

Сто семьдесят четвертая сессия

174 EX/28
ПАРИЖ, 10 февраля 2006 г.
Оригинал: английский

Пункт 27 предварительной повестки дня

**Годовой доклад (2005 г.) Комиссии по международной
гражданской службе: доклад Генерального директора**

РЕЗЮМЕ

Настоящий доклад представляется Исполнительному совету для информации во исполнение решений 114 EX/8.5 и 171 EX/37.

Проект решения: пункт 26.

Введение

1. В статье 17 Статута КМГС предусматривается, что «Комиссия представляет на рассмотрение Генеральной Ассамблеи годовой доклад, включая информацию о выполнении ее решений и рекомендаций. Этот доклад препровождается руководящим органам других организаций, через посредство их исполнительных глав, и представителям персонала».
2. В связи с этим Исполнительный совет на своей 114-й сессии (май 1982 г.) одобрил предложение Генерального директора «представлять последующие годовые доклады КМГС Исполнительному совету на его весенней сессии в год, непосредственно следующий за годом, к которому относится доклад» (решение 114 EX/8.5).
3. Генеральная конференция на своей 22-й сессии (1983 г.), приняв к сведению решение 114 EX/8.5, предложила Генеральному директору продолжать практику представления годовых докладов КМГС Исполнительному совету в соответствии с упомянутым решением. Кроме того, было принято решение о том, что годовые доклады КМГС «не будут, как правило, представляться Генеральной конференции, за исключением тех случаев, когда, по мнению Генерального директора или Исполнительного совета, они содержат выводы и рекомендации, требующие решения по вопросам, подпадающим под исключительную компетенцию Генеральной конференции, либо имеющие такую важность, что Генеральная конференция должна их рассмотреть» (резолюция 22 C/37).

Тридцать первый годовой доклад КМГС

4. В соответствии с этими решениями тридцать первый годовой доклад КМГС за 2005 г. (в дальнейшем именуемый «годовой доклад») представляется Совету для информации. Годовой доклад и сопровождающие его рекомендации КМГС были рассмотрены Генеральной Ассамблеей на ее 60-й сессии (сентябрь-декабрь 2005 г.).

Членский состав Комиссии

5. Членский состав Комиссии в 2005 г. был следующим:

| | |
|----------------------------------|--|
| <u>Председатель:</u> | Мохсен Бел Хадж Амор (Тунис) |
| <u>Заместитель Председателя:</u> | Эугенюш Вызнер (Польша) |
| <u>Члены:</u> | Марио Беттати (Франция) |
| | Минору Эндо (Япония) |
| | Фатих Буаяд-Агха (Алжир) |
| | Шамшер М. Чоудхури (Бангладеш) |
| | Лукриша Майерз (Соединенные Штаты Америки) |
| | Эммануэль Оти Боатенг (Гана) |
| | Хосе Р. Санчис Муньос (Аргентина) |
| | Алексис Стефану (Греция) |
| | Анита Слазак (Канада) |
| | Владимир Титов (Российская Федерация) |
| | Жильберту К.П. Веллозу (Бразилия) |
| | Сяочу Ван (Китай) |
| | Эль-Хасан Захид (Марокко) |

Годовой доклад за 2005 г.

6. На 60-й сессии Генеральная Ассамблея приняла решение 60/544, в соответствии с которым она отложила рассмотрение значительной части доклада КМГС за 2005 г. до своей во-

зобновленной 60-й сессии, работа которой, как ожидается, должна начаться в марте 2006 г. В связи с этим изложение данного доклада в настоящем документе разбито на две части: вопросы, которые были представлены Генеральной Ассамблее только для информации или по которым было принято решение и вопросы, рассмотрение которых отложено до следующей сессии Генеральной Ассамблеи.

