Всемирная организация здравоохранения

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто сорок четвертая сессия **EB144/48**
Пункт 9.6 предварительной повестки дня **12 декабря 2018 г.**

Доклад Комиссии по международной гражданской службе

Доклад Генерального директора

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

2. Настоящим Генеральный директор представляет Исполнительному комитету сорок четвертый годовой доклад Комиссии[2]. Этот доклад должен быть рассмотрен Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на ее семьдесят третьей сессии в декабре 2018 года. Решения, которые будут приняты Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций по рекомендациям Комиссии, требующим пересмотра Правил о персонале ВОЗ, будут переданы на рассмотрение Исполкому в отдельном порядке. В докладе освещаются вопросы, рассмотренные Комиссией в 2018 году.

ГЛАВА III ДОКЛАДА КОМИССИИ

ОБЩИЕ ДЛЯ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ

Пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения

3. На своей восемьдесят четвертой сессии, прошедшей в марте 2017 г., Комиссия определила перечень вопросов, которые нуждаются в рассмотрении, и график их рассмотрения. В перечень вошли такие вопросы, как коэффициенты пересчета на валовую основу, инверсия дохода (явление, при котором зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания выше, чем у сотрудников

---

[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 Организации Объединенных Наций, семьдесят третья 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. 11–13 и 18–54 доклада Комиссии.

категории специалистов при одинаковом уровне чистого дохода), согласование с единой шкалой окладов после устранения элементов вознаграждения, связанных с наличием иждивенцев, расчет зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников на неклассифицированных должностях в свете увеличения числа ступеней в классе D2 с шести до десяти и обзор ставок общей шкалы налогообложения персонала. Признавая сложность и взаимозависимость различных элементов, Комиссия постановила учредить рабочую группу по зачитываемому для пенсии вознаграждению для дальнейшего изучения всех предложенных вариантов и проведения исследования по общей шкале налогообложения персонала в тесной взаимосвязи с другими вопросами. Выводы и рекомендации этой рабочей группы были представлены Комиссии на ее восемьдесят шестой сессии. Кроме того, секретариаты Комиссии и Пенсионного фонда провели исследование сопоставимости планов пенсионного страхования в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, в рамках которого сопоставлялись коэффициенты замещения дохода (отношение размера пенсии к величине чистого оклада), обеспечиваемые в рамках обеих систем для сотрудников с аналогичным послужным списком, получавших аналогичное вознаграждение. Результаты проведенного исследования были в целом сходны с результатами, представленными в 2012 году. Комиссия рассмотрела эти результаты на своей восемьдесят седьмой сессии и пришла к выводу, что коэффициенты замещения, обеспечиваемого пособиями, предоставляемыми по плану Пенсионного фонда, по-прежнему сопоставимы с коэффициентами замещения, обеспечиваемыми пособиями, предоставляемыми по планам Системы пенсионного обеспечения федеральных служащих, для сотрудников с аналогичным вознаграждением.

4. Сеть по вопросам людских ресурсов и федерации персонала согласились с рекомендациями рабочей группы и одобрили предлагаемые изменения шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения. Приветствуя предлагаемые изменения как способствующие сокращению инверсии дохода[1], отмеченной в предшествовавших докладах Комиссии, они тем не менее предостерегли от риска нарушения устойчивости Пенсионного фонда и настоятельно призвали обеспечить сохранение приобретенных прав сотрудников и не допускать возникновения каких-либо негативных последствий для зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников.

5. В том, что касается увязки с единой шкалой окладов, и в свете рекомендаций рабочей группы Комиссия высказалась за использование ставок вознаграждения без учета надбавки на супруга в качестве основы для общей шкалы налогообложения персонала и для сотрудников категории специалистов и выше. Это в большей степени соответствовало бы духу реформ системы вознаграждения и способствовало бы дальнейшему уменьшению инверсии дохода с учетом того, что ставки общей шкалы для

[1] Понятие «инверсия дохода» описывает явление, при котором сотрудники категории общего обслуживания могут иметь более высокое зачитываемое для пенсии вознаграждение, чем сотрудники категории специалистов, имеющие тот же или более высокий уровень чистого вознаграждения. Это явление возникло в результате того, что элемент налогообложения, добавленный к чистому вознаграждению сотрудников категории общего обслуживания, был значительно выше, чем у сотрудников категории специалистов, имеющих тот же или более высокий уровень чистого вознаграждения.

