



ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

Восемьдесят девятая сессия

Пункт 23.3 предварительной повестки дня

СОТРУДНИЧЕСТВО В РАМКАХ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ: ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Доклад Генерального директора

Семнадцатый годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) представлен Исполнительному комитету в соответствии со статьей 17 Статута Комиссии. Исполнительному комитету предлагается принять к сведению доклад Комиссии, основные элементы которого изложены в настоящем документе.

1. Двадцать восьмая сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения (май 1975 г.) в резолюции WHA28.28 признала Статут Комиссии по международной гражданской службе. Согласно статье 17 этого Статута,¹ Комиссии предлагается представлять годовой доклад Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций. Этот доклад препровождается руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций через посредство их исполнительных глав.

2. В соответствии с этой статьей Генеральный директор настоящим представляет Исполнительному комитету семнадцатый годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе.² Этот доклад был также рассмотрен Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций. Решения, принятые Генеральной Ассамблеей в связи с рекомендациями Комиссии, которые требуют пересмотра Правил о персонале ВОЗ, представляются Исполнительному комитету отдельно в рамках пункта 21 предварительной повестки дня (Утверждение поправок к Правилам о персонале).

3. Внимание Исполкома обращается на страницы xii и xiii Тома I доклада Комиссии, в котором кратко изложены ее рекомендации по общим вопросам, и на Том II доклада, в котором содержится мнение Комиссии относительно документа Административного комитета по координации (АКК), касающегося функционирования Комиссии. Замечания Генерального директора по этим рекомендациям приводятся ниже.

¹ Официальные документы ВОЗ № 226, 1975 г., с. 78.

² Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок шестая сессия: Дополнение № 30 (A/46/30) прилагается (распределяется только среди членов Исполнительного комитета).

4. Действия, предпринятые Комиссией в связи с резолюциями, принятыми Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций

(a) Функционирование Комиссии по международной гражданской службе

В Томе II своего доклада Комиссия представляет замечания по документу, подготовленному Консультативным комитетом по административным вопросам (ККАВ) и утвержденному АКК, который провел обзор функционирования Комиссии. Хотя Комиссия не в полной мере согласна с результатами анализа проблем и рекомендациями, предложенными АКК, она тем не менее согласилась с тем, что возможности для усовершенствования процесса принятия решений в рамках кадровой политики еще имеются. Критические замечания касались, главным образом, растущей политизации Комиссии, перегруженной программы работы, регламентирующего подхода к решению вопросов и недостаточного учета различий, существующих между организациями. Комиссия отвергла утверждения о политизации и предложила внести некоторые изменения в процесс отбора ее членов, который был подвергнут критике. Комиссия признала свою роль в укреплении и сохранении единства общей системы посредством оценки различных потребностей организаций, а также подчеркнула роль своих партнеров в улучшении ее функционирования.

(b) Общая система Организации Объединенных Наций и пенсионная система Организации Объединенных Наций

В своей резолюции 45/268 от 29 июля 1991 г. Генеральная Ассамблея ООН предложила Комиссии и Правлению Объединенного пенсионного фонда персонала ООН (ПОПФПООН) рассмотреть основания и последствия для общей системы решений, принятых МОТ об учреждении Добровольного льготного фонда дополнительных выплат и МСЭ об осуществлении в одностороннем порядке плана поддержания покупательной способности пенсий (ПППСП) и о предоставлении специальной надбавки по месту службы работающим в штаб-квартире сотрудникам категории специалистов и выше.

Комиссия приняла к сведению решение, принятое Административным советом МОТ, и выразила беспокойство по поводу этого решения. Комиссия выразила глубокое сожаление в связи с нарушениями общей системы со стороны МСЭ, подтвердив, что его действия не являются прецедентом. Далее она предложила организациям в полной мере сотрудничать с Комиссией по всем вопросам, которые входят в круг ее ведения.

