



**Организация Объединенных
Наций по промышленному
развитию**

Distr.: General
14 October 2014
Russian
Original: English

Совет по промышленному развитию

Сорок вторая сессия

Вена, 25-27 ноября 2014 года

Пункт 11 предварительной повестки дня

Вопросы персонала

Вопросы персонала

Доклад Генерального директора

В соответствии с положениями о персонале 13.3 и 13.4 в настоящем документе представлена обновленная информация по кадровым вопросам в Секретариате и поправки, внесенные в положения и правила о персонале. Настоящий документ дополняет информацию, опубликованную в "Ежегодном докладе ЮНИДО за 2013 год" (IDB.42/2, глава 1, и приложения (i) и (j)), и в докладе о деятельности ЮНИДО, связанной с выполнением рекомендаций, касающихся критериев управления, содержащихся в "Стратегическом директивном документе" (IDB.42/16, раздел V – Управление людскими ресурсами).

В целях экономии настоящий документ издан в ограниченном количестве. Просьба к делегатам приносить на заседания свои экземпляры документов.

V.14-06400 (R) 151014 171014



Просьба отправить на вторичную переработку



Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Обновленная информация по вопросам, касающимся персонала	3
II. Изменения в общей системе	4
III. Вопросы, касающиеся правил о персонале	6
IV. Меры, которые надлежит принять Совету	7
Приложения	
I. Приложение II к положениям о персонале – Размеры субсидии на образование и специальной субсидии на образование	9
II. Таблица I к положениям о персонале – Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше	10
III. Добавление А к правилам о персонале – Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания	12
IV. Добавление Е к правилам о персонале – Субсидия на образование	14
V. Правило о персонале 103.10 – Срочные контракты	19

I. Обновленная информация по вопросам, касающимся персонала

1. Ряд важных индикаторов состояния и отдачи от проделанной работы в области управления людскими ресурсами (УЛР) и кадрового обеспечения в 2013 году представлен в "Ежегодном докладе ЮНИДО за 2013 год" (IDB.42/2), а именно в главе I и приложениях к нему. К ним относятся: а) число набираемых на международной и местной основе штатных сотрудников и сотрудников, приглашаемых на условиях Соглашения об индивидуальном обслуживании (СИО); б) дифференциация набираемых на международной и местной основе штатных сотрудников по сериям правил о персонале, классам должностей, гендерным признакам и местам службы; (с) дифференциация набираемых на международной и местной основе и на условиях СИО сотрудников по гендерным признакам и местам службы; д) сведения об учебных мероприятиях и курсах; е) сведения о представительстве ЮНИДО на местах; ф) дифференциация контрактов сотрудников, принятых на работу на условиях СИО, по государственной принадлежности и спискам государств; г) итоги функционирования системы управления деятельностью персонала и другая информация.

2. Дополнительная информация по вопросам, связанным с УЛР, включая сведения (но не ограничиваясь ими) о преемственности планирования, географическом представительстве, гендерном балансе и изменениях в общей численности кадрового состава ЮНИДО за последние пять лет, в том числе на уровне сотрудников старшего руководящего звена, сообщается в документе IDB.42/16 (раздел V).

3. В дополнение к вышеупомянутым докладам Совет, возможно, пожелает принять к сведению предлагаемые ниже новые сведения и события.

4. По состоянию на 2 сентября 2014 года общее число штатных сотрудников ЮНИДО и сотрудников, принятых на работу на условиях СИО, составило 1 958 человек, в том числе 264 сотрудника, набранных на международной основе, 412 сотрудников, набранных на местной основе, 379 сотрудников, набранных на международной основе и на условиях СИО, и 903 сотрудника, набранных на местной основе и на условиях СИО. Доля женщин в общей численности штатных сотрудников ЮНИДО насчитывала 37,44 процента, из них 32,95 процента женщин были приняты на работу на международной основе и 51,46 процента – на местной.

5. С учетом мобильности персонала, его естественного выбытия и других причин, способствующих появлению вакансий, ЮНИДО осуществляет свою программу укомплектования штатов, которая предусматривает проведение внутреннего и внешнего набора в конце текущего года на замещение порядка 100 бюджетных должностей категорий директоров, специалистов, национальных сотрудников и сотрудников общего обслуживания в штаб-квартире Организации и на местах. Соответствующие объявления о вакансиях доводятся до сведения государств-членов. В тех случаях, когда необходим внешний набор, назначения производятся с учетом бюджетных ограничений.

6. Вторым полным циклом функционирования системы управления деятельностью персонала за 2013 год обеспечил соблюдение персоналом предъявляемых ему системой требований на 94 процента.

II. Изменения в общей системе

7. В настоящем докладе для Совета содержится также информация обо всех последних решениях и рекомендациях Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), утвержденных Генеральной Ассамблеей, которые имеют отношение к ЮНИДО. В соответствии с положением о персонале 13.3 Генеральный директор уполномочен, в рамках утвержденного Генеральной конференцией объема бюджета, вносить соответствующие поправки к таблицам и приложениям к положениям о персонале в целях их согласования с любыми соответствующими решениями, которые могут приниматься Генеральной Ассамблеей по рекомендации КМГС. В соответствии с вышеупомянутым положением Генеральный директор ежегодно представляет Совету доклад о таких поправках.

