, а также ограничения по весу и объему	-	-	Должен следовать нормам КМГС. Имеет право определять практические условия, например, выплата единовременного пособия вместо организации перевозки.

Льготы и выплаты персоналу, предусмотренные Общей системой ООН		Полномочия			
Льгота/выплата	Имеющие право категории персонала	Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)	Генеральная Ассамблея ООН	Руководящие органы ФАО	Генеральный директор ФАО
ОТПУСКА					
Ежегодный отпуск	Сп. и ОО	Определяет условия	-	-	Должен следовать нормам КМГС.
Поездка в отпуск на родину	Сп. и ОО (граждане других стран)	Определяет большую часть условий	Утверждает	-	Должен следовать нормам КМГС и ГА ООН. Имеет право определять порядок выплаты единовременного пособия.
Отпуск по болезни	Сп. и ОО	Определяет условия	-	-	Должен следовать нормам КМГС. Имеет право определять порядок предоставления.
Отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, предоставляемый отцу и отпуск, связанный с усыновлением/удочерением	Сп. и ОО	Определяет условия	-	-	Должен следовать нормам КМГС.

Льготы и выплаты персоналу, предусмотренные Общей системой ООН		ПОЛНОМОЧИЯ			
Льгота/ выплата	Имеющие право категории персонала	Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)	Генеральная Ассамблея ООН	Руководящие органы ФАО	Генеральный директор ФАО
Специальной отпуск	Сп. и ОО	Определяет условия	-	-	Должен следовать нормам КМГС. Имеет право определять порядок предоставления (в т.ч определять, будет это оплачиваемый или неоплачиваемый отпуск).
Официальные праздники	Сп. и ОО	Определяет количество (10 в год)	-	-	Должен следовать нормам КМГС.
ВЫПЛАТЫ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ СЛУЖБЫ					
Компенсация за неиспользованный ежегодной отпуск	Сп. и ОО	Определяет условия и максимальное количество оплачиваемых дней	-	-	Должен следовать нормам КМГС, однако имеет право определять количество дней.
Субсидия на репатриацию	Сп.	Определяет условия	Утверждает	-	Должен следовать нормам КМГС и ГА ООН.

Льготы и выплаты персоналу, предусмотренные Общей системой ООН		ПОЛНОМОЧИЯ			
Льгота/ выплата	Имеющие право категории персонала	Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)	Генеральная Ассамблея ООН	Руководящие органы ФАО	Генеральный директор ФАО
Выходное пособие	Сп. и ОО	Определяет условия	Утверждает	-	Должен следовать нормам КМГС и ГА ООН.
Субсидия в связи с прекращением службы	ОО	Определяет условия (только для Рима и Вены)	-	-	Должен следовать нормам КМГС.
СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ					
Медицинское страхование	Сп. и ОО	Это вопрос не рассматривается непосредственно в Статуте КМГС. Однако в 80-е и затем 90-е годы ГА поручала КМГС провести общесистемный обзор и сопоставить расходы персонала в различных учреждениях. Анализ пакета вознаграждения, проводимый в настоящее время КМГС, не касается медицинского страхования.	История вопроса приводится в колонке КМГС. В последние годы ГА ООН рассматривала вопросы медицинского страхования лишь применительно самой ООН.	Утверждают ассигнования с помощью ПРБ.	Имеет право определять параметры системы, хотя нынешняя система медицинского страхования охватывает также ВПП, МФСР и ИККРОМ. Генеральный директор получает рекомендации в отношении параметров системы от Совместного консультативного

Льготы и выплаты персоналу, предусмотренные Общей системой ООН		ПОЛНОМОЧИЯ			
Льгота/ выплата	Имеющие право категории персонала	Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)	Генеральная Ассамблея ООН	Руководящие органы ФАО	Генеральный директор ФАО
					комитета, в котором участвует Организация, а также от представителей органов персонала и пенсионеров.
Компенсация в связи гибелью, получением травмы или заболеванием при исполнении служебных обязанностей.	Сп. и ОО	Этот вопрос не фигурирует непосредственно в Статуте, и Комиссия не рассматривала его. Анализ пакета вознаграждения, проводимый в настоящее время КМГС, не касается этого вопроса.	Рассматривает только систему ООН, которая регламентируется Правилами о персонале ООН. Об изменениях следует информировать ГА ООН.	Утверждают ассигнования с помощью ПРБ.	Имеет общие полномочия по созданию механизма. Механизм ФАО основан на механизме Секретариата ООН, описанном в Приложении D к Правилам о персонале ООН. Рекомендуется согласовать условия в рамках Общей системы, руководствуясь

Льготы и выплаты персоналу, предусмотренные Общей системой ООН		ПОЛНОМОЧИЯ			
Льгота/ выплата	Имеющие право категории персонала	Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)	Генеральная Ассамблея ООН	Руководящие органы ФАО	Генеральный директор ФАО
					нормами ООН.
Пенсии	Сп. и ОО	Устанавливает условия и пенсионные права в привязке к условиям Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций.	Утверждает	-	Должен следовать нормам КМГС и ГА ООН.