сотрудников, не имеющих иждивенцев, уже используются для расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания. Рекомендованная общая шкала налогообложения персонала, которая будет использоваться для расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения, представлена в Приложении II к докладу Комиссии. Комиссия также согласилась сохранить практику проведения пересмотра общей шкалы налогообложения персонала каждые пять лет.

6. Комиссия также провела рассмотрение процедуры расчета зачитываемого для пенсии вознаграждения должностных лиц на неклассифицированных должностях на основе пересмотренного пакета вознаграждения. Комиссия согласилась с рекомендацией рабочей группы сохранить привязку к верхней ступени класса D2 по единой шкале окладов, при этом сократив с 90% до 85% коэффициент, применяемый к разнице в чистом вознаграждении между двумя классами, что позволит повысить зачитываемое для пенсии вознаграждение для должностей класса D2 до уровня зачитываемого для пенсии вознаграждения должностных лиц на неклассифицируемых должностях. Это сокращение рассматривалось как корректировка, необходимая в условиях увеличения в рамках единой шкалы окладов числа ступеней класса D2 с шести до 10.

7. Комиссия приняла к сведению результаты анализа последствий предлагаемых изменений, включая финансовые последствия для организаций и число сотрудников категории общего обслуживания, которые могут быть затронуты изменениями в общей шкале налогообложения персонала. Было признано оправданным соображение о том, что следует обеспечить сохранение размера зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников, чье вознаграждение могло бы снизиться в результате пересмотра ставок общей шкалы налогообложения персонала, посредством принятия мер по недопущению снижения установленных ранее размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения для персонала категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов. Финансовые последствия предлагаемых изменений в зачитываемом для пенсии вознаграждении для обеих категорий сотрудников оцениваются для всей системы в 38,4 млн. долл. США в год во всей общей системе Организации Объединенных Наций.

РЕШЕНИЯ КОМИССИИ

8. Комиссия постановила: рекомендовать Генеральной Ассамблее следующее: для определения зачитываемого для пенсии вознаграждение для всех категорий сотрудников следует использовать ставки общей шкалы налогообложения персонала, установленные для лиц, не имеющих иждивенцев; следует установить пересмотренные ставки общей шкалы налогообложения персонала, которые приводятся в Приложении II к докладу Комиссии; следует установить приводимые в Приложении III пересмотренные ставки шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше и суммы, соответствующие размерам окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения таких сотрудников; следует рассчитывать зачитываемое для пенсии вознаграждение должностных лиц на неклассифицированных должностях в привязке к верхней ступени класса D2, а коэффициент корректировки понизить до 85%.