Возраст обязательного увольнения для работающих сотрудников

8. Генеральная конференция на ее пятнадцатой сессии постановила утвердить поправку к положению о персонале 10.2, в соответствии с которой возраст обязательного увольнения для сотрудников, назначаемых на должности с 1 января 2014 года или в последующий период, устанавливается на уровне 65 лет (решение GC.15/Dec.19). Что касается уже работающих сотрудников, то Секретариат информировал Совет на его сорок первой сессии (IDB.41/9), что Генеральная Ассамблея приветствовала проведение КМГС стратегического анализа последствий распространения на нынешних сотрудников решения о повышении до 65 лет возраста обязательного увольнения и просила представить ей результаты этого анализа для рассмотрения на ее шестьдесят восьмой сессии.

9. Запрошенный анализ был выполнен и представлен Комиссии на ее семьдесят седьмой сессии, проходившей 22 июля – 2 августа 2013 года. Анализ содержал описание практики, принятой на государственной службе некоторых государств, в компаниях частного сектора и международных организациях, и ее предполагаемый эффект воздействия на различные аспекты политики в области управления людскими ресурсами. После рассмотрения всех высказанных мнений Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее распространить на уже работающих сотрудников решение о повышении до 65 лет возраста обязательного увольнения. Для того чтобы предоставить организациям время на осуществление этого изменения, КМГС предложила ввести упомянутое решение в действие с 1 января 2016 года при том понимании, что оно не затронет приобретенные права уже работающих сотрудников.

10. В ее резолюции 68/253 от 27 декабря 2013 года Генеральная Ассамблея постановила отложить принятие решения по рекомендации КМГС без ущерба для предложенного ею срока. Генеральная Ассамблея просила также Комиссию, действуя в консультации со всеми соответствующими заинтересованными сторонами, провести дополнительный анализ последствий принятия этой рекомендации для систем планирования людских ресурсов и замещения кадров и всех соответствующих аспектов стратегии управления людскими ресурсами, включая управление служебной деятельностью и служебную аттестацию, омоложение состава персонала и обеспечение гендерного баланса и справедливого географического представительства, в рамках всей общей системы Организации Объединенных Наций. Генеральная Ассамблея просила также КМГС представить доклад по этому вопросу на ее шестьдесят девятой сессии.

Всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения

11. В решении IDB.41/Dec.15 Совет принял к сведению решение КМГС о проведении всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения. В решении IDB.41/Dec.12 Совет заявил, что, по его пониманию, Генеральный директор обратится к КМГС с настоятельным призывом принять во внимание в ходе упомянутого пересмотра финансовое положение ЮНИДО и ее государств-членов и подчеркнет важность результатов этого обзора для ЮНИДО. Совет просил также Генерального директора регулярно информировать государства-члены по этому вопросу по существующим каналам отчетности.

12. В письме на имя Председателя КМГС от 24 октября 2013 года Генеральный директор должным образом уведомил КМГС о решении IDB.41/Dec.12. Генеральный директор указал, в частности, что проведение всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения – это важная и непростая задача. ЮНИДО как Организации, строящей свою деятельность на основе специализированных знаний, необходимо привлекать и сохранять надлежащие квалифицированные кадры для выполнения ее мандата по всему миру и что ей необходимы кадры, обладающие мобильностью, способные и готовые эффективно трудиться в различных местах службы, преодолевая различные трудности.

13. Резолюцией 68/253 от 27 декабря 2013 года Генеральная Ассамблея подтвердила цели всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения, изложенные в пункте 31 годового доклада КМГС (A/68/30). Отсюда новая система вознаграждения должна способствовать выполнению мандатов организаций, быть конкурентоспособной, строиться на объективной и справедливой основе, быть транспарентной, быть несложной по структуре и простой в применении и для понимания сотрудниками и заинтересованными сторонами, поощрять отличную работу и предусматривать меры на случай неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей. Генеральная Ассамблея, в частности, просила КМГС провести обзор всех элементов вознаграждения в целом, с тем чтобы выйти на комплекс поставленных целей и сохранить основные ценности организаций общей системы Организации Объединенных Наций. Работа по проведению всеобъемлющего пересмотра продолжается.

Система медицинского страхования после выхода на пенсию

14. В резолюции 68/253 Генеральная Ассамблея выразила свою глубокую озабоченность по поводу жизнеспособности системы медицинского страхования после выхода на пенсию в рамках системы Организации Объединенных Наций в долгосрочном плане, и предложила Комиссии рассмотреть в контексте своего годового доклада вопрос о распределении взносов на медицинское страхование между организациями системы Организации Объединенных Наций и участниками планов страхования как в Соединенных Штатах, так и за пределами Соединенных Штатов. ЮНИДО принимает участие в деятельности межучрежденческой рабочей группы, которая была одновременно учреждена с целью рассмотрения этого вопроса на всесторонней основе.

Размеры субсидии на образование и специальной субсидии на образование

15. **Приложение II к положениям о персонале.** Резолюцией 67/257 от 3 июня 2013 года Генеральная Ассамблея утвердила вступление в силу с 1 января 2013 года пересмотренных размеров субсидии на образование в 12 странах или валютных зонах и для сотрудников, проходящих службу

в тех местах, где возможности для получения образования отсутствуют или сочтены неадекватными по заключению КМГС.

