Всемирная организация здравоохранения

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто тридцать восьмая сессия **EB138/52**
Пункт 13.2 предварительной повестки дня **27 ноября 2015 г.**

Доклад Комиссии по международной гражданской службе

Доклад Секретариата

1. В соответствии со своим Статутом[1] Комиссия по международной гражданской службе должна представлять Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций ежегодный доклад, препровождаемый руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций через их исполнительных глав.

2. Настоящим Генеральный директор представляет Исполнительному комитету сорок первый годовой доклад Комиссии[2]. Этот доклад должен быть рассмотрен Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на ее семидесятой сессии в декабре 2015 года. Решения, которые будут приняты Генеральной Ассамблеей по рекомендациям Комиссии, требующим пересмотра Правил о персонале ВОЗ, передаются на рассмотрение Исполкому отдельно[3]. Доклад состоит из двух частей: первая часть касается вопросов, рассмотренных Комиссией в 2015 г. (помимо всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе), а вторая часть содержит пересмотр пакета вознаграждения в общей системе для сотрудников категории специалистов и выше.

Первая часть
Вопросы, рассмотренные Комиссией в 2015 г. (помимо всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе)

Глава III
Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

Возраст обязательного увольнения

3. В своей резолюции 69/251 Генеральная Ассамблея постановила повысить до 65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 г., без ущерба для приобретенных ими прав, и обратилась к Комиссии с просьбой

---

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

[2] Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, семидесятая сессия: дополнение No.30 (документ A/70/30) (копии имеются в зале заседаний, наряду с краткой информацией Секретариата о рекомендациях Комиссии). В частности, Исполком ссылается на стр. 10-13 и 38-122 доклада Комиссии.

[3] Документ EB138/54.

при первой возможности, но не позднее ее семьдесят первой сессии, вновь предложить Генеральной Ассамблее дату введения этого повышения после проведения консультаций со всеми организациями общей системы.

4. Комиссия отметила, что Генеральная Ассамблея уже постановила повысить до 65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 г.; Комиссия должна была только рекомендовать дату введения в действие этого решения. Комиссия отметила, что, в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, она провела консультации с исполнительными главами в отношении даты введения в действие.

Решение Комиссии

5. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее ввести в действие решение Генеральной Ассамблеи о повышении до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 г., в течение 2016 г. и не позднее чем 1 января 2017 г., и учесть при этом принцип приобретенных прав. Как только Генеральная Ассамблея примет решение в отношении даты введения в действие, ВОЗ определит пути практической реализации этого изменения. Поправки, которые потребуется внести в Правила о персонале, будут предложены Исполнительному комитету в надлежащие сроки.

Глава IV
Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

Шкала базовых/минимальных окладов

6. Комиссия была проинформирована о том, что с 1 января 2015 г. ставки базовой Общей шкалы окладов у компаратора были увеличены на 1%. Кроме того, в Соединенных Штатах были внесены небольшие изменения в ставки налогообложения на 2015 г. на федеральном уровне. Комиссия отметила, что в соответствии с обычной процедурой корректировки в целях учета повышения ставок Общей шкалы окладов, а также последствий вышеупомянутых изменений в налогообложении необходимо будет скорректировать ставки шкалы базовых/минимальных окладов на 1,08% с 1 января 2016 года. Для этой цели будет применена стандартная процедура, основанная на принципе неизменности размеров вознаграждения, то есть будет произведено соразмерное сокращение корректива по месту службы.

Решения Комиссии

7. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2016 г. пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше, приводимой в приложении IV к докладу Комиссии, что будет зависеть от решения, которое будет вынесено Генеральной Ассамблеей в отношении единой шкалы окладов; ставки этой шкалы скорректированы на 1,08% по методу повышения размеров базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего величина чистого получаемого на руки вознаграждения остается без изменений.

Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций/гражданской службе Соединенных Штатов

8. В соответствии с постоянно действующим мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей, Комиссия пересматривает соотношение чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, работающих на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. Для этой цели Комиссия ежегодно отслеживает изменения, происходящие в размерах вознаграждения в обеих гражданских службах.

