



# ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ  
Сто одиннадцатая сессия  
Пункт 8.1 предварительной повестки дня

ЕВ111/18  
9 декабря 2002 г.

## Доклад комиссии по международной гражданской службе

### Доклад Секретариата

1. В соответствии со статьей 17 Устава<sup>1</sup> Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) должна представлять ежегодный доклад Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций, который направляется руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций через их исполнительное руководство.
2. Настоящим Генеральный директор представляет Исполнительному комитету двадцать восьмой ежегодный доклад Комиссии по международной гражданской службе<sup>2</sup>. На момент подготовки настоящего документа доклад рассматривался на пятьдесят седьмой сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций.
3. Решения Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций в связи с рекомендациями Комиссии в отношении вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, а также уровень субсидий на образование, для чего потребуется пересмотр Правил персонала ВОЗ, будет доведен до сведения Исполкома отдельно в дополнении к документу ЕВ111/19 "Поправки к Правилам о персонале". В этом документе будут также изложены финансовые последствия рекомендаций Комиссии.

### РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ И РЕШЕНИЙ КОМИССИИ

#### Обзор системы вознаграждений, пособий и льгот

4. Комиссия производит всесторонний обзор системы вознаграждений пособий и льгот, с тем чтобы сделать схему материальной компенсации общей системы более гибкой и благоприятствующей нуждам государств-членов и организаций. Обзор, в котором на данном этапе основное внимание уделяется сотрудникам категории специалистов,

---

<sup>1</sup> WHO Official Records, No. 226, 1975.

<sup>2</sup> Официальный отчет Генеральной Ассамблеи, пятьдесят седьмая сессия: дополнение No. 30 (A/57/30) (распространяется только среди членов Исполкома).

представляет собой наиболее фундаментальную перемену системы вознаграждений, пособий и льгот системы Организации Объединенных Наций с момента ее возникновения. Консультации и подготовительная работа осуществлялись на протяжении последних трех лет. В контексте поэтапного подхода к обзору (см. график мероприятий в Приложении) Комиссия к настоящему моменту пришла к единому мнению, в принципе, в отношении следующих мероприятий.

а) Проверка, испытания и опубликование в 2003 г. нового стандарта (пересмотренной и упрощенной системы оценки постов) для классификации профессиональных постов, по-видимому, предназначенного действовать совместно с системами широкого диапазона и вознаграждения с учетом выполнения работы (см. также (b) ниже).

б) Проведение двухлетнего экспериментального изучения какой-либо одной модели широких диапазонов и соответствующей системы вознаграждения с учетом выполнения работы в двух изъявивших желание организациях, при условии того, что Комиссия сочтет, что в этих организациях имеют место критические факторы успеха (к которым относится полностью функционирующая организация служебной деятельности).

с) Создание категории старших руководителей в качестве инструмента укрепления руководства и потенциала в области управления в целях осуществления общего улучшения работы организаций, как в рамках организаций, так и в рамках системы путем укрепления единства и координации учреждений и содействия мобильности и обмену знаниями в рамках системы. Система вознаграждений и льгот, применяемая к другим сотрудникам категории специалистов также будет применяться в отношении старших руководителей.

### **Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше**

5. В соответствии с постоянно действующим мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, Комиссия проводит обзор соотношения чистого вознаграждения сотрудников системы Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке с нынешним компаратором, Федеральной гражданской службой Соединенных Штатов, используя служащих на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. Это соотношение именуется "разницей". Разница, которая была установлена Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на уровне 110 и 120, при желательном медианном значении 115, в настоящее время понизилась до уровня 109,3, то есть стала ниже нижней границы диапазона. Для того чтобы вернуть разницу в пределы диапазона, от Комиссии было необходимо, в соответствии с методологией, утвержденной Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, сделать рекомендацию в отношении реального повышения заработной платы.

6. Комиссия тщательно рассмотрела данный вопрос, отметив, в числе прочего, что разница в вознаграждении между Соединенными Штатами и Организацией Объединенных

Наций в различных должностных категориях значительно изменяется при существенном отрицательном несоответствии у высших постов. Комиссия рассмотрела три варианта.

- a) Обычная процедура корректировки ставок шкалы базовых/минимальных окладов на основе принципа неизменности размеров вознаграждения (по примеру корректировки, производимой ежегодно для сохранения соотношения между базовой шкалой Организации Объединенных Наций и шкалой Соединенных Штатов).
- b) Предложения об общем для всех реальном повышении окладов для доведения общей величины разницы до соответствующего уровня;
- c) Предложение о дифференцированном повышении окладов, которое позволит решить проблемы общей величины разницы, низких показателей разницы для высоких классов шкалы и высоких показателей разницы для низких классов шкалы.

7. Обсудив вопрос, Комиссия решила рекомендовать Генеральной Ассамблее провести начиная с 1 марта 2003 г. дифференцированное повышение ставок шкалы базовых/минимальных окладов, которое позволит решить проблему низких показателей разницы для высоких классов шкалы сотрудников категории специалистов и выше и восстановить общую величину разницы до желаемого медианного значения 115. Это увеличение также будет иметь влияние на льготы, связанные со шкалой базовых/минимальных окладов (надбавка за мобильность и работу в трудных условиях и некоторые выплаты при прекращении службы), которые будут соответствующим образом откорректированы.