16. Процентные доли увеличений размеров субсидии на образование в целом соответствуют бюджетной линии и могут быть обеспечены в пределах существующих бюджетных ассигнований на двухгодичные периоды 2012-2013 и 2014-2015 годов. В приложении I к настоящему документу приведены пересмотренные (подчеркнуты) размеры субсидии. Действовавшие ранее размеры субсидии указаны в квадратных скобках.

Шкала оклада сотрудников категории специалистов и выше

17. **Таблица I к положениям о персонале.** Концепция шкалы базовых/минимальных окладов была введена Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в разделе I.N. ее резолюции 44/198 от 21 декабря 1989 года. Шкала установлена в сравнении со шкалой оклада сотрудников гражданской службы – компаратора (Федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки) в Вашингтоне, О.К. В шкалу периодически вносятся коррективы на основе сравнения чистых базовых окладов сотрудников Организации Объединенных Наций с соответствующими окладами сотрудников Федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки, занимающих сопоставимые должности.

18. Резолюцией 68/253 Генеральная Ассамблея утвердила введение с 1 января 2014 года пересмотренной шкалы базовых/минимальных валовых и чистых окладов сотрудников категории специалистов и выше, отражающей увеличение окладов на 0,19 процента. Шкала показана в приложении II к настоящему документу.

19. Пересмотренная шкала окладов была введена на основе принципа неизменности размеров вознаграждения, т.е. параллельно было проведено соответствующее сокращение коррективов по месту службы для всех мест службы. Таким образом, размер чистого вознаграждения остался без изменения, если не принимать в расчет незначительные колебания, обусловленные округлением цифр. В то же время есть некоторые увеличения, происходящие под воздействием различных элементов вознаграждений в связи с выходом на пенсию имеющих на это право сотрудников, которые будут выходить на пенсию с 1 января 2014 года или в последующий период. Такие увеличения могут быть обеспечены в рамках существующих бюджетных ассигнований.

Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди

20. В своей резолюции 68/253 Генеральная Ассамблея утвердила рекомендацию КМГС сохранить нынешние размеры надбавок на детей и иждивенцев второй очереди без изменений до окончания рассмотрения КМГС существующей методологии в рамках более широкого пересмотра пакета вознаграждений в общей системе.

III. Вопросы, касающиеся правил о персонале

Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания

21. **Добавление А к правилам о персонале.** В соответствии с принципом Флемминга сотрудникам категории общего обслуживания (ОО) назначается заработная плата и предоставляются другие условия службы, соответствующие наилучшим предлагаемым окладам и условиям по месту их службы.

Этот принцип является основой методологии обследований местных окладов, которые КМГС периодически проводит во всех штаб-квартирах и на местах. В периоды между такими обследованиями шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания подлежит промежуточной корректировке, проводимой с учетом изменений соответствующих индексов заработной платы или потребительских цен или их сочетания.

22. Исходя из официально публикуемых данных о динамике местного индекса потребительских цен и местного индекса заработной платы служащих в период с ноября 2012 года по октябрь 2013 года, расположенные в Венском международном центре организации договорились, что шкалу окладов сотрудников категории ОО в Вене следует в очередной раз скорректировать 1 ноября 2012 года на промежуточной основе и что такая пересмотренная шкала окладов должна отражать увеличение на 2,11 процента.

23. Увеличение расходов по статье должностных окладов и связанных с ними общих расходов по персоналу для категории сотрудников ОО в Центральных учреждениях было определено в размере 48 000 евро на оставшийся период 2013 года (38 000 евро в рамках регулярного бюджета и 10 000 евро в рамках оперативного бюджета) и приблизительно 290 000 евро в год (230 000 евро в рамках регулярного бюджета и 60 000 евро в рамках оперативного бюджета), которые могут быть обеспечены в рамках существующих бюджетных ассигнований.

24. Пересмотренная шкала окладов сотрудников категории ОО в Вене показана в приложении III к настоящему документу.

Субсидия на образование

25. **Добавление Е к правилам о персонале.** Добавление Е было изменено с целью отразить в нем определенные увеличения в объеме максимально допустимых расходов и максимального размера субсидии на возмещение средств, израсходованных в образовательных учреждениях, начиная с текущего учебного года, действующего на 1 января 2013 года, в соответствии с решением Генеральной Ассамблеи, принятым в ее резолюции 67/257 от 3 июня 2013 года по рекомендации КМГС.

26. Измененные положения приводятся в приложении IV к настоящему документу. Новые размеры субсидий подчеркнуты, а старые указаны в квадратных скобках.

Срочные контракты

27. **Правило о персонале 103.10.** Правило о персонале 103.10 было изменено с целью отразить в нем изменение в политике ЮНИДО в отношении периода действия первоначальных контрактов с фиксированными сроками и внести ясность в соответствующие положения о продолжительности испытательного срока.

28. Пересмотренные положения правила о персонале 103.10 показаны в приложении V к настоящему документу. Новый текст подчеркнут, а старый указан в квадратных скобках.

