



Доклад Комиссии по международной гражданской службе

Доклад Секретариата

1. В соответствии со Статьей 17 своего Статута¹ Комиссия по международной гражданской службе должна представлять на рассмотрение Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций годовой доклад, который препровождается руководящим органам организации системы Организации Объединенных Наций через посредство их исполнительных глав.

2. Настоящим Генеральным директор представляет Исполнительному комитету тридцать четвертый годовой доклад Комиссии², который будет рассмотрен в декабре 2008 г. в ходе шестьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций. Решения, которые, как ожидается, будут приняты Генеральной Ассамблеей по рекомендациям Комиссии и которые требуют пересмотра Правил о персонале ВОЗ, Исполкому сообщаются отдельно³. Вопросы, о которых идет речь, - это вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше и пересмотр уровня субсидий на образование.

3. Основные элементы доклада Комиссии обобщаются ниже.

Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот: оценка результатов экспериментального исследования, посвященного применению широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы

4. На шестьдесят шестой сессии Комиссии в рамках проводимого ею обзора системы вознаграждения, пособий и льгот ей были представлены доклады, содержащие результаты проведенной ее секретариатом оценки осуществления экспериментального проекта, посвященного применению широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы в пяти добровольно участвующих в нем организациях. По результатам оценки

¹ WHO Official Records, No.226, 1975.

² Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, Шестьдесят третья сессия: Дополнение No.30 (A/63/30) (документы имеются в зале заседаний).

³ Документ ЕВ124/34.

делается вывод о том, что по различным причинам этот экспериментальный проект не отвечал всем критериям оценки успеха, установленным Комиссией, и во всех участвующих в эксперименте организациях его осуществление застопорилось.

5. Комиссия пришла к выводу, что она еще раз рассмотрит те элементы эксперимента, которые были успешными или которые указывают на возможные пути продвижения вперед, и будет обеспечивать консультирование и надзор в рамках предусмотренных основных положений по управлению служебной деятельностью. В таких основных положениях будет учтена работа, уже проделанная Комиссией, в том числе ее рекомендации об использовании денежных и неденежных стимулов и поощрительных выплат, и они должны быть представлены в надлежащем порядке Генеральной Ассамблее для рассмотрения и утверждения.

Обновленная информация о системе управления служебной деятельностью

6. В ходе обзора осуществления экспериментального проекта, посвященного применению широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы, Комиссия просила свой секретариат издать обновленные руководящие принципы представления ступеней окладов с учетом служебных заслуг и представить для рассмотрения на ее шестьдесят седьмой сессии (в июле 2008 г.) обновленную информацию о системе организации служебной деятельности, которая могла бы служить соответствующим руководством для организаций с учетом результатов ранее проделанной Комиссией работы.

7. В качестве ориентира на утверждение Комиссии был представлен концептуальный документ с изложением подхода, который надлежит принять при разработке этой системы. Комиссия не в полной мере убеждена в том, что система управления служебной деятельностью, независимо от того, в каком виде она будет разработана, будет успешно внедряться в организациях. Члены Комиссии отмечали, что руководящие принципы, разработанные в 1997 г., по-прежнему сохраняют свою силу, однако в условиях отсутствия активной поддержки и руководства со стороны старшего руководящего звена в организациях не удастся внедрить культуру преобразований.

8. В числе прочего Комиссия постановила продолжать держать в поле зрения вопрос об управлении служебной деятельностью и обновить руководящие принципы управления служебной деятельностью, разработанные Комиссией в 1997 г., уделяя особое внимание культуре управления и созданию соответствующих условий и руководству, которое должно обеспечиваться с самого верхнего уровня каждой организации.

Обзор методологии определения размера субсидий на образование

9. Рабочая группа в составе представителей организаций и ассоциаций персонала, а также секретариатов КСР и Комиссии по международной гражданской службе продолжила проведение обзора методологии определения размера субсидий на образование, исходя из соображений упрощения обеспечения справедливости и нейтральности затрат.

