



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  
الغذية والزراعة  
للأمم المتحدة

R

## СОВЕТ

**Сто сорок девятая сессия**

**Рим, 16-20 июня 2014 года**

**Замена полагающихся сотрудникам льгот единовременными выплатами (JIU/REP/2012/9)**

1. Настоящий доклад ОИГ сопровождается краткими замечаниями Генерального директора и более подробными общими замечаниями Координационного совета руководителей системы ООН (КСР) (документ A/68/373/Add.1).

### *Замечания Генерального директора ФАО*

2. ФАО в целом поддерживает доклад ОИГ, а также комментарии КСР по докладу "Замена полагающихся сотрудникам льгот единовременными выплатами". ФАО имеет определенные сомнения по поводу содержащейся в докладе рекомендации 1, поскольку очевидно, что результаты ее выполнения оправдают сопряженные с этим расходы и административные издержки. Кроме того, вариант, предусматривающий единовременные выплаты, позволяет экономить средства за счет облегчения административного бремени, что следует принимать во внимание.

3. ФАО осуществляет необходимые меры для выполнения рекомендаций 2 и 3, поддерживает рекомендацию 4, поскольку она способствует согласованию с Общей системой ООН, и уже следует рекомендации 5 в том плане, что ФАО уже ограничивает дополнительные выплаты в случае единовременных выплат.

Для ознакомления с настоящим 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 сайте [www.fao.org](http://www.fao.org).



mk308r





# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
19 September 2013  
Russian  
Original: English

## Шестьдесят восьмая сессия

Пункт 142 предварительной повестки дня\*

### Объединенная инспекционная группа

## Замена полагающихся сотрудникам льгот единовременными выплатами

### Записка Генерального секретаря

#### Добавление

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи свои замечания и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Замена полагающихся сотрудникам льгот единовременными выплатами» (см. [A/68/373](#)).

#### Резюме

В докладе Объединенной инспекционной группы, озаглавленном «Замена полагающихся сотрудникам льгот единовременными выплатами» (см. [A/68/373](#)), дается оценка использования варианта получения единовременных выплат вместо выборочных льгот и анализируется необходимость согласования политики и практики в вопросе единовременных выплат по всей системе Организации Объединенных Наций.

В настоящей записке представлены позиции организаций системы Организации Объединенных Наций в отношении рекомендаций, содержащихся в вышеуказанном докладе. Информация о позициях организаций была подготовлена на основе материалов, представленных организациями — членами Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), который приветствовал вышеупомянутый доклад и поддержал содержащиеся в нем выводы.

\* A/68/150.



## **I. Введение**

1. В своем докладе, озаглавленном «Замена полагающихся сотрудникам льгот единовременными выплатами» (см. [A/68/373](#)), Объединенная инспекционная группа рассмотрела вопрос о том, позволяет ли нынешнее и возможное будущее применение варианта предоставления единовременных выплат взамен выборочных видов льгот сэкономить на накладных расходах и обеспечить персоналу большую свободу выбора без каких-либо серьезных финансовых последствий для организации. Группа далее анализирует вопрос о том, есть ли необходимость в согласовании существующих процедур предоставления единовременных выплат и выработке приемлемых и единообразных критериев расчета и правил процедуры, в особенности для обеспечения того, чтобы сотрудники, работающие в разных организациях системы Организации Объединенных Наций, и особенно сотрудники, работающие в одном и том же месте службы, находились в равных условиях.

## **II. Общие комментарии**

2. Учреждения системы Организации Объединенных Наций приветствуют доклад вместе с содержащимся в нем анализом и ключевыми выводами в отношении сильных и слабых сторон, а также возможностей для совершенствования применения в будущем варианта единовременных выплат взамен полагающихся сотрудникам льгот. Учреждения согласны с тем, что использование таких выплат, если обеспечить их последовательное и справедливое применение по всей системе, может снизить административную нагрузку, связанную с обработкой запросов на поездки, и позволит получить существенную бюджетную экономию для организации.

3. Учреждения отмечают далее, что анализ использования единовременных выплат в других областях может оказаться полезным, если при этом будут применяться надлежащие показатели, а методология будет согласована по всей общей системе Организации Объединенных Наций. В этой связи учреждения предлагают, чтобы Объединенная инспекционная группа вместо анализа и пересмотра системы использования единовременных выплат в ряде выборочных областей, как это сделано в докладе, подумала о более целостном подходе к этой проблеме, возможно совместно с проведением полного или частичного обзора пакета компенсаций, к которому недавно приступила Комиссия по международной гражданской службе (КМГС).

## **III. Комментарии по конкретным рекомендациям**

### **Рекомендация 1**

Директивным/руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить своим соответствующим исполнительным главам подготовить доклад об использовании варианта единовременных выплат применительно к поездке в отпуск на родину, который, в частности, сопоставлял бы расходы на предоставление варианта единовременной выплаты с расходами на организацию поездки имеющих право на эти льготы работающих в штаб-квартире сотрудников за двух-

летний период. При рассмотрении доклада директивному/руководящему органу следует в 2015 году принять решение о необходимости каких-либо мер, считающихся целесообразными.

4. Организации в целом поддерживают концепцию, изложенную в рекомендации 1, где, как они отмечают, учреждениям предложено провести сравнительный анализ расходов использования варианта единовременных выплат, причем такое указание адресовано директивным органам, однако у организации также имеется ряд замечаний. Учреждения указывают, что, хотя им понятна причина проведения такого анализа, они также отмечают, что любой анализ такого рода связан с расходами, которые, вероятно, будет трудно спрогнозировать в то время, когда возможности административной поддержки оказались значительно урезаны. Учреждения отмечают, что значительный объем соответствующих данных был уже собран Объединенной инспекционной группой по всей системе Организации Объединенных Наций, и с учетом того, что решение в отношении единовременной выплаты затронет все организации системы Организации Объединенных Наций, Группа могла бы подумать о проведении такого анализа в порядке продолжения своего доклада. В качестве альтернативы учреждения предлагают, чтобы при проведении рекомендованного сравнительного исследования за основу была взята соответствующая статистическая выборка, отражающая использование самой общей пары городов по всей системе Организации Объединенных Наций, а не более всеохватная база.

5. Кроме того, учреждения отмечают, что анализ единственного вида единовременной выплаты может оказаться неэффективным с точки зрения затрат, и, как указывается в общих комментариях, отмечают, что целесообразнее было бы провести полный анализ широкого круга единовременных выплат, особенно в свете того, что КМГС также проводит обзор всех компенсационных выплат.

### **Рекомендация 2**

**Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, если этого еще не сделано, строгое применение норм суточных КМГС, включая выплату соответствующей части пособия для покрытия расходов на питание и побочных расходов в случае предоставления жилого помещения.**

6. Учреждения приветствуют и поддерживают рекомендацию 2, где говорится о необходимости обеспечения того, чтобы сотрудники по всей общей системе Организации Объединенных Наций, совершающие поездки в одно и то же место, находились в равном положении. Ряд учреждений отмечают, что осуществление этой рекомендации может потребовать внесения изменений или усовершенствований в существующие автоматизированные системы, и поэтому при принятии окончательных решений отдельные учреждения должны руководствоваться анализом затрат и выгод.

### **Рекомендация 3**

**Директивным/руководящим органам следует предложить своим соответствующим исполнительным главам приостановить, если этого еще не сделано, выплату надбавок к суточным (15 процентов или 40 процентов) для должностных лиц, совершающих поездки за счет бюджета организации.**

7. Отмечая, что рекомендация 3 адресована директивным органам, учреждения Организации Объединенных Наций поддерживают предлагаемые в ней меры. Одни учреждения сообщают, что, как указано в рекомендации, выплата дополнительных суточных уже приостановлена. Другие, в частности Секретариат Организации Объединенных Наций, на основании резолюции 67/254 (раздел VI) Генеральной Ассамблеи сохранили сложившийся порядок для членов органов и/или вспомогательных органов, комитетов, советов и комиссий Организации Объединенных Наций.

#### **Рекомендация 4**

**Генеральному секретарю в качестве Председателя КСР, а также с привлечением его сетей по вопросам финансов и бюджета и кадровых ресурсов следует принять единообразную методику расчета расходов на установленные льготы, когда соответствующий сотрудник выбирает вариант единовременной выплаты для себя или для члена семьи, для которого предусмотрены льготы.**

8. Хотя учреждения поддерживают рекомендацию 4 и подчеркивают необходимость в устранении различий в выплате единовременных сумм во всей системе, в то же время они отмечают трудности, связанные с внедрением такого стандарта, который позволил бы на справедливой основе учитывать потребности всех учреждений, особенно учреждений, сотрудники которых находятся в местах службы с трудными и сложными условиями. Учреждения отмечают, что для большей согласованности суммы единовременных выплат должны совместно определяться всеми организациями системы Организации Объединенных Наций, находящимися в одном и том же месте службы, и пересматриваться на регулярной основе.

#### **Рекомендация 5**

**Исполнительным главам системы Организации Объединенных Наций следует утвердить сумму единовременной выплаты, охватывающей все расходы, связанные с проездом, когда сотрудник и член его семьи, пользующиеся льготами, совершают поездку в отпуск на родину при приобретении авиабилетов организацией.**

9. Учреждения отмечают, что цель рекомендации 5 заключается в устранении недостатков в варианте единовременной выплаты применительно к поездкам в отпуск на родину, и ее осуществление может привести к рационализации существующих процедур. Однако, хотя организации признают, что одной из главных составляющих настоящего доклада является повышение общей эффективности с точки зрения затрат, они также отмечают, что не все поездки будут влечь за собой дополнительные расходы помимо транспортных (например, вакцинация, получение виз и возобновление проездных документов и др.). Поэтому учреждения отмечают, что предоставление единовременной выплаты для покрытия всех расходов, связанных с поездкой на родину, может оказаться экономически нерациональным, и предлагают провести дополнительный анализ ожидаемых выгод и повышения эффективности, прежде чем эта рекомендация будет осуществлена.

## **Замена полагающихся сотрудникам льгот единовременными выплатами**

*Доклад подготовили:*

*Николай Чулков  
Папа Луи Фаль  
Чжан Ишань*

**Объединенная инспекционная группа**



**Организация Объединенных Наций, Женева, 2012 год**

*Резюме***Замена полагающихся сотрудникам льгот единовременными выплатами****JIU/REP/2012/9**

Во многих организациях системы Организации Объединенных Наций уже долгое время предусмотрена возможность получения сотрудниками единовременных выплат (ЕВ) вместо положенных им льгот. В настоящем докладе рассматривается применение варианта ЕВ в настоящее время и его возможное применение в будущем в случае отдельных льгот для определения того, позволяет ли этот вариант сэкономить на административных расходах и дает дополнительную гибкость для сотрудников при отсутствии существенных финансовых последствий для организации. В нем также рассматривается вопрос о том, имеется ли необходимость унификации ныне действующих процедур ЕВ и установления приемлемых и согласованных критериев расчета и процедурных правил, в частности в целях обеспечения справедливого отношения к сотрудникам, работающим в разных организациях системы Организации Объединенных Наций, особенно сотрудникам в одном и том же месте службы.

Хотя приводится тот довод, что использование ЕВ ускоряет административные процедуры и дает существенную экономию для организаций, Управление служб внутреннего надзора (УСВН) подтвердило, что "в последнее время не было проведено каких-либо исследований для проверки того, что порядок предоставления единовременных выплат в размере 75% полного тарифа в экономическом классе основывается на действительно оправданной с точки зрения затрат ставке". Большинство международных организаций и структур, ответивших на анкету инспекторов, также подтвердили, что после внедрения в практику варианта ЕВ какого-либо его анализа по схеме "затраты-результаты" проведено не было.

Несмотря на то что в некоторых местах службы сотрудники получают сходные оклады в соответствии со шкалой окладов КМГС, они получают разные суммы ЕВ для поездок в отпуск на родину. Хотя незначительные несоответствия в начисляемых суммах ЕВ допустимы, будучи результатом различий валютных курсов или конъюнктуры рынка, существенные расхождения начисляемых сумм ЕВ вызваны использованием разных методик, как показано в таблице 2 доклада.

Хотя имеются убедительные аргументы за и против применительно к варианту ЕВ, инспекторы поддерживают концепцию ЕВ, при условии что методика подсчета единообразна в масштабах всей системы и применяется без перекосов в пользу той или другой стороны. В докладе также затрагивается вопрос выплаты суточных при официальных поездках в тех случаях, когда они выплачиваются авансом вместо возмещения фактически понесенных расходов и, таким образом, могут приравниваться к ЕВ. В этой связи инспекторы отмечают, что некоторые организации не строго придерживаются правил начисления суточных: при предоставлении жилья суточные сокращаются на 50%, а не на соответствующую долю. Другие требуют документального подтверждения оплаты жилья, что противоречит принципу ЕВ.



В этот период, когда организации предпринимают последовательные усилия по осуществлению бюджетной ответственности, совершенно справедливо, чтобы все заинтересованные стороны вносили вклад в этот процесс. Хотя многие другие международные организации переняли подход Секретариата Организации Объединенных Наций и отменили 15-процентную, а в некоторых случаях и 40-процентную надбавку и даже сократили 40-процентную надбавку для избранных должностных лиц до 20%, то обстоятельство, что некоторые другие должностные лица по-прежнему имеют право на дополнительные суточные, вызывает вопросы.

В докладе содержатся пять рекомендаций, две из которых адресованы директивным органам, одна – Координационному совету руководителей и две – исполнительным главам.

**Рекомендация 1**

Директивным/руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить своим соответствующим исполнительным главам подготовить доклад об использовании варианта единовременных выплат применительно к поездке в отпуск на родину, который, в частности, сопоставлял бы расходы на предоставление варианта единовременной выплаты с расходами на организацию поездки имеющих право на эти льготы работающих в штаб-квартире сотрудников за двухлетний период. По рассмотрении доклада директивному/руководящему органу следует в 2015 году принять решение о необходимости каких-либо мер, считающихся целесообразными

**Рекомендация 3**

Директивным/руководящим органам следует предложить своим соответствующим исполнительным главам приостановить, если этого еще не было сделано, выплату надбавок к суточным (15% или 40%) для должностных лиц, совершающих поездки за счет бюджета организации.

**Рекомендация 4**

Генеральному секретарю в качестве Председателя КСР, а также с привлечением его сетей по вопросам финансов и бюджета и кадровых ресурсов следует принять единообразную методику расчета расходов на установленные льготы, когда соответствующий сотрудник выбирает вариант единовременной выплаты для себя или для члена семьи, для которого предусмотрены льготы.

**Рекомендация 2**

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, если этого еще не сделано, строгое применение норм суточных КМГС, включая выплату соответствующей части пособия, для покрытия расходов на питание и побочных расходов в случае предоставления жилого помещения.

**Рекомендация 5**

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует утвердить сумму единовременной выплаты, охватывающей все расходы, связанные с проездом, когда сотрудник и член его семьи, пользующиеся льготами совершают поездку в отпуск на родину при приобретении авиабилетов организацией.

## Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения .....		viii
I. Введение .....	1–12	1
История вопроса.....	1–3	1
Цели и сфера охвата .....	4–6	1
Методика.....	7–12	2
II. Единовременные выплаты .....	13–70	2
A. Определение и эволюция варианта единовременной выплаты при поездках в отпуск на родину.....	13–17	2
B. Исчисление суммы единовременной выплаты.....	18–24	4
C. Поездки в отпуск на родину.....	24–46	6
Вариант единовременной выплаты .....	25–29	6
Классификация авиатарифов .....	30–37	9
Решение по делу Уоррена.....	38–39	13
Премияльные мили.....	40–41	13
Разрешение службы безопасности для поездок в отпуск на родину .....	42–43	14
Приостановление действия системы единовременных выплат при поездках в отпуск на родину.....	44–46	15
D. Перевозка личного имущества и домашних вещей .....	47–55	15
E. Суточные .....	56–70	18
III. Унификация варианта единовременной выплаты – поездки в отпуск на родину .....	71–87	23
Перспективы использования единовременных выплат .....	85–87	28
Приложения		
Приложение I Наличие варианта единовременной выплаты в случае бесплатного поезда сотрудников.....		31
Приложение II Процентная доля сотрудников, выбирающих вариант единовременной выплаты при поездке в отпуск на родину.....		33
Приложение III Перевозка личного имущества и предметов домашнего хозяйства – установленные льготы .....		35
Приложение IV Перевозка личного имущества и предметов домашнего обихода: вариант единовременной выплаты .....		37
Приложение V Сводка мер, которые необходимо предпринять участвующим организациям по рекомендациям Объединенной инспекционной группы .....		41

Таблицы

Таблица 1	Основа расчета единовременной выплаты применительно к поездкам в отпуск на родину .....	7
Таблица 2	Поездка в отпуск на родину – единовременная выплата и положенные нормы проезда .....	8
Таблица 3	Отпуск на родину: сопоставление единовременной выплаты и стоимости билетов – ЮНОН .....	9
Таблица 4	Ограничения на перевозку по авиабилету .....	10
Таблица 5	Нормы суточных КМГС – май 2012 года.....	19
Таблица 6	Экономия расходов за счет организации размещения.....	20
Таблица 7	Подтверждение поездки в отпуск на родину самим сотрудником .....	26
Таблица 8	Минимальные необходимые сроки уведомления в случае заявления на единовременную выплату в счет поездки в отпуск на родину .....	27
Таблица 9	Поездки в отпуск на родину при нынешней сумме единовременной выплаты и 65-процентном "гибком тарифе" ИАТА.....	29

## Сокращения

АБР	Азиатский банк развития
БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВБ	Всемирный банк
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВПС	Всемирный почтовый союз
ДЛР	Департамент людских ресурсов
ДУ	Департамент по вопросам управления
ЕВ	единовременная выплата
ЕНК	ежемесячная норма командировочных
ЕЭК	Европейская экономическая комиссия
ИАТА	Международная ассоциация воздушного транспорта
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
ККАВ	Консультативный комитет по административным вопросам
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МВФ	Международный валютный фонд
МОСБ	Минимальные оперативные стандарты безопасности
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
МТЦ	Международный торговый центр
МУТР	Международный уголовный трибунал по Руанде
МУТЮ	Международный уголовный трибунал по бывшей Югославии
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ОБСЕ	Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе

ОДВЗЯИ	Организация Договора о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний
ОИГ	Объединенная инспекционная группа системы Организации Объединенных Наций
ОМО	Отдел медицинского обслуживания
"ООН-Женщины"	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин
ОПР	общеорганизационное планирование ресурсов
ПАОЗ	Панамериканская организация здравоохранения
ПМ	премиальные мили
ППГ	Программа преимущественно используемых гостиниц
ПР	программа работы
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
СЛР	Сеть по вопросам людских ресурсов
СОБООН	Система обеспечения безопасности Организации Объединенных Наций
СОП	службы организации поездок
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
УНП	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности
УСВН	Управление служб внутреннего надзора Организации Объединенных Наций
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
Хабитат ООН	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам
ЦУООН	Центральные учреждения Организации Объединенных Наций
ЭКА	Экономическая комиссия для Африки
ЭКЛАК	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна
ЭСКАТО	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана
ЭСКЗА	Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии
ЮНВТО	Всемирная туристская организация Организации Объединенных Наций
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде

ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНОВ	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене
ЮНОГ	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве
ЮНОН	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения





## I. Введение

### История вопроса

1. В рамках своей программы на 2012 год Объединенная инспекционная группа (ОИГ) провела в январе–ноябре 2012 года рассмотрение вопроса "Заме-на причитающихся сотрудникам пособий единовременными выплатами" на ос-нове предложения, представленного Департаментом по вопросам управления (ДУ) Секретариата Организации Объединенных Наций. Тема была ранее вклю-чена в программу работы на 2010 год, однако, узнав, что Секретариат нанял консультанта для проведения всестороннего изучения вопроса об упрощении и оптимизации выплат и льгот, ОИГ постановила отложить свое рассмотрение этого вопроса. В этом исследовании, завершеном в конце мая 2010 года, со-держалось 27 предложений о реформах, ряд из которых был связан с единове-ренными (паушальными) выплатами.

2. В августе 2011 года ДУ подтвердил, что на основе майского 2010 года доклада не было предпринято сколь-нибудь существенных мер в отношении ва-риантов единовременных выплат (ЕВ). Так, предложенный метод учета дально-сти поездки при расчете ЕВ не был проработан, поскольку любое изменение нынешней 75-процентной нормы полного экономического тарифа потребует ут-верждения Генеральной Ассамблеей. Поскольку более десятка организаций – участниц ОИГ поддержали и приветствовали включение этой темы в програм-му работы (ПР), ОИГ постановила вернуть ее в нынешнюю ПР.

3. ЕВ вместо пособий и льгот на протяжении ряда лет приняты во многих организациях системы Организации Объединенных Наций применительно к поездкам в отпуск на родину, в счет пособия на образование и для посещения семьи. Некоторые организации распространили вариант ЕВ на поездки при приеме на службу, переводе на новое место службы и репатриации, а в послед-нее время – и на перевозку личного имущества. Приводится тот довод, что ис-пользование ЕВ ускоряет административные процедуры и позволяет организа-циям получить существенную экономию. Однако на практике имеются несоот-ветствия в том, что касается толкования и применения соответствующими ор-ганизациями системы Организации Объединенных Наций используемых про-центных норм, а также авиационного тарифа, взятого в качестве основы.

### Цели и сфера охвата

4. В докладе анализируется нынешнее и возможное в будущем применение варианта ЕВ в случае отдельных льгот для определения того, позволяет ли их использование получить экономию административных расходов и создать более гибкие условия для сотрудников при отсутствии существенных финансовых по-следствий. В нем рассмотрен вопрос о том, имеется ли необходимость унифи-кации ныне действующих процедур ЕВ и установления приемлемых и согласо-ванных критериев расчета и процедурных правил, в частности в целях обеспе-чения справедливого отношения к сотрудникам, работающим в разных органи-зациях системы Организации Объединенных Наций, особенно к сотрудникам в одном и том же месте службы.

5. Основное внимание в докладе уделяется использованию варианта ЕВ в двух основных областях: поездки в отпуск на родину и другие льготы по прое-зду, а также перевозка личного имущества. В нем не рассматривается его

применение в случае пособия на образование, поскольку этот вопрос находится на рассмотрении Комиссии по международной гражданской службе (КМГС).

6. В нем также рассматривается вопрос о суточных в официальных поездках, выплачиваемых авансом вместо возмещения фактически понесенных расходов, что, таким образом, позволяет приравнивать их к ЕВ. Наконец, в нем затрагиваются некоторые аспекты нынешней практики ЕВ, касающейся поездок в отпуск на родину, где необходима дополнительная унификация.

#### **Методика**

7. В соответствии с внутренними стандартами и руководящими принципами ОИГ методика, использовавшаяся при подготовке настоящего доклада, включала в себя подробную теоретическую проработку вопроса, проведение анкетирования, бесед и углубленного анализа.

8. Инспекторами были проведены личные встречи и беседы в формате теле/видеоконференций, а также поездки на места в отдельные международные организации и структуры в Бангкоке, Вашингтоне, Вене, Женеве, Найроби, Нью-Йорке и Риме. Они также встретились с должностными лицами Международной ассоциации воздушного транспорта (ИАТА) в Женеве.

9. У всех организаций системы Организации Объединенных Наций и у организаций – членов Сети по вопросам людских ресурсов (СЛР) Координационного совета руководителей (КСР), ответивших на вопросы анкеты, были запрошены замечания по проекту доклада, которые были учтены при его доработке.

10. В соответствии с пунктом 2 статьи 11 статута ОИГ настоящий доклад был доработан после консультаций между Инспекторами, чтобы взвесить предлагаемые в нем выводы и рекомендации с учетом коллективного мнения группы.

11. Для облегчения работы с докладом, выполнения содержащихся в нем рекомендаций и контроля за их выполнением в приложении 5 приводится таблица с указанием того, представляется ли этот доклад соответствующим организациям для принятия мер или для сведения. В таблице выделяются те рекомендации, которые имеют актуальное значение для каждой организации, и указывается, требуется ли для их выполнения решение директивного или руководящего органа организации, или же меры по ним могут быть приняты исполнительным главой.

12. Инспекторы хотели бы выразить свою признательность всем, кто оказал им содействие в подготовке настоящего доклада, в особенности тем, кто принял участие в беседах, ответил на вопросы анкеты и с такой готовностью поделился своими знаниями и опытом.

## **II. Единовременные выплаты**

### **A. Определение и эволюция варианта единовременной выплаты при поездках в отпуск на родину**

13. Вариант ЕВ – получение сотрудником выплаты в качестве альтернативы или замены его установленных правилами организации (проездных) льгот предусмотрен в соответствующих правилах о персонале, инструкциях и процеду-

рах. ЕВ представляет собой выплату, охватывающую все аспекты конкретной используемой (проездной) льготы<sup>1</sup>.

14. Вариант ЕВ был первоначально принят применительно к поездкам в отпуск на родину в контексте достижения финансовой экономии и упрощения обременительного процесса. В этой связи в 1987 году была образована рабочая группа в составе представителей различных подразделений Секретариата Организации Объединенных Наций для рассмотрения ряда аспектов варианта ЕВ<sup>2</sup>. Группа пришла к выводу, что внедрение системы ЕВ на дифференцированной экспериментальной основе привело бы к прямой экономии финансовых средств, а также к сокращению административных расходов Организации. Она отметила, что аналогичная практика уже внедрена в Международном агентстве по атомной энергии (МАГАТЭ) и Организации Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) и дала положительные результаты<sup>3</sup>.

15. Таким образом, система ЕВ была внедрена на экспериментальной основе в Центральных учреждениях в Нью-Йорке в марте 1990 года<sup>4</sup>, распространена на другие постоянные места службы в 1992 году<sup>5</sup> и впоследствии неоднократно продлевалась<sup>6</sup>. В этой связи Комиссия ревизоров Организации Объединенных Наций в 1994 году высказалась по поводу варианта ЕВ и его технических аспектов<sup>7</sup>, отметив, что, хотя не было проведено анализа функциональных и финансовых преимуществ этой системы, она была распространена на персонал за пределами Центральных учреждений<sup>8</sup>. В марте 1995 года Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря "продолжать следить за издержками и выгодами, которые имеет Организация в результате применения системы паушальных выплат, в том числе провести анализ уровня материального стимула, предлагаемого персоналу при нынешнем порядке выплаты 75%, и внести все необходимые коррективы, с тем чтобы исключить возможность злоупотреблений при использовании этой системы"<sup>9</sup>. Инспекторы отмечают, что Группа оформления поездок секретариата подтвердила Управлению служб внутреннего надзора (УСВН), что "в последнее время не было проведено какого-либо

<sup>1</sup> WHO, Information Note 18/2008, "Lump Sum Options for Statutory Travel", effective date 1 July 2008.

<sup>2</sup> Бюджет по программам на двухгодичный период 1994–1995 годов, "Система паушальных выплат для оплаты проезда воздушным транспортом вместо предоставления Организацией авиабилетов и соответствующих материальных прав в связи с поездками в отпуск на родину, поездками в рамках системы субсидирования образования и поездками в целях посещения семьи". Доклад Генерального секретаря A7C.5/50/50, 28 декабря 1995 года, пункт 8.

<sup>3</sup> Productivity Improvements: Travel Arrangements and Procedures: Report of the CCAQ Working Party, ACC/1988/FB/R.7. В ЮНИДО сумма ЕВ соответствует 80% экскурсионного тарифа, расходов на проезд в аэропорт и из аэропорта и расходов на перевозку 10 кг перевеса багажа. В МАГАТЭ ЕВ рассчитывается по той же формуле, за исключением того, что не включается сумма в счет перевеса багажа и допускается использование любого вида транспорта. При обеих системах обеспечивается возмещение фактических расходов на какую-либо перевозку личного имущества, р. 9.

<sup>4</sup> ST/IC/1990/13, "Option of a lump-sum payment for travel by air in lieu of provision by the organization of travel tickets and related entitlements on home leave, education grant and family visit travel", of 19 March 1990.

<sup>5</sup> См. ST/IC/1990/13/Amend. 2 of 15 July 1992, Amend 3 of 11 June 1993, Amend. 4 of 5 January 1995, Amend. 5 of 28 December 1995.

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> A/49/804.

<sup>8</sup> Ibid, para 247.

<sup>9</sup> A/RES/49/216, para 9.

исследования, подтверждающего, что практика предоставления единовременных выплат в размере 75% полного тарифа экономического класса действительно основана на эффективной с точки зрения затрат ставке"<sup>10</sup>.

16. В последний раз, когда срок продления системы ЕВ истекал 31 декабря 1995 года, Генеральный секретарь продлил срок действия системы ЕВ для поездок воздушным транспортом в отпуск на родину, в связи с субсидией на образование и для посещения семьи без каких-либо изменений до тех пор, пока Генеральная Ассамблея не примет окончательное решение по данному вопросу<sup>11</sup>. В 2006 году система ЕВ была расширена и стала охватывать поездки при репатриации или уходе со службы<sup>12</sup>.

17. Хотя Секретариат Организации Объединенных Наций сохранил порядок ЕВ применительно к указанным выше льготам по положенным сотрудникам поездкам, другие организации/структуры распространили его применение на другие льготы по проезду, включая специальные поездки в счет пособия на образование, поездки при первоначальном назначении и назначении на новое место службы, а также для отдыха и восстановления сил<sup>13</sup> и в связи с чрезвычайными ситуациями и учебными мероприятиями на стороне или в штаб-квартире (см. приложение 1).

## В. Исчисление суммы единовременной выплаты

18. В своем докладе от 28 декабря 1995 года о ЕВ для оплаты проезда Генеральный секретарь указал, что использование варианта ЕВ привело к денежной экономии, оцениваемой в общей сложности в сумме свыше 6,7 млн долл. США за шестилетний период<sup>14</sup>. Однако в своем докладе 1997 года УСВН высказало мнение, что эта цифра завышена<sup>15</sup>.

19. Например, было принято то допущение, что все совершающие поездки сотрудники, которые выбрали вариант ЕВ, использовали бы положенную им норму проезда и соответствующие льготы в размере 100%, если бы они предпочли обычные условия проезда<sup>16</sup>. Когда УСВН рассмотрело данные по примерно 240 сотрудникам, выезжавшим в период с января по сентябрь 1995 года

<sup>10</sup> OIOS Audit Report of 27 October 2009, Assignment No. AH2008/523/04, "Официальные общие правила оформления поездок обычно соблюдаются, однако должны быть изучены на предмет определения того, являются ли они эффективными и действенными, а также распространяются и понимаются должным образом", пара 26.

<sup>11</sup> ST/IC/1990/Amend.5 и A/C.5/50/50, "Системы паушальных выплат для оплаты проезда воздушным транспортом вместо предоставления Организацией авиабилетов и соответствующих материальных прав в связи с поездками в отпуск на родину, поездками в рамках системы субсидирования образования и поездками в целях посещения семьи – доклад Генерального секретаря", пункт 29.

<sup>12</sup> ST/AI/2006/4, "Official travel", section 10.

<sup>13</sup> Секретариат также распространил действие системы ЕВ на поездки для отдыха и восстановления сил в отсутствие рейсов Организации Объединенных Наций в соответствии с рекомендацией КМГС, утвержденной Генеральной Ассамблеей на шестьдесят пятой сессии.

<sup>14</sup> A/C.5/50/50.

<sup>15</sup> AM96/49, "Management Audit of United Nations Travel", OIOS, 14 May 1997.

<sup>16</sup> Ibid., para 50, т.е. одна промежуточная остановки в пути продолжительностью больше 10 часов на поездку, две остановки на поездку продолжительностью свыше 16 часов, соответствующие суточные и оплата расходов на проезд в аэропорт и из аэропорта и 10 кг перевеса сопровождаемого багажа на рейс на совершающее поездку лицо.

в отпуск на родину и выбравшим обычные условия проезда, оно отметило, что "примерно 42% имевших право на промежуточную остановку фактически воспользовались им, а правом на оплату перевеса сопровождаемого багажа воспользовались примерно 11% совершавших поездку лиц"<sup>17</sup>. УСВН также отметило, что экономия расходов рассчитывалась по устаревшим нормам суточных 1990 года и что сопоставительная статистика не включала некоторые расходы организации по оказанию паспортных и визовых услуг при использовании обычных условий проезда<sup>18</sup>.