Субсидия в связи с окончанием службы

9. В первый раз Комиссия рекомендовала ввести субсидию в связи с окончанием службы для сотрудников, работающих по срочным контрактам, в 1976 г., приняв во внимание то, что, когда сотрудники работают в организации на срочных контрактах на протяжении нескольких лет, у них появляются определенные моральные основания полагать, что их услуги будут востребованы и впредь. Рекомендация была рассмотрена Генеральной Ассамблеей в 1976 г., а затем повторно рассмотрена в 1978 г. с уделением особого внимания условиям, которые оправдывали бы выплату такой субсидии. Генеральная Ассамблея предложила Комиссии вновь провести рассмотрение правомерности этой рекомендации и изучить вопрос о соотношении между карьерным персоналом и сотрудниками, работающими по срочным контрактам. Рекомендация была вновь представлена в 2009 г. через четыре года после введения и применения новой системы контрактов, принятой Комиссией в 2005 году. В соответствии с решением Генеральной Ассамблеи вернуться к рассмотрению этого вопроса на своей семьдесят первой сессии Комиссия вновь представила свою рекомендацию в 2016 г. и получила от Генеральной Ассамблеи предложение выполнить всеобъемлющий анализ этого вопроса. Комиссия напомнила, что система контрактов, принятая в 2005 г., устанавливает различия между временными, срочными и непрерывными контрактами, и отметила, что максимальные суммы выходного пособия и выплат при увольнении по взаимному согласию, причитающиеся сотрудникам, работающим по срочных и непрерывным контрактам, одинаковы. Субсидия в связи с окончанием службы применялась бы не в силу юридической необходимости, но в порядке следования передовой практике в целях поддержки предпринимаемых организациями инициатив по выполнению обязанности проявлять заботу о персонале. Исследование практики федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и ряда других международных организаций показало, что выходное пособие для лиц, работающих по срочным контрактам, не предусмотрено, однако при наличии одного года непрерывной службы увольняемым сотрудникам выплачивается пособие по безработице. Ссылаясь на выраженную Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 71/264 просьбе провести всеобъемлющий анализ, Комиссия согласилась пересмотреть критерии предоставления выплаты субсидии в связи с окончанием службы. Этот пересмотр был проведен в консультации с заинтересованными сторонами в свете предпочтений, выраженных организациями и федерациями персонала, и с обеспечением того, чтобы новые критерии были совместимы с другими решениями Генеральной Ассамблеи, содержавшимися в ее резолюции 65/247.

РЕШЕНИЯ КОМИССИИ

10. Комиссия постановила рекомендовать введение субсидии в связи с окончанием службы в качестве меры финансовой поддержки сотрудников, увольняемых из организации после пяти или более лет непрерывной службы в связи с истечением их срочного контракта. Субсидия в связи с окончанием службы уже предусмотрена в Правиле 375 Правил о персонале ВОЗ.

Основные положения об управлении людскими ресурсами: обновленная информация, касающаяся многообразия и гендерных аспектов

11. На своих прошлых сессиях Комиссия постановила в качестве первого этапа рассмотреть основные положения об управлении людскими ресурсами в свете тенденций и изменений в организациях общей системы, а в дальнейшем – обновить основные положения. Это привело к приданию вопросам многообразия и гендерным аспектам более заметного места в основных положениях и, в конечном итоге, к продвижению и использованию более широкой интерпретации понятия многообразия в организациях при разработке стратегий обеспечения многообразия трудовых ресурсов. Этот результат приветствовался представителями Секретариата Организации Объединенных Наций, организаций общей системы, Сетью по вопросам людских ресурсов и персоналом, что привело к поощрению более широкого использования показателей многообразия и систем мониторинга для обеспечения продолжения работы по этому направлению. Тем не менее, основное внимание при наборе персонала в общей системе Организации Объединенных Наций должно всегда уделяться заслугам. Комиссия отметила, что принятие более широкого определения позволило добиться прогресса в обеспечении многообразия; что организации расширили и углубили обсуждение этого вопроса; что во многих областях были предприняты положительные действия, но вместе с тем подчеркнула, что достижение многообразия не следует рассматривать как предпочтение какой-либо одной группы другой.

РЕШЕНИЯ КОМИССИИ

12. Комиссия постановила одобрить включение компонента, касающегося кадрового многообразия, в основные положения об управлении людскими ресурсами, который приводится в Приложении V к ее докладу.

ГЛАВА IV ДОКЛАДА КОМИССИИ

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

Шкала базовых/минимальных окладов

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

14. Комиссия была информирована о том, что с 1 января 2018 г. ставки базовых окладов по общей шкале базовых окладов были повышены на 1,4%. Кроме того, на федеральном уровне были внесены небольшие изменения в налоговые таблицы и изменена сумма индивидуальных вычетов на 2018 год.

РЕШЕНИЕ КОМИССИИ

15. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2019 г. пересмотренной единой шкалы базовых/минимальных окладов, а также обновленных сумм окладов, устанавливаемых для недопущения снижения вознаграждения, для сотрудников категории специалистов и выше, которые приводятся в Приложении VI к докладу Комиссии. Это обновление отражает корректировку единой шкалы окладов на 1,83%, ранее утвержденную Генеральной Ассамблеей, которая должна быть осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размер чистого получаемого на руки вознаграждения не изменится.