IV. Меры, которые надлежит принять Совету

29. Совет, возможно, пожелает рассмотреть вопрос о принятии следующего проекта решения:

"Совет по промышленному развитию:

a) принимает к сведению информацию, изложенную в документе IDB.42/17;

b) принимает также к сведению произошедшие для уже работающих сотрудников изменения в связи с пересмотром возраста обязательного выхода на пенсию, проведение Комиссией по международной гражданской службе всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения и выражение Генеральной Ассамблеей глубокой озабоченности по поводу жизнеспособности системы медицинского страхования после выхода на пенсию в рамках системы Организации Объединенных Наций в долгосрочном плане¹;

c) принимает далее к сведению утверждение Генеральной Ассамблеей рекомендации КМГС оставить нынешние размеры надбавок на детей и иждивенцев второй очереди без изменений²;

d) отмечает поправки в приложении II и таблице I положений о персонале, добавлениях А и Е к правилам о персонале и правиле о персонале 103.10, вносимые в соответствии с положением о персонале 13.4".

¹ Резолюция 68/253 Генеральной Ассамблеи от 27 декабря 2013 года.

² Там же.

Приложение I

Приложение II к положениям о персонале

Размеры субсидии на образование и специальной субсидии на образование

Положение 6.10 (a)

Размеры субсидии на образование на каждого ребенка на учебный год составляют 75 процентов от первых [20 663] 21 428 долл. США ([43 006] 45 586 долл. США за посещение учебного заведения в Соединенных Штатах Америки) компенсируемых расходов на образование, но не превышают максимальной суммы в размере [15 497] 16 071 долл. США ([32 255] 34 190 долл. США в Соединенных Штатах). Для сотрудников, которые работают в тех местах службы, где учебные заведения отсутствуют или считаются неадекватными, как это определяется Комиссией по международной гражданской службе, размеры субсидии в отношении начального и среднего образования составляют 100 процентов расходов по содержанию ребенка в интернате в объеме до [5 619] 5 735 долл. США ([9 125] 9 399 долл. США в Соединенных Штатах) плюс 75 процентов допустимой стоимости обучения, составляющей до [20 663] 21 428 долл. США ([43 006] 45 586 долл. США в Соединенных Штатах) в год при максимальном пособии в размере [21 116] 21 806 долл. США ([41 380] 43 589 долл. США в Соединенных Штатах) в год. Тем не менее в районах, где вышеупомянутые расходы оплачиваются в конкретных валютах, максимальные суммы компенсируемых расходов, выраженные в таких валютах, соответствуют суммам, установленным Комиссией по международной гражданской службе.

Положение 6.10 (b)

Размеры субсидии на каждого ребенка-инвалида в год устанавливаются в сумме, эквивалентной фактическим расходам на образование, но не превышают [20 663] 21 428 долл. США ([43 006] 45 586 долл. США в Соединенных Штатах). Тем не менее в районах, где вышеупомянутые расходы оплачиваются в конкретных валютах, максимальные суммы компенсируемых расходов, выраженные в таких валютах, соответствуют суммам, установленным Комиссией по международной гражданской службе.

Приложение II

Таблица I к положениям о персонале

Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше:
годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты
после вычета ставок налогообложения персонала
(в долларах США)

Вступила в силу 1 января 2014 года

УРОВЕНЬ	СТУПЕНИ														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Директор															
Д-2	Валовой оклад	141 519	144 521	147 523	150 549	153 680	156 810								
	Чистый оклад (И)	112 309	114 500	116 692	118 884	121 076	123 267								
	Чистый оклад (О)	103 177	105 026	106 869	108 706	110 539	112 360								
Главный сотрудник															
Д-1	Валовой оклад	129 315	131 952	134 582	137 219	139 858	142 490	145 129	147 763	150 414					
	Чистый оклад (И)	103 400	105 325	107 245	109 170	111 096	113 018	114 944	116 867	118 790					
	Чистый оклад (О)	95 575	97 246	98 916	100 579	102 241	103 899	105 549	107 199	108 844					
Старший сотрудник															
С-5	Валовой оклад	106 944	109 185	111 429	113 668	115 914	118 153	120 399	122 640	124 882	127 125	129 367	131 608	133 852	
	Чистый оклад (И)	87 069	88 705	90 343	91 978	93 617	95 252	96 891	98 527	100 164	101 801	103 438	105 074	106 712	
	Чистый оклад (О)	80 887	82 342	83 792	85 241	86 688	88 130	89 572	91 011	92 447	93 881	95 313	96 739	98 167	
Сотрудник первого класса															
С-4	Валовой оклад	88 108	90 108	92 106	94 105	96 106	98 104	100 114	102 277	104 441	106 603	108 770	110 930	113 095	115 260
	Чистый оклад (И)														
	Чистый оклад (О)														

