



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто девятая сессия
Пункт 6.3 предварительной повестки дня

ЕВ109/27
3 декабря 2001 г.

Утверждение поправок к Правилам о персонале

Доклад Секретариата

1. В настоящем докладе рассматриваются (а) поправки к Правилам о персонале, обусловленные решениями, принятыми Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на основе рекомендаций, сделанных Комиссией по международной гражданской службе (КМГС)¹, и (b) основные вопросы, отраженные в годовом докладе Комиссии, рассматриваемом пятьдесят шестой сессией Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций и представленном Исполнительному комитету в соответствии со Статьей 17 Статута МКГС².

ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ, ОБУСЛОВЛЕННЫЕ РЕШЕНИЯМИ, ПРИНЯТЫМИ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ НА ОСНОВЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ МКГС

2. Поправки к Правилам о персонале, обусловленные решениями, которые, как ожидается, будут приняты Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций по докладу Комиссии, представляются Исполнительному комитету на утверждение в соответствии со Статьей 12.2 Правил о персонале¹. В случае несогласия Генеральной Ассамблеи с указанными рекомендациями к настоящему документу будет издано добавление.

Шкала окладов для сотрудников категории специалистов и выше

3. Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее произвести корректировку шкалы базовых/минимальных окладов в общей системе в сторону повышения на 3,87% с 1 марта 2002 года³. Эта корректировка представляет собой обычную ежегодную практику, имеющую цель привести шкалу базовых/минимальных окладов в системе Организации Объединенных Наций в соответствие с окладами в гражданской службе-компараторе (Федеральная гражданская служба Соединенных Штатов Америки в

¹ Экземпляры последнего издания Правил и Положений о персонале (январь 2001 г.) имеются в зале заседаний.

² Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят шестая сессия: дополнение No. 30 (A56/30) (Экземпляры доклада имеются в зале заседания).

³ Практика применения шкалы базовых/минимальных окладов была принята в 1990 г.; с тех пор каждый год в нее вносятся коррективы.

Вашингтоне, округ Колумбия)¹. Данная корректировка заключается во включении корректива по месту службы (элемент стоимости жизни) в базовый чистый оклад по принципу неизменности размеров вознаграждения. Это обеспечивает, в частности, такое положение, при котором пособия, увязанные со шкалой базовых/минимальных окладов (в связи с надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях и некоторые платежи в связи с прекращением службы) позволят учитывать последствия инфляции. Ставки налогообложения персонала, которые должны быть введены в действие параллельно с введением валовых базовых окладов с 1 марта 2002 г., остаются неизменными. Поправки к пунктам 330.1.1 и 330.2 Правил о персонале разработаны с учетом данных рекомендаций и содержатся в Приложении*.

Оклады сотрудников на неклассифицируемых должностях и Генерального директора

4. В соответствии с вышеупомянутым решением Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций Генеральный директор предлагает, в соответствии со Статьей 3.1 Правил о персонале, чтобы Исполнительный комитет рекомендовал Пятьдесят пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения внести изменения в шкалу окладов сотрудников на неклассифицируемых должностях. Таким образом, чистый оклад сотрудников на неклассифицируемых должностях составит 108 379 долл. США (при наличии иждивенцев) или 98 141 долл. США (без иждивенцев). В результате аналогичной корректировки измененный чистый оклад Генерального директора составит 142 813 долл. США (при наличии иждивенцев) или 127 000 долл. США (без иждивенцев). Эти изменения также произведены с соблюдением принципа неизменности размеров вознаграждения.

Основные вопросы, отраженные в докладе Комиссии по международной гражданской службе

5. Основные вопросы, которые нашли отражение в двадцать седьмом годовом докладе Комиссии по международной гражданской службе, изложены ниже.

Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот

6. Реформа системы вознаграждения, пособий и льгот является одним из основных положений, касающихся управления людскими ресурсами, которые были приняты Комиссией в 2000 году. В соответствии с принципами, изложенными в основных положениях, данный обзор имеет целью усовершенствовать систему вознаграждения, которая будет (а) обеспечивать конкурентоспособное и справедливое вознаграждение сотрудников на основе учета заслуг, компетентности, ответственности и подотчетности; (б) стимулировать и поощрять сотрудников к развитию навыков и профессиональных качеств и обеспечивать возможности для развития карьеры; (с) быть гибкой, транспарентной и простой в административном отношении; и

¹ См. Статут Комиссии по международной гражданской службе, Статья 17 (*Официальные отчеты ВОЗ*, No. 226 (1975 г.), Приложение 5).

* В связи с отсутствием официального перевода Правил о персонале на русский язык текст Приложения приводится на языке оригинала.

(d) отвечать потребностям организаций в плане привлечения, подготовки и удержания высококвалифицированных сотрудников. На своей сессии в 2001 г. Комиссия решила представить промежуточный доклад Генеральной Ассамблее. Эта работа будет продолжена в 2002 г. в порядке подготовки окончательного доклада Генеральной Ассамблее. Области работы, которые будут включены в обзор системы вознаграждения, пособий и льгот, включают положения, касающиеся мобильности и системы контрактов (которые являются ключевыми элементами реформы ВОЗ в области управления людскими ресурсами).

Стандарты поведения для международной гражданской службы

7. В течение последних трех лет Комиссия работала в тесной связи с организациями и представителями персонала в целях достижения консенсуса по пересмотренному тексту стандартов поведения 1954 г., которые должны отвечать требованиям, предъявляемым к международной гражданской службе в XXI веке. Комиссия приняла пересмотренный текст (содержащийся в Приложении II к ее Докладу) и рекомендует его организациям. Исполнительному комитету предлагается принять к сведению пересмотренные стандарты, которые будут распространены среди всех сотрудников вместе с этическими нормами поведения персонала, которые разрабатываются в рамках стратегии реформы в области людских ресурсов¹.

Введение евро

8. Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее и организациям применять с 1 января 2002 г. евро в качестве официальной валюты в отношении тех выплат, размер которых в настоящее время установлен в национальных валютах 12 стран евро, принявших его в качестве официальной валюты. Суммы в национальной валюте будут пересчитываться путем применения соответствующих фиксированных курсов, а затем округляться в сторону увеличения или уменьшения с точностью до одного евро. Эта мера скажется на пересчитанных ставках субсидий на образование для девяти валютных зон и надбавок на детей и иждивенцев второй степени для девяти мест. Она также рекомендовала организациям пересчитать в евро там, где это применимо, ставки их соответствующих шкал окладов и надбавок для персонала общего обслуживания с 1 января 2002 г. на основе вышеупомянутого подхода. ВОЗ принимает необходимые административные меры по обеспечению плавного перехода на евро.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

9. Исполнительному комитету предлагается рассмотреть следующие проекты резолюций:

¹ Документ EB109/25.

Резолюция 1

Исполнительный комитет

УТВЕРЖДАЕТ, в соответствии со Статьей 12.2 Положений о персонале, поправки к Правилам о персонале, которые были внесены Генеральным директором и вступят в силу 1 марта 2002 г. в отношении шкалы окладов сотрудников категории специалистов и выше и ставок налогообложения сотрудников категории специалистов и выше.

Резолюция 2

Исполнительный комитет

РЕКОМЕНДУЕТ Пятидесят пятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения принять следующую резолюцию:

Пятидесят пятая сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения,

принимая к сведению рекомендации Исполнительного комитета в отношении вознаграждения сотрудников на неклассифицируемых должностях и Генерального директора,

1. УСТАНОВЛИВАЕТ оклад для неклассифицируемых должностей в сумме 158 353 долл. США в год без учета налогообложения, что образует измененный чистый оклад в сумме 108 379 долл. США (при наличии иждивенцев) или 98 141 долл. США (без иждивенцев);
2. УСТАНОВЛИВАЕТ оклад Генерального директора в сумме 213 890 долл. США в год без учета налогообложения, что образует измененный чистый оклад в сумме 142 813 долл. США (при наличии иждивенцев) или 127 000 долл. США (без иждивенцев);
3. ПОСТАНОВЛЯЕТ ввести в действие эти коррективы к шкале вознаграждений 1 марта 2002 года.

