



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто семнадцатая сессия
Пункт 7.2 предварительной повестки дня

ЕВ117/22
9 января 2006 г.

Доклад Комиссии по международной гражданской службе

Доклад Секретариата

1. В соответствии со статьей 17 своего статута¹, Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) должна представлять ежегодный доклад Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций, который передается руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций через их главных административных руководителей.
2. Настоящим Генеральный директор представляет Исполнительному комитету тридцать первый ежегодный доклад Комиссии по международной гражданской службе². Этот доклад был представлен на рассмотрение Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций на ее шестидесятой сессии.
3. Решения, которые, как предполагается, будут приняты Генеральной Ассамблеей по рекомендациям Комиссии и которые потребуют пересмотра Правил о персонале ВОЗ, будут представлены отдельно³. Это касается следующих тем: шкала налогообложения персонала и вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше; поэтому в настоящем документе они не рассматриваются.

РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ И РЕШЕНИЙ КОМИССИИ

Наблюдение за проведением экспериментального исследования по вопросу о введении широких диапазонов/поощрения за вклад

4. При рассмотрении нынешнего состояния проведения исследования, которое Комиссия начала в июле 2004 г., она обсудила вопросы, поднятые участниками. Было

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

² Официальные документы Генеральной Ассамблеи, шестидесятая сессия; дополнение no. 30 (A/60/30) (экземпляры доклада имеются в зале заседаний).

³ Документ ЕВ117/23.

уделено внимание вопросу о том, желательно ли допускать больше гибкости (то есть устанавливать диапазоны таким образом, чтобы они отвечали индивидуальным потребностям участвующих организаций) и включить кроме категорий специалистов и выше другие категории персонала. Комиссия была также информирована о том, что в гражданской службе компараторе - федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, в Вашингтоне, О.К., уже применяется целый ряд структур широкого диапазона, и что такая тенденция, по-видимому, сохранится.

5. В последующей дискуссии Комиссия отметила, что с самого начала было решено, что апробирование новых подходов в области людских ресурсов начнется с категории специалистов и выше. Комиссия также напомнила о принятом ею в 2003 г. решении (о котором было сообщено Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций в 2004 г.), что экспериментальное исследование будет проводиться на одной модели широких диапазонов. Этот подход отражает твердое намерение Комиссии не допустить конкуренции организаций общей системы за персонал. В своем решении Комиссия с удовлетворением отметила доклад о ходе экспериментального исследования, однако напомнила добровольно участвующим организациям, что любые отклонения от первоначальных условий исследования требуют предварительного одобрения Комиссией.

Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях

6. Существующая система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, созданная Комиссией по международной гражданской службе в 1989 г., включает три элемента (мобильность, трудные условия и неполный переезд). Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций выразила озабоченность по поводу того, что система привязана к медианной ставке шкалы базовых/минимальных окладов, и что в результате этого размер соответствующих выплат автоматически увеличивается каждый раз, когда применяется процедура ежегодной корректировки шкалы базовых/минимальных окладов.

7. На своей сессии в июле 2004 г. Комиссия решила отказаться от привязки системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях к шкале базовых/минимальных окладов и отделить элемент, связанный с мобильностью, от элемента, связанного с трудными условиями, отложив осуществление этих двух мер до введения новой системы. Комиссия также решила создать рабочую группу для разработки различных вариантов компенсации сотрудников за работу в местах службы с трудными условиями и поощрения мобильности. Рекомендации Рабочей группы были представлены Комиссии на ее сессии в июле 2005 г.; они включали предложения о введении новых шкал паушальных сумм за мобильность, работу в трудных условиях и неполный переезд.

8. Комиссия решила рекомендовать Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций одобрить предлагаемые меры в отношении выплаты паушальных сумм за мобильность, работу в трудных условиях и неполный переезд. Поскольку Генеральная Ассамблея не сможет принять решения до декабря 2005 г., и с учетом значительных последствий этих предложений для систем выплаты окладов и информационной технологии ВОЗ в качестве даты введения системы предусматривается 1 июля 2006 года. С учетом решения Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных

Наций Секретариат ВОЗ представит Исполнительному комитету на его Сто восемнадцатой сессии в мае 2006 г. поправки к Правилам о персонале, которые требуются для введения новой шкалы с 1 июля 2006 года.

9. До осуществления будет проведена широкая информационная программа для ознакомления персонала со всеми новыми мерами. В рамках этой программы будет обеспечена подготовка для специалистов по кадровым ресурсам. Кроме того, будут подготовлены четкие указания о переходных мерах.

Субсидия на образование: обзор методологии определения размера субсидии

10. В рамках проводимого обзора Комиссия рассмотрела предложения своего Секретариата и постановила просить его продолжить работу в сотрудничестве с организациями и представителями персонала, уделяя особое внимание паушальному принципу и соблюдению других принципов, на которых базируются субсидии. Секретариату было также предложено проиллюстрировать практическую применимость его предложений, учитывая задачу упрощения процедур оценки и выплаты, параллельно с обеспечением справедливости.