Чистый оклад (И)	72 605	74 185	75 764	77 343	78 924	80 502	82 083	83 662	85 242	86 820	88 402	89 979	91 559	93 140	94 720
Чистый оклад (О)	67 611	69 049	70 488	71 920	73 354	74 787	76 219	77 647	79 074	80 502	81 925	83 349	84 773	86 193	87 613
Сотрудник второго класса															
С-3 Валовой оклад	72 411	74 262	76 114	77 962	79 815	81 665	83 514	85 368	87 218	89 068	90 922	92 770	94 623	96 472	98 322
Чистый оклад (И)	60 205	61 667	63 130	64 590	66 054	67 515	68 976	70 441	71 902	73 364	74 828	76 288	77 752	79 213	80 674
Чистый оклад (О)	56 198	57 542	58 889	60 232	61 579	62 922	64 265	65 612	66 955	68 300	69 640	70 982	72 319	73 661	75 001
Младший сотрудник															
С-2 Валовой оклад	59 387	61 043	62 697	64 354	66 010	67 663	69 322	70 973	72 629	74 287	75 941	77 597			
Чистый оклад (И)	49 916	51 224	52 531	53 840	55 148	56 454	57 764	59 069	60 377	61 687	62 993	64 302			
Чистый оклад (О)	46 819	48 006	49 189	50 375	51 559	52 745	53 949	55 151	56 358	57 561	58 761	59 968			
Помощник															
С-1 Валовой оклад	46 487	47 968	49 442	50 995	52 582	54 173	55 766	57 359	58 946	60 537					
Чистый оклад (И)	39 514	40 773	42 026	43 286	44 540	45 797	47 055	48 314	49 567	50 824					
Чистый оклад (О)	37 273	38 432	39 591	40 748	41 906	43 064	44 222	45 366	46 504	47 643					

И = Ставки для сотрудников, имеющих на иждивении супругу (супруга) или ребенка.

О = Ставки для сотрудников, не имеющих на иждивении супругу (супруга) или ребенка.

Приложение III

Добавление А к правилам о персонале

Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания: годовой валовой оклад, зачитываемый для пенсии валовой оклад и чистый оклад за вычетом налогообложения персонала (в евро)

Вступила в силу 1 ноября 2013 года

СТУПЕНИ

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
О-1 Валовой оклад	29 637	30 626	31 634	32 642	33 650	34 658	35 666	36 674	37 682	38 691	39 699	40 707
Зачит.												
для пенсии	29 108	30 080	31 051	32 022	32 993	33 964	34 936	35 908	36 879	37 850	38 822	39 792
валовой												
Чистый	23 423	24 169	24 915	25 661	26 407	27 153	27 899	28 645	29 391	30 137	30 883	31 629
О-2 Валовой оклад	34 572	35 741	36 909	38 078	39 247	40 416	41 585	42 754	43 923	45 092	46 339	47 593
Зачит.												
для пенсии	33 883	35 007	36 131	37 254	38 377	39 500	40 624	41 749	42 871	43 994	45 117	46 242
валовой												
Чистый	27 089	27 954	28 819	29 684	30 549	31 414	32 279	33 144	34 009	34 874	35 739	36 604
О-3 Валовой оклад	40 309	41 666	43 023	44 380	45 777	47 232	48 687	50 142	51 597	53 052	54 507	55 962
Зачит.												
для пенсии	39 400	40 704	42 006	43 309	44 613	45 916	47 219	48 522	49 824	51 175	52 530	53 888
валовой												
Чистый	31 335	32 339	33 343	34 347	35 351	36 355	37 359	38 363	39 367	40 371	41 375	42 379
О-4 Валовой оклад	47 096	48 778	50 461	52 143	53 826	55 509	57 191	58 874	60 557	62 239	63 922	65 604
Зачит.												
для пенсии	45 791	47 299	48 808	50 331	51 901	53 471	55 041	56 611	58 180	59 750	61 318	62 889
валовой												
Чистый	36 261	37 422	38 583	39 744	40 905	42 066	43 227	44 388	45 549	46 710	47 871	49 032
О-5 Валовой оклад	55 336	57 283	59 229	61 175	63 122	65 068	67 014	68 961	70 907	72 854	74 800	76 746

Зачит. для пенсии валовой	53 318	55 131	56 945	58 759	60 573	62 386	64 200	66 013	67 827	69 640	71 455	73 268
Чистый	41 947	43 290	44 633	45 976	47 319	48 662	50 005	51 348	52 691	54 034	55 377	56 720
O-6 Валовой оклад	64 890	67 139	69 388	71 638	73 887	76 136	78 386	80 635	82 884	85 133	87 383	89 632
Зачит. для пенсии валовой	62 222	64 319	66 416	68 513	70 610	72 705	74 804	77 045	79 292	81 542	83 792	86 040
Чистый	48 539	50 091	51 643	53 195	54 747	56 299	57 851	59 403	60 955	62 507	64 059	65 611
O-7 Валовой оклад	75 928	78 535	81 142	83 749	86 357	88 964	91 571	94 178	96 786	99 393	102 000	104 607
Зачит. для пенсии валовой	72 518	74 950	77 558	80 162	82 768	85 374	87 981	90 586	93 192	95 798	98 403	101 008
Чистый	56 155	57 954	59 753	61 552	63 351	65 150	66 949	68 748	70 547	72 346	74 145	75 944

* Ступень в связи с продолжительным сроком службы.

Для повышения внутри класса со ступени XI до ступени XII определяющими являются следующие критерии:

- сотрудник должен проработать по крайней мере 20 лет в общей системе Организации Объединенных Наций и пять лет на ступени XI настоящего класса;
- служба сотрудника должна быть удовлетворительной.

