



**КАДРОВЫЕ ВОПРОСЫ:
ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ
СЛУЖБЕ**

Доклад Генерального директора

Двадцать третий доклад Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) представляется Исполнительному комитету в соответствии со Статьей 17 Статута Комиссии. Исполкому предлагается принять к сведению доклад Комиссии, резюме основных моментов которого содержится в данном документе.

1. В соответствии со статьей 17 Статута КМГС¹ Комиссия представляет на рассмотрение Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций годовой доклад, который препровождается руководящим органам других организаций системы Организации Объединенных Наций через посредство их исполнительных глав.
2. Генеральный директор настоящим представляет Исполнительному комитету двадцать третий годовой доклад КМГС². Данный доклад должен быть рассмотрен Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на нынешней ее сессии. Решения Генеральной Ассамблеи, относящиеся к рекомендациям Комиссии относительно любого пересмотра Правил о персонале ВОЗ, будут сообщены Исполкому отдельно при рассмотрении пункта 16.4 предварительной повестки дня (Утверждение поправок к Правилам о персонале).

РЕКОМЕНДАЦИИ И РЕШЕНИЯ КОМИССИИ

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

Эволюция разницы в чистом вознаграждении сотрудников Федеральной гражданской службы США и сотрудников системы Организации Объединенных Наций, занимающих посты от **P.1** до **D.2**

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

² Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, Пятьдесят вторая сессия: Дополнение No.30 (A/52/30) (только для членов Исполкома).

3. Комиссия сообщила Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций прогнозируемую разницу, равную 115,7 на период с 1 января до 31 декабря 1997 г. Что касается общего сравнения вознаграждений для сотрудников гражданских служб Германии и Соединенных Штатов Америки, то предварительные оценки поддерживают ранее полученные данные о том, что пакет вознаграждений сотрудников Германской гражданской службы был на 10,5% выше по сравнению с таковым сотрудников Федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки.

Шкала базовых/минимальных окладов и пересмотр шкалы

4. Комиссия рекомендовала с 1 марта 1998 г.: (а) увеличить на 3,1% ставки на основе консолидации корректива по месту службы на основе принципа "никакого выигрыша - никаких потерь" ввиду общего повышения на 3,3% окладов сотрудников Федеральной гражданской службы США; а также (б) пересмотреть общие коэффициенты налогообложения для сотрудников, не имеющих основных иждивенцев.

Корректив по месту службы в Женеве

5. В конце 1996 г. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций предложила Комиссии в срочном порядке закончить ее исследование, посвященное методологии установления единого индекса корректива по месту службы для Женевы, с тем чтобы он был установлен как можно скорее, но не позднее 1 января 1998 г. КМГС приняла решение доложить Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций о невозможности учреждения единого корректива по месту службы для Женевы к 1 января 1998 г. ввиду выводов всестороннего исследования Комиссии по всем аспектам этого вопроса. Было дано описание следующих четырех подходов: (1) применить единый индекс корректива по месту службы (ИКМС), в котором бы нашли отражение цены товаров и услуг в Женеве и в прилегающих районах Франции; (2) использовать два корректива по месту службы - один для сотрудников, живущих в Швейцарии, другой - для сотрудников, живущих в прилегающих районах Франции; (3) использовать единый ИКМС, основанный на сравнении цен на товары и услуги только в Женеве с соответствующими ценами только в Манхаттане; и (4) сохранить статус-кво.

6. Комиссия сделала вывод, что со всеми новыми подходами связаны определенные юридические проблемы. Расположенные в Женеве организации указали, что первые три подхода могут быть неприемлемыми в свете существующих положений и правил о персонале; следовательно, в случае применения корректива по месту службы, пересмотренного на основе любого из этих подходов, сотрудники этих организаций могут обратиться в административные трибуналы с апелляцией против такого корректива и выиграть процесс. Помимо этого Комиссия указала, что если Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций примет решение в пользу установления единого корректива по месту службы для Женевы с учетом цен как в Женеве, так и в прилегающих районах Франции, то расположенным в Женеве организациям следует дать время для внесения изменений в свои положения о персонале, касающиеся определения их места службы в Женеве. В этой связи Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций может счесть целесообразным предложить расположенным в Женеве организациям довести этот вопрос до сведения их руководящих органов. КМГС указала, что Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций может также предложить, чтобы Комиссия - прежде чем продолжить дальнейшее рассмотрение этого вопроса - провела анализ той экономии, которой можно добиться за счет установления единого корректива по месту службы для Женевы с учетом расходов, связанных

с внедрением временных механизмов, необходимых для осуществления новых мер, а также затрат, связанных с ожидаемыми судебными процессами.

Вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания

Методология обследования окладов сотрудников, работающих в штаб-квартирах и периферийных местах службы

7. Комиссия одобрила ряд изменений к методологии, в частности изменения, касающиеся выбора и дифференциации рынков труда в периферийных местах службы, процедуры определения уровня пособий, временной процедуры установления коррективов, критерия установления компонента незначитываемого для пенсии вознаграждения, а также формулы расчета надбавок на детей-иждивенцев.