#### **Оклады сотрудников на неклассифицируемых должностях и Генерального директора**

8. Согласно вышеуказанному решению Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, соответствующие изменения будут сделаны в отношении окладов сотрудников на неклассифицируемых должностях и Генерального директора.

#### **Общая шкала налогообложения персонала**

9. Комиссия решила довести до сведения Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций о том, что нынешнюю общую шкалу налогообложения персонала необходимо продолжать применять, и пересмотреть ее необходимо в период следующего общего пересмотра зачитываемого для пенсии вознаграждения в 2004 году.

#### **Обзор уровня субсидий на образование**

10. В соответствии с утвержденной методологией, согласно которой уровни субсидий на образование пересматриваются один раз в два года, Комиссия рекомендует увеличить максимально допустимые расходы и максимальную субсидию на образование в следующих странах/валютных зонах: Австрия (евро), Италия (евро), Испания (евро), Швейцария (швейцарский франк), Соединенные Королевство (фунт стерлингов), доллар США в Соединенных Штатах и доллар США за пределами Соединенных Штатов. В других странах/валютных зонах указанные суммы останутся неизменными.

11. Также в соответствии с утвержденной методологией Комиссия рекомендует увеличение ставок возмещения расходов на пансионное содержание как в отношении обычной единообразной ставки, включенной в максимально допустимые расходы, так и в отношении дополнительной единообразной ставки в установленных местах службы.

12. Изменения в уровнях субсидий на образование, если они будут утверждены, будут действительны в отношении текущего школьного года начиная с 1 января 2003 года.

### **Обзор размеров надбавок на детей и иждивенцев второй ступени**

13. Комиссия приняла решение рекомендовать Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций сохранить на прежних уровнях размеры надбавок на детей и иждивенцев второй ступени.

### **Выплата за работу в опасных условиях**

14. Признавая опасности, которым подвергаются набранные на местной основе сотрудники в местах службы с большим риском, Комиссия приняла решение, что с 1 января 2003 г. уровень выплаты за работу в опасных условиях для набранного на местной основе персонала должен быть увеличен с 20% до 30% от медианного значения местной шкалы заработной платы.

### **Мобильность**

15. Комиссия приняла решение о том, что, в соответствии с ее программой работы на 2003 г., должна быть разработана схема, в соответствии с которой будет подвергнута пересмотру взаимосвязь между развитием карьеры и мобильностью и сделан анализ преимуществ, недостатков и препятствий мобильности как для Организации, так и для сотрудников.

### **Условия службы для сотрудников категорий общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе**

16. На основе обследования наилучших преобладающих условий службы в Женеве Комиссия рекомендовала руководителям организаций, расположенных в Женеве, пересмотренную шкалу окладов и пересмотренные коэффициенты надбавок на иждивенцев для категории общего обслуживания с ретроактивным введением в действие рекомендаций с 1 января 2002 года. Генеральный директор, а также руководители других учреждений, расположенных в Женеве, приняли эту рекомендацию. Пересмотренная шкала окладов, которая заменит собою две ранее применяемые шкалы, в среднем на 1,93% выше, чем ныне действующие шкалы.

## **ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

17. Исполнительному комитету предлагается принять к сведению двадцать восьмой ежегодный доклад Комиссии по международной гражданской службе.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

## ГРАФИК РЕФОРМЫ СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ И ЛЬГОТ

Год	Деятельность
2003 г.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проверка и введение нового стандарта для классификации профессиональных постов</li> <li>2. Стратегия вознаграждения за вклад</li> <li>3. Дальнейшая разработка положений о категории старших руководителей:               <ol style="list-style-type: none"> <li>(a) определение состава</li> <li>(b) проверка основных профессиональных качеств</li> <li>(c) рассмотрение дополнительных профессиональных качеств</li> <li>(d) разработка стратегий профессиональной подготовки/оценки</li> </ol> </li> <li>4. Методы проведения экспериментального исследования по использованию широких диапазонов/вознаграждения за вклад               <ol style="list-style-type: none"> <li>(a) оценка организаций, изъявивших желание участвовать в исследовании</li> <li>(b) оценка используемых организациями систем вознаграждения за вклад</li> <li>(c) утверждение/создание механизмов финансового контроля</li> </ol> </li> <li>5. Разработка основ системы отчетности и контроля</li> </ol>
2004 г.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Разработка методов применения поощрительных выплат стратегического характера</li> <li>2. Проведение экспериментального исследования по использованию широких диапазонов/поощрения за вклад</li> <li>3. Внедрение определенных аспектов категории старших руководителей (стратегии профессиональной подготовки/оценки)</li> <li>4. Модернизация и упрощение системы надбавок</li> </ol>
2005 г.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Введение поощрительных выплат стратегического характера</li> <li>2. Оценка применения эталона</li> <li>3. Контроль за проведением экспериментального исследования по использованию широких диапазонов, применению поощрительных выплат стратегического характера и созданию категории старших руководителей</li> </ol>
2006 г.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценка результатов экспериментального исследования по использованию широких диапазонов</li> </ol>

= = =