10. Комиссия пришла к заключению о том, что требуются дополнительные исследования в целях продвижения вперед на пути модернизации методологии размера субсидии и что пока следует сохранить нынешнюю методологию.

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

11. В соответствии с постоянно действующим мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, Комиссия продолжала анализировать соотношения между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций категорий специалистов и выше в Нью-Йорке и соответствующим вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, занимающих сопоставимые должности в Вашингтоне, округ Колумбия (ниже именуемое "разница").

12. На основе представленной информации Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею Организации Объединенных Наций о том, что величина разницы между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций классов С1-Д2 в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки в Вашингтоне, округ Колумбия, за период с 1 января по 31 декабря 2008 г. составит, по расчетам, 114,1. Комиссия также обратила внимание Генеральной Ассамблеи на тот факт, что средняя величина разницы за последние пять лет (2004-2008 гг.) не достигала желательного уровня, которым является медиана-115, и в настоящее время составляет 112,8.

Система надбавки за мобильность и работу в трудных условиях: обзор функционирования новой системы

13. В соответствии с решениями Комиссии, одобренными Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 61/239, суммы, выплачиваемые в рамках новой системы за мобильность и работу в трудных условиях, которая была введена в действие с 1 января 2007 г., должны пересматриваться каждые три года.

14. Анализ соответствующих данных, представленных Комиссии, показал, что все три фактора в отдельности и в целом указывают на то, что повышение сумм выплат является оправданным. Комиссия также обсуждала вопрос о том, обеспечивает ли эта система достижение целей, ради которых она была создана, и определила ряд вопросов, которые необходимо будет рассмотреть в ходе следующего обзора методологии в 2010 г. Комиссия выразила удовлетворение по поводу того, что пока до проведения такого обзора функционирование этой системы является в основном эффективным.

15. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

- (a) повысить на 5% надбавку за работу в трудных условиях, надбавку за мобильность и элемент в связи с неполным переездом с 1 января 2009 г.; и
- (b) начиная с 1 января 2009 г. корректировка сумм элементов за мобильность, за работу в трудных условиях и в связи с неполным переездом, с учетом изменения

личного статуса сотрудников или классификации мест службы по степени трудности условий и далее производилось так же, как и в рамках прежней системы только в случаях, определенных Комиссией в пункте 94(с) ее доклада.

Надбавки на детей и иждивенцев второй ступени: обзор методологии

16. Комиссия просила свой секретариат провести обзор методологии установления надбавок на детей и иждивенцев второй ступени и разработать предложения, направленные на упрощение и повышение справедливости системы.

17. Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о следующих решениях:

(а) устанавливается единая фиксированная ставка как средневзвешенная величина надбавки на детей в долларах США в восьми местах расположения штаб-квартир, взвешенная по числу сотрудников в этих местах службы;

(b) в период проведения обзора сумма надбавки, исчисленная в долларах США, переводится в местную валюту с использованием официальных обменных курсов Организации Объединенных Наций и остается неизменной до проведения следующего двухгодичного пересмотра;

(c) единая фиксированная ставка пересчитывается на той же основе в ходе проведения каждого последующего обзора;

(d) надбавки на иждивенцев второй ступени устанавливаются в размере 35% от размера предлагаемой надбавки на детей;

(e) в качестве временной меры в период проведения обзора пересмотренная единая фиксированная ставка пособий устанавливается на уровне ниже нынешнего действующего уровня, а надбавка выплачивается сотрудникам, имеющим в настоящее время право на ее получение, по более высокой ставке, которая на 25% меньше размера разницы между двумя ставками. Если временная ставка будет превышать ставку, установленную на 1 января 2011 г., будет предусмотрено ее дальнейшее сокращение на 50% от размера разницы между временными ставками, установленными на 1 января 2009 г., и будет применяться ставка пособия, установленная на 1 января 2011 года. Применение этих переходных мер прекратится с 1 января 2013 года.

18. При выполнении решения Комиссии, учитывая его последствия в тех случаях, когда на момент введения пересмотренная фиксированная ставка пособий ниже ставки, действующей в настоящее время, ВОЗ будет выплачивать пособие, действующее в настоящее время до того момента, пока сотрудник не будет переведен в другое место службы или потеряет право на получение надбавки в зависимости от того, что наступит раньше.