20. УСВН оценило достоверность и точность статистики ЕВ, подготовленной другими местами службы, на которую приходилась значительная часть указанной выше оценочной суммы общей экономии расходов в 6,7 млн. долл. США<sup>19</sup>. УСВН пришло к выводу, что в силу ограниченности данных определить фактическую сумму экономии практически невозможно. Кроме того, оно отметило, что при внедрении системы ЕВ "не было реализовано какого-либо структурированного метода оценки, который позволял бы систематически фиксировать административную экономию"<sup>20</sup>. Хотя был сделан тот вывод, что нагрузка, связанная с обработкой заявлений и организацией перевозки имущества сократилась, она выросла в тех случаях, когда нагрузка была связана с начислением ЕВ в счет льгот в группе оформления поездок, административных канцеляриях и для совершающих поездки лиц<sup>21</sup>.

21. УСВН провело в июне 1996 года аналогичную проверку в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве (ЮНОГ), по итогам которой оно пришло к сходным выводам. Так, в 29 случаях из 32 рассмотренных фактические суммы ЕВ были выше прогнозируемых расходов на поездки в обычном порядке (включая авиабилеты, промежуточные остановки, суточные и расходы на проезд в аэропорт), и вариант ЕВ давал экономию только в тех случаях, когда учитывались расходы на перевес багажа и несопровождаемый багаж<sup>22</sup>.

22. Хотя вариант ЕВ был принят многими организациями и структурами, тот факт, что большинство международных организаций и структур, ответивших на анкету инспекторов, подтвердили, что после внедрения системы ЕВ практически не было проведено анализа затрат и полезного эффекта, вызывает удивление. Те же организации, которые провели анализ варианта ЕВ, в итоге, как правило, пришли к сокращению суммы ЕВ по отношению к авиационному тарифу, например в ВОЗ сумма ЕВ была сокращена в августе 1990 года с 90% полного авиатарифа ИАТА до 80%, что стало мерой повышения эффективности, а в последнее время в ИКАО этот процент был сокращен с 75% до 65% полного авиационного тарифа экономического класса<sup>23</sup>. Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) сообщила инспекторам, что периодический анализ осуществления системы ЕВ показывает, что этим вариантом пользуется примерно одна и та же доля сотрудников, и этот факт явно подтверждает сохраняющуюся обоснованность применяемой методики.

23. Таким образом, инспекторы считают, что сотрудники могут выбирать вариант ЕВ в том случае, когда для них это представляет интерес (с точки зрения

<sup>17</sup> Ibid., para 51.

<sup>18</sup> Ibid., paras 51 and 52.

<sup>19</sup> Ibid., para 53.

<sup>20</sup> Ibid., para 54.

<sup>21</sup> Ibid., para 54.

<sup>22</sup> Ibid., para 53.

<sup>23</sup> ICAO, Staff Notice No. 5337, "Amendments to Staff Rule 107.1 – Travel", dated 16 August, 2010; UNESCO, WHO, ответ на вопросы анкеты инспекторов.

затрат или удобства), а организация предоставляет денежную льготу, чтобы сотрудник согласился с пониженной нормой проезда, в обмен на уменьшение издержек, связанных с административным оформлением. В докладе ОИГ о нормах проезда 2004 года указывается, что размер ЕВ "в принципе должен стимулировать сотрудников выбирать его, чтобы тем самым достичь цели снижения административной нагрузки"<sup>24</sup>. По мнению инспектора – составителя доклада, "необходимо искать правильный баланс между необходимостью поощрять использование единовременной выплаты и необходимостью обеспечения рационального использования ресурсов в целях достижения экономии, эффективности и результативности процедур"<sup>25</sup>.

24. Принятие варианта ЕВ, по мнению опрошенных, представляет собой обоюдовыгодный сценарий и для сотрудников, и для организаций. Вместе с тем инспекторы отмечают, что **осуществление варианта ЕВ связан с существенными расходами для государств-членов, финансирующих бюджеты соответствующих организаций.** В свете нынешнего финансового кризиса организациям и в определенной степени их сотрудникам следует проявлять бюджетную ответственность, и обеим сторонам следует проявлять инициативу и работать друг с другом, стремясь к сокращению расходов, связанных с использованием норм проезда сотрудников, не дожидаясь того момента, когда такое снижение будет спущено им сверху. **Инспекторы подчеркивают, что исполнительным главам организаций и структур системы Организации Объединенных Наций следует подать здесь свой пример.**

## С. Поездки в отпуск на родину

### Вариант единовременной выплаты

25. Когда в 1987 году была созвана рабочая группа для составления методики расчетов по варианту ЕВ (см. пункт 14), не было достигнуто единого мнения об основе исчисления суммы ЕВ, хотя и была достигнута та договоренность, что такая основа должна быть достаточно привлекательной для сотрудников. В этой связи было представлено два варианта<sup>26</sup>:

а) "выплата процентной доли (которая может достигать 80%) от стоимости применимых тарифов для проезда туристическим классом, в тех случаях, когда такие тарифы публикуются; и

б) выплата процентной доли (в пределах 60–75%) от стоимости применимых обычных тарифов для проезда экономическим классом, которые публикуются по всем пунктам назначения".

Поскольку рабочая группа не смогла представить убедительного обоснования выбора одного из указанных выше вариантов, Генеральный секретарь решил, что ЕВ будут установлены в сумме 75% стоимости полного неограниченного тарифа для проезда экономическим классом<sup>27</sup>. Следует отметить, что УСВН также не смогло определить, как в итоге была выбрана указанная выше процентная доля<sup>28</sup>.

<sup>24</sup> JIU/REP/2004/10, пункт 59.

<sup>25</sup> Там же, пункт 60.

<sup>26</sup> A/C.5/50/50, пункт 9.

<sup>27</sup> Там же, пункт 11.

<sup>28</sup> AM/96/49, "Management Audit of United Nations Travel", OIOS, 14 May 1997, para 59.

26. Хотя большинство международных организаций и структур, которым была разослана анкета, стали использовать основу расчета ЕВ, принятую Секретариатом Организации Объединенных Наций, другие ее не используют, что создает перекося в нормах проезда в отпуск на родину между пользующимися ими сотрудниками соответствующих организаций. Это иллюстрируется в таблице 1 ниже. Несмотря на указанное выше, сотрудники, пользующимися своим правом на отпуск на родину, как правило, выбирают вариант ЕВ (см. приложение 2). Инспекторы также хотели бы отметить, что основа расчета ЕВ не одинакова для всех установленных правилами поездок (см. приложение 1) и что имеются различия между используемыми авиационными тарифами.

Таблица 1

**Основа расчета единовременной выплаты применительно к поездкам в отпуск на родину**

*Метод расчетов суммы ЕВ в случае отпуска на родину*

*39 организаций/структур; 7 различных методов, включая 2 тарифных класса и 6 разных процентных норм*

*Источник: анкета инспекторов*

Самый низкий тариф проезда экономическим классом	Доля полного тарифа для проезда экономическим классом (%)				
	50	60	65	75	80 100
Всемирный банк	ОДВЗЯИ ЮНЕСКО	ИКАО, ВПС	ЭКА, ЕЭК, ЭКЛАК, ЭСКАТО, ЭСКЗА, МАГАТЭ, ПАОЗ, ЮНКТАД, ПРООН, ЮНЕП, ЮНФПА, УВКБ, ЦУООН, ЮНИДО, ЮНОГ, ЮНОН, ЮНОПС, ЮНОВ, Хабитат-ООН, "ООН-Женщины"	АБР, МСЭ, МОТ	МВФ
	ОЭСР (55, 65, 75 в зависимости от пункта следования)	ВОЗ (средний неограниченный тариф для проезда экономическим классом); ОБСЕ (минимальный публикуемый неограниченный тариф); БАПОР (тариф в списке ИАТА); ИМО (тариф YU ИАТА); ФАО, МФСР, ВПП (полный неограниченный тариф, публикуемый ИАТА)	ВОИС (тариф для проезда экономическим классом – этот метод находится на рассмотрении)		

27. В своей анкете инспекторы просили организации, штаб-квартиры которых находятся в отобранных местах службы, представить данные о расходах на проезд сотрудника и членов его семьи (двое взрослых и двое детей в возрасте восьми лет и одного года), пользующихся его правом на проезд в отпуск на родину из города А в город В с выездом 7 декабря 2012 года и возвращением

3 января 2013 года со всеми причитающимися льготами и суммой к выплате по варианту ЕВ. Результаты показаны ниже в таблице 2.

Таблица 2

**Поездка в отпуск на родину – единовременная выплата и положенные нормы проезда**

(в долл. США)

<i>Пары городов и организации</i>	<i>Сумма стоимости билетов при покупке организацией<sup>1</sup></i>	<i>Сумма стоимости всех льгот по проезду<sup>2</sup></i>	<i>Сумма по варианту ЕВ<sup>3</sup></i>	<i>Экономия/потеря при использовании ЕВ</i>
<b>Женева–Пекин</b>				
ЮНОГ	3 692,00	14 338,00	9 514,00	4 824,00
УВКБ	2 127,00	4 822,00	9 514,00	–4 692,00
ВОЗ	3 384,94	11 714,94	15 662,00	–3 947,06
МОТ	9 326,00	10 624,50	18 912,00	–8 287,50
МСЭ	5 919,54	7 519,02	21 136,88	–13 717,86
ВМО	3 880,00	9 406,00	23 866,00	–14 460,00
ВОИС	24 410,68	30 090,78	45 949,76	–15 858,98
<b>Нью-Йорк–Сидней</b>				
ЮНИСЕФ	20 206,00		20 206,00	
ЮНФПА	32 760,00		24 570,00	
"ООН–Женщины"	32 760,00		24 570,00	
ЮНОПС	–	24 570,00	24 570,00	
ПРООН	11 154,00	14 850,00	24 570,00	–9 720,00
ЦУООН	7 680,44	15 485,44	28 088,00	–12 602,56
<b>Рим–Сидней</b>				
ВПП	15 400,00	27 400,00	10 885,00	16 515,00
ФАО	14 648,45		14 755,90	–107,45
<b>Вена–Сидней</b>				
ОДВЗЯИ	9 615,62	15 950,63	4 806,60	11 144,03
УНП	7 290,00	8 006,00	10 868,00	–2 862,00
МАГАТЭ	7 454,98	15 762,98	14 057,78	1 705,20
ОБСЕ	6 895,70	7 168,70	14 962,00	–7 793,30
ЮНИДО	8 152,00	10 292,00	18 750,00	–8 458,00
<b>Вашингтон–Буэнос-Айрес</b>				
МВФ	32 756,00	43 756,00	43 756,00	
ПАОЗ	11 955,10	13 365,10	9 894,00	3 471,10
Всемирный банк	4 932,00	9 429,50	10 599,50	–1 170,00
<b>Бангкок–Сидней</b>				
ЭСКАТО	4 280	11 668,00	9 530,00	2 318,00

<sup>1</sup> Только авиабилеты (включая налоги и сборы).

<sup>2</sup> Авиабилет плюс сопутствующие льготы по проезду.

<sup>3</sup> Процентная доля авиатарифа (исключая налоги и сборы).

<sup>4</sup> Исключая расходы на отправку несопровождаемого багажа.



28. По просьбе инспекторов Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби (ЮНОН) составило подборку заявлений на отпуск на родину (число билетов) за период шести недель с июня по июль 2012 года. Результаты представлены в таблице 3 ниже. Несмотря на малый размер выборки, она отражает нынешние тенденции.

Таблица 3

**Отпуск на родину: сопоставление единовременной выплаты и стоимости билетов – ЮНОН**

Вариант	Число заявлений	Число билетов	Общие расходы на единовременные выплаты (ЕВ)	Общие расходы на билеты (в случае покупки организацией)	Разница между ЕВ и стоимостью билетов
Единовременная выплата	29	57	106 060,49 долл. США	82 366,23 долл. США	23 694,26 долл. США
			Общая сумма единовременных выплат (ЕВ) (при их предоставлении организацией)	Общая стоимость авиабилетов (в случае их покупки организацией)	
Авиабилеты	4	21	19 496,25 долл. США	18 985,05 долл. США	511,20 долл. США

29. ЮНОН подтвердило, что в нем используется самый низкий "неограниченный" тариф для проезда экономическим классом конкретной авиакомпании, на основе которого проводится расчет суммы ЕВ. В свете указанного выше организация могла бы сэкономить средства, если бы большее число сотрудников выбрали вариант покупки билетов. Из 21 билета, купленного организацией, лишь четыре билета до Катманду стоили дороже предложенной суммы ЕВ<sup>29</sup>. В данном случае стоимость билета была выше, поскольку протяженность маршрута была больше, а возможности следования прямым рейсом в данный пункт следования были ограниченными.

### Классификация авиатарифов

30. Поскольку суммы ЕВ рассчитываются исходя из действующих авиатарифов, необходимо остановиться на том, что представляют из себя такие авиатарифы. Инспекторы хотели бы отметить, что при введении системы ЕВ имелось ограниченное число видов авиатарифов, тогда как сейчас ситуация изменилась. В большинстве организаций в качестве основы для расчета суммы ЕВ используется термин "полный" авиатариф экономического класса. Инспекторы отмечают, что предложения Генерального секретаря о поездках воздушным транспортом от 31 января 2012 года включают предложение Генеральной Ассамблеи рассмотреть возможность замены фразы "75% от полного тарифа на проезд экономическим классом" фразой "75% от наименее ограничительного тарифа на проезд экономическим классом" наименее дорогостоящего авиаперевозчика, выполняющего регулярные рейсы, при расчете сумм ЕВ<sup>30</sup>. Это, нако-

<sup>29</sup> Только в одном из четырех случаев (покупки билетов организацией) также подавались заявления об оплате/возмещении в счет положенных льгот по проезду.

<sup>30</sup> А/66/676, "Предложения по более эффективному и экономичному использованию ресурсов, выделяемых на поездки воздушным транспортом – доклад Генерального секретаря", пункт 24.

нец, внесет ясность в отношении того, что представляет собой "полный авиатариф экономического класса" или "полный тариф на проезд экономическим классом ИАТА", поскольку на воздушном транспорте такая терминология не используется. При этом Генеральному секретарю, тем не менее, необходимо было бы определить термин "наименее ограничительный тариф на проезд экономическим классом".

31. Коды авиатарифов основаны на резолюции 728 ИАТА "Обозначение кодов пассажирских билетов и багажных квитанций", где указывается, что "код вида тарифа" "дает информацию в отношении вида тарифа, класса проезда, минимального и максимального срока действительности, права бронирования, сезонности, даты вылета и рекламных или продажных ограничений". В таблице 4 ниже представлены примеры таких ограничений. В рубрике "Категория экономического/туристического класса" насчитывается 13 кодов, первый из которых – "улучшенный экономический/туристический класс", обозначаемый буквой W, после которого следует "экономический/туристический класс", обозначаемый литерами S и Y, и другие – "экономический/туристический класс со скидкой", обозначаемые другими буквами. Исходя из изложенного выше, вид тарифа для расчета суммы ЕВ определяется кодами S или Y, поскольку такой тариф ближе всего к "полному" или "неограниченному" авиатарифу, термину, содержащемуся в положениях и правилах организаций.