(i) Принятые решения или вопросы, представленные только для информации

Шкала валовых базовых/минимальных окладов

7. Для устранения диспропорций в Фонде уравнивания налогообложения персонала Комиссия рекомендовала сократить начиная с 1 января 2006 г. уровень налогообложения для сотрудников категории специалистов и выше. Это приведет к снижению уровня Фонда на 20% и на такую же величину сократит валовые оклады. Впоследствии Генеральная Ассамблея приняла резолюцию 60/248 по специальным вопросам, связанным с предлагаемым бюджетом по программам на двухгодичный период 2006-2007 гг., в Части XI которой она утвердила новые ставки налогообложения персонала для сотрудников категории специалистов и выше. Это не должно повлечь за собой каких-либо финансовых последствий для ЮНЕСКО. Пересмотренная шкала валовых окладов приводится в Приложении I.

Наблюдение за проведением экспериментального исследования, посвященного применению широких диапазонов/вознаграждения за вклад

8. На нескольких последних сессиях Комиссия следила за экспериментальным применением предложенной ею системы широких диапазонов и вознаграждения с учетом выполнения работы. Эти меры призваны повысить эффективность деятельности Организации путем увязки денежного вознаграждения с результатами работы, вознаграждения сотрудников на справедливой и конкурентоспособной основе с учетом их заслуг, компетентности и выполняемой ими работы, а также путем поощрения сотрудников к развитию профессиональных качеств, необходимых для удовлетворения постоянно изменяющихся потребностей программ.

9. В экспериментальном исследовании КМГС принимает участие действующий в рамках ЮНЕСКО Международный центр теоретической физики (МЦТФ) в Триесте. Осуществление этого проекта продолжается уже второй год, в ходе которого внимание будет сосредоточено, прежде всего, на разработке рамок для определения необходимых профессиональных качеств и уточнении имеющегося у МЦТФ механизма обратной связи. Наиболее значительным достижением этого проекта в 2005 г. было внедрение в МЦТФ новой системы служебной аттестации, которая была разработана ЮНЕСКО.

10. К концу 2006 г. должно быть введено использование трех компонентов, обеспечивающих основу для движения персонала в рамках новых диапазонов окладов и классов должностей (выполняемая работа, развитие профессиональных качеств и обратная связь с клиентом), а в начале 2007 г. начнет применяться практика вознаграждения с учетом вклада сотрудников. Это соответствует ходу проведения данного исследования в четырех других участвующих организациях (МПП, ПРООН, МФСД и ЮНЕЙДС).

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

11. В соответствии с постоянным мандатом, предоставленным ей Генеральной Ассамблеей, Комиссия сообщила о том, что разница между чистым вознаграждением сотрудников Ор-

ганизации Объединенных Наций категории специалистов и выше и чистым вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в 2005 г. составляла, по оценке, 111,1. Генеральная Ассамблея неоднократно подтверждала применение диапазона разницы в пределах от 110 до 120 при желаемой медианной величине 115 с тем пониманием, что в течение определенного периода времени она должна поддерживаться на уровне близком к медиане. Таким образом, разница на 3,9 процентных пункта ниже ее желаемого медианного уровня в 115.

Обзор принципа Ноблемера: доклад о ходе осуществления стадии II сопоставлений совокупного вознаграждения

12. Базовые оклады сотрудников категории специалистов и выше определяются на основе принципа *Ноблемера* в привязке к гражданской службе страны с наиболее высоким совокупным вознаграждением. Эта система предназначена обеспечить для организаций ООН возможность найма сотрудников из числа граждан всех их государств-членов.

13. Комиссия приступила к обзору применения принципа Ноблемера в 2005 г. в связи с выраженной некоторыми организациями озабоченностью в том, что оклады являются недостаточно конкурентоспособными по сравнению с вознаграждением в частном секторе или в других международных организациях, что в свою очередь вызывает проблемы набора и удержания персонала, обладающего необходимой квалификацией. Комиссия не нашла оснований для пересмотра самого принципа, учитывая его четко определенные цели, и решила на основе своих первоначальных исследований продолжить работу по изучению уровня оплаты труда в Бельгии, Германии, Сингапуре и Швейцарии, а также в Соединенных Штатах (нынешней компаратор) с целью установить национальную гражданскую службу с наиболее высоким совокупным вознаграждением.