5. Рекомендации и решения Комиссии

5.1 Зачитываемое для пенсии вознаграждение и пенсионные пособия

(a) Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

Комиссия приняла решение рекомендовать Генеральной Ассамблее и руководящим органам организаций определять зачитываемое для пенсии вознаграждение должностных лиц, назначаемых или избираемых на неклассифицированные должности, которые становятся участниками Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН) в соответствии с процедурой установления зачитываемого для пенсии вознаграждения для Администратора ПРООН и Генерального директора по вопросам развития и международного экономического сотрудничества. Руководящие органы имели бы возможность определять альтернативную систему пенсионного обеспечения выборных должностных лиц, в отношении которых было принято решение об исключении из ОПФПООН.

(b) Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий

Комиссия приняла решение рекомендовать поэтапный подход к завершению всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения и последующих пенсий для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий. Поэтапный подход включит исследование местной практики выплаты пенсий нанимателями, который используется при изучении уровня окладов сотрудников категории общего обслуживания в отдельных штаб-квартирах и основных бюро на местах, а также сбор данных относительно внедрения подхода с использованием показателя замещения дохода в сочетании с местными налогами. Секретариаты КМГС и ПОПФПООН выполнят эти задания и представят Комиссии на ее сессии в марте 1992 г. доклад о ходе работы, который поможет определить необходимость применения подхода, основанного на местной практике.

До завершения обзора по-прежнему будет применяться действующая методология для определения зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников данной категории персонала. Кроме того, Комиссия рекомендовала пересмотренную шкалу ставок налогообложения персонала, которая будет действовать с 1 января 1992 г.

5.2 Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

(а) Эволюция разницы

Комиссия представила разницу в чистом вознаграждении в размере 118,9 за 1991 календарный год и рекомендовала Генеральной Ассамблее учитывать предполагаемые последствия применения Закона 1990 г. о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих (ЗСВФС) в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов Америки. ЗСВФС будет способствовать постепенному устранению разницы в вознаграждении между компаратором и частным сектором и поэтому приведет к постепенному уменьшению уровня разницы начиная с 1994 г. В качестве переходной меры до применения ЗСВФС в 1994 г., а также в качестве временной альтернативы существующей процедуры регулирования разницы, Комиссия рекомендовала регулировать разницу путем предоставления частичного увеличения коррективов по месту службы.

5.3 Шкала базовых/минимальных окладов

Комиссия рекомендовала повысить ставки действующей шкалы базовых/минимальных окладов на 8,6% за счет консолидации классов корректива по месту службы, как правило, на основе, не предусматривающей ни надбавок, ни сокращения окладов сотрудников. Это увеличение рекомендовано с учетом увеличения на 4,1% окладов в федеральной гражданской службе-компараторе в январе 1991 г. и изменений в налогообложении, которые были ранее приняты к сведению и которые увеличили разрыв между чистыми суммами базовых окладов в службе-компараторе и в действующей шкале Организации Объединенных Наций. Основное воздействие данного изменения касается системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях для некоторых категорий персонала, т.к. они связаны со шкалой базовых окладов. Она также коснется ограниченного числа мест службы, где коррективы по месту службы очень низки. Пересмотренная шкала окладов вместе с соответствующей шкалой налогообложения персонала, используемой в сочетании с основными окладами "брутто" для сотрудников без иждивенцев, начнет действовать с 1 марта 1992 г.

5.4 Коррективы по месту службы

Комиссия утвердила рекомендации Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы относительно методологии исследования стоимости жизни, которая будет применяться в ходе нынешнего раунда обследований в отдельных местах, предложенных Генеральной Ассамблеей.

5.5 Исследования эквивалентности классов в системе Организации Объединенных Наций и гражданской службе-компараторе

Комиссия утвердила результаты исследования эквивалентности классов и отметила, что вследствие этого исследования разница в чистом вознаграждении сократится приблизительно на 1,8 процентных пункта. Комиссия приняла к сведению внедрение ряда новых систем вознаграждения несколькими правительственными учреждениями Соединенных Штатов и просила свой секретариат провести их дальнейший обзор с целью отражения их в исследованиях эквивалентности классов, используемых для исчисления разницы.