Таблица 4

**Ограничения на перевозку по авиабилету**

<i>Категории</i>	<i>Примеры ограничений</i>	<i>Неограниченные тарифы (YIF/CIF/FIF)</i>	<i>Ограниченные тарифы – экскурсионные (МЕЕ6М)</i>	<i>Ограниченные тарифы (например, экскурсионные)</i>
Право на получение	Только для молодых пассажиров, только для пожилых пассажиров	нет	нет	нет
Дата/время вылета	Вылет до 8 ч. 00 м., после 23 ч. 00 м.	любая дата, любое время	любая дата, любое время	любая дата, любое время
Сезонная поездка	Применяется тариф на пиковый период	нет	сезон высокого спроса, сезон низкого спроса	сезоны высокого и низкого спроса
Ограничения по рейсу	Не допускается для рейса 1234, разрешается только для рейса xxxx	все рейсы	все рейсы	все рейсы
Бронирование и выписка билетов	Бронирование и выписка билетов не позднее 7 дней до вылета	любое время	любое время	билет должен быть выписан в момент заказа
Минимальная продолжительность пребывания	Минимальная продолжительность пребывания в пункте следования – 5 дней	ноль	4 дня	7 дней

<i>Категории</i>	<i>Примеры ограничений</i>	<i>Неограниченные тарифы (YIF/CIF/FIF)</i>	<i>Ограниченные тарифы – экскурсионные (МЕЕ6М)</i>	<i>Ограниченные тарифы (например, экскурсионные)</i>
Максимальная продолжительность пребывания	Максимальная продолжительность пребывания до вылета обратно – 3 месяца	один год	6 месяцев	1 месяц
Промежуточные остановки	Разрешается только одна в каждом направлении	без ограничений	одна в каждом направлении	не разрешаются
Пересадки	Разрешается только одна в каждом направлении	без ограничений	3 в каждом направлении	2 в каждом направлении
Закрытые даты	Не бронируются билеты на период с Рождества по Новый год	без ограничений	без ограничений	не бронируется на период хаджа/умры
Дополнительные сборы	В период пикового спроса начисляется дополнительный сбор в долл. США на отлеты	не предусмотрено	не предусмотрено	не предусмотрено
Поездки детей	Ребенок должен следовать в сопровождении пассажира, купившего билет по взрослому тарифу	без ограничений	без ограничений	без ограничений
Ограничения на продажу	Билет должен быть приобретен в стране xx	без ограничений	без ограничений	без ограничений
Штрафные санкции	Взимается сбор за обмен/возврат авиабилета в долл. США	без ограничений	возврат стоимости производится при удержании 100 долл. США	возврат стоимости авиабилета не производится

32. До введения "гибких тарифов" ИАТА (см. ниже) базовым уровнем для публиковавшихся ИАТА тарифов на перевозку по одному маршруту разными авиакомпаниями служил согласованный конференционный тариф (YU). Этот тариф, часто самый высокий на рынке, согласованный и установленный авиакомпаниями, использовался для сотрудничества авиакомпаний по перевозкам пассажиров несколькими авиакомпаниями и для целей расчетов между ними. Инспекторы были информированы о том, что организации обычно используют в качестве основы для варианта EV тариф для проезда экономическим классом (Y) конкретной авиакомпании, а при отсутствии такого тарифа (по коммерческим соображениям) – тариф YU. Некоторые могут пользоваться тарифом YU, несмотря на наличие тарифа экономического класса Y конкретной авиакомпании для данной пары городов. Поскольку используется термин "полный экономический класс", а не код авиатарифа, правилами организации допускается использование любого тарифа из этих двух.

33. Использование в качестве основы расчета ЕВ тарифа для проезда экономическим классом Y конкретной авиакомпании также сопряжено с проблемами. Поскольку авиатарифы постоянно меняются – работники отрасли называют их "движущимся объектом" – конъюнктура на рынке будет затрагивать ценообразование. Иными словами, авиатарифы могут расти/снижаться, и имеются случаи, когда сотрудник получит меньшую сумму ЕВ, чем в прошлый раз.

34. Другой критерий выбора авиатарифа – то, что он должен обеспечить следование наиболее прямым и экономичным маршрутом. Инспекторы понимают, что самый прямой маршрут не всегда будет самым дешевым, однако в плане удобства/комфорта сотрудников следование прямым маршрутом не вызывает возражений. Выбор маршрута сказывается на цене билета в тех случаях, когда прямого рейса не имеется. Если используется самый низкий тариф экономического класса Y конкретной авиакомпании, маршрут может не подходить для совершающего поездку лица по тем или иным причинам. Однако в силу того что тарифы экономического класса Y конкретных авиакомпаний используются только для целей определения базового уровня, главным критерием должна служить цена, поскольку понимается, что сумма ЕВ будет достаточной для покупки авиабилета с учетом соображений удобства и комфорта сотрудника.

35. Организации, которые рассчитывают сумму ЕВ на основе стоимости авиабилета у "наименее дорогостоящего авиаперевозчика, выполняющего регулярные рейсы", не должны пользоваться тарифами YY (ИАТА). Тариф YY – это не тариф "авиаперевозчика, выполняющего регулярный рейс", и одинаков для всех авиакомпаний. Кроме того, распространение альянсов авиакомпаний<sup>31</sup> (которые разрешают поездки самолетами друг друга) и договоренностей между авиакомпаниями об унификации тарифов создают ситуации, когда большинство пар городов обслуживаются авиакомпанией, которая имеет свои собственные "неограниченные тарифы", действительные для нее или тарифы, действующие в рамках альянса, которые существенно ниже тарифа YY. Именно поэтому, несмотря на то, что процентная доля ЕВ может быть одинаковой для большинства организаций (75%), тариф, на базе которого эта сумма рассчитана, может быть разным, если выбирается "самая дешевая авиакомпания, выполняющая регулярные рейсы". С 2007 года ИАТА разрабатывает и применяет механизм гибких тарифов, позволяющий рассчитывать основанные на тарифах ИАТА межлинейные тарифы в тех случаях, когда пассажирам необходимо лететь разными авиакомпаниями, чтобы добраться в пункт следования.

36. "Гибкие тарифы" (коды (в одну сторону) YIF и YOO) – новые многосторонние межлинейные тарифы, рассчитанные на основе опубликованных тарифов авиаперевозчиков. Их концепция проста: на данном рынке базовый тариф рассчитывается как средняя тарифов, работающих на данном рынке авиаперевозчиков, к которой плюсуется межлинейная надбавка, отражающая гибкость тарифа ИАТА<sup>32</sup>. Эти тарифы формируются под влиянием цен на рынке, будучи связаны с ними, и при этом клиенты, тем не менее, имеют возможность гибкости в плане условий и возможностей следования самолетами разных авиакомпаний. ИАТА публикует "гибкие тарифы", которые в 2012 году имели практически глобальный охват, на ежегодной основе; эти тарифы общедоступны и их выявление не требует специальной подготовки. Как и тариф YY, "гибкий тариф" в основном используется для организации перевозок и расчетов между разными авиакомпаниями, а не в качестве тарифа экономического класса конкретной авиакомпании.

<sup>31</sup> Например, Star Alliance, OneWorld, SkyTeam.

<sup>32</sup> Источник: IATA.

37. Первый анализ "гибких тарифов" ИАТА из Женевы, например, "показывает снижение цены, что выгодно для Организации с точки зрения использования ее ресурсов. Хотя некоторые маршруты не будут затронуты в ближайшее время новой структурой тарифов, на других маршрутах они окажут воздействие при определении положенных норм проезда. Возникнут также расхождения между местами следования, даже в пределах одного и того же региона мира, однако это уже имеет место при использовании тарифов, публикуемых ИАТА"<sup>33</sup>. Начиная с 1 сентября 2012 года "гибкий тариф" служит тарифом ИАТА YY после получения подтверждений от всех государств<sup>34</sup>.

#### **Решение по делу Уоррена**

38. Решение Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций по делу Уоррена<sup>35</sup> показательным в плане подводных камней, связанных с неточным определением терминов, с использованием которых рассчитывается размер ЕВ, что влечет за собой дополнительные расходы для организации. Заявитель, сотрудник ЮНОПС, просил выплатить единовременную сумму в счет поездки из Канберры в Женеву для себя и членов своей семьи. Основой расчетов ЮНОПС послужил "улучшенный экономический" тариф, предоставленный билетным агентством, а не тариф Y. При расчетах на основе первого из указанных тарифов сумма ЕВ составила 10 354 долл. США, в то время как, будучи рассчитана на основе тарифа Y, сумма, выплачиваемая сотруднику, составила бы 31 747 долл. США, разница в 21 393 долл. США.

39. Предметом судебного решения в данном деле стало толкование термина "полный тариф на проезд экономическим классом". Судья с полным основанием отметил, что при отсутствии определения "полного экономического тарифа" в правиле о персонале необходимо, как указывалось выше, исходить из авиатарифов ИАТА. Как таковой не может быть использован улучшенный экономический тариф (хотя он был и дешевле тарифа Y, он ограничивался только одной авиакомпанией). Сославшись на ранее опубликованные доклады ОИГ по вопросу о поездках<sup>36</sup>, трибунал далее постановил, что цель варианта ЕВ заключалась в том, чтобы создать стимул для персонала, который побуждал бы его выбирать этот вариант, и что предлагаемая сумма ЕВ не могла быть эквивалентной или близкой к фактической цене билетов, как это и имело место в деле Уоррена. Таким образом, жалобщику была присуждена сумма ЕВ, рассчитанная на основе тарифа Y.

#### **Премияльные мили**

40. Хотя большинство организаций не высказались тем или иным образом по вопросу об использовании "премиальных миль" применительно к положенному для сотрудника отпуску на родину, и такой порядок допускается в немногих из них<sup>37</sup>; некоторые организации (МВФ, ПАОЗ, УВКБ, ВОЗ и Всемирный банк)<sup>38</sup>

<sup>33</sup> Michael Cordier, Head, Travel and Internal Services, ITC, "Communication from Travel Services (TS) – Introduction of IATA Flexible Fares in the Global Published Fares Structure", внутренний меморандум для всех сотрудников (МТИЦ), 19 ноября 2009 года.

<sup>34</sup> Источник: ИАТА.

<sup>35</sup> UNDT, "Warren vs. Secretary-General of the United Nations", UNDT/2010/015, 27 January 2010.

<sup>36</sup> JIU/REP/1995/10, "Поездки в Организацию Объединенных Наций: вопросы эффективности и экономии расходов", JIU/REP/2004/10, "Унификация условий поездок во всей системе Организации Объединенных Наций".

<sup>37</sup> Например, см. UNOG Intranet, Lump-sum payment.

прямо запрещают их использование для этой цели, за исключением повышения класса проезда и других дополнительных льгот, таких как повышенная норма провоза багажа и возможность пользования залом для пассажиров первого класса в аэропортах.

41. Порядок, запрещающий использование премиальных миль, равно как и любых других форм личных бонусов для пассажиров<sup>39</sup>, при выборе варианта ЕВ предусматривает, что в тех случаях, когда сотрудник подает заявление о выплате единовременной суммы, он будет оплачивать свои расходы по проезду самостоятельно; если же при использовании премиальных миль таких расходов не возникает или же они оказываются номинальными, ЕВ не производится, а если же она была получена, то подлежит возврату<sup>40</sup>. *Несмотря на предложение Генерального секретаря не поощрять сотрудников к использованию премиальных миль, полученных в результате официальных поездок, для личных целей*<sup>41</sup>, мы тем не менее полагаем, что сотрудники могли бы накапливать премиальные мили за счет частных поездок, а также поездок за счет бонусных программ по кредитным картам.

#### **Разрешение службы безопасности для поездок в отпуск на родину**

42. Хотя большинство организаций проводят различие между поездками в счет положенных сотруднику льгот и официальными поездками, Инспекторы хотели бы отметить, что согласно Наставлению об общих правилах безопасности Системы обеспечения безопасности Организации Объединенных Наций (СОБООН) по вопросу разрешений службы безопасности, "официальные поездки" включают в себя официальные поездки в отпуск на родину или другие поездки в счет положенных льгот, в тех случаях, когда расходы на поездку несут организации системы Организации Объединенных Наций. Это правило применяется вне зависимости от того, совершается ли официальная поездка воздушным, морским или наземным транспортом либо каким-либо их сочетанием"<sup>42</sup>.

43. Инспекторы далее хотели бы отметить, что "сотрудники системы Организации Объединенных Наций и все пользующиеся льготами члены их семей обязаны получить разрешение службы безопасности для выезда в любые официальные поездки вне зависимости от места, и они не могут начать официальную поездку, не получив его"<sup>43</sup>. "Личные поездки, в том числе в ежегодный отпуск, не являются официальными поездками и не требуют разрешения службы безопасности"<sup>44</sup>.

<sup>38</sup> Хотя УВКБ запрещает использование премиальных миль, оно не требует от сотрудника представления счета за купленные билеты.

<sup>39</sup> WHO eManual, para 170.

<sup>40</sup> UNHCR Staff Administration and Management Circular No. 36: Use of Free "Air Mile" Tickets for Home Leave Travel under the Lumpsum Option", paras 2 and 3.

<sup>41</sup> A/66/676, предложения по более эффективному и экономичному использованию ресурсов, выделяемых на поездки воздушным транспортом".

<sup>42</sup> UNSMS Security Policy Manual, chapter V, section A, para 8.

<sup>43</sup> Ibid., para 5.

<sup>44</sup> Ibid., paras. 5 and 26.

### **Приостановление действия системы единовременных выплат при поездках в отпуск на родину**

44. Когда была введена система ЕВ, руководство справедливо исходило из того, что, поскольку не было изменено каких-либо положений о персонале, нет необходимости получения предварительного согласия директивных органов, поскольку вводится лишь вариант, предоставляемый имеющим право на льготы сотрудникам. Таким образом, последующая отмена или приостановление действия этой системы не могут трактоваться как изменение существующей льготы. Иными словами, **вариант ЕВ не является льготой** как таковой, будучи методом, используемым для осуществления предусмотренной льготы.

45. В этой связи Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) сообщила своим сотрудникам/членам миссий, что вариант ЕВ приостанавливается с 1 февраля 2012 года на шестимесячный срок<sup>45</sup>, который впоследствии был продлен еще на шесть месяцев<sup>46</sup>.

46. Осуществление рекомендации ниже могло бы привести к усилению подотчетности.

#### **Рекомендация 1**

**Директивным/руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить своим соответствующим исполнительным главам подготовить доклад об использовании варианта единовременных выплат применительно к поездке в отпуск на родину, который, в частности, сопоставлял бы расходы на предоставление варианта единовременной выплаты с расходами на организацию поездки имеющих право на эти льготы работающих в штаб-квартире сотрудников за двухлетний период. По рассмотрении доклада директивному/руководящему органу следует в 2015 году принять решение о необходимости каких-либо мер, считающихся целесообразными.**

## **D. Перевозка личного имущества и домашних вещей**

47. Эта тема была рассмотрена в предыдущей записке ОИГ 2002 года, в которой "изучались различные системы перевозки имущества за счет организации, охватывающие введение системы ЕВ, как та была принята организациями системы Организации Объединенных Наций, которые ставят своей целью повышение административной эффективности для снижения расходов и содействие и повышение мобильности персонала"<sup>47</sup>.

48. Положение 7.1 для персонала Организации Объединенных Наций, касающееся расходов на проезд и перевозку имущества, гласит следующее: "С учетом условий и определений, установленных Генеральным секретарем, Организация Объединенных Наций в соответствующих случаях оплачивает

<sup>45</sup> OSCE Staff Circular No. 6/2011, 19 September 2011.

<sup>46</sup> OSCE Inter-office Memorandum, Period of the Suspension of the Lump Sum Option for Travel Estimates, 6 August 2012.

<sup>47</sup> "The option of a lump-sum payment as an alternative to the traditional shipment entitlements of staff: an overview of selected United Nations system organization", JIU/NOTE/2002/3, p. v.

путевые расходы сотрудников, их супруг/супругов и детей-иждивенцев"<sup>48</sup>. В положении 7.2 далее говорится: "С учетом условий и определений, установленных Генеральным секретарем, Организация Объединенных Наций в соответствующих случаях оплачивает расходы на полный переезд сотрудников"<sup>49</sup>. Аналогичные расходы оплачиваются для сотрудников всех организаций системы Организации Объединенных Наций с определенными различиями по весу груза и продолжительности срока работы (см. приложение 3, где представлен перечень выплат и льгот по организациям).

49. В 2001 году ПРООН, УВКБ и ЮНИСЕФ начали осуществление экспериментальных проектов, приняв вариант ЕВ (на глобальной основе) применительно к перевозке личного имущества, который в отличие от ЕВ в случае поездок в отпуск на родину не заменяет ныне действующего порядка перевозки имущества<sup>50</sup>. В январе 2001 года ВПП ввела вариант ЕВ из расчета 80% фактических расходов при переводе сотрудников в места службы с тяжелыми условиями категории D или E или "несемейные" места службы. Такой вариант не заменяет ныне действующего порядка перевозки имущества. Кроме того, в 2003 году такая система была распространена на поездки при первом назначении на службу, переводе на новое место службы и репатриации применительно ко всем местам службы<sup>51</sup>.

50. Предполагается, что сотрудники, выбравшие вариант ЕВ, сами предпримут необходимые меры по организации своего переезда, в основном не обращаясь за прямой административной помощью к организации. Считается, что сумма ЕВ охватывает все расходы на перевозку имущества и сопутствующие расходы, включая страхование на случаи потерь или повреждения личного имущества, таможенные платежи или сборы. Однако большинство организаций предоставляют в распоряжение сотрудников базу данных международных поставщиков услуг по организации переезда. Они также оказывают содействие сотрудникам в вопросах таможенного оформления, формальностей, связанных с ввозом и вывозом, а также выдачи справок и другой необходимой документации.