14. Впоследствии Комиссия решила не проводить дальнейший анализ уровней вознаграждения в гражданских службах в Германии, Сингапуре и Швейцарии, но продолжить свои исследования в отношении Бельгии. Она решила также продолжать контрольное сравнение с вознаграждениями во Всемирном банке и ОЭСР. Эти исследования будут дополнительно рассмотрены в 2006 г.

(ii) Вопросы, рассмотрение которых отложено до возобновления 60-й сессии Генеральной Ассамблеи

Модернизация и упрощение системы надбавок и пособий

(i) Пособия на супруга

15. В 2005 г. Комиссия продолжала рассмотрение вопроса об обоснованности и цели надбавок и пособий на супруга для сотрудников категории специалистов, включая обоснование использования отдельных шкал окладов для сотрудников, не имеющих и имеющих иждивенцев.

16. Комиссия решила сохранить различия в вознаграждении для сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев, учитывая дополнительные расходы, которые несут сотрудники, имеющие иждивенцев, и действие систем налогообложения в большинстве государств-членов. Она решила также сохранить нынешнее соотношение ставок вознаграждения сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев, в рамках шкалы базовых окладов.

- (ii) *Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях, выплата за работу в опасных условиях и поощрительные выплаты стратегического характера*

17. Комиссия рассмотрела также систему надбавок за мобильность и работу в трудных условиях в качестве части ее более широкого обзора вознаграждения, надбавок и пособий, принимая во внимание сформулированную Генеральной Ассамблеей просьбу не увязывать надбавки со шкалой базовых/минимальных окладов, с тем чтобы эти три элемента (т.е. элементы, связанные с мобильностью, трудными условиями и неполным переездом) можно было рассматривать в качестве отдельных факторов.

18. Для подготовки различных вариантов была создана рабочая группа в составе представителей Комиссии, организаций и ассоциаций персонала. Руководящим принципом этой группы была **нейтральность расходов**, достигаемая, в случае необходимости, за счет перераспределения средств между этими тремя элементами без снижения общих выплат, причитающихся персоналу.

19. Комиссия согласилась с предложениями группы, которые предусматривали выплату паушальных сумм по каждому из трех элементов, определяемых независимо от шкалы базовых/минимальных окладов. Эти предложения вели к увеличению относительной доли общих расходов по системе выплаты надбавок за работу в трудных условиях, учитывая ее важное значение для поощрения мобильности, а также увеличение числа мест службы, где сотрудники ООН в настоящее время работают в опасных условиях и без семьи. Предложения предусматривают также расширение охвата элемента мобильности, в котором определяются до семи различных мест службы (в настоящее время их пять) в целях дальнейшего поощрения мобильности. Наконец, предложения направлены на упорядочение и упрощение существующих административных процедур.

20. Комиссия согласилась также с предложением группы расширить определение вознаграждения за работу в опасных условиях, включив в него риски опасных для жизни заболеваний, таких, как острый респираторный синдром (САРС) и заболевание, вызываемое вирусом Эбола, которым непосредственно подвергается медицинский персонал при выполнении своих обязанностей.

21. Комиссия предложила установить срок реализации этих рекомендаций на июль 2006 г., что даст организациям достаточное время для изменения своих систем начисления заработной платы, разработки надлежащей коммуникационной стратегии для информирования об этом изменении и введения переходных мер в отношении сотрудников, которых могут затронуть эти изменения, касающиеся надбавок.