Надбавка за знание языка: первый дополнительный язык – 1 651 евро нетто в год, второй дополнительный язык – 825 евро (включаются в зачитываемое для пенсии вознаграждение).

Увеличение окладов: увеличение окладов по уровням осуществляется ежегодно с учетом удовлетворительной службы.

Надбавка для нерезидентов: 1 889 евро нетто в год (включается в зачитываемое для пенсии вознаграждение) для имеющих на это право сотрудников, назначенных до 1 сентября 1983 года, и не предоставляется после этой даты сотрудникам, работающим в Вене.

Приложение IV

Добавление Е к правилам о персонале

Субсидия на образование

Определения

а) Для целей положений правила 106.17, правила 206.16 и настоящего добавления:

- i) "ребенок" означает ребенка сотрудника, получающего от сотрудника основную и постоянную помощь. Под "ребенком-инвалидом" понимается ребенок, который не может, в силу инвалидности физического или психического характера, посещать обычное учебное заведение и поэтому нуждается в специальном обучении или подготовке для полной интеграции в общество или, хотя и посещает обычное учебное заведение, нуждается в специальном обучении или подготовке для оказания ему или ей помощи в преодолении инвалидности;
- ii) "родина" означает страну, куда сотрудник выезжает в отпуск в соответствии с правилом 107.03 или 207.02. Если оба родителя являются сотрудниками, имеющими право на такой отпуск, то "родина" означает страну, в которую выезжает в отпуск любой из родителей;
- iii) "место службы" означает страну или район в пределах пригородного сообщения, независимо от национальных границ, где работает сотрудник.

Выплата субсидии

б) Субсидия на образование, предусмотренная в соответствии с положением о персонале 6.10 (а), выплачивается в отношении каждого ребенка в порядке, изложенном ниже. В то же время в отношении расходов, понесенных в установленной валюте, как это определяется Комиссией по международной гражданской службе, максимальная сумма выплат, упомянутых во всех нижеизложенных пунктах, устанавливается в такой валюте. Это относится и к сумме выплат в долларах США за посещение учебного заведения в Соединенных Штатах Америки.

i) В случае обучения в каком-либо учебном заведении за пределами места службы размер субсидии является следующим:

А) если заведение обеспечивает пансион (питание и проживание) для ребенка – 75 процентов расходов на обучение и пансионное содержание, составляющих до [20 663] 21 428 долл. США ([43 006] 45 586 долл. США в Соединенных Штатах) в год, причем максимальный размер субсидии составляет [15 497] 16 071 долл. США ([32 255] 34 190 долл. США в Соединенных Штатах) в год;

В) если заведение не обеспечивает пансион – [3 746] 3 823 долл. США ([6 083] 6 265 долл. США в Соединенных Штатах) плюс 75 процентов расходов на обучение, составляющих до [15 668] 16 331 долл. США ([34 895] 37 233 долл. США в Соединенных Штатах) в год, причем максимальный размер субсидии составляет [15 497] 16 071 долл. США ([32 255] 34 190 долл. США в Соединенных Штатах) в год.

ii) В случае посещения учебного заведения в месте службы:

A) размер субсидии составляет 75 процентов расходов на обучение, составляющих до [20 663] 21 428 долл. США ([43 006] 45 586 долл. США в Соединенных Штатах) в год, причем максимальный размер субсидии составляет [15 497] 16 071 долл. США ([32 255] 34 190 долл. США в Соединенных Штатах) в год;

B) если такое учебное заведение расположено за пределами пригородного сообщения района, где работает сотрудник, и, по мнению Генерального директора, в данном районе отсутствует подходящее для ребенка учебное заведение, сумма субсидии рассчитывается по тем же ставкам, которые указаны в подпункте (i) выше.

iii) Субсидия на образование выплачивается с учебного года, начинающегося после достижения ребенком пятилетнего возраста, либо в год достижения ребенком пятилетнего возраста при условии, что это происходит в первой половине учебного года;

iv) Для сотрудников, которые работают в тех местах службы, где учебные заведения отсутствуют или считаются неадекватными, как это определяется Комиссией по международной гражданской службе, размер субсидии в отношении начального и среднего уровня образования составляет 100 процентов расходов на пансионное содержание в сумме не более [5 619] 5 735 долл. США ([9 125] 9 399 долл. США в Соединенных Штатах) в год плюс 75 процентов допустимой стоимости обучения, составляющей до [20 663] 21 428 долл. США ([43 006] 45 586 долл. США в Соединенных Штатах) в год, причем максимальный размер субсидии составляет [21 116] 21 806 долл. США ([41 380] 43 589 долл. США в Соединенных Штатах) в год.

c) "Расходы на образование", о которых говорится в пункте (b) выше, определяются как затраты, понесенные в связи с зачислением, регистрацией, обучением, приобретением необходимых учебников, посещением дополнительных обязательных курсов и в связи с деятельностью, непосредственно касающейся школьной программы и расписания занятий, экзаменов и получения дипломов, но не приобретения школьно-письменных принадлежностей, оборудования или школьной формы, страхования, прохождения медицинских обследований, пожертвований и выплат или любых других добровольных сборов. Они могут включать расходы на школьные обеды и расходы на ежедневный коллективный проезд до школы, когда эти услуги обеспечиваются школой или на базе школы и когда эти расходы включаются в плату за обучение ребенка.