51. Инспекторам сообщили, что нынешняя сумма ЕВ в 10 000 долл. США на сотрудника без иждивенцев и 15 000 долл. США на сотрудника с иждивенцами<sup>52</sup> была рассчитана с использованием более высоких, чем глобальная сумма, средних фактических расходов при действующих системах использования прав на перевозку имущества и пересчитана с использованием весовых коэффициентов, призванных учесть другие элементы, такие как периодичность переездов, пересчет в авиационный тариф и география мест службы<sup>53</sup>. Тем не менее они отмечают, что эти суммы оставались неизменными на протяжении последних десяти лет и поэтому с учетом инфляции нынешняя сумма ЕВ долж-

<sup>48</sup> Положения о персонале, ST/SGB/2012/1.

<sup>49</sup> Ibid.

<sup>50</sup> UNDP/ADM/01/4, 19 January 2001; UNHCR Inter-office Memorandum No. 84/2001, Relocation grant, 24 October 2001.

<sup>51</sup> IU/Note/2002/3, para 37 и информация ВПП.

<sup>52</sup> Первоначальная сумма ЕВ, принятая ПРООН, составила 12 000 долл. США на сотрудника без иждивенцев и 18 000 долл. США на сотрудника с иждивенцами. Эти суммы были впоследствии сокращены до нынешнего уровня. В ВПП они составляют соответственно 9 000 долл. США и 13 500 долл. США.

<sup>53</sup> JIU/Note/2002/3, para 34(e).



на была составить соответственно 12 936,42 долл. США и 19 102,61 долл. США<sup>54</sup>.

52. Инспекторы согласны с прежним Консультативным комитетом по административным вопросам (ККАВ), что вариант ЕВ упрощает организацию деятельности по перевозке и переезду, давая возможность значительного сокращения административных расходов<sup>55</sup>. Однако они задаются вопросом об обоснованности метода использования глобальной единовременной выплаты, поскольку его применение может привести к неравному положению некоторых сотрудников при создании неоправданных выгод для других. Они были проинформированы Международным уголовным трибуналом по Руанде (МУТР) в Аруше (Танзания) о случае, когда два сотрудника (с иждивенцами) получили для переезда одну и ту же сумму ЕВ в 15 000 долл. США. При этом один из сотрудников переезжал в Женеву (Швейцария), а другой – в Найроби (Кения). Хотя подобного рода случаи неизбежны, необходимо должным образом рассмотреть возможность создания такой системы ЕВ, где за основу были бы взяты расходы на перевозку имущества в пределах географического района или из одного района в другой, как в случае ВПП.

53. Осуществление варианта ЕВ может затрагивать благополучие сотрудников. Организация переезда может сказаться на работоспособности и продуктивности сотрудника, поскольку, занимаясь всеми логистическими вопросами, сотрудник может отвлекаться от работы, тратя свое время на личные звонки, поиск в Интернете и т.п.<sup>56</sup>. Это может отрицательно повлиять на одиноких сотрудников, которым приходится самостоятельно заниматься организацией переезда, а также создать неоправданное бремя для тех сотрудников, которые направляются в места службы с тяжелыми условиями работы, где не имеется коммерческого рынка грузовых перевозок, и могут возникнуть трудности в решении вопросов с местными властями<sup>57</sup>. Следовательно, в случаях, подобных указанному выше, переездом сотрудников следует заниматься организациям, что также повышает мобильность персонала.

54. По указанным выше причинам некоторые организации не ввели варианта ЕВ для перевозки личного имущества (хотя многие из них рассматривают такую возможность в силу административных/финансовых соображений). Кроме того, сотрудники ФАО сообщили инспекторам, что, поскольку у них имеется единый поставщик транспортных услуг, который в свою очередь выполняет административные функции, ранее выполнявшиеся ими, их административные расходы в связи с перевозкой имущества значительно уменьшились. Они отметили, что средняя стоимость перевозки (на сотрудника в рамках всей системы) значительно меньше сумм, выделяемых по варианту ЕВ.

55. Кроме того, более вероятно, что сотрудники выберут вариант ЕВ, когда тот "более привлекательнее в финансовом плане возмещения фактических расходов"<sup>58</sup>. Инспекторы также отмечают, что во всех организациях, где предлага-

<sup>54</sup> Источник: Калькулятор инфляции по индексу потребительских цен (на сайте Министерства труда Соединенных Штатов: [http://www.bls.gov/data/inflation\\_calculator.htm](http://www.bls.gov/data/inflation_calculator.htm)): 10 000 долл. США 2001 года имеют ту же покупательную способность, что и 12 936,42 долл. США 2012 года, и аналогично 15 000 долл. США имеют эквивалентную покупательную способность 19 102 долл. США 2012 года.

<sup>55</sup> ACC/2000/13.

<sup>56</sup> JIU/Note/2002/3, para 52.

<sup>57</sup> Ibid.

<sup>58</sup> Ibid., para 43.

ется вариант ЕВ, сотруднику необходимо всего лишь подписать форму, подтверждающую получение причитающейся суммы. Не требуется ни подтверждения фактической перевозки, ни транспортной накладной. Это объясняется тем, что вариант ЕВ предоставляется для того, чтобы содействовать переезду сотрудника из пункта А в пункт Б, и сам факт выхода сотрудника на работу в новое место службы (или представление им подтверждения) служит подтверждением его переезда. **Это действительно снижает административные расходы, и инспекторы полагают, что такая практика могла бы быть распространена и на вариант ЕВ применительно к поездкам, оплачиваемым в соответствии с установленными правилами.**

## Е. Суточные

56. Применение "методов расчета единовременных выплат для определения расходов, которые часто трудно рассчитать, может облегчить административные процедуры и повысить эффективность"<sup>59</sup>. Таким образом, организации системы Организации Объединенных Наций, а также КМГС применяют концепцию ЕВ для решения разнообразных административных вопросов, включая выплату суточных сотрудникам в командировках и оплату расходов на проезд в аэропорт<sup>60</sup>.

57. КМГС издает циркуляр, содержащий таблицу ставок суточного пособия (в долларах США) для мест, в которых Организация Объединенных Наций ведет проектную деятельность или в которые должны совершать поездки сотрудники организации. Это пособие должно покрыть расходы на проживание, питание, расходы в счет подотчетных сумм и другие расходы лиц, совершающих поездки по линии Организации Объединенных Наций. Циркуляр пересматривается на ежемесячной основе с учетом колебаний валютных курсов и последних данных о ценах гостиниц и предприятий общественного питания<sup>61</sup>. Информация о нормах суточных приводится, в частности, по местам, датам и срокам начисления суточных, доле расходов на наем жилого помещения в общей сумме суточных и по продолжительности выплаты суточных, например, от одного дня до 30 дней или 60 дней, от 60 до 120 дней и свыше 60/120 дней. Предусмотрены также специальные нормы суточных, когда привлекаются определенные гостиницы или в ходе указанных пиковых периодов, например в период сессий Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке. Инспекторы отмечают, что информация предоставляется в электронном формате и может быть легко увязана с системой оформления поездок организации, что позволит учитывать соответствующую долю расходов на наем жилого помещения.

58. Хотя нормы КМГС применяются в широких масштабах, инспекторы отмечают, что "для удобства" некоторые организации (исключая ФАО, МАГАТЭ, ЮНЕСКО и ВПП) снижают суточные на 50% в случае размещения за счет Организации Объединенных Наций, правительства или соответствующего учреждения. Такой вычет устанавливается "независимо от вида предоставленного

<sup>59</sup> Ibid., p. 2.

<sup>60</sup> "Расходы на проезд в аэропорт" включают все понесенные расходы на такси (или другие виды транспорта), перегрузку багажа и все другие побочные расходы, связанные с поездкой в терминал авиаперевозчика и обратно. Источник: ICAO Staff Travel Rules.

<sup>61</sup> Источник: КМГС.

жилого помещения, включая размещение в казарме, на судне или в палатке"<sup>62</sup>. Как показывает более внимательное изучение, лишь в 69 из 1 075 мест в циркуляре КМГС (нормы суточных) расходы на размещение считаются равными 50% суточных и лишь в 15 местах расходы на размещение ниже 50-процентного порога (включая Пекин, Турин и Вена). Расходы на размещение во всех других местах выше 50% нормы суточных (в том числе в Женеве, Нью-Йорке и Найроби). В среднем доля расходов на размещение в нормах КМГС составляет 62% суточных. Поэтому, если сотрудник приглашается на совещание в Найроби при размещении за счет принимающей стороны, суточные должны выплачиваться ему в размере 35%, а не 50%. Хотя сотрудник может не высказывать претензий, пятидневное пребывание в Найроби при 50-процентных суточных будет означать переплату 225 долл. США<sup>63</sup>. С другой стороны, сотрудник, участвующий в рабочем совещании в Вене с размещением за счет принимающей стороны, получит 55% суточных, а не 50%. В этом случае сотруднику будет недоплачиваться 14,95 долл. США в день. В таблице 5 ниже показаны нормы суточных и доля гостиничных расходов в отдельных местах службы.

Таблица 5  
Нормы суточных КМГС – май 2012 года

<i>Нормы суточных КМГС – май 2012 года</i>					
<i>Город</i>	<i>Суточные (долл. США)</i>	<i>Доля гостиничных расходов (%)</i>	<i>Суточные за вычетом расходов на проживание (долл. США)</i>		
			<i>50% суточных (долл. США)</i>	<i>Разница (долл. США)</i>	
Аддис-Абеба	185,00	59	75,85	92,50	–16,65
Бангкок	246,00	54	113,16	123,00	–9,84
Пекин	278,00	48	144,56	139,00	5,56
Бейрут	288,00	57	123,84	144,00	–20,16
Бишкек	204,00	70	61,20	102,00	–40,80
Бриндизи	175,00	53	82,25	87,50	–5,25
Буэнос-Айрес	370,00	51	181,30	185,00	–3,70
Женева	419,00	60	167,60	209,50	–41,90
Москва	540,00	63	199,80	270,00	–70,20
Найроби	300,00	65	105,00	150,00	–45,00
Нью-Йорк	378,00	66	128,52	189,00	–60,48
Рим	391,00	53	183,77	195,50	–11,73
Сантьяго	237,00	55	106,65	118,50	–11,85
Турин	281,00	48	146,12	140,50	5,62
Вена	299,00	45	164,45	149,50	14,95
Вашингтон	363,00	60	145,20	181,50	–36,30

59. Выполнение следующей рекомендации обеспечило бы соблюдение установленных требований, а также привело бы к финансовой экономии.

<sup>62</sup> "System of daily subsistence allowance", ST/AI/1998/3.

<sup>63</sup> ICSC/CIRC/DSA/444, DSA Circular Report, 1 May 2012.

**Рекомендация 2**

**Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, если этого еще не сделано, строгое применение норм суточных КМГС, включая выплату соответствующей части пособия для покрытия расходов на питание и побочных расходов в случае предоставления жилого помещения.**

60. Большинство организаций и структур бронируют и оплачивают гостиничные номер/жилые помещения при организации ими совещаний в данном месте по льготной "конференционной" ставке. Использование такого метода привело бы к экономии расходов в силу выплаты суточных в сокращенной сумме. В таблице 6 ниже представлены примеры экономии расходов, полученной благодаря обеспечению размещения по льготным расценкам.

Таблица 6

**Экономия расходов за счет организации размещения**

<i>Организация</i>	<i>Место</i>	<i>Число дней</i>	<i>Число номеров</i>	<i>Экономия на суточных (долл. США)</i>
ЭКЛАК	Винья-дель-Мар (Чили) – 18/8/2011–18/9/2011	1	30	4 440
	Картахена (Колумбия) – 19/9/2011–24/9/2011	5	40	9 400
	Антигуа (Гватемала) – 18/7/2011–23/7/2011	5	40	6 600
ЭКСЗА	Каир (Египет) – 9/4/2011–10/04/2011	1	24	340
	Амман (Иордания) – 4/4/2011–8/4/2011	4	40	4 860
ПАОЗ	Гватемала	1	73	3 730
ЮНФПА	Амман (Иордания)	..	110	47 300
БАПОР	Амман (Иордания)	1	31	2 161,38
	Каир (Египет)	1	80	4 000

*Источник:* Анкета инспекторов.

61. Инспекторы отмечают, что в настоящее время ВОЗ требует от сотрудников прилагать к заявлению о возмещении командировочных расходов по окончании командировки гостиничные счета<sup>64</sup>. Несколько других организаций, таких как Международный союз электросвязи (МСЭ) и Всемирный почтовый союз (ВПС) ввели аналогичный порядок. Хотя все организации требуют представления гостиничных счетов при подаче заявления о выплате суточных по более высокой норме и его удовлетворении или в порядке исключения, как, например, при недостаточности квартирной части суточных, представление таких счетов при окончательном расчете по командировке создает некоторые трудности. Можно понять, что цель этого – не выверка конкретных сумм гостиничных расходов, а обеспечение того, что суточные использовались для найма жилого

<sup>64</sup> WHO Information Note 38/2011, "Update of WHO duty and statutory travel policy," 23 December 2011, effective 1 January 2012.

помещения. Тем не менее инспекторы считают, что это требование противоречит одной из целей ЕВ – цели снижения административной нагрузки и расходов. Если организации хотят проследить за надлежащим использованием полной суммы суточных, т.е. за оплатой размещения, они могли бы изучить недавнюю инициативу римских организаций, возглавляемую ФАО, – "Программу преимущественно используемых гостиниц" (ППГ)<sup>65</sup>.

62. ППГ предусматривает размещение участников мероприятий в рамках программы согласованных гостиничных тарифов. Организация бронирует и оплачивает места в гостиницах, непосредственно обращаясь для этого в специально созданный стол бронирования, а суточные, выплачиваемые в командировках, сокращаются на ту их долю, которая установлена для квартирных. Поскольку организация оплачивает размещение, разница между долей расходов на гостиницу, установленная КНГ, и фактическими расходами на оплату гостиницы реализуется организацией в качестве экономии. ФАО предусматривает возможность получения экономии в размере до 2 млн. долл. США в год на основе изучения 20 городов, куда чаще всего совершаются поездки, где средняя доля расходов на оплату гостиницы в суточных составляет 55%<sup>66</sup>.

63. Благодаря ППГ организации смогут получить существенную экономию, согласовав с гостиницами тарифы ниже квартирной части в суточных. Успешные переговоры могли бы также привести к включению в гостиничные расценки определенных услуг, что в конечном счете позволит снизить расходы на дополнительные выплаты, такие как оплата подключения к Интернету, доставка из аэропорта и обратно, автостоянка, а также бесплатное пользование бизнес-центром. Программа также имеет аспект безопасности: при необходимости организация может легко найти сотрудников и других лиц, выезжающих в поездки по линии организации. Все гостиницы, подобранные для участия в этой программе, отвечают требованиям, предусмотренным в Минимальных оперативных стандартах безопасности (МОСБ), что составляет основное требование в области безопасности для всех структур Организации Объединенных Наций, действующих на местах. Благодаря этой программе сотрудники и другие лица, совершающие поездки по линии организации, получают целый ряд преимуществ. Так, им не приходится беспокоиться о поиске и бронировании гостиницы при выезде в командировку, и они могут выбирать гостиницу между участниками ППГ в городах, где они будут останавливаться, а ППГ обеспечит бронирование и оплату.

64. ППГ не будет применяться в тех случаях, когда сотрудники будут выезжать в миссии, проводимые совместно с другими организациями, для участия в работе семинаров, конференций и учеб, проводимых в конкретных гостиницах, к местам работы, слишком удаленным от гостиниц, участвующих в ППГ, или в быстро развивающихся ситуациях угрозы или чрезвычайных ситуациях. Поэтому ППГ должна будет осуществляться параллельно с системой суточных в местах или в конкретных ситуациях, в которых осуществление ППГ не представляется реальным. Различия в уровне инфраструктуры, административной обеспеченности, развитости местных секторов банковского обслуживания и расчетов, а также необходимость наличной оплаты при расчете в гостиницах в некоторых местах, а также необходимость в ряде случаев непосредственных расчетов с гостиницей, – это реально существующие препятствия для ее общесистемного осуществления.

<sup>65</sup> ФАО осуществляет эту программу с 1 марта 2012 года; МФСР и ВПП присоединяться к ней в ближайшем будущем.

<sup>66</sup> Источник: ФАО.