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

16. 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.

17. Комиссия была проинформирована о том, что в связи с изменениями, которые произошли в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, расчетная величина разницы в чистом вознаграждении за 2018 г. составила 114,1.

РЕШЕНИЯ КОМИССИИ

18. Комиссия постановила: доложить Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, за 2018 календарный год оценивается в 114,4; продолжать отслеживать величину разницы и принять необходимые корректирующие меры, используя для этого механизм системы коррективов по месту службы, если в 2019 г. будет превышен один из триггерных пределов – 113 или 117.

Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр размеров надбавок

19. В последний раз Комиссия пересматривала эти надбавки в 2010 году. В 2017 г. Комиссия рассмотрела методологию расчета и постановила сохранить ее, но при этом продолжать держать данный вопрос в поле зрения. В соответствии с существующей методологией надбавка на детей устанавливается исходя из принятого за базу размера дохода, который соответствует размеру вознаграждения сотрудников ступени VI класса P4 в восьми местах расположения штаб-квартир. Для приведения порядка расчета надбавки на детей в соответствие с новой структурой окладов после упразднения ставки для сотрудников, имеющих иждивенцев, которая ранее служила базой для расчета этой надбавки, было изучено два варианта. Первый – расчет на основе единой шкалы окладов

и надбавки на супруга, а второй – только на основе единой шкалы окладов. Комиссия отметила, что включение надбавки на супруга в расчеты размера надбавки на детей последняя будет устанавливаться исходя из величины детского пособия, получаемого супружескими парами, тогда как при использовании лишь ставки единой шкалы окладов за основу будет приниматься величина пособия, получаемого одинокими родителями. В новом пакете вознаграждения уже предусмотрено отдельное пособие для одиноких родителей, и было бы нецелесообразным рассчитывать надбавку на детей исходя из семейного положения. Поскольку пособия на детей увеличились в пяти из восьми мест, данные по которым служат основой для расчетов, Комиссия постановила скорректировать размер увеличения пропорционально отношению 5 к 8. Чтобы снизить доминирующее влияние данных по более крупным местам службы, в процессе корректировки местам службы, принятым за базу, были присвоены равные весовые коэффициенты. В результате применения вышеупомянутого подхода сумма надбавки на детей составит 3666 долл. США в год. Соответствующие финансовые последствия оцениваются в 26,8 млн. долл. США. Это значительное увеличение объясняется, в частности, тем, что размер надбавки на детей не корректировался с 2010 года.

РЕШЕНИЯ КОМИССИИ

20. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее с 1 января 2019 г.: повысить надбавку на детей с 2929 долл. США до 3666 долл. США в год; повысить надбавку на детей с ограниченными возможностями с 5858 долл. США до 7332 долл. США в год; повысить надбавку на иждивенцев второй очереди с 1025 долл. США до 1238 долл. США в год; уменьшить размеры надбавок на иждивенцев на сумму любых прямых выплат, получаемых сотрудниками на иждивенцев от правительства какой-либо страны.

21. Комиссия также рекомендует пересчитать исчисленные в долларах США суммы надбавок в местную валюту по официальному обменному курсу Организации Объединенных Наций на день введения надбавки и не менять этот курс до проведения следующего двухгодичного пересмотра.

Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы (исследование на основе принципа Ноблемера): стадия I

22. В соответствии со своим мандатом, определенным в резолюции 44/198 Генеральной Ассамблеи, Комиссия периодически проводит исследования в целях определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы. В рамках этих исследований, которые называются исследованиями на основе принципа Ноблемера, производится сопоставление пакетов вознаграждения в национальных гражданских службах, которыми потенциально может быть заменен нынешний компаратор общей системы Организации Объединенных Наций. В соответствии с двухстадийной методологией, одобренной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 46/191 A, на основе установленных критериев в отношении размеров вознаграждения, численности персонала и структурной сопоставимости с общей системой из национальных гражданских служб отбирается группа возможных компараторов. Сначала производится сопоставление размеров чистого денежного

вознаграждения в отобранных таким образом службах (стадия I), а затем, при необходимости, сопоставляется совокупное вознаграждение в этих службах (стадия II). С 1995 г. в дополнение к исследованиям на основе принципа Ноблемера в целях проверки проводятся контрольные сопоставления проверками между общей системой и другими международными организациями.