Система контрактов

22. После широкого обзора существующих контрактов в рамках общей системы Комиссия решила, что потребностям организаций будут отвечать три типа назначения. В связи с этим она утвердила рамки руководящих принципов для различных типов контрактов, которые были разработаны в сотрудничестве с представителями организаций и ассоциаций персонала и которые охватывают такие вопросы, как продолжительность контракта, испытательный период и требования в отношении мобильности, а также процедуры продления или прекращения контрактов.

23. ЮНЕСКО потребуется провести обзор этих рекомендаций, если впоследствии они будут приняты Генеральной Ассамблеей, в качестве части ее обзора системы контрактов.

Обзор уровня выплат за работу в опасных условиях

24. Раз в три года Комиссия проводит обзор уровня выплат за работу в опасных условиях, который представляет собой надбавку за трудности, испытываемые сотрудниками, назначенными в места службы, где они вынуждены работать в опасных условиях или без семьи. Впоследствии она решила рекомендовать увеличение уровня выплат за работу в опасных условиях для набираемого на международной основе персонала с 1 000 до 1 300 долл. США с января 2006 г. и сохранить выплаты сотрудникам категории общего обслуживания в размере 25% от медианной ставки местной шкалы окладов.

Шкала чистых базовых/минимальных окладов

25. Комиссия рекомендовала внести с 1 января 2006 г. увеличение в размере 2,49% в шкалу чистых окладов сотрудников категории специалистов и выше в соответствии с увеличением выплат по компаратору федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. Это увеличение будет введено на основе принципа **неизменности размера вознаграждения**, т.е. чистое увеличение оклада будет компенсировано сокращением корректива по месту службы, в результате чего чистые оклады останутся неизменными. Если эта рекомендация будет одобрена, то увеличение шкалы чистых базовых окладов приведет тем не менее к увеличению надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, размеров пособия по репатриации и выплат по окончании срока службы.

Проект решения

26. Исполнительный совет, возможно, пожелает принять решение следующего содержания:

Исполнительный совет,

1. **ссылаясь** на решения 114 EX/8.5 и 171 EX/37,
2. **рассмотрев** документ 174 EX/28,
3. **принимает к сведению** его содержание и резолюцию 60/248 Генеральной Ассамблеи;
4. **предлагает** Генеральному директору и далее обеспечивать участие ЮНЕСКО в работе Комиссии по международной гражданской службе и надлежащим образом учитывать результаты ее деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Шкала годовых валовых и чистых окладов сотрудников категории специалистов и выше

(в долл. США) (а) и (б)

Введена в действие с 1 января 2006 г.