5.6 Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы

Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее двухэтапную методологию проведения каждые пять лет проверок с целью определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы.

5.7 Условия службы сотрудников уровней помощника Генерального секретаря, заместителя Генерального секретаря и эквивалентных уровней

Из-за отсутствия непосредственных эквивалентов Комиссия постановила рекомендовать приблизительные эквиваленты для этих уровней в гражданской службе-компараторе. С тем чтобы отразить условия службы у компаратора, Комиссия предложила рассмотреть возможность повышения

размеров чистого вознаграждения сотрудников данных уровней в пределах 7%-11%. Кроме того, Комиссия вновь повторила свою прежнюю рекомендацию Генеральной Ассамблее относительно пересмотренной системы покрытия расходов на жилье для сотрудников данных уровней (в В03 - уровень заместителя Генерального директора, помощника Генерального директора и Регионального директора), для которых существовали представительские функции.

5.8 Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий

(а) Вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий

После проведения исследования наилучших преобладающих условий службы Комиссия рекомендовала шкалы окладов для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Женеве и Вене.

(б) Обзор методологий проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах расположения штаб-квартир и других местах службы

Комиссия постановила завершить обзор методологии для мест расположения штаб-квартир в 1992 г. и рассмотреть вопрос о методологии для других мест службы в 1993 г. Тем временем будут проведены трехсторонние консультации в связи с подготовкой предварительного документа, который позволит Комиссии выработать руководящие указания в области политики для изучения методологии.

5.9 Условия службы, относящиеся к обеим категориям

Комиссия постановила отложить обзор методологии установления уровня субсидии на образование до своей следующей сессии в марте 1992 г.

= = =



ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ

Восемьдесят девятая сессия

Пункт 23.3 предварительной повестки дня

СОТРУДНИЧЕСТВО В РАМКАХ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДОВ В ПРЕДЕЛАХ КЛАССИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ОСОБЫЕ ЗАСЛУГИ

Доклад Генерального директора

Шестнадцатый годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) представлен Исполнительному комитету в январе 1991 г. в соответствии со статьей 17 Статута Комиссии. Внимание Исполкома обращается, в частности, на решение Комиссии рекомендовать исполнительным главам МОТ и ВОЗ привлечь внимание их соответствующих директивных органов к вопросу, касающемуся присвоения добавочных ступеней сверх тех, которые установлены в шкале окладов для сотрудников категорий специалистов и выше, а также для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, рекомендовав им заменить действующую систему такой, при которой в качестве поощрения за служебные заслуги будут выплачиваться единовременные незначительные для пенсии денежные премии. В настоящем докладе Генеральный директор информирует Исполнительный комитет о том, что этот вопрос будет представлен на его рассмотрение на Восемьдесят девятой сессии в январе 1992 г.

1. ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДА В ПРЕДЕЛАХ КЛАССИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ОСОБЫЕ ЗАСЛУГИ В ВОЗ
- 1.1 Соответствующие нынешние положения Правил о персонале ВОЗ и практика являются следующими:

Правило о персонале 555.1

Сотрудник, успехи которого в работе исключительно велики и превышают уровень, который можно обычно ожидать от обычного хорошо квалифицированного сотрудника, может получить продвижение на одну ступень, или в исключительных случаях на две дополнительные ступени, по шкале должностных окладов в своей классификационной категории. Подобное продвижение не затрагивает права сотрудника на обычное увеличение оклада в пределах классификационной категории, а обычный максимальный оклад для данной классификационной категории увеличивается на соответствующее количество ступеней.

¹ Документы EB87/42 и EB87/42 Add.1.

Правило о персонале 555.2

Сотрудник, завершивший 20, 25 и 30 лет удовлетворительной службы в Организации, получает право на увеличение оклада в соответствии с Правилom 555.1. Удовлетворительная служба в других организациях ООН учитывается в том случае, если она подпадает под действие Правила 480.1.4.