23. На своей восемьдесят шестой сессии, состоявшейся в марте 2018 г., Комиссия рассмотрела результаты, полученные на стадии I исследования на основе принципа Ноблемера. Она, в частности, рассмотрела вознаграждение в национальных гражданских службах следующих стран, которые были выбраны на основе установленных критериев: Бельгии, Германии, Канады, Нидерландов, Норвегии и Франции. Результаты сопоставления размеров чистого денежного вознаграждения (скорректированного на разницу в стоимости жизни и с учетом курсовой разницы) в этих службах и у нынешнего компаратора общей системы – федеральной гражданской службы Соединенных Штатов указывают на то, что последняя является наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службой.

24. Комиссия признала, что проведение стадии II приведет к необходимости скорректировать эти результаты, однако, согласно ее заключению, маловероятно, что определенный в результате анализа чистый разрыв с размерами денежного вознаграждения у нынешнего компаратора изменится в обратную сторону. В этом контексте члены Комиссии напомнили, что после проведения анализа в отношении гражданской службы Бельгии на стадии II исследования 2006 г. величина разницы в вознаграждении изменилась незначительно по сравнению с результатами, полученными на стадии I этого исследования.

25. Что касается проведения контрольных проверок в целях оценки конкурентоспособности общей системы по сравнению с другими международными организациями, то обсуждался вопрос о пользе таких исследований, и мнения по данному вопросу разошлись. Одни члены Комиссии поставили под сомнение необходимость проведения таких проверок, поскольку технически они не являются частью исследований на основе принципа Ноблемера. Другие же указали на то, что такие проверки санкционированы Генеральной Ассамблеей и обеспечивают справочную базу для таких исследований в свете развития международных организаций и их растущего влияния на общемировом рынке труда.

26. В этой связи Комиссия была проинформирована о недавно начавшемся проведении вне общей системы сопоставительного исследовании, в котором, как ожидается, примут участие несколько международных и региональных организаций. Это исследование включает установление эквивалентности между классами в общей системе и других участвующих в нем организациях для целей сопоставления вознаграждения. Ожидается, что заключения по результатам этого исследования будут вынесены в 2019 году. С учетом этого Комиссия выразила мнение, что вопрос о контрольных проверках можно будет рассмотреть вновь в свете этих заключений.

РЕШЕНИЯ КОМИССИИ

27. Комиссия постановила не приступать к проведению стадии II в рамках нынешнего исследования на основе принципа Ноблемера, отметив, что по результатам сопоставления на стадии I у нынешнего компаратора размер денежного вознаграждения является наибольшим и что разница с другими национальными гражданскими службами в процентном выражении слишком велика, чтобы ее можно было компенсировать другими элементами вознаграждения, в связи с чем нынешний компаратор будет сохранен;

28. Комиссия также постановила вернуться к рассмотрению вопроса о проведении в целях проверки контрольных сопоставлений с другими международными организациями по получении результатов сопоставительного исследования 2019 г., охватывающего несколько международных и региональных организаций, включая группу Всемирного банка, взаимодействующие организации и Европейский союз.

Вопросы коррективов по месту службы

29. В соответствии со Статьей 11 своего статута Комиссия продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и рассмотрела доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его сороковой сессии. В этом докладе представлены рекомендации внешнего и независимого консультанта по результатам анализа системы коррективов по месту службы, а также по ряду вопросов, касающихся компонента расходов на жилье в индексе коррективов по месту службы. Комиссия постановила одобрить содержащиеся в докладе независимого консультанта рекомендации в отношении тех элементов лежащей в основе системы коррективов по месту службы методологии, которые можно усовершенствовать. В этих целях секретариат Комиссии разработал план управления проектом проведения всеобъемлющего пересмотра методологии, лежащей в основе системы коррективов по месту службы, в сотрудничестве с организациями и федерациями персонала, который был одобрен Комитетом на его восемьдесят седьмой сессии с призывом к активному сотрудничестве между всеми заинтересованными сторонами. Комиссия также постановила учредить рабочую группу для пересмотра операционных правил, регулирующих порядок определения множителей коррективов по месту службы, а также целевую группу по анализу концептуальной основы индекса корректива по месту службы. Она подчеркнула, что цель данного анализа заключается в пересмотре методологии и операционных правил системы коррективов по месту службы с целью повысить точность, стабильность и предсказуемость корректировок размеров окладов. Результаты этого анализа, а также вопросы, касающиеся компонента расходов на жилье, будут обсуждаться на следующем совещании Консультативного комитета в начале 2019 года.