d) Субсидия не выплачивается на детей:

i) посещающих детские сады;

ii) посещающих в месте службы бесплатные школы или школы, взимающие лишь номинальную плату за обучение;

iii) обучающихся на заочных курсах, за исключением тех, которые, по мнению Генерального директора, являются наилучшей возможной альтернативой дневного обучения в таких школах, которых нет в месте службы;

iv) берущих частные уроки, за исключением уроков по изучению родного языка в местах службы, в которых нет удовлетворительных возможностей для изучения этого языка, в школе по изучению языка

страны места службы, как того требует местная школа в качестве предварительного условия для зачисления ребенка в класс, соответствующий уровню, на котором ребенок обучался ранее, и в качестве дополнительных уроков к обычной школьной программе обучения для получения специальной подготовки по предмету, преподаваемому в школе, или любому дополнительному школьному предмету, не включенному в школьную программу, но требуемому для последующего образования ребенка;

v) проходящих профессиональную подготовку или обучение ремеслу, которые не относятся к дневному обучению или в ходе которых ребенок получает вознаграждение за свой труд.

e) Субсидия выплачивается до конца учебного года, в котором ребенок заканчивает четырехлетний курс обучения после завершения среднего образования, даже если степень получена после третьего года. Субсидия обычно не выплачивается после окончания учебного года, в котором ребенок достигает возраста 25 лет. Если образование ребенка прерывается не менее чем на один учебный год вследствие воинской повинности, болезни или других не зависящих от него обстоятельств, период выплаты субсидии продлевается с учетом срока перерыва.

f) Если период посещения учебного заведения составляет менее двух третей учебного года, размер субсидии за этот учебный год составляет такую часть подлежащей выплате субсидии, какую период посещения составляет от полного учебного года.

g) Если срок службы сотрудника не охватывает полный учебный год, размер субсидии за этот учебный год обычно составляет такую часть подлежащей выплате субсидии, какую срок службы составляет от полного учебного года.

Обучение родному языку

h) Субсидия на образование может быть предоставлена сотруднику, находящемуся на службе в стране, государственный язык которой отличается от его или ее родного языка, и вынужденному оплачивать расходы за обучение родному языку находящегося на иждивении ребенка, посещающего местную школу, в которой преподавание ведется не на его родном языке. Генеральный директор в каждом отдельном случае принимает решение о выплате субсидии на обучение родному языку. Максимальная возмещаемая сумма за обучение родному языку в пределах общей максимальной суммы в размере [15 497] 16 071 долл. США ([32 255] 34 190 долл. США в Соединенных Штатах) будет регулярно публиковаться и обновляться.

Авансы в счет субсидии на образование

i) Сотрудники, которые имеют право на субсидию на образование своих детей и которые должны в начале учебного года полностью или частично внести плату за обучение в школе, могут обратиться с просьбой о предоставлении аванса в счет полагающейся субсидии на образование. Любой разрешенный аванс будет считаться подлежащим взысканию с сотрудника до тех пор, пока от него не поступит документальное подтверждение о его праве на получение субсидии или пока аванс не будет возвращен.

Проезд

j) Сотрудник, которому в соответствии с вышеуказанными подпунктами (b)(i) или (b)(ii)(B) выплачивается субсидия на образование его

или ее ребенка, обучающегося в учебном заведении, имеет право на компенсацию путевых расходов ребенка, связанных с его проездом от учебного заведения до места службы и обратно, каждый учебный год, причем:

- i) такие путевые расходы не оплачиваются, если просьбы о поездке необоснованны либо с точки зрения времени по отношению к другим разрешенным поездкам сотрудника или членов его или ее семьи, имеющих право на возмещение путевых расходов, либо из-за несоответствия между продолжительностью визитов и связанными с ними расходами;
- ii) если период посещения учебного заведения составляет менее двух третей учебного года или если срок службы сотрудника не покрывает две трети учебного года, путевые расходы обычно не оплачиваются;
- iii) транспортные расходы не должны превышать стоимости проезда между родиной сотрудника и его местом службы.

k) В случае, если сотрудники работают в установленных местах службы, в которых отсутствуют подходящие учебные заведения для обучения детей на языке или в соответствии с культурной традицией, предпочитаемой сотрудником, такие путевые расходы могут оплачиваться дважды в год, в котором сотрудникам не предоставляется отпуск на родину.

Заявления

l) Заявление на получение субсидии на образование представляется в письменном виде и сопровождается подтверждающими документами, удовлетворяющими Генерального директора.