ANNEX

TEXT OF AMENDED STAFF RULES

330. SALARIES

330.1 Gross base salaries shall be subject to the following assessments:

330.1.1 For professional and higher category staff¹

Assessable income	Staff assessment rates for those with dependants (as defined in Rules 310.5.1 and 310.5.2)
US \$	%
First 30 000	18
Next 30 000	28
Next 30 000	34
Remaining assessable payments	38

Amounts of staff assessment for those with neither a dependent spouse nor a dependent child would be equal to the differences between the gross salaries at different grades and steps and the corresponding net salaries at the single rate.

330.2 The following schedule of annual gross base salaries and of annual net base salaries shall apply to all professional and higher category posts:

¹ With effect from 1 March 2002.

Salary scale for the professional and higher graded categories: annual gross salaries and net equivalents after application of staff assessment¹
(effective 1 March 2002)
(US dollars)

Level		Step															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
D-2	Gross	129 834	132 689	135 540	138 392	141 245	144 097										
	Net D	90 697	92 467	94 235	96 003	97 772	99 540										
	Net S	83 322	84 805	86 286	87 768	89 250	90 733										
P-6/D-1	Gross	114 784	117 226	119 669	122 106	124 550	126 994	129 437	131 877	134 319							
	Net D	81 366	82 880	84 395	85 906	87 421	88 936	90 451	91 964	93 478							
	Net S	75 209	76 539	77 868	79 195	80 526	81 845	83 115	84 384	85 652							
P-5	Gross	101 084	103 294	105 505	107 715	109 924	112 132	114 344	116 553	118 761	120 974	123 185	125 392	127 602			
	Net D	72 872	74 242	75 613	76 983	78 353	79 722	81 093	82 463	83 832	85 204	86 575	87 943	89 313			
	Net S	67 698	68 955	70 159	71 362	72 565	73 767	74 970	76 173	77 376	78 579	79 781	80 983	82 162			
P-4	Gross	83 255	85 283	87 306	89 329	91 442	93 597	95 752	97 906	100 065	102 216	104 371	106 529	108 682	110 837	112 994	
	Net D	61 548	62 887	64 222	65 557	66 894	68 230	69 566	70 902	72 240	73 574	74 910	76 284	77 583	78 919	80 256	
	Net S	57 316	58 546	59 770	60 994	62 220	63 443	64 669	65 894	67 118	68 342	69 540	70 717	71 888	73 062	74 235	
P-3	Gross	68 306	70 208	72 112	74 011	75 915	77 815	79 715	81 620	83 523	85 423	87 326	89 226	91 202	93 226	95 250	
	Net D	51 682	52 937	54 194	55 447	56 704	57 958	59 212	60 469	61 725	62 979	64 235	65 489	66 745	68 000	69 255	
	Net S	48 242	49 396	50 553	51 706	52 862	54 015	55 169	56 324	57 477	58 632	59 782	60 933	62 083	63 233	64 384	
P-2	Gross	55 346	56 907	58 465	60 027	61 729	63 429	65 130	66 829	68 532	70 233	71 932	73 636				
	Net D	42 849	43 973	45 095	46 218	47 341	48 463	49 586	50 707	51 831	52 954	54 075	55 200				
	Net S	40 191	41 210	42 226	43 244	44 260	45 279	46 313	47 344	48 379	49 412	50 444	51 479				
P-1	Gross	42 944	44 444	45 942	47 442	48 939	50 438	51 938	53 436	54 932	56 432						
	Net D	33 920	35 000	36 078	37 158	38 236	39 315	40 395	41 474	42 551	43 631						
	Net S	31 997	32 992	33 986	34 980	35 974	36 967	37 962	38 944	39 921	40 899						

D = Rate applicable to staff members with a dependent spouse or child.
S = Rate applicable to staff members with no dependent spouse or child.