ГЛАВА V ДОКЛАДА КОМИССИИ

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И СМЕЖНЫХ КАТЕГОРИЙ И ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ, НАБИРАЕМЫХ НА МЕСТНОЙ ОСНОВЕ

Пересмотр методологий проведения обследования окладов

30. Функции Комиссии, касающиеся установления окладов персонала, набираемого на местной основе, конкретно изложены в ее статуте. В соответствии с пунктом (a) Статьи 10 Комиссия должна выносить рекомендации Генеральной Ассамблее о широких принципах определения условий службы персонала, а в соответствии с пунктом (a) Статьи 11 Комиссия должна устанавливать методы, по которым следует применять эти принципы. В соответствии со Статьей 12 Комиссия должна устанавливать соответствующие факты и представлять рекомендации по вопросам определения шкал окладов персонала категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе.

31. Для выполнения этих функций Комиссия разработала две методологии, на основе которых сформировались ныне действующие методологии: методология I, применяемая для мест расположения штаб-квартир и аналогичных мест служб, и методология II, применяемая для всех остальных мест службы. В целях обеспечения эффективности и надежности своих методологий Комиссия проводит анализ накопленного опыта и извлеченных уроков в конце каждого цикла обследований окладов в местах расположения штаб-квартир.

32. По завершении седьмого цикла обследований в местах расположения штаб-квартир Комиссия приняла решение приступить к проведению пересмотра методологий проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе. Секретариат Комиссии обратился к заинтересованным сторонам с просьбой собрать информацию по проблемам, возникшим в ходе проведения обследований, и дать предварительные рекомендации относительно того, как решать эти проблемы. Проблемы, выявленные организациями, федерациями персонала и местными комитетами по обследованию окладов, были сведены в широкий перечень вопросов и конкретных проблем, который был представлен на рассмотрение Комиссии вместе с предлагаемой «дорожной картой» для проведения пересмотра.

РЕШЕНИЯ КОМИССИИ

33. Комиссия постановила принять к сведению предварительный перечень вопросов и создать рабочую группу, в состав которой войдут члены Комиссии, до шести представителей организаций и до шести представителей федераций персонала и которым будет оказывать помощь секретариат Комиссии. Рабочей группе будет поручено: проанализировать и изучить проблемы, выявленные в ходе седьмого цикла обследований окладов, и предложить решения этих проблем для рассмотрения Комиссией; рассмотреть способы получения необходимых данных, в том числе

возможность приобретения данных из внешних источников; изучить вопрос об обеспечении достаточного представительства национальной гражданской службы; изучить применение обеих методологий для обеспечения того, чтобы выбор методологии соответствовал условиям местного рынка труда и чтобы сотрудникам, находящимся в одинаковом положении, создавались равные условия; предложить соответствующие изменения в текстах документов, в которых изложены обе методологии; представить свои предложения Комиссии на ее восемьдесят восьмой сессии.

34. Комиссия также постановила вернуться к рассмотрению графика проведения пересмотра на ее восемьдесят восьмой сессии.