Специальная субсидия на образование детей-инвалидов

m) Специальная субсидия на образование детей-инвалидов выплачивается сотрудникам всех категорий, независимо от того, служат ли они у себя на родине, при условии, что они имеют назначение на один год или более или завершили один год непрерывной службы.

n) Размер субсидии составляет 100 процентов от фактически понесенных допустимых расходов на образование, причем максимальный размер субсидии составляет [20 663] 21 428 долл. США ([43 006] 45 586 долл. США в Соединенных Штатах) в год. Если ребенок-инвалид имеет право на обычную субсидию на образование, то заявление представляется в первую очередь в связи с обычной субсидией на образование, а возмещение расходов в счет специальной субсидии на образование будет производиться лишь в отношении понесенных расходов на необходимое ребенку специальное обучение или подготовку. Общая итоговая сумма, выплачиваемая по двум видам субсидий, не превышает [20 663] 21 428 долл. США ([43 006] 45 586 долл. США в Соединенных Штатах) в год. "Расходы на образование", возмещаемые в виде специальной субсидии на образование, включают расходы на программу обучения ребенка-инвалида, отвечающую его потребностям, с тем чтобы он мог достичь как можно более высокого уровня развития своих функциональных способностей. В расходы на образование могут быть включены другие затраты или выплаты, непосредственно связанные с программой обучения и не являющиеся факультативными или не связанные с деятельностью помимо программы, однако это не относится к школьным принадлежностям, форме, страхованию, пожертвованиям и взносам или аналогичным затратам. Если ребенку-инвалиду, посещающему учебное заведение в месте службы, предоставляется полный пансион (проживание и питание), расходы на пансионное содержание возмещаются лишь в том случае, если представляется заверенная врачом справка, подтверждающая, что полное

пансионное содержание в этом заведении является неотъемлемой частью учебной программы. Расходы на оборудование, если они не покрываются медицинской страховкой, также возмещаются на максимальную сумму 1 000 долл. США в год при общей максимальной сумме [20 663] 21 428 долл. США ([43 006] 45 586 долл. США в Соединенных Штатах) в год.

о) Если ребенок не может посещать обычное учебное заведение, то субсидия рассчитывается на основе календарного года, а если ребенок посещает обычное учебное заведение с дневным обучением и проходит при этом специальное обучение или подготовку, то субсидия рассчитывается на основе учебного года. Субсидия выплачивается на каждого ребенка-инвалида с той даты, когда возникает необходимость в специальном обучении или подготовке, до конца соответственно учебного или календарного года, в котором ребенок достигает возраста 25 лет. В исключительных случаях этот возрастной предел может быть увеличен до конца соответственно учебного или календарного года, в котором ребенок достигает возраста 28 лет.

р) Если срок службы сотрудника не охватывает полный учебный или календарный год, то размер субсидии составляет такую часть годовой субсидии, какую срок службы составляет от полного учебного или календарного года.

Приложение V

Правило о персонале 103.10

Срочные контракты

а) При первоначальном наборе сотрудникам предоставляется срочный контракт, как правило, на трехлетний период с испытательным сроком в течение первых 12 месяцев, как это указано в пункте (е).

б) При первоначальном наборе срочный контракт может быть предоставлен на период менее трех лет, если того требуют интересы Организации, как это определяется Генеральным директором по рекомендации Сектора управления людскими ресурсами.

с) В интересах программной деятельности Организации и с учетом достижения удовлетворительной служебной деятельности, как она определяется в правиле о персонале 104.08, а также наличия бюджетных средств срочный контракт, как правило, продлевается на трехлетний период. В случае, если одна или обе общие оценки работы являются менее чем удовлетворительными, как это определяется в добавлении М к правилам о персонале, то срочный контракт продлевается минимум на шесть и максимум на 12 месяцев для улучшения результатов работы. В случае, если срочный контракт должен истекать в период времени, отводимый для улучшения результатов работы, то контракт продлевается до окончания периода, отводимого для улучшения результатов работы, и еще на один месяц. Если обе общие оценки работы остаются неудовлетворительными по окончании срока, отводимого для улучшения результатов работы, то, как правило, допускается истечение срочного контракта или он может быть прекращен до срока его истечения в соответствии с положением о персонале 10.3 (с). В исключительных случаях срочные контракты могут продлеваться сверх обычного трехлетнего периода на срок не более пяти лет на условиях, устанавливаемых Генеральным директором. Для сотрудников, назначаемых в рамках программы молодых специалистов, максимальный срок службы в соответствии с этой программой составляет три года.

д) Назначение сотрудников на должности на уровне Д-2 и единовременное продление их контрактов производится на срок до двух лет и, как правило, не превышает срок пребывания Генерального директора на своем посту более чем на шесть месяцев.

Испытательный срок

е) Испытательный срок для всех срочных контрактов длится в общей сложности 12 месяцев. Для срочных контрактов продолжительностью до трех лет, как это предусмотрено в пункте (b) выше, 12-месячный испытательный срок может быть выполнен в течение двух последовательных назначений. [Все первоначальные срочные контракты продолжительностью в три года предусматривают испытательный срок в течение первых 12 месяцев службы.] В конце испытательного срока результаты работы сотрудника, отраженные в общей оценке соблюдения договора и общей оценке демонстрации приверженности и проявления основных профессиональных качеств и управленческих способностей, в зависимости от случая, определяют пригодность сотрудника для продолжения службы по срочному контракту, а также служат основанием для решения вопроса о том, будет ли i) назначение подтверждено, ii) испытательный срок продлен не более чем на шесть месяцев для улучшения результатов работы, или iii) заключен контракт в соответствии с положением о персонале 10.3(d).