65. В 2008 году ВПП также ввела систему ежемесячной нормы командировочных (для набранных на международной основе консультантов в командировках продолжительностью свыше двух месяцев в штаб-квартире и местах службы с классификационным индексом "Н" согласно системе классификации мест по трудности условий, принятой КМГС<sup>67</sup>. В 2012 году эта система была распространена<sup>68</sup> на консультантов в командировках в периферийных отделениях, включая отделения на местах и региональные бюро<sup>69</sup>. По оценкам ВПП, с начала осуществления этой системы она смогла сэкономить свыше 8 млн. долл. США в год только в штаб-квартире<sup>70</sup>. Набранные на международной основе консультанты, работающие менее двух месяцев, по-прежнему получают суточные. **Инспекторы приходят к выводу, что эта инициатива вполне могла бы быть взята на вооружение и другими международными организациями.**

66. Инспекторы хотели бы отметить, что сотрудники не ограничены нормами полагающихся им суточных. Там, где это допускается, могут выплачиваться специальные суточные. Кроме того, если до начала официальной поездки предполагается, что возникнут дополнительные расходы, может быть предоставлено заблаговременное разрешение и могут быть выплачены дополнительные суточные до выезда, или сотруднику могут быть возмещены расходы по завершении командировки и представлении заявления о возмещении командировочных расходов.

67. Теперь, когда организации предпринимают согласованные усилия по осуществлению бюджетной ответственности, совершенно справедливо, чтобы все заинтересованные стороны вносили свой вклад в этот процесс. Для этого следует рассмотреть вопрос о выплате дополнительных суточных в силу класса должности или положения и статуса. Условия и формы выплаты суточных содержатся в административной инструкции ST/AI/1998/3, в которой, в частности, предусматриваются следующие нормы для старших сотрудников: "нормы для заместителей Генерального секретаря, помощников Генерального секретаря и сотрудников эквивалентного ранга устанавливаются в размере, утвержденном КМГС, плюс 40%. Нормы суточных при поездках этих сотрудников могут быть сокращены после 60 дней пребывания в данном месте. Нормы для сотрудников класса Д-2 и Д-1 устанавливаются в размере, утвержденном КМГС, плюс 15%. 15-процентная надбавка к суточным не выплачивается после 60 дней в одном месте" (раздел 3)<sup>71</sup>.

68. Раздел 3 административной инструкции был изменен документом ST/AI/2003/9, где в разделе 3.1 устанавливается, что «с 1 января 2004 года дополнительная сумма суточного пособия, ранее выплачивавшегося сотрудникам Организации Объединенных Наций уровня помощника Генерального секретаря и выше и сотрудникам категории директоров, впредь выплачиваться не будет. Однако прежнее положение (в инструкции ST/AI/1998/3) гласит следующее:

3.2 Сотрудникам Организации Объединенных Наций, помимо сотрудников ранга, эквивалентного помощнику Генерального секретаря или

<sup>67</sup> WFP, Monthly Subsistence Living Sum for Consultancy Assignments in Field Offices, Management Services and Human Resources Divisions Joint Directive, September 2012.

<sup>68</sup> Ibid.

<sup>69</sup> Под периферийными отделениями понимаются отделения в странах и региональные бюро.

<sup>70</sup> Источник: ВПП из расчета в среднем 230 консультантов, работающих в Риме в среднем пять месяцев.

<sup>71</sup> Section 3.1, ST/AI/1998/3.

выше, выплачиваются суточные по норме, публикуемой Комиссией по международной гражданской службе, плюс 40%. Нормы суточных, выплачиваемых этим сотрудникам, подлежит сокращению после 60 дней в любом данном месте. Сотрудникам Организации Объединенных Наций, помимо сотрудников ранга, эквивалентного уровню директора, выплачивается суточное пособие по норме, публикуемой Комиссией по международной гражданской службе, плюс 15%. 15-процентная надбавка сверх нормы суточных не выплачивается после 60 дней в любом данном месте.

3.3 Изменения, вносимые на основании разделов 3.1 и 3.2 настоящей инструкции, не затрагивают 40-процентную дополнительную сумму, выплачиваемую сверх суточных членам органов или вспомогательных органов Организации Объединенных Наций согласно положениям бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/107/Rev.6 от 25 марта 1991 года "Нормы, регламентирующие оплату проездных расходов и выплату суточных пособий членам органов или вспомогательных органов Организации Объединенных Наций"<sup>72</sup>.

69. Хотя многие другие международные организации следуют подходу секретариата Организации объединенных Наций, отменив 15-процентную надбавку, а в некоторых случаях – 40-процентную надбавку к суточным<sup>73</sup> и даже сократив 40-процентную надбавку для избранных должностных лиц до 25%<sup>74</sup>, то обстоятельство, что некоторые другие должностные лица по-прежнему имеют право на надбавку к суточным, вызывает вопросы.

70. В духе равенства инспекторы считают, что выполнение рекомендации ниже привело бы к значительной финансовой экономии.

#### **Рекомендация 3**

**Директивным/руководящим органам следует предложить своим соответствующим исполнительным главам приостановить, если этого еще не сделано, выплату надбавок к суточным (15% или 40%) для должностных лиц, совершающих поездки за счет бюджета организации.**

### **III. Унификация варианта единовременной выплаты – поездки в отпуск на родину**

71. Обоснование необходимости унификации использования варианта ЕВ лучше всего было изложено Комиссией по международной гражданской службе, которая приняла решение, изложенное ниже, рассмотрев льготы по отпуску в 2007 году.

<sup>72</sup> См. See ST/AI/2003/9, Administrative Instruction amending administrative instruction ST/AI/1998/3, 7 January 2004.

<sup>73</sup> IMO, ADMIN/11/6, "Changes to travel lump sum and DSA payments" Internal Memorandum dated 26 January 2011; FAO, Administrative Circular No 2011/29, dated 30 December 2011, effective 1 January 2012; WFP, Management Services Division, Directive No. ODM2012/01, Official Travel: Daily Subsistence Allowance (DSA) Rates Applicable at WFP, 23 January 2012, effective 1 February 2012.

<sup>74</sup> ICAO, Staff Notice No. 5337, Amendments to Staff Rule 107.1 – Travel, 16 August 2010.

"Комиссия постановила, что в рамках возложенных на нее функций по обеспечению координации и регулирования в свете материальных прав, связанных с отпусками, она должна сосредоточить свое внимание на обеспечении применения последовательной политики в рамках общей системы в отношении тех аспектов, которые имеют важное значение для сохранения практики скоординированного стимулирования набора кадров, содействующей мобильности персонала и обеспечению схожих условий службы в организациях, в которых действует одинаковый порядок распределения персонала. Области концентрации внимания будут включать вопросы, касающиеся ежегодных отпусков, отпусков на родину и отпусков по болезни, но при этом они не будут ограничиваться этими вопросами"<sup>75</sup>.

72. Как можно ясно видеть в таблице 2, хотя сотрудники, работающие в одном и том же месте службы, получают сходные оклады в соответствии со шкалой окладов КМГС, они получают разные суммы ЕВ в счет проезда в отпуск на родину. Хотя незначительные несоответствия в суммах, подлежащих выплате согласно системе ЕВ, допустимы, будучи вызваны разницей в валютных курсах или конъюнктурой рынка, крупные несоответствия связаны с различиями в используемых методиках.

73. Осуществление изложенной ниже рекомендации приведет к усилению координации/сотрудничества в рамках организаций системы Организации Объединенных Наций.

#### **Рекомендация 4**

**Генеральному секретарю в качестве Председателя КСР, а также с привлечением его сетей по вопросам финансов и бюджета и кадровых ресурсов следует принять единообразную методику расчета расходов на установленные льготы, когда соответствующий сотрудник выбирает вариант единовременной выплаты для себя или для члена семьи, для которого предусмотрены льготы.**

74. Один из "выигрышных" аргументов принятия варианта ЕВ заключается в том, что он дешевле для организации в плане расходов на льготы по отпуску на родину, поскольку, если бы сотрудник пользовался своими льготами в полном объеме, прежде всего по отправке перевеса/несопровождаемого багажа, эта сумма была бы выше суммы ЕВ<sup>76</sup>. Поскольку не все сотрудники пользуются своими льготами в полном объеме, использование льгот по отпуску на родину в варианте ЕВ в среднем более эффективно, дает экономию затрат и уменьшает административную нагрузку.

75. Там, где организации покупают билеты, некоторые из них установили сумму ЕВ для проездных расходов. МВФ и Всемирный банк применяют такой порядок в тех случаях, когда не требуется подтверждения использования льгот<sup>77</sup>. В этом также заключалось предложение майского 2010 года доклада ДУ,

<sup>75</sup> A/62/30, доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2007 год, пункт 57.

<sup>76</sup> OIOS, Management Audit of United Nations Travel, Assignment No. AM96/46, 14 May 1997, para 53.

<sup>77</sup> Всемирный банк предоставляет 1 000 долл. США на сотрудника и 500 долл. США на иждивенца, АБР – 1 500 долл. США и 500 долл. США и МВФ – 5 000 долл. США



рекомендовавшего вместо пособия на перевозку багажа в отпуск на родину выдавать денежную сумму, установив ее в размере 800 долл. США, и выплачивать ее только сотрудникам, которым не требовалось бы представлять подтверждения перевозки багажа<sup>78</sup>. Однако в свете того, что льгота на перевозку багажа используется все реже, замена ее автоматически предоставляемой выплатой сама по себе может не давать экономии расходов, чем объясняется необходимость распространения сферы применения варианта денежной выплаты на все льготы по проезду.

76. Инспекторы также приняли к сведению соображения, высказанные Отделом медицинского обслуживания (ОМО) Организации Объединенных Наций, касающиеся включения в вариант ЕВ иммунизации. В настоящее время иммунизации возмещаются сотрудникам и признанным иждивенцам в случае отпуска на родину/отпуска для посещения семьи<sup>79</sup>. Кроме того, ОМО и различные медицинские клиники и медицинские пункты Организации Объединенных Наций во всех районах мира, которые закупают вакцины и проводят прививки сотрудников и в ряде случаев их признанных иждивенцев, не будут иметь возможности узнать, выбрал ли данный сотрудник вариант ЕВ. ОМО также отметил тот риск, что сотрудники, выбравшие вариант ЕВ, могут не сделать необходимых прививок, что повысит вероятность того, что эти сотрудники (и их признанные иждивенцы) могут заразиться серьезными заболеваниями, что в свою очередь может быть чревато издержками для организации в результате увеличения числа случаев невыхода на работу, сумм выплачиваемого страхового возмещения по болезни и возможного увеличения выплат по инвалидности. **Поэтому инспекторы приходят к выводу, что расходы на закупку и прививку вакцин не должны включаться в методику расчета ЕВ.**

77. Инспекторам также известно, что некоторые организации возмещают расходы на оформление виз и проездных документов (или выполняют такие функции для сотрудников), даже если выбран вариант ЕВ. Поскольку это может рассматриваться как услуга для сотрудников, она представляет собой практику организации, которая может оставаться неизменной.

78. Выполнение рекомендации ниже может повысить эффективность.

#### **Рекомендация 5**

**Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует утвердить сумму единовременной выплаты, охватывающей все расходы, связанные с проездом, когда сотрудник и пользующиеся льготами члены его семьи совершают поездку в отпуск на родину при приобретении авиабилетов организацией.**

79. **Отмена времени проезда при выборе ЕВ:** Инспекторы не согласны с рекомендацией Генерального секретаря Генеральной Ассамблеи отменить предоставление времени на проезд, если сотрудник выбирает вариант ЕВ при поездке в отпуск на родину или в отпуск для посещения семьи, или сократить предоставляемое время на проезд (дни, не засчитываемые в срок ежегодного

и 2 000 долл. США (24-месячный вариант) и 2 000 долл. США и 1 000 долл. США (18-месячный вариант) соответственно.

<sup>78</sup> DM reform measure #24, Annex 6 – specific reform proposals, DM Reform 2010 (simplification and streamlining of benefits).

<sup>79</sup> Источник: ОМО.

отпуска) туда и обратно в случае поездки в отпуск на родину или поездки для посещения семьи, ограничив его фактическим числом календарных дней, необходимых для проезда по данному утвержденному маршруту<sup>80</sup>. Им не известно об использовании такого рода подхода какой-либо международной организацией или организацией системы Организации Объединенных Наций<sup>81</sup>. Предоставление дополнительного времени на проезд в отпуск на родину или для посещения семьи обосновывается тем, что сотруднику необходимо время для поездки для пользования своим правом на отпуск на родину/посещение семьи. Если ставится цель отмены предоставления времени проезда в случае отпуска на родину или посещения семьи, то тогда оно должно быть отменено во всех случаях, а не только в случае варианта ЕВ. Кроме того, если организации желают содействовать использованию варианта ЕВ при поездках в отпуск на родину (и в случае всех установленных льгот по проезду), то отмена предоставления времени на проезд может препятствовать выбору варианта ЕВ. Подобным образом, если время проезда будет сокращено до фактического числа дней проезда исходя из утвержденного то маршрута, то эта мера должна применяться ко всем официальным поездкам. Наконец, если число дней, предоставляемых в качестве времени проезда, считается чересчур большим, то тогда следует должным образом изучить вопрос о его пересмотре. Так, в Найроби инспекторам сообщили, что разрешаемая продолжительность поездки в отпуск на родину в Индонезию составляет три дня, хотя при нынешней плотности расписания и возможностях стыковки рейсов через Ближний Восток до Джакарты можно долететь меньше чем за 24 часа.

80. Инспекторы отмечают, что правила подтверждения расходов по окончании поездки в отпуск на родину неодинаковы в масштабах организации и, более того, неодинаковы в рамках Секретариата Организации Объединенных Наций и региональных комиссий. Они конкретно отмечают практику "личного подтверждения", когда сам сотрудник подтверждает по возвращении из поездки ее завершение. В таблице 7 ниже указаны организации и подразделения, использующие такую практику. Инспекторы также установили, что организации требуют от сотрудников хранить документальные подтверждения поездки в течение пяти лет (МАГАТЭ), трех лет (ВОЗ) или двух лет (МФСР, УВКБ). Всемирный банк требует от сотрудников хранить подтверждения поездки до подачи следующего заявления на отпуск на родину.

Таблица 7

**Подтверждение поездки в отпуск на родину самим сотрудником**

<i>Личное подтверждение поездки в отпуск на родину</i>	
<i>Предусмотрено</i>	<i>Не предусмотрено</i>
АБР, МАГАТЭ, МУТЮ, МФСР, МОТ, МВФ, МСЭ, ОЭСР, ПАОЗ, ПРООН, ЮНЕП, ЮНЕСКО, ЮНФПА, Хабитат ООН, УВКБ, ЮНИСЕФ, УНП, ЮНОН, УНОПС, ВПП, ВОЗ	ЭКА, ЭКЛАК, ЭСКАТО, ЭСКЗА, ФАО, ИКАО, ИМО, ОБСЕ, "ООН-Женщины", ЦУООН, ЮНИДО, ЮНОГ, БАПОР, ВПС, ВОИС, ВМО, Всемирный банк

<sup>80</sup> А/66/676, "Предложения по более эффективному и экономичному использованию ресурсов, выделяемых на поездки воздушным транспортом – доклад Генерального секретаря", пункты 94 а) и б).

<sup>81</sup> Вместе с тем МВФ сокращает время на поездку до одного дня в каждую сторону вне зависимости от пункта следования. См. IMF Staff Bulletin № 06/13, "Changes to Home Leave Policy", dated 25 July 2006.

81. Инспекторы предложили организациям указать, за какое время должны подаваться уведомления в случае подачи заявления о предоставлении ЕВ для поездки в отпуск на родину. Требования уведомления существенно разнятся (см. таблицу 8 ниже), и в ходе бесед инспекторам сообщалось, что требование уведомления применяется нестрого. Требования уведомления имеют решающее значение в том случае, когда в качестве основы расчета ЕВ используется "гибкий тариф" ИАТА, поскольку авиатарифы, как правило, ниже при заблаговременном заказе и при более близкой дате поездки сумма ЕВ может быть выше. Кроме того, при подаче заявлений накануне поездки создается дополнительное бремя для администрации, которой требуется дать ответ в краткие сроки и, как правило, в ходе пиковых периодов поездок в отпуск на родину.

Таблица 8

**Минимальные необходимые сроки уведомления в случае заявления на единовременную выплату в счет поездки в отпуск на родину**

<i>Срок</i>	<i>Организация/подразделение</i>
Минимума не предусмотрено	МАГАТЭ, ЮНЕСКО, ЮНИДО, ЮНОГ, "ООН-Женщины"
Одна неделя	МУТЮ
Две недели	АБР, ЭСКАТО, УВКБ, ЦУООН
Четыре недели	ЭСКЗА, ФАО, МОТ, ИМО, ПАОЗ, ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, УНП, ЮНОПС, ВПП (30 дней)
Шесть недель	ЭКА, ИКАО, ОБСЕ, ЮНОН
Восемь недель	ЭКЛАК, МСЭ, БАПОР

82. Чтобы упростить обработку заявлений о ЕВ при соблюдении сроков предоставления сотруднику отпуска на родину каждый второй год (с правом на такой отпуск в четные и нечетные годы), МФСР использует следующий подход, поскольку ЕВ является единственным вариантом в случае поездки в отпуск на родину.