Сотруднику, имеющему право на увеличение оклада согласно Правилу о персонале 555.2, присваиваются две ступени по завершении каждого необходимого периода, за исключением директоров (D.2), которым присваивается только одна ступень ежегодно. Кроме того, в 1984 г. была введена практика повышения оклада на одну ступень, согласно Правилу о персонале 555.1, по завершении 35 лет службы.

2. ИСТОРИЯ ВОПРОСА

2.1 Исполнительный комитет на своей первой сессии в 1948 г. рассмотрел пункт повестки дня о предварительных Правилах о персонале для Всемирной организации здравоохранения. Соответствующий документ¹ включал предварительное Правило о персонале номер 213 следующего содержания:

Повышение оклада в пределах классификационной категории за особые заслуги

Это положение касается продвижения сотрудника на более высокую ступень шкалы окладов в пределах его нынешней классификационной категории. Оно может быть предоставлено Генеральным директором в случаях, когда служба сотрудника явно превышает уровень, который можно в разумной степени ожидать от обычного хорошо квалифицированного сотрудника. Оно обычно ограничено одним уровнем приращения, однако в случаях необычно высоких заслуг может быть увеличено и на два уровня приращения. Такое продвижение не затрагивает права сотрудника на обычное увеличение оклада в пределах классификационной категории.

2.2 В резолюции EB13.R67 от января 1954 г. утверждается изменение Правила о персонале 213 (получившего номер 455) следующим образом:

Сотрудник, успехи которого в работе исключительно велики и превышают уровень, который можно обычно ожидать от обычного хорошо квалифицированного сотрудника, может получить продвижение на один разряд, или в исключительных случаях на два дополнительных разряда, по шкале должностных окладов для своего уровня должностного оклада. Подобное увеличение не затрагивает права сотрудника на обычное увеличение ступени в пределах классификационной категории, а обычный максимум для этой ступени увеличивается на сумму любого такого увеличения.

2.3 В 1968 г. в связи с обсуждением планов в отношении празднования двадцатой годовщины Организации Генеральный директор проинформировал Исполнительный комитет на его Сорок первой сессии о предпринятых им шагах для признания длительной и удовлетворительной службы в Организации посредством предоставления повышения окладов в пределах классификационной категории в соответствии с Правилom о персонале 455 для сотрудников, прослуживших более 20 лет. Во время обсуждения в Комитете по административным, финансовым и юридическим вопросам на Двадцать первой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения этот вопрос был упомянут вновь (официальные документы № 169, стр. 518 (по англ.изд.)). Генеральный директор принял меры к тому, чтобы представить Исполнительному комитету соответствующие изменения в Правилах о персонале для подтверждения такого применения этого Правила, касающегося повышения оклада в пределах классификационной категории за особые заслуги, включая также положения о таком увеличении после 25 и 30 лет службы. Соответствующие поправки к Правилам о персонале были утверждены в резолюции EB43.R4, принятой в феврале 1969 г. В этой резолюции Исполнительный комитет изменил номер Правила о персонале 455 на 455.1, а также утвердил новое Правило о персонале 455.2 следующего содержания:

Сотрудники, имеющие стаж непрерывной плодотворной работы в Организации на протяжении 20, 25 и 30 лет, подпадают под действие Штатного правила 455.1

¹ Документ EB/11 Rev. 1.

2.4 С тех пор номер Правил о персонале 455.1 был изменен на 555.1, и были внесены изменения чисто редакционного характера.

2.5 Номер правила о персонале 455.2 с тех пор также был изменен на 555.2, при этом было сделано следующее добавление:

Удовлетворительная служба в других организациях ООН включается в том случае, если она подпадает под действие правила 480.1.4.