8. Если Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций не будет иметь каких-либо оговорок относительно изменений методологии, то председатель КМГС на основе делегированных ему полномочий может начать распространение действующей с 1 января 1998 г. методологии для периферийных мест службы.

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше и сотрудников категории общего обслуживания

Управление по результатам труда

9. В ответ на предложение Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, сделанное в декабре 1996 г., в контексте системы проведения оценок деятельности сотрудников Комиссия рассмотрела практическую возможность внедрения системы присуждения сотрудникам наград или премий в знак признания их личных достижений или выдающихся результатов.

10. Комиссия, признавая необходимость использования гибкого подхода к управлению по результатам труда, приняла следующие решения:

- (1) личные денежные премии не должны превышать 10% медианы базовой/минимальной оплаты для сотрудников категории специалистов и 10% медианы чистой зарплаты для сотрудников категории общего обслуживания;
- (2) награды и премии за эффективную работу должны выплачиваться не более чем 30% сотрудников;
- (3) сумма наград должна дифференцироваться с учетом степени эффективности работы сотрудника;
- (4) общие затраты на программу выплаты премий и наград не должны превышать 1,5% от сметных расходов организации на оплату труда сотрудников (т.е. чистые выплаты сотрудникам категории специалистов и выше и оклады для сотрудников категории общего обслуживания);
- (5) основой при определении сотрудников, которые должны получить премию, служат результаты служебной оценки, а также выводы комитета, группы или

аналогичного органа, функцией которого будет рассмотрение рекомендаций на премирование.

11. Комиссия также предоставила рекомендации по управлению по недостаточным результатам труда и приняла решение, в частности, о том, что любой основанный на выплатах подход к признанию результатов работы сотрудников должен внедряться на экспериментальной основе.

Назначения на ограниченный срок

12. В 1994 г. по просьбе Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций Комиссия рассмотрела разработанные ООН процедуры предоставления контрактов на ограниченный срок (КОС). Организация Объединенных Наций разработала гибкие процедуры предоставления краткосрочных контрактов, с тем чтобы способствовать ускоренному найму и с минимальными накладными расходами непостоянных сотрудников как категории специалистов, так и категории общего обслуживания для удовлетворения потребностей организации в таких областях, как поддержание и установление мира, гуманитарная помощь и техническое сотрудничество, а также для удовлетворения специальных оперативных потребностей. ПРООН, реагируя на менее предсказуемое финансирование и усилившуюся потребность в специализированных мероприятиях, на экспериментальной основе использует аналогичную процедуру предоставления КОС для проведения ограниченных по времени мероприятий. КМГС рекомендовала Организации Объединенных Наций и ПРООН, что они могут на предварительной основе продолжить работу в этом направлении.

13. В 1996 г. Комиссия рассмотрела систему предоставления контрактов в рамках Организации Объединенных Наций и ПРООН и, рассмотрев различные технические и юридические вопросы, а также вопросы, относящиеся к политике по людским ресурсам, приняла решение о том, что предоставление КОС в рамках общей системы является рациональной практикой при условии, что ее масштабы не ставят под угрозу существование международной гражданской службы. Отмечая усиливающуюся тенденцию к предоставлению таких контрактов, Комиссия утвердила ряд принципов и рекомендаций относительно предоставления КОС в рамках общей системы ООН, приняла решение о необходимости того, чтобы процедуры предоставления КОС продолжали далее оставаться экспериментальными по своему характеру, и заявила, что другие организации, желающие использовать такие процедуры, могут это сделать на экспериментальной основе при условии, что они будут соблюдать вышеупомянутые принципы и рекомендации, и что Секретариат КМГС будет принимать самое активное участие в разработке этих процедур. Комиссия подчеркнула важность того, чтобы они использовались для первоначально поставленной цели и чтобы было обеспечено строгое соблюдение общего правила не превышения четырех лет службы по временным контрактам.

Участие представителей персонала в работе Комиссии

14. Как известно, Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) перестала принимать участие в обсуждениях Комиссии с лета 1994 г. Координационный комитет независимых союзов и ассоциаций персонала системы ООН (ККНСАП) также перестал принимать участие в дискуссиях Комиссии на его сессии в августе 1995 г.

15. Ввиду вышеуказанного на своей сессии, состоявшейся весной 1997 г., Комиссия рассмотрела предложение ККНСАП о создании рабочей группы по консультативному процессу

и рабочих соглашениях Комиссии. Комиссия согласилась на это предложение, и соответствующее совещание состоится в январе или феврале 1998 г. при поддержке ведущего дискуссий, приемлемого для всех сторон. Эта рабочая группа будет состоять из представителей ФАМГС, ККНСАП, исполнительных глав и членов Комиссии.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

16. Исполнительному комитету предлагается принять к сведению двадцать третий годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе, представленный в соответствии со статьей 17 Статута Комиссии.

= = =