"В начале года Департамент людских ресурсов (ДЛР) составляет список всех сотрудников, имеющих право на отпуск на родину в данном году, и направляет каждому из них уведомление и бланк заявления на отпуск на родину для заполнения, указав крайний срок подачи заявления. Данные и сведения выверяются ДЛР, права и льготы каждого сотрудника перепроверяются, и данные вносятся в таблицу, совместно используемую подразделениями людских ресурсов, оформления поездок и начисления окладов. После ее составления такая таблица направляется в службу оформления поездок, которая собирает расценки, рассчитывает 80-процентную единовременную выплату, вводит эти цифры в таблицу и пересылает ее в службу начисления окладов для оплаты. Сроки от начала до конца: январь—март<sup>82</sup>.

83. ВОЗ также рассматривает возможность похожей системы "годовых выплат", когда сумма ЕВ выплачивалась бы как надбавка к окладу каждый год или каждые два года, что позволило бы устранить административные расходы для

<sup>82</sup> Ответ МФСР на анкету инспекторов.

сотрудника и подразделений людских ресурсов, оформления поездок и финансов. Такое предложение обосновывается тем, что работающие за пределами своих стран сотрудники, имеющие право на отпуск на родину, действительно совершают поездки (некоторые чаще, некоторые реже) в свои страны или в места, с которыми у них имеются семейные и культурные связи<sup>83</sup>.

84. Недавно МАГАТЭ изменила свои процедуры поездок сотрудников в отпуск на родину, введя систему предоставления ЕВ в размере "75% самого низкого полного авиатарифа экономического класса по самому прямому маршруту между местом службы сотрудника и аэропортом (по которому публикуется тариф), ближайшим к назначенному месту проведения отпуска на родину, но не свыше 4 000 евро на сотрудника, его/ее супругу/супругу и ребенка-иждивенца/детей-иждивенцев старше 12 лет и в уменьшенной сумме для детей-иждивенцев младше 12 лет"<sup>84</sup>. Инспекторы отмечают, что МАГАТЭ не использует такой потолок в случае других предусмотренных ее правилами поездок, если сотрудники выбирают вариант ЕВ. Применение ценового потолка призвано обеспечить справедливость по отношению ко всем сотрудникам и ограничить затраты, что следует отметить, а другим организациям, особенно венским организациям, следует рассмотреть возможность принятия аналогичного положения.

#### **Перспективы использования единовременных выплат**

85. Хотя имеются убедительные аргументы в пользу использования варианта ЕВ и против него, инспекторы поддерживают концепцию ЕВ при условии, что методика расчета единообразна в масштабах системы и применяется на справедливой основе. Они также представляют аргументы в пользу продуманной системы ЕВ, изложенные некоторыми организациями, в том числе следующие<sup>85</sup>:

- а) более целенаправленное и практичное использование нынешних предусмотренных правилами льгот по проезду;
- б) достижение большей административной эффективности и эффективности затрат при максимальном использовании возможностей, обеспечиваемых системами общеорганизационного планирования ресурсов (ОПР), и оптимизации и упрощении методов использования льгот сотрудников и его оформления;
- с) предоставление сотрудникам финансовых средств и ряда вариантов, чтобы им было легче строить свою жизнь в условиях возросшей мобильности;
- д) содействие перемещению персонала путем предоставления сотрудникам выплат выбора в вопросах организации своих поездок с учетом своих потребностей и задач организации;
- е) определение единой денежной оценки обязательств организации<sup>86</sup>.

86. Инспекторы также хотели бы обратить внимание на то обстоятельство, что имеются разные нормы расчета ЕВ применительно к различным видам льгот по проезду, т.е. меньшая процентная сумма при поездках в счет субсидии

<sup>83</sup> Ответ ВОЗ на анкету инспекторов.

<sup>84</sup> IAEA Staff Travel Procedures, Section 9, para 105 (ii).

<sup>85</sup> WHO eManual, chapter III.8.7 Lump sums for travel, version 1.0, 27/09/2011.

<sup>86</sup> UNDP Internal Memorandum, UNDP/ADM/01/4, 19 January 2001, para 21.

на образование и уменьшенная сумма на детей (в зависимости от возраста)<sup>87</sup>. При том что это можно понять, детские тарифы не всегда имеются в случае конкретных рейсов, поэтому в некоторых случаях более низкая норма может оказаться недостаточной для покупки авиабилета при действующем рыночном тарифе и наличии билетов.

87. Хотя инспекторы ожидают итогов принятия КСР "единообразной методики расчета расходов на осуществление предусмотренных правилами льгот при выборе сотрудником варианта ЕВ"<sup>88</sup>, они хотели бы предложить, чтобы организации рассмотрели в качестве одного из возможных вариантов предоставление варианта ЕВ в размере 65% "гибкого тарифа" ИАТА для имеющих право на льготы сотрудников. Они предлагают взять за эталон такую норму, поскольку этот тариф прозрачен, стабилен и не подвержен рыночным колебаниям и на него не распространяются связанные с выбором маршрута и другие "ограничения". В случае принятия этой нормы сумма, начисляемая в качестве ЕВ, в соответствии с примером в таблице 2 соответствовала бы указанной в таблице 9 ниже. Поскольку "гибкий тариф" имеется для поездок в одну сторону, он может использоваться и для других предусмотренных правилами поездок, например поездок при репатриации и приеме на работу.

Таблица 9

**Поездки в отпуск на родину при нынешней сумме единовременной выплаты и 65-процентном "гибком тарифе" ИАТА**

Пара городов и организация	Сумма по варианту ЕВ (долл. США)	Сумма по варианту ЕВ – 65% "гибкого тарифа" ИАТА (УУ) (долл. США)	Сумма по варианту ЕВ – разница (долл. США)
<b>Женева–Пекин</b>			
ЮНОГ	9 514,00	16 842,8	- 7 328,80
УВКБ	9 514,00		- 7 328,80
ВОЗ	15 662,00		- 1 180,80
МОТ	18 912,00		2 069,20
МСЭ	21 136,88		4 294,08
ВМО	23 866,00		7 023,20
ВОИС	45 949,76	26 150,8	19 798,96
ВОИС – экономкласс		16 842,8	
<b>Нью-Йорк–Сидней</b>			
ЮНИСЕФ	20 206,00	13 293,8	6 912,20
ЮНФПА	24 570,00		11 276,20
"ООН-Женщины"	24 570,00		11 276,20
ЮНОПС	24 570,00		11 276,20
ПРООН	24 570,00		11 276,20
ЦУООН	28 088,00		14 794,20

<sup>87</sup> Многие организации используют норму 65% полного экономического тарифа применительно к поездкам в счет субсидий на образование и 50% тарифа в случае поездок детей.

<sup>88</sup> См. рекомендацию 4.

**Рим–Сидней**

ВПП	10 885,00	}	8 383,05	2 501,95
ФАО	14 755,90			6 372,85

**Вена–Сидней**

ДВЗЯИ	4 806,60	}	9 962,55 <sup>89</sup>	- 5 155,95
УНП	10 868,00			905,45
МАГАТЭ	14 057,78			4 095,23
ОБСЕ	14 962,00			4 999,45
ЮНИДО	18 750,00			8 787,45

**Вашингтон–Буэнос-Айрес**

ПАОЗ	9 894,00	13 604,5	- 3 710,50
Всемирный банк	10 599,50		- 3 005,00

**Бангкок–Сидней**

ЭСКАТО	9 530,00	6 857,24	2 672,76
--------	----------	----------	----------

<sup>89</sup> На основе маршрута ИАТА ЗП (Западное Полушарие).

## Приложения

### Приложение I

#### Наличие варианта единовременной выплаты в случае бесплатного проезда сотрудников

<i>Отпуск на родину</i>	<i>Посещение семьи</i>	<i>Поездка в счет субсидии на образование</i>	<i>Поездка в счет специальной субсидии на образование</i>	<i>(Первона- чальное) назначение на долж- ность</i>	<i>Перевод на новое место службы</i>	<i>Увольнение со службы</i>	<i>Отдых и восстанов- ление сил</i>	<i>Прочее</i>
АБР		АБР		АБР	АБР	АБР		АБР
ОДВЗЯИ								
ЭКА	ЭКА	ЭКА	ЭКА					
ЕЭК	ЕЭК	ЕЭК	ЕЭК			ЕЭК	ЕЭК	
ЭКЛАК	ЭКЛАК	ЭКЛАК			ЭКЛАК	ЭКЛАК		
ЭСКАТО	ЭСКАТО	ЭСКАТО				ЭСКАТО		
ЭСКЗА	ЭСКЗА	ЭСКЗА	ЭСКЗА			ЭСКЗА		
ФАО	ФАО	ФАО	ФАО	ФАО	ФАО	ФАО	ФАО	
МАГАТЭ	МАГАТЭ	МАГАТЭ	МАГАТЭ	МАГАТЭ	МАГАТЭ	МАГАТЭ		
ИКАО	ИКАО	ИКАО						
МУТЮ	МУТЮ	МУТЮ	МУТЮ			МУТЮ		
МОТ	МОТ	МОТ	МОТ					
МВФ		МВФ					МВФ	
ИМО		ИМО	ИМО					
МСЭ								
ОЭСР		ОЭСР						
ОБСЕ		ОБСЕ				ОБСЕ	ОБСЕ	
ПАОС								
ПРООН	ПРООН	ПРООН	ПРООН	ПРООН	ПРООН	ПРООН		
ЮНФПА	ЮНФПА	ЮНФПА	ЮНФПА	ЮНФПА	ЮНФПА	ЮНФПА		
ЮНЕСКО	ЮНЕСКО	ЮНЕСКО	ЮНЕСКО	ЮНЕСКО	ЮНЕСКО	ЮНЕСКО	ЮНЕСКО	
УВКБ	УВКБ	УВКБ	УВКБ		УВКБ	УВКБ	УВКБ	УВКБ

<i>Отпуск на родину</i>	<i>Посещение семьи</i>	<i>Поездка в счет субсидии на образование</i>	<i>Поездка в счет специальной субсидии на образование</i>	<i>(Первоначальное) назначение на должность</i>	<i>Перевод на новое место службы</i>	<i>Увольнение со службы</i>	<i>Отдых и восстанов- ление сил</i>	<i>Прочее</i>
ЦУООН	ЦУООН	ЦУООН	ЦУООН			ЦУООН	ЦУООН	
ЮНИСЕФ	ЮНИСЕФ	ЮНИСЕФ	ЮНИСЕФ	ЮНИСЕФ	ЮНИСЕФ	ЮНИСЕФ		
ЮНИДО	ЮНИДО	ЮНИДО	ЮНИДО	ЮНИДО	ЮНИДО	ЮНИДО	ЮНИДО	
УНП	УНП	УНП	УНП			УНП		
ЮНОГ	ЮНОГ	ЮНОГ	ЮНОГ			ЮНОГ	ЮНОГ	
ЮНОПС	ЮНОПС	ЮНОПС	ЮНОПС	ЮНОПС	ЮНОПС	ЮНОПС	ЮНОПС	
БАПОР	БАПОР	БАПОР	БАПОР				БАПОР	
"ООН- Женщины"	"ООН- Женщины"	"ООН- Женщины"	"ООН- Женщины"	"ООН- Женщины"	"ООН- Женщины"	"ООН- Женщины"	"ООН- Женщины"	
ВПС	ВПС	ВПС				ВПС		
ВПП	ВПП	ВПП	ВПП	ВПП	ВПП	ВПП	ВПП	
ВОЗ	ВОЗ	ВОЗ	ВОЗ	ВОЗ	ВОЗ	ВОЗ	ВОЗ	
ВОИС								
ВМО	ВМО	ВМО	ВМО					
ВБ		ВБ		ВБ	ВБ	ВБ	ВБ	ВБ

\* Прочее – АБР, ВБ: поездки в случае чрезвычайных обстоятельств; УВКБ: процедура специальных операций; ВБ: поездка перед назначением на должность.



## Приложение II

### Процентная доля сотрудников, выбирающих вариант единовременной выплаты при поездке в отпуск на родину

<i>ЕВ вместо компенсации за авиабилеты</i>							
Организация	Категория	2010 год			2011 год		
		Сумма (долл. США)	Число выплат	% ЕВ	Сумма (долл. США)	Число выплат	% ЕВ
АБР	Отпуск на родину/посещение семьи	6 642 270,00	0	..	7 380 880,00	0	..
ЭКА	Отпуск на родину/посещение семьи	389 001,58	223	88,49	686 151,53	373	84,77
ЭКЛАК	Отпуск на родину/посещение семьи	403 993,69	41	78,85	310 290,28	49	79,03
ЭСКАТО	Отпуск на родину/посещение семьи	628 146,31	111	92,50	803 659,10	124	88,57
ЭКСКЗА	Отпуск на родину/посещение семьи	187 422,00	31	79,49	83 596,00	20	83,33
ФАО	Отпуск на родину/посещение семьи	2 640 060,21	527	..	..	..	..
МАГАТЭ	Отпуск на родину/посещение семьи	3 291 506,32	1 110	100,00	3 326 617,42	1 057	99,06
ИКАО	Отпуск на родину/посещение семьи	923 191,60	131	99	784 900,72	109	99
МУТЮ	Отпуск на родину/посещение семьи	465 064,00	101	73,72	548 973,00	141	98,60
МФСР	Отпуск на родину/посещение семьи	193 553,01	19	..	112 313,45	20	..
МОТ	Отпуск на родину/посещение семьи	2 120 337,00	240	98,36	2 186 624,00	227	..
ИМО	Отпуск на родину/посещение семьи	317 786,23	71	95,95	234 854,68	54	94,74
МСЭ	Отпуск на родину/посещение семьи	1 299 893,00	..	..	1 141 821,00	..	..
ОЭСР	Отпуск на родину/посещение семьи	..	..	..	..	..	..
ОБСЕ	Отпуск на родину/посещение семьи	158 487,00	65	92,86	158 913,00	90	89,11
ЮНЕСКО	Отпуск на родину/посещение семьи	1 878 000,00	350	91,38	1 913 000,00	338	90,13
ЮНФПА	Отпуск на родину/посещение семьи	1 484 461,00	137	..	1 160 661,00	132	..
УВКБ	Отпуск на родину/посещение семьи	3 266 285,00	262	83,97	3 127 864,00	270	83,33
ЮНИСЕФ	Отпуск на родину/посещение семьи	943 468,00	148	95,48	975 185,00	159	96,95
ЮНИДО	Отпуск на родину/посещение семьи	..	..	..	..	..	..
УНП	Отпуск на родину/посещение семьи	80 698,00	62	27,31	99 014,00	81	30,92
ЮНОГ	Отпуск на родину/посещение семьи	3 131 516,00	590	96,56	3 497 487,00	611	96,68
ЮНОН	Отпуск на родину/посещение семьи	..	..	..	..	..	..

ЕВ вместо компенсации за авиабилеты							
Организация	Категория	2010 год			2011 год		
		Сумма (долл. США)	Число выплат	% ЕВ	Сумма (долл. США)	Число выплат	% ЕВ
БАПОР	Отпуск на родину/посещение семьи	280 847,00	68	..	375 099,00	67	..
"ООН-Женщины"	Отпуск на родину/посещение семьи	..	..	..	..	..	..
ВПС	Отпуск на родину/посещение семьи	..	..	..	..	..	..
ВПП	Отпуск на родину/посещение семьи	5 975 162,30	747	94,08	6 151 629,82	765	92,17
ВОЗ	Отпуск на родину/посещение семьи	7 386 755,00	730	93,83	8 785,91	814	80,43
ВОИС	Отпуск на родину/посещение семьи	3 133,00	171	..	2 532,00	134	..
ВБ	Отпуск на родину/посещение семьи	6 812 662,00	1 073	97,10	7 164 680,00	1 111	96,78
ОДВЗЯИ	Отпуск на родину/посещение семьи	284 902,31	131	..	354 745,15	177	..

