



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто тринадцатая сессия
Пункт 6.1 предварительной повестки дня

ЕВ113/19
27 ноября 2003 г.

Кадровые ресурсы

Доклад Комиссии по международной гражданской службе

Доклад Секретариата

1. В соответствии со статьей 17 своего Устава¹ Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) должна представлять ежегодный доклад Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций, который препровождается руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций через их исполнительное руководство.
2. Настоящим Генеральный директор представляет Исполнительному комитету двадцать девятый ежегодный доклад Комиссии по международной гражданской службе². На момент подготовки настоящего документа указанный доклад рассматривался Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на ее пятьдесят восьмой сессии. Любые новые факты, связанные с рекомендациями Комиссии, будут доведены до сведения Исполнительного комитета отдельно в качестве добавления к настоящему документу.
3. В течение 2003 г. обсуждения Комиссии были сосредоточены на дальнейшем обзоре системы вознаграждения, пособий и льгот. Результаты работы по этой и другим важнейшим темам, охваченным в докладе, кратко излагаются ниже.

РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОБСУЖДЕНИЯ КОМИССИИ

4. Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот рассматривается Комиссией в целях придания пакету мер по вознаграждению, принятых в общей системе Организации Объединенных Наций, большей гибкости в порядке реагирования на текущие потребности государств-членов и организаций и их более полного удовлетворения. В этой связи работа

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

² Официальные документы Генеральной Ассамблеи, пятьдесят восьмая сессия: Дополнение No. 30 (A/58/30) (экземпляры доклада имеются в зале заседаний).

проводится по целому ряду приоритетных направлений. Более подробная информация содержится в нижеследующих пунктах.

Система оценки должностей

5. Пересмотренная и упрощенная система оценки должностей категории специалистов и выше была разработана таким образом, чтобы она могла действовать в сочетании с системами широких диапазонов и выплаты вознаграждения с учетом выполнения работы. Эта новая система оценки должностей, включающая Эталон, дескрипторы классов должностей и новый формат описания должностей, по всей вероятности, должна вступить в действие начиная с 1 января 2004 года. Осуществление новых стандартов в организациях будет соответствующим образом контролироваться, а всесторонняя оценка будет проведена через 18 месяцев; параллельно будет также выполняться работа по проведению реформы категории общего обслуживания и других связанных с ней категорий.

6. ВОЗ совместно с Комиссией организует учебную подготовку с целью облегчить введение в практику нового Эталона, который был разработан в качестве автономной платформы и который также будет использован для разработки дескрипторов классов должностей применительно к ВОЗ.

Система широких диапазонов/вознаграждения за выполненную работу

7. Комиссия решила ввести в практику в экспериментальном порядке системы широких диапазонов заработной платы в ряде организаций, изъявивших такую готовность, начиная с июля 2004 года. В рамках этих систем действующие классы должностей группируются в широкие диапазоны окладов; в пределах этих диапазонов ступени отсутствуют, и сотрудники получают повышение в зависимости от их профессиональной компетентности и показателей в работе. Этот подход обеспечивает соответствующие пути продвижения по службе и позволяет организациям использовать должности и расставлять кадры таким образом, чтобы это в большей степени соответствовало потребностям программ.

8. Комиссия и организации разрабатывают всесторонний предварительный план подготовки и проведения этого эксперимента. Этот план должен включать соответствующую стратегию связи, призванную удовлетворить потребности всех заинтересованных сторон.

9. Комиссия решила, что экспериментальная система широких диапазонов и связанная с ней система вознаграждения за выполненную работу не должны повлечь за собой дополнительных расходов. Решение об ассигновании любых дополнительных ресурсов должно приниматься Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций и другими директивными органами на основе эффективности новой системы, повышения производительности, более полного признания факта выполненной работы и ряда других критериев.

Категория старших руководителей

10. Работа по учреждению категории старших руководителей продолжает осуществляться под руководством Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций. Результаты этой работы будут доведены до сведения Комиссии в 2004 году.

Прочие вопросы

Выплата за работу в опасных условия

11. В 2002 г. Комиссия решила повысить уровень выплат за работу в опасных условиях для сотрудников, набранных на местах, на 20%–30% по отношению к медианной ставке местных шкал базовых окладов для персонала. Генеральная Ассамблея просила Комиссию пересмотреть это решение. После дополнительного рассмотрения Комиссия решила оставить свое предыдущее решение в силе, в соответствии с которым уровень выплаты за работу в опасных условиях, предусмотренный для набираемого на местной основе персонала, должен быть повышен до 30% от медианной ставки местных шкал базовых окладов начиная с 1 января 2004 года.

Отпуск для отца

12. Комиссия запланировала рассмотреть вопрос об отпуске для отца в 2004 году. В этой связи она напомнила, что в январе 2001 г. Исполнительный комитет подтвердил введение в практику пятидневного отпуска для отца на экспериментальной основе в течение двух лет начиная с января 2001 года¹. Это решение должно быть пересмотрено с учетом изменений в общей системе. Экспериментальный период был продлен до января 2004 г.² в предположении, что к тому времени Комиссия завершит рассмотрение этого вопроса. Поскольку рассмотрение этого вопроса Комиссией снова перенесено на 2004 г., Генеральный директор решил, при условии подтверждения Исполнительным комитетом, продлить этот экспериментальный период использования практики отпуска для отца еще на один год.

Шкала базовых/минимальных окладов: условия службы сотрудников категории специалистов и выше

13. Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций использовать в качестве отправной точки для установления общей шкалы заработной платы (за исключением местных коррективов) размеры окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов Америки. В результате этой рекомендации шкала базовых/минимальных окладов будет пока оставаться на нынешнем уровне. Как следствие неизменными останутся также пособия к шкале базовых/минимальных окладов

¹ Резолюция EB107.R7.

² Резолюция EB107.R8.

(например, за мобильность и работу в трудных условиях и некоторые выплаты в связи с уходом со службы).

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

14. Исполнительному комитету предлагается рассмотреть следующий проект резолюции:

Исполнительный комитет

1. ПРИНИМАЕТ К СВЕДЕНИЮ двадцать девятый ежегодный доклад Комиссии по международной гражданской службе;
2. ПОДТВЕРЖДАЕТ, в соответствии со статьей 12.2 Правил о персонале, решение Генерального директора продлить экспериментальный период, касающийся отпуска для отца, до января 2005 года.

= = =