ГЛАВА VI ДОКЛАДА КОМИССИИ

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ: МЕСТА СЛУЖБЫ С КРАЙНЕ ТРУДНЫМИ УСЛОВИЯМИ

35. В ходе обсуждения Комиссией на восемьдесят пятой сессии методологии классификации мест службы по степени трудности условий представители базирующихся на местах организаций в составе Сети по вопросам людских ресурсов подняли вопрос о местах службы, которые по степени трудности условий отнесены к категориям D или E, но при этом не включены в категорию «несемейных» мест службы. Комиссия обсудила вопрос о том, могут ли организации предоставлять сотрудникам в таких местах службы определенную свободу выбора: либо брать с собой семью и получать выплаты на обустройство, либо не брать с собой семью и получать вместо этого надбавку за работу в «несемейных» местах службы. Комиссия также выразила мнение, что организации могли бы проработать эти аспекты в комплексе с другими инициативами по выполнению обязанности проявлять заботу о персонале.

36. На своей восемьдесят шестой сессии Комиссия рассмотрела представленную Сетью по вопросам людских ресурсов записку о местах службы, относимых по степени трудности условий к категориям D или E, но включаемых в категорию «несемейных» мест службы. В этой записке Сеть указала на особую ответственность организаций системы Организации Объединенных Наций как работодателей проявлять заботу о сотрудниках и их семьях и постановила: запросить у Сети по вопросам людских ресурсов больше информации по вопросу о разлуке с семьей сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями, которые не отнесены к категории «несемейных» мест службы; созвать для изучения указанного вопроса рабочую группу.

37. На своей восемьдесят седьмой сессии Комиссия рассмотрела доклады рабочей группы, которая провела совещание в июне 2018 г. и рассмотрела различные документы и презентации, в том числе комплексный обзор пакета вознаграждения на местах, общий обзор условий службы на местах в прошлом и нынешнего положения, а также вопросов, поднятых организациями, презентацию по процедурам классификации мест службы по степени трудности условий и присвоения статуса «несемейного» места службы, дополнительную информацию, представленную организациями в ходе проведенного опроса, и презентацию по практике у некоторых внешних работодателей.

38. Комиссия рассмотрела варианты, представленные рабочей группой и обсудила вопрос о том, должна ли разлука с семьей для сотрудников, работающих в рассматриваемых местах службы категорий D и E, добровольной или недобровольной; иными словами, следует ли сотрудникам запрещать брать с собой в место службы их соответствующих иждивенцев или же им может быть предоставлено право выбора брать или не брать с собой в место службы их семьи.

39. Комиссия также отметила, что перед сотрудниками, работающими в местах службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы, стоит трудный выбор: брать свои семьи в места службы с такими трудными условиями или оставить их в каком-либо другом месте, что помимо разлуки с семьей сопряжено с определенными расходами. Комиссия отметила, что учет дополнительных расходов, связанных с оставлением семьи в каком-либо другом «семейном» месте службы, был бы целесообразным в случаях, когда сотрудники решают не брать с собой свои семьи. Комиссия выразила мнение, что в таких случаях будет уместно предоставлять сумму, которая будет меньше суммы надбавки за работу в «несемейных» местах службы, с учетом того, что сотрудники будут по-прежнему иметь право брать свои семьи в рассматриваемые места службы по принятии назначения в них.

РЕШЕНИЯ КОМИССИИ

40. Комиссия постановила: предоставить сотрудникам право выбора брать или не брать с собой соответствующих иждивенцев в места службы категорий D и E, которым не присвоен статус «несемейного» места службы; обеспечить удовлетворение потребности организаций и федераций персонала за счет предоставления сотрудникам, имеющим соответствующих иждивенцев, надбавки за работу в «несемейных» местах службы в уменьшенном размере (в размере 15 000 долл. США в год) в целях оказания помощи в покрытии расходов на проживание таких иждивенцев вне места службы; предоставлять эту сумму сотрудникам, выражающим при принятии назначения в место службы категории D или E, которому не присвоен статус «несемейного» места службы, просьбу выплатить им такую надбавку вместо суммы, которая бы им полагалась в случае принятия ими решения взять с собой в данное место службы соответствующих иждивенцев; не выплачивать данную надбавку в том случае, если кто-либо из соответствующих иждивенцев переезжает вместе с сотрудником в такое место службы; вновь рассмотреть вопрос об этой надбавке после полного внедрения пересмотренной методологии определения степени трудности условий по завершении цикла в 2019 году.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

41. Исполкому предлагается принять настоящий доклад к сведению.

= = =