



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто пятая сессия
Пункт 7.4 предварительной повестки дня

ЕВ105/26
26 ноября 1999 г.

Доклад Комиссии по международной гражданской службе и утверждение поправок к Правилам о персонале

Доклад Секретариата

1. Двадцать пятый годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе¹, рассматриваемый пятьдесят четвертой сессией Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, представляется Исполнительному комитету в соответствии со статьей 17 Статута КМГС. Исполкому предлагается принять к сведению доклад Комиссии, основные выводы которого кратко изложены в таблице.

2. В соответствии со статьей 12.2 Положений о персонале, поправки к Правилам о персонале, вытекающие из решений, принятых Ассамблеями здравоохранения по докладу Комиссии, представляются на утверждение Исполнительным комитетом в добавлении к настоящему документу. Рассматриваемыми вопросами являются: (а) шкала базовых/минимальных окладов и (б) принятие упрощенной процедуры для пересмотра ставок налогообложения персонала.

(а) Шкала базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше

3. Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее увеличить корректив на 3,42% шкалы общей системы со вступлением в силу 1 марта 2000 года. Такая корректировка является регулярным ежегодным мероприятием², предназначенным для приведения шкалы базовых/минимальных окладов системы Организации Объединенных Наций в соответствие с окладами гражданской службы компаратора (федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки в Вашингтоне, округ Колумбия). Корректировка состоит в переносе требуемой суммы из корректива по месту службы

¹ Генеральная Ассамблея, Официальные отчеты, пятьдесят четвертая сессия: Дополнение No. 30 (A/54/30) (распространяется только членам Исполнительного комитета).

² Шкала базовых/минимальных окладов была принята в 1990 г.; с тех пор каждый год в нее вносятся коррективы.

(элемент стоимости жизни) в оклад на основе “*ни потерь - ни выгоды*”. Это вызвано необходимостью обеспечить соответствие темпов увеличения или уменьшения надбавок, связанных со шкалой базовых/минимальных окладов (надбавка за мобильность и работу в трудных условиях и некоторые выплаты, связанные с прекращением службы), с темпами инфляции. Фактическая процедура переноса с точки зрения стоимости является нейтральной. Бюджетные последствия являются минимальными; они проистекают из увеличений в упомянутых выше надбавках и из небольших дополнительных расходов для тех мест службы¹, где в результате этого мероприятия оклады уменьшатся ниже пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов². Эти дополнительные расходы из регулярного бюджета будут поглощены в рамках соответствующих ассигнований для программного бюджета 2000-2001 годов.

(b) Упрощенная процедура пересмотра ставок налогообложения персонала

Комиссия предлагает упростить процедуру пересмотра ставок налогообложения персонала во время проведения упомянутого выше мероприятия. Это приведет к следующему: (a) для сотрудников, имеющих иждивенцев, расчеты будут производиться по шкале, включающей четыре подлежащих налогообложению группы доходов и соответствующие ставки налогообложения персонала; (b) для сотрудников, не имеющих иждивенцев, в каждом классе и на каждой ступени сумма налогообложения сотрудников будет эквивалентна разнице между окладом-брутто и соответствующим чистым окладом для сотрудников, не имеющих иждивенцев.

¹ Афганистан, Беларусь, Эквадор, Ниуэ, Таджикистан (в общей сложности семь сотрудников ВОЗ).

² Шкала базовых/минимальных окладов является частью комплексного пакета мер, в котором упраздняются отрицательные классы коррективы по месту службы.

ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ, 1999 год

| Вопрос | Действие | Вступление в силу | Комментарии |
|---|--|--|--|
| <p>Условия службы сотрудников категории специалистов и выше</p> <p>(a) Эволюция в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций/Соединенных Штатах Америки</p> <p>(b) Шкала базовых/минимальных окладов</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Прогнозируемая разница в размере 114,1. • Корректировка шкалы базовых/минимальных окладов на 3,42% посредством включения корректива по месту службы в базовый оклад на основе “ни потерь - ни выгод”. Последующая корректировка ставок налогообложения персонала. • Принятие упрощенной процедуры для пересмотра ставок налогообложения персонала. | <p>1 января - 31 декабря 1999 г.</p> <p>1 марта 2000 г.</p> <p>1 марта 2000 г.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Комиссия, Консультативный комитет по административным вопросам и представители персонала должны обсудить дисбаланс в величине разницы с целью формулирования альтернативных предложений. • Расходы практически отсутствуют, поскольку корректировки основаны на перемещении из корректива по месту службы (стоимость жизни) в чистый базовый оклад. Минимальные расходы в местах службы, оклады в которых в противном случае оказались бы ниже минимальных. • Нынешняя процедура должна быть заменена шкалой следующим образом: для сотрудников, имеющих иждивенцев: четыре подлежащих налогообложению группы доходов и соответствующие ставки налогообложения персонала; для сотрудников, не имеющих иждивенцев, в различных классах и ступенях: сумма налогообложения будет эквивалентна разнице между окладом-брутто и соответствующим чистым окладом для сотрудников, не имеющих иждивенцев. |
| <p>Условия службы, применимые к обеим категориям персонала</p> <p>(a) Доклад Рабочей группы по основным положениям, касающимся управления людскими ресурсами</p> <p>(b) Проект стандартов поведения для международной гражданской службы</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Приоритетные области этики и стандарты поведения, а также система вознаграждения/пособий и льгот будут рассмотрены в 2000 году. • Комиссия представит Генеральной Ассамблее в 2000 г. доклад для обеспечения полного участия и поддержки организаций и персонала. | <p>2000 год</p> <p>2000 год</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Комиссия рекомендовала установить приоритеты для индивидуальных исследований следующим образом: вопросы этики и стандарты поведения; система вознаграждения/пособий и льгот; договоры о найме и виды контрактов; мобильность; благосостояние персонала; информационная политика в области людских ресурсов; отправление правосудия. • Комиссией была создана рабочая группа на двух уровнях для рассмотрения этого вопроса. |