9. Исходя из этих изменений, Комиссия была проинформирована о том, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении за 2015 г. составляет 117,2 и что соответствующая средняя величина разницы за пять лет (2011–2015 гг.) также составляет 117,2. Подробная информация о сопоставлении приводится в приложении V к докладу Комиссии.

Решения Комиссии

10. Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, как за 2015 календарный год, так и в среднем за пять лет (2011–2015 гг.) составляет 117,2.

Доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать седьмой сессии

11. В соответствии со Статьей 11 своего Статута Комиссия продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и в этой связи рассмотрела доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его тридцать седьмой сессии, состоявшейся в 2015 году. На этой сессии, созванной в рамках пересмотра пакета вознаграждения в общей системе, а также методологической работы по подготовке к проведению цикла сопоставительных обследований мест службы 2016 г., Консультативный комитет рассмотрел результаты исследований, имеющих непосредственное отношение к указанным вопросам, и представил на рассмотрение Комиссии ряд рекомендаций, которые Комиссия утвердила (см. пункты 49–64 доклада Комиссии).

Внесение изменений в правила, регулирующие функционирование системы коррективов по месту службы

12. Во исполнение решения Комиссии, в целях повышения предсказуемости и стабильности корректировок размеров вознаграждения по результатам проведения обследований стоимости жизни и расчета индекса корректива по месту службы, Секретариат рассмотрел все правила, регулирующие функционирование системы

коррективов по месту службы. Комиссия пришла к заключению о том, что на предмет внесения изменений следует рассмотреть лишь четыре правила.

Решение Комиссии

13. В отношении данных правил Комиссия постановила следующее:

(a) сохранить правило 5% для своевременного учета галопирующей инфляции в местах службы группы I. Контрольная дата для отслеживания инфляции должна пересматриваться на момент предусмотренного правилами проведения пересмотра класса корректива по месту службы независимо от того, меняется ли класс корректива. Это правило должно применяться лишь в том случае, если условия для этого наступают раньше чем за три месяца до даты предусмотренного правилами проведения пересмотра класса корректива по месту службы;

(b) изменить механизм устранения разницы, применяемый при определении множителя корректива по месту службы для того или иного места службы: отменить 5%-ное повышение индекса корректива по месту службы, определяемого на основе отрицательных результатов сопоставительного обследования мест службы;

(c) продолжать применять правило 0,5% в соответствии с действующими правилами функционирования системы; и

(d) устанавливать пороговые величины арендной платы путем расчета на основе предлагаемой единой шкалы окладов пороговой величины для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и последующего деления этой величины на коэффициент 1,06 для получения пороговой величины для сотрудников, имеющих иждивенцев, начиная с даты введения в действие единой шкалы окладов для сотрудников категории специалистов и выше.

Глава V
Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе

14. В 2014–2015 гг. были проведены обследования наилучших преобладающих условий службы в Кингстоне (Ямайка), Нью-Йорке и Лондоне, и результаты представлены в Главе V доклада Комиссии.

Часть вторая
Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе

15. С учетом всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше доклад Комиссии включает рекомендации Генеральной Ассамблее в отношении единой шкалы окладов, надбавки на находящегося на иждивении супруга, периодичности повышения по ступеням, субсидии на образование, надбавки за мобильность, надбавки за работу в трудных условиях и субсидий на переезд/перевозку, выплат, связанных с репатриацией,

субсидии на обустройство при найме, досрочного отпуска на родину и надбавки за работу в «несемейных» местах службы. Комиссия предложила переходные меры в случае неблагоприятного воздействия на работающих сотрудников изменений в их вознаграждении. В связи с изменениями пакета вознаграждения потребуется внесение поправок в Правила о персонале. При представлении поправок Исполнительному комитету в надлежащие сроки будут отмечены их последствия для политики и Глобальной системы управления наряду с финансовыми последствиями.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

16. Исполкому предлагается принять настоящий доклад к сведению, обратив особое внимание на информацию о решениях, принятых по вопросам, выходящим за рамки всеобъемлющего обзора пакета вознаграждения в общей системе.

= = =