Система контрактов

11. Секретариат Комиссии предложил ей рассмотреть на июльской сессии 2004 г. предложения в отношении типовых контрактов для непрерывных, срочных и временных назначений. Комиссия затем просила свой секретариат доработать типовые контракты в сотрудничестве с организациями для представления их на рассмотрение следующей сессии Комиссии. Впоследствии Комиссии была представлена пересмотренная секретариатом модель, в которой излагались основные руководящие принципы; в этом документе были приняты во внимание многие из озабоченностей, выраженных организациями в 2004 году.

12. В результате Комиссия постановила принять структуру руководящих принципов для системы, изложенную в Приложении IV к ее тридцать первому ежегодному докладу, и представить свой заключительный доклад Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций на шестидесятой сессии. Секретариат ВОЗ впоследствии пересмотрит Положения о персонале и Правила о персонале ВОЗ для обеспечения согласования с этой структурой, внося изменения там, где это необходимо. Любые такие изменения будут представлены Исполнительному комитету на его Сто восемнадцатой сессии.

Выплата за работу в опасных условиях: обзор размера выплаты

13. Комиссия ввела выплаты за работу в опасных условиях в 1984 году. В тот период критерии в отношении выплат за работу в опасных условиях были следующими: (а) работа в местах службы, где сохраняются такие весьма опасные условия, как война или активные военные действия, и (б) работа в местах службы, где произошла эвакуация членов семей и второстепенного персонала. Обзор выплат за работу в опасных условиях проводится один раз в три года, последний обзор проходил в 2002 году. Нынешний уровень выплат за работу в опасных условиях для международных сотрудников составляет

1000 долл. США в месяц, а для сотрудников, набранных на местах, 25% от медианных ставок местных шкал окладов.

14. Комиссия постановила вновь подтвердить свою приверженность принципу, лежащему в основе выплат за работу в опасных условиях, и выразить свою признательность за преданность делу и самоотверженность всем сотрудникам, работающим в опасных условиях. Комиссия также постановила установить с 1 января 2006 г. выплату за работу в опасных условиях сотрудникам, набираемым на международной основе, в размере 1300 долл. США в месяц и оставить без изменений нынешний размер выплаты за работу в опасных условиях для персонала, набираемого на местах. На основе рекомендаций рабочей группы, созданной для изучения системы выплат за мобильность и трудные условия службы, выплаты за работу в опасных условиях будут пересматриваться в рамках такого же трехгодичного цикла одновременно с обзором надбавок за мобильность, работу в трудных условиях и в связи с неполным переездом.

15. Комиссия также постановила принять рекомендацию рабочей группы о пересмотре определений критериев для заявлений о выплатах за работу в опасных условиях, чтобы учесть появление таких угрожающих жизни болезней, как тяжелый острый респираторный синдром и вирусная геморрагическая лихорадка Эбола, как это указывается в Приложении III к докладу Комиссии.

Эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и в гражданской службе Соединенных Штатов

16. В соответствии с постоянным мандатом, предоставленным ей Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, Комиссия должна проводить обзор взаимосвязи между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и чистым вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, занимающих эквивалентные должности в Вашингтоне, О.К. Эта взаимосвязь именуется "разницей". В ходе обсуждения на сессии в феврале 2005 г. Комиссия напомнила, что Генеральная Ассамблея неоднократно подтверждала, что следует применять диапазон от 110 до 120, и впредь с тем пониманием, что разница сохранится на уровне желательной медианы в 115 в течение определенного периода времени.

17. Комиссия постановила принять к сведению прогноз разницы в 111,1 между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций в классах С1-С2 в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, в Вашингтоне, О.К., в период с 1 января по 31 декабря 2005 года. Было также принято решение обратить внимание Генеральной Ассамблеи на тот факт, что нынешний уровень разницы был на 3,9 процентных пункта ниже желательной медианы в 115.

Оценка результатов внедрения нового Эталона оценки должностей категории специалистов и выше

18. Оценка Комиссией в 2000 г. масштаба модернизации системы окладов и надбавок привела, в частности, к выводу о том, что необходимо обновить и усовершенствовать

систему классификации должностей. Последующие события привели к появлению новой автоматизированной системы оценки должностей, которая прошла проверку в 2003 г. и была внедрена 1 января 2004 года.

19. Новая система оценки должностей включает следующее: Эталон в качестве авторитетной основы для классификации должностей; дескрипторы класса должностей для определения потребностей работы, необходимые профессиональные качества и применяемые меры успеха; и, в последнюю очередь, упрощенный формат описания должности.

20. На своей сессии в июле 2005 г. Комиссия рассмотрела представленную секретариатом самую последнюю информацию о введении новой системы в 12 организациях (включая ВОЗ). В своем решении Комиссия одобрила предлагаемый секретариатом подход к укреплению новой системы, призвала организации повысить темпы внедрения и предложила представить еще один доклад о ходе работы во время ее сессии в июле 2006 года.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

21. Исполнительному комитету предлагается принять к сведению тридцать первый ежегодный доклад Комиссии по международной гражданской службе.

= = =