3. ПОЛОЖЕНИЕ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ

3.1 В связи с этим Организация создала долгосрочную схему поощрения за особые заслуги. Предоставление повышения оклада в пределах классификационной категории за особые заслуги основано на рекомендациях внутреннего комитета (комитетов по повышению окладов за особые заслуги, созданных либо в штаб-квартире, либо в регионах) и осуществляется для сотрудников, которые прослужили менее 20 лет, и на основе удовлетворительной службы для сотрудников, которые прослужили более 20 лет. Обычная шкала окладов может быть увеличена не более чем на семь зачитываемых для пенсионного вознаграждения ступеней, с тем чтобы приспособить такие увеличения.

3.2 Количество сотрудников во всей Организации, находящихся по шкале окладов на ступенях, превышающих обычный максимум, по состоянию на 1 октября 1991 г. составило 67 в категории специалистов и выше (4,2% общего числа сотрудников этих категорий) и 440 (14,1%) в категории общего обслуживания.

4. РАССМОТРЕНИЕ ЭТИХ ВОПРОСОВ КМГС И ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

4.1 В 1985 г. КМГС рекомендовала Генеральной Ассамблее предоставлять одну ступень за долгосрочную службу для сотрудников классов от Р.1 до Р.5 выше обычной шкалы во всей общей системе Организации Объединенных Наций и высказала подобную рекомендацию исполнительным главам в отношении сотрудников категории общего обслуживания. Рекомендация в отношении сотрудников категории общего обслуживания была должным образом выполнена, хотя ВОЗ и МОТ продолжают использовать свои собственные системы, которые были созданы до рекомендации КМГС и позволяют предоставлять более одной дополнительной ступени сотрудникам как категории общего обслуживания, так и категории специалистов. Однако Генеральная Ассамблея не утвердила эту рекомендацию в отношении предоставления ступени за долгосрочную службу сотрудникам категории специалистов для общей системы Организации Объединенных Наций и выразила озабоченность по поводу практики ВОЗ и МОТ.

4.2 После дальнейшего рассмотрения вопроса о ступенях за долгосрочную службу КМГС рекомендовала следующее:

Исполнительным главам МОТ и ВОЗ следует обратить внимание их соответствующих директивных органов на вопрос присвоения дополнительных ступеней сверх тех, которые установлены в шкале окладов для сотрудников категории специалистов и выше, утвержденной Генеральной Ассамблеей, а также в шкале окладов общей системы для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, рекомендовав им заменить действующую систему вознаграждения посредством расширения шкал окладов такой, которая позволит вести систему единовременной выплаты незначительной для пенсии денежной премии.¹

В своей резолюции 45/241 по докладу КМГС Генеральная Ассамблея настоятельно призвала руководящие органы МОТ и ВОЗ принять необходимые меры для приведения принятых в этих организациях шкал окладов в соответствие со шкалами окладов других организаций общей системы; предложила КМГС изучить далее ее рекомендацию в отношении незначительных для пенсии денежных вознаграждений для поощрения за особые заслуги; и настоятельно призвала государства-члены обеспечить, чтобы их представители на совещаниях руководящих органов организаций общей системы были проинформированы о позициях, занятых Комиссией и Генеральной Ассамблеей в отношении условий найма на работу в общую систему.

¹ Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 1990 г. Нью-Йорк, Организация Объединенных Наций, 1990 г., с. 46 (по англ.изд.).

5. ВЫВОДЫ

5.1 Генеральный директор полностью понимает озабоченность государств-членов по поводу принятия общей системы вознаграждения сотрудников во всех организациях системы ООН. Разумеется, крайне трудно отказаться от политики в отношении персонала, которую ВОЗ достаточно хорошо использовала в течение более 40 лет и которая сложилась за этот период.

5.2 Таким образом, пересмотр принятой в ВОЗ системы повышения оклада в пределах классификационной категории за особые заслуги, рекомендованный КМГС, потребует детального исследования сложных вопросов, связанных с персоналом. Это исследование будет проведено в максимально возможной степени в консультации с администрацией МОТ и с учетом любых решений, которые могут быть приняты Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в отношении признания особых заслуг. Генеральный директор примет также во внимание любые комментарии Исполнительного комитета по данному вопросу и позднее сообщит об этом Исполнительному комитету.

- - -