## Приложение III

### Перевозка личного имущества и предметов домашнего хозяйства – установленные льготы

Организация	Категория	Одинокий сотрудник	Семейный сотрудник (супруг(а) + ребенок-иждивенец)	Супруг(а) (член семьи)	Ребенок-иждивенец	МСС	Семейный МСС (МСС + супруг(а) + ребенок-иждивенец)
АБР	Льгота	Возмещение: 31 м <sup>3</sup> морским транспортом + 100 кг воздушным транспортом + 90-дневное складское хранение в Маниле	Возмещение: 50 м <sup>3</sup> морским транспортом + 220 кг воздушным транспортом + 90-дневное складское хранение в Маниле	ЕВ в этой категории не предусмотрено	ЕВ в этой категории не предусмотрено	То же, что и для сотрудников	То же, что и сотрудники
ЭКА	Льгота	1 000,00 кг или 6,23 м <sup>3</sup>	1 800,00 кг или 11,21 м <sup>3</sup>	500,00 кг или 3,11 м <sup>3</sup>	300,00 кг или 1,87 м <sup>3</sup>	..	..
ЕЭК	Льгота	1 000,00 кг или 6,23 м <sup>3</sup>	1 800,00 кг или 11,21 м <sup>3</sup>	500,00 кг или 3,11 м <sup>3</sup>	300,00 кг или 1,87 м <sup>3</sup>	600,00 кг	Информация в отношении льготы не предоставлена
ЭКЛАК	Льгота	1 000,00 кг или 6,23 м <sup>3</sup>	1 800,00 кг или 11,21 м <sup>3</sup>	500,00 кг или 3,11 м <sup>3</sup>	300,00 кг или 1,87 м <sup>3</sup>	600,00 кг	1 080,00 кг
ЭСКАТО	Льгота	1 000,00 кг или 6,23 м <sup>3</sup>	1 800,00 кг или 11,21 м <sup>3</sup>	500,00 кг или 3,11 м <sup>3</sup>	300,00 кг или 1,87 м <sup>3</sup>	600,00 кг	1 080,00 кг
ЭСКЗА	Льгота	1 000,00 кг	1 800,00 кг	500,00 кг	300,00 кг	1 000,00 кг	1 500,00 кг
ФАО	Льгота	4 500,00 кг	7 250,00 кг / 1 000,00 кг ЛВ*	500,00 кг	300,00 кг	600,00 кг**	1 000,00 кг
МАГАТЭ	Льгота	225,00 кг при перевозке воздушным транспортом 4 890,00 кг при перевозке наземным и морским транспортом	450,00 кг при перевозке воздушным транспортом и 8 150,00 кг при перевозке наземным и морским транспортом	150,00 кг	75,00,00 кг	при назначении на службу не менее года, но менее двух лет: 500,00 кг при перевозке воздушным транспортом или 1 000,00 кг при перевозке морским и наземным транспортом	При назначении сотрудника на период не менее одного года, но менее двух лет: 900,00 кг при перевозке воздушным транспортом или 1 800,00 кг при перевозке морским и наземным транспортом
ИКАО	Льгота	-	-	-	-	-	-
МУТЮ	Льгота	1 000,00 кг	1 800,00 кг	500,00 кг	300,00 кг	1 000,00 кг	-
МОТ	Льгота	1 000,00 кг	1 800,00 кг	500,00 кг	300,00 кг	-	-
МВФ	Льгота	20-футовый контейнер + оплата перевеса багажа 2 000 долл. США	40-футовый контейнер + оплата перевеса багажа в размере 2 000 долл. США	-	-	-	-
ИМО	Льгота	-	-	-	-	-	-
МСЭ	Льгота	-	-	-	-	-	-
ОЭСР	Льгота	40,00 м <sup>3</sup>	45,00 м <sup>3</sup>	-	5,00 м <sup>3</sup>	-	-
ОБСЕ	Льгота	30,00 м <sup>3</sup>	40,00 м <sup>3</sup>	-	-	..	..
ПАОЗ	Льгота	1 000,00 кг	1 800,00 кг	500,00 кг	300,00 кг	600,00 кг	-
Хабитат ООН	Льгота	1 000,00 кг	1 800,00 кг	500,00 кг	300,00 кг	1 000,00 кг	1 000,00 кг
"ООН-Женщины"	Льгота	1 000,00 кг	2 000,00 кг	500,00 кг	500,00 кг	Проезд	-
ЮНКТАД	Льгота	1 000,00 кг или 6,23 м <sup>3</sup>	1 800,00 кг или 11,21 м <sup>3</sup>	500,00 кг или 3,11 м <sup>3</sup>	300,00 кг или 1,87 м <sup>3</sup>	600,00 кг	-
ПРООН	Льгота	1 000,00 кг	2 000,00 кг	500,00 кг	500,00 кг	Проезд	-
ЮНЕП	Льгота	1 000,00 кг	1 800,00 кг	500,00 кг	300,00 кг	1 000,00 кг	1 000,00 кг
ЮНЕСКО	Льгота	1 000,00 кг или 8,00 м <sup>3</sup>	1 800,00 кг или 14,4 м <sup>3</sup>	500 00 кг или 4,00 м <sup>3</sup>	300 кг или 2,4 м <sup>3</sup>	-	-

Организация	Категория	Одиноким сотрудник	Семейный сотрудник (супруг(а) + ребенок-иждивенец)	Супруг(а) (член семьи)	Ребенок-иждивенец	МСС	Семейный МСС (МСС + супруг(а) + ребенок-иждивенец)
ЮНФПА	Льгота	1 000,00 кг	2 000,00 кг	500,00 кг	500,00 кг	Проезд	-
УВКБ	Льгота	1 000,00 кг или 6,23 м <sup>3</sup>	1 800,00 кг или 11,21 м <sup>3</sup>	500,00 кг или 3,11 м <sup>3</sup>	300,00 кг или 1,87 м <sup>3</sup>	600 кг или 4,05 м <sup>3</sup>	1 000,00 кг или 6,53 м <sup>3</sup>
ЦУООН	Льгота	1 000,00 кг или 6,23 м <sup>3</sup>	1 800,00 кг или 11,21 м <sup>3</sup>	500,00 кг или 3,11 м <sup>3</sup>	300,00 кг или 1,87 м <sup>3</sup>	600,00 кг	1 080,00 кг
ЮНИСЕФ	Льгота	1 000,00 кг	1 800,00 кг	500,00 кг	500,00 кг	600,00 кг	-
ЮНИДО	Льгота	1 000,00 кг или 6,23 м <sup>3</sup>	1 800,00 кг или 11,21 м <sup>3</sup>	500,00 кг или 3,11 м <sup>3</sup>	300,00 кг или 1,87 м <sup>3</sup>	-	-
УНП	Льгота	4 890,00 кг или 30,58 м <sup>3</sup>	8 150,00 кг или 50,97 м <sup>3</sup>	-	-	1 000,00 кг или 6,23 м <sup>3</sup>	-
ЮНОГ	Льгота	1 000,00 кг или 6,23 м <sup>3</sup>	1 800,00 кг или 11,21 м <sup>3</sup>	500,00 кг или 3,11 м <sup>3</sup>	300,00 кг или 1,87 м <sup>3</sup>	600,00 кг	-
ЮНОН	Льгота	1 000,00 кг	1 800,00 кг	500,00 кг	300,00 кг	1 000,00 кг	1 000,00 кг
ЮНОПС	Льгота	1 000,00 кг или 6,23 м <sup>3</sup>	1 800,00 кг	500,00 кг или 3,11 м <sup>3</sup>	300,00 кг или 1,87 м <sup>3</sup>	Проезд	-
БАПОР	Льгота	1 000,00 кг или 6,23 м <sup>3</sup>	1 800,00 кг или 11,21 м <sup>3</sup>	500,00 кг или 3,11 м <sup>3</sup>	300,00 кг или 1,87 м <sup>3</sup>	-	-
ВПС	Льгота	4 890,00 кг или 30,5 м <sup>3</sup>	8 150,00 кг или 51 м <sup>3</sup>	См. столбец 4: семейный сотрудник	См. столбец 4: семейный сотрудник	1000 кг или 6,5 м <sup>3</sup> (при продолжительности контракта менее двух лет)	1 000 кг + 500 кг + 300 кг (при продолжительности контракта менее двух лет)
ВБ	Льгота	40-футовый контейнер + пособие на переезд в 12 000 долл. США + оплата перевеса багажа в размере 1 800 долл. США	40-футовый контейнер + пособие на переезд в 15 000 долл. США + оплата перевеса багажа в размере 1 800 долл. США	-	-	40-футовый контейнер + пособие на проезд в 12 000 долл. США + оплата перевеса багажа в размере 1 800 долл. США	40-футовый контейнер + пособие на проезд в 15 000 долл. США + оплата перевеса багажа в размере 1 800 долл. США
ВПП	Льгота	1 000,00 кг	1 800,00 кг	500,00 кг	300,00 кг	Только ЕВ	Только ЕВ
ВОЗ	Льгота	1 000,00 кг	1 800,00 кг	500,00 кг	300,00 кг	..	..
ВОИС	Льгота	4 890,00 кг	8 150,00 кг	Наличие льготы не указано	Ответа в отношении льготы не получено	1 000,00 кг	1 800,00 кг
ВМО	Льгота	4 890,00 кг	8 150,00 кг	500,00 кг	300,00 кг	1 000,00 кг	1 800,00 кг

## Приложение IV

### Перевозка личного имущества и предметов домашнего обихода: вариант единовременной выплаты

Организа- ция	Кате- гория	Одинокий сотрудник	Семейный сотрудник (сотрудник + супруг + ребенок-иждивенец)	Супруг(а) (как первый член семьи)	Ребенок-иждивенец	МСС	Семейный МСС (МСС + супруг(а) + ребенок-иждивенец)
АБР	ЕВ	60% компенсации при назначении на службу при переезде; 70% – при переезде	60% компенсации при назначении на службу при переезде; 70% – при переезде	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	то же, что и для со- трудников	то же, что и для со- трудников
ЭКЛАК	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	6 000,00 долл.	9 000,00 долл.
ЭСКАТО	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	6 000,00 долл.	9 000,00 долл.
ЭСКЗА	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.
ФАО	ЕВ	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны
МАГАТЭ	ЕВ	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны
ИКАО	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	6 000,00 долл.	9 000,00 долл.
МУТЮ	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	10 000,00 долл.	–
МОТ	ЕВ	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны

Организа- ция	Кате- гория	Одинокий сотрудник	Семейный сотрудник (сотрудник + супруг + ребенок-иждивенец)	Супруг(а) (как первый член семьи)	Ребенок-иждивенец	МСС	Семейный МСС (МСС + супруг(а) + ребенок-иждивенец)
МВФ	ЕВ	8 000,00 + 2 000,00 долл. перевеса багажа	14 000,00 долл. + 2 000,00 долл. перевеса багажа	–	–	–	–
ИМО	ЕВ	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны
МСЭ	ЕВ	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны
ОЭСР	ЕВ	потолок расходов из расчета 40,00 м <sup>3</sup>	потолок расходов из расчета 45,00 м <sup>3</sup>	–	–	–	–
ОБСЕ	ЕВ	с сентября 2011 года вариант ЕВ не преду- сматривается	с сентября 2011 года вариант ЕВ не преду- сматривается	с сентября 2011 года вариант ЕВ не преду- сматривается	с сентября 2011 года вариант ЕВ не преду- сматривается	с сентября 2011 года вариант ЕВ не преду- сматривается	с сентября 2011 года вариант ЕВ не преду- сматривается
ПАОЗ	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	..	..
Хабитат ООН	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	6 000,00 долл.	9 000,00 долл.
"ООН- Женщи- ны"	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	6 000,00 долл.	8 000,00 долл.
ПРООН	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	6 000,00 долл.	8 000,00 долл.
ЮНЕП	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	6 000,00 долл.	9 000,00 долл.
ЮНЕСКО	ЕВ	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны
ЮНФПА	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	6 000,00 долл.	8 000,00 долл.

Организа- ция	Кате- гория	Одинокий сотрудник	Семейный сотрудник (сотрудник + супруг + ребенок-иждивенец)	Супруг(а) (как первый член семьи)	Ребенок-иждивенец	МСС	Семейный МСС (МСС + супруг(а) + ребенок-иждивенец)
УВКБ	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	..	..
ЦУООН	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	6 000,00 долл.	9 000,00 долл.
ЮНИСЕФ	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	1 200,00 долл.	–
ЮНИДО	ЕВ	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны
УНП	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	10 000,00 долл.	–
ЮНОГ	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	6 000,00 долл.	9 000,00 долл.
ЮНОН	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	6 000,00 долл.	9 000,00 долл.
ЮНОПС	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	6 000,00 долл.	9 000,00 долл.
БАПОР	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	6 000,00 долл.	9 000,00 долл.
ВПС	ЕВ	75% средних смет- ных транспортных расходов по тарифам двух транспортных компаний; ограниче- ние максимальной ответственности ВПС	75% средних смет- ных транспортных расходов по тарифам двух транспортных компаний; ограниче- ние максимальной ответственности ВПС	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	..	..
ВБ	ЕВ	8 000,00 долл. при переезде в пределах континента;	12 000,00 долл. при переезде в пределах континента;	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	8 000,00 долл. при переезде в пределах континента;	12 000,00 долл. при переезде в пределах континента;

<i>Организа- ция</i>	<i>Кате- гория</i>	<i>Одинокий сотрудник</i>	<i>Семейный сотрудник (сотрудник + супруг + ребенок-иждивенец)</i>	<i>Супруг(а) (как первый член семьи)</i>	<i>Ребенок-иждивенец</i>	<i>МСС</i>	<i>Семейный МСС (МСС + супруг(а) + ребенок-иждивенец)</i>
		10 000,00 долл. при переезде между кон- тинентами	14 000,00 долл. при переезде между кон- тинентами			10 000,00 долл. при переезде между кон- тинентами	14 000,00 долл. при переезде между кон- тинентами
ВПП	ЕВ	6 000,00 долл., 7 000,00 долл., 8 000,00 долл. или 9 000,00 долл.*	9 000,00 долл., 10 500,00 долл., 12 000,00 долл. или 13 500,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	4 500,00 долл., 5 500,00 долл., 7 500,00 долл. или 8 000,00 долл.	6 000,00 долл., 7 000,00 долл., 8 000,00 долл. или 9 000,00 долл.
ВОЗ	ЕВ	10 000,00 долл.	15 000,00 долл.	ЕВ в этой категории не предусмотрены	ЕВ в этой категории не предусмотрены	..	..
ВОИС	ЕВ	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны	ЕВ не предусмотре- ны
ВМО	ЕВ	10 000,00 шв.фр.	15 000,00 шв.фр.	1 000,00 шв.фр.	700,00 шв.фр.	2 000,00 шв.фр.	3 700,00 шв.фр.



## Приложение V

### Сводка мер, которые необходимо предпринять участвующим организациям по рекомендациям Объединенной инспекционной группы JIU/REP/2012/9

		Намечаемая отдача	ООН, ее фонды и программы														Специализированные учреждения и МАГАТЭ													
			КСР	Организация Объединенных Наций*	ЮНКТАД	ПРООН	ЮНЕП	ЮНФПА	Хабитат ООН	УВКБ	ЮНИСЕФ	УНП	ЮНОПС	БАПОР	"ООН-Женщины"	ВПП	ФАО	МАГАТЭ	ИКАО	МОТ	ИМО	МСЭ	ЮНЕЙДС	ЮНЕСКО	ЮНИДО	ВМО	ВПС	ЮНВТО	ВОЗ	ВОИС
Доклад	К действию		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Для информации		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Рекомендация 1		a			Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р		Р	Р	
Рекомендация 2		d, f			И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И				И	И	И	И	И		И	И	И	И	И	
Рекомендация 3		f			Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р		Р	Р			Р	Р	Р		Р		Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	
Рекомендация 4		c		И																										
Рекомендация 5		G			И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	

Условные обозначения: **P:** Рекомендация для принятия решения руководящим органом.

**I:** Рекомендация для принятия мер исполнительным главой.

☐: Рекомендация не предполагает принятия каких-либо мер организацией.

**Намечаемая отдача:** **a:** усиление подотчетности; **b:** распространение передового опыта; **c:** улучшение координации и сотрудничества; **d:** усиление контроля и соблюдения требований; **e:** повышение эффективности; **f:** значительная финансовая экономия; **g:** повышение результативности; **o:** прочее.

\* Охватывает все подразделения, перечисленные в документе ST/SGB/2002/11, кроме ЮНКТАД, ЮНОДК, ЮНЕП, Хабитат ООН, УВКБ и БАПОР.