Надбавки на детей и иждивенцев второй ступени: пересмотр размеров

19. В соответствии с пересмотренной методологией определения размера надбавки на детей, утвержденной Комиссией на ее шестьдесят шестой сессии (см. пункт 18 выше), Комиссия постановила уделить основное внимание пересмотру размеров пособий.

20. В связи с этим Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее с 1 января 2009 г.:

(а) установить единую фиксированную ставку надбавки на детей в размере 2686 долл. США в год, ставку надбавки на детей-инвалидов в двойном размере, то есть на уровне 5372 долл. США в год;

(b) установить надбавку на иждивенцев второй ступени в размере 940 долл. США в год; и

(c) в местах службы с твердой валютой сумму надбавки, исчисленную в долларах США, как это указано в пунктах (a) и (b) выше, перевести в местную валюту с использованием официального обменного курса Организации Объединенных Наций, действовавшего на момент введения надбавки, и оставить неизменной до следующего двухгодичного обзора.

Эффективность и воздействие мер по обеспечению найма и удержания персонала в местах службы с трудными условиями

21. В разделе I.E. своей резолюции 61/239 Генеральная Ассамблея просила Комиссию рассмотреть вопрос об эффективности и воздействии мер, направленных на содействие обеспечению найма и удержания персонала, особенно в местах службы с трудными условиями.

22. В докладах, подготовленных для Комиссии, содержались результаты анализа трудностей с наймом и удержанием персонала в представивших ответы организациях, проведенного с целью оценки эффективности принимаемых мер. Были проанализированы показатели текучести кадров на местах и в штаб-квартирах, а также данные в разбивке по уровню должностей и полу. В конце доклада изложены результаты анализа внешних и внутренних факторов, сказывающихся на найме и удержании персонала в общей системе Организации Объединенных Наций. Указанный анализ был основан на данных, представленных самими организациями, и поэтому отражает их мнения.

23. Для выяснения мнений персонала был проведен глобальный опрос персонала, участвовать в котором могли все сотрудники всех категорий во всех местах службы. Результаты опроса персонала, в рамках которого было получено примерно 15 000 ответов, что отражено в таблице 1 приложения VII к докладу Комиссии по международной гражданской службе, были представлены Комиссии на ее шестьдесят седьмой сессии.

24. Комиссия отметила, что общая система, как представляется, не сталкивается с серьезными проблемами набора при заполнении вакансий, однако она была обеспокоена

тем, что почти в четверти случаев набора отмечались встретившиеся трудности с привлечением персонала, имеющего необходимые навыки и опыт, что ставит вопрос скорее о качестве, чем о количестве. Комиссия отметила, что в своих ответах многие сотрудники указывали на свою низкую удовлетворенность по ряду важных факторов, и отметила, что все они связаны с развитием карьеры, возможностями профессионального роста, производственным стрессом и вопросами гармоничного сочетания семейных и служебных обязанностей (включая трудоустройство супругов). В то же время важные удерживающие факторы были столь же схожи: приверженность целям и задачам Организации, возможность служить благому делу и хорошие отношения с коллегами.

25. Комиссия поручила своему секретариату продолжить работу по обеспечению дальнейшего анализа данных, которые можно было бы использовать в последующей работе Комиссии.

Выплата за работу в опасных условиях для набираемого на международной основе персонала

26. В 2005 г. Комиссия постановила, что выплата за работу в опасных условиях будет пересматриваться с той же периодичностью и одновременно что и пересмотр надбавки за мобильность, работу в трудных условиях и в связи с неполным переездом и с учетом того, что при обновлении этих надбавок будут использоваться те же показатели.

27. Комиссия постановила, что выплата за работу в опасных условиях для набираемого на международной основе персонала должна быть повышена на 5%, в результате чего выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на международной основе персонала с 1 января 2009 г. должны быть установлены на уровне 1365 долл. США в месяц.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

28. Исполнительному комитету предлагается принять доклад к сведению.

= = =