| Класс должности | С т у п е н и | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------|----------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | |
| ЗГС | Валовой оклад | 176 877 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Чистый оклад, И | 127 970 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Чистый оклад, О | 115 166 | | | | | | | | | | | | | | |
| ПГС | Валовой оклад | 160 574 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Чистый оклад, И | 117 373 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Чистый оклад, О | 106 285 | | | | | | | | | | | | | | |
| Д-2 | Валовой оклад | 131 947 | 134 765 | 137 584 | 140 403 | 143 222 | 146 040 | | | | | | | | | |
| | Чистый оклад, И | 98 224 | 100 140 | 102 057 | 103 974 | 105 891 | 107 807 | | | | | | | | | |
| | Чистый оклад, О | 90 236 | 91 854 | 93 466 | 95 072 | 96 674 | 98 269 | | | | | | | | | |
| Д-1 | Валовой оклад | 120 487 | 122 962 | 125 435 | 127 910 | 130 385 | 132 859 | 135 334 | 137 809 | 140 282 | | | | | | |
| | Чистый оклад, И | 90 431 | 92 114 | 93 796 | 95 479 | 97 162 | 98 844 | 100 527 | 102 210 | 103 892 | | | | | | |
| | Чистый оклад, О | 83 587 | 85 050 | 86 509 | 87 965 | 89 418 | 90 867 | 92 312 | 93 755 | 95 194 | | | | | | |
| С-5 | Валовой оклад | 99 511 | 101 590 | 103 694 | 105 799 | 107 904 | 110 009 | 112 115 | 114 221 | 116 326 | 118 431 | 120 535 | 122 641 | 124 747 | | |
| | Чистый оклад, И | 76 148 | 77 581 | 79 012 | 80 443 | 81 875 | 83 306 | 84 738 | 86 170 | 87 602 | 89 033 | 90 464 | 91 896 | 93 328 | | |
| | Чистый оклад, О | 70 742 | 72 014 | 73 282 | 74 550 | 75 815 | 77 077 | 78 338 | 79 596 | 80 852 | 82 106 | 83 358 | 84 607 | 85 855 | | |
| С-4 | Валовой оклад | 81 943 | 83 861 | 85 781 | 87 699 | 89 618 | 91 536 | 93 456 | 95 374 | 97 293 | 99 210 | 101 196 | 103 226 | 105 259 | 107 290 | 109 322 |
| | Чистый оклад, И | 63 499 | 64 880 | 66 262 | 67 643 | 69 025 | 70 406 | 71 788 | 73 169 | 74 551 | 75 931 | 77 313 | 78 694 | 80 076 | 81 457 | 82 839 |
| | Чистый оклад, О | 59 132 | 60 390 | 61 647 | 62 901 | 64 155 | 65 407 | 66 659 | 67 909 | 69 157 | 70 405 | 71 651 | 72 896 | 74 140 | 75 383 | 76 625 |
| С-3 | Валовой оклад | 66 881 | 68 656 | 70 435 | 72 207 | 73 986 | 75 761 | 77 535 | 79 314 | 81 090 | 82 865 | 84 643 | 86 417 | 88 194 | 89 969 | 91 746 |
| | Чистый оклад, И | 52 654 | 53 932 | 55 213 | 56 489 | 57 770 | 59 048 | 60 325 | 61 606 | 62 885 | 64 163 | 65 443 | 66 720 | 68 000 | 69 278 | 70 557 |
| | Чистый оклад, О | 49 149 | 50 325 | 51 503 | 52 678 | 53 856 | 55 030 | 56 206 | 57 383 | 58 558 | 59 734 | 60 906 | 62 079 | 63 250 | 64 422 | 65 594 |
| С-2 | Валовой оклад | 54 382 | 55 972 | 57 560 | 59 149 | 60 738 | 62 325 | 63 914 | 65 500 | 67 090 | 68 681 | 70 267 | 71 858 | | | |
| | Чистый оклад, И | 43 655 | 44 800 | 45 943 | 47 087 | 48 231 | 49 374 | 50 518 | 51 660 | 52 805 | 53 950 | 55 092 | 56 238 | | | |
| | Чистый оклад, О | 40 947 | 41 985 | 43 020 | 44 057 | 45 092 | 46 130 | 47 184 | 48 234 | 49 289 | 50 341 | 51 392 | 52 447 | | | |
| С-1 | Валовой оклад | 42 664 | 44 022 | 45 378 | 46 737 | 48 093 | 49 449 | 50 908 | 52 436 | 53 960 | 55 488 | | | | | |
| | Чистый оклад, И | 34 558 | 35 658 | 36 756 | 37 857 | 38 955 | 40 054 | 41 154 | 42 254 | 43 351 | 44 451 | | | | | |
| | Чистый оклад, О | 32 599 | 33 612 | 34 625 | 35 638 | 36 650 | 37 662 | 38 676 | 39 676 | 40 672 | 41 668 | | | | | |

Примечание: И = ставки для сотрудников, имеющих на иждивении супруга или ребенка.

(а) Исключая корректив по месту службы в тех случаях, когда он применяется.

О = ставки для сотрудников, не имеющих на иждивении супруга или ребенка.

(б) См. статью 103.4 (а) Положения о персонале.

Настоящий документ отпечатан на бумаге из вторичного сырья.