



**Организация Объединенных
Наций по промышленному
развитию**

Distr.: General
20 April 2015
Russian
Original: English

Совет по промышленному развитию

Сорок третья сессия

Вена, 23-25 июня 2015 года

Пункт 10 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 информация по вопросам персонала в Секретариате, а также об изменениях в общей системе и поправках, внесенных к правилам о персонале и положениям о персонале. В настоящем документе представлена дополнительная информация к *Ежегодному докладу ЮНИДО за 2014 год* (IDB.43/2, глава I, и добавления (i) и (j)).

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Ход работы по вопросам, связанным с персоналом	1-3	3
II. Изменения в общей системе	4-13	3
III. Вопросы, касающиеся правил о персонале	14-16	5
IV. Представленность Руководящего органа ЮНИДО в Комитете по пенсиям персонала ЮНИДО	17	6
V. Меры, которые надлежит принять Совету	18	6

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

V.15-02411 (R) 120515 190515



Просьба отправить на вторичную переработку



Приложения

Таблица I к положениям о персонале – Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше	8
Добавление А к правилам о персонале – Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания	10

I. Ход работы по вопросам, связанным с персоналом

1. С 13 марта 2015 года в ЮНИДО действует пересмотренная политика в области обеспечения равенства между мужчинами и женщинами и расширения прав и возможностей женщин, предусматривающая конкретные обязательства о включении вопросов обеспечения равенства между мужчинами и женщинами и расширения прав и возможностей женщин в основные ценностные показатели, структуру оценки профессиональной компетенции и систему управления служебной деятельностью персонала с уделением особого внимания сотрудникам категории С-4 и выше.

2. С 16 марта 2015 года в ЮНИДО действует пересмотренная политика в области служебных командировок, направленная на выполнение решения IDB.41/Dec.12 (g) Совета о дальнейшем сокращении путевых расходов и рационализации стандартов проживания в ходе служебных командировок.

3. С 16 марта 2015 года в ЮНИДО действует пересмотренная Рамочная программа управления людскими ресурсами, направленная на содействие профессиональному росту сотрудников и приведение конкретных положений Рамочной программы в соответствие с правилами о персонале и другими направлениями политики.

II. Изменения в общей системе

4. В соответствии с положением о персонале 13.3 в настоящем докладе для Совета содержится информация о всех последних решениях Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и рекомендациях Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, имеющих отношение к ЮНИДО.

Возраст обязательного увольнения

5. Исходя из проведенного КМГС анализа последствий повышения возраста увольнения действующих сотрудников для систем планирования людских ресурсов и замещения кадров и всех соответствующих аспектов стратегий управления людскими ресурсами, Генеральная Ассамблея в резолюции 69/251 от 29 декабря 2014 года постановила повысить до 65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года, без ущерба для приобретенных ими прав. В то же время Генеральная Ассамблея просила КМГС при первой возможности, но не позднее семьдесят первой сессии Генеральной Ассамблеи в 2016 году, вновь предложить дату введения этого повышения после проведения консультаций со всеми организациями общей системы.

Всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения

6. Работа по пересмотру продолжается и будет завершена на следующей сессии КМГС в июле 2015 года в Вене. Результаты обзора будут доведены до сведения Генеральной Ассамблеи на ее семидесятой сессии (2015 год). До настоящего времени КМГС уделяла основное внимание различным элементам

нового пакета вознаграждения и не рассматривала какие-либо переходные механизмы и меры.

Медицинское страхование

7. В резолюции 69/251 Генеральная Ассамблея утвердила рекомендацию КМГС сохранить нынешние соотношения для долевого распределения взносов на медицинское страхование между организациями и работающими сотрудниками, а также вышедшими на пенсию бывшими сотрудниками, участвующими в планах медицинского страхования в Соединенных Штатах и за пределами Соединенных Штатов.

Динамика величины разницы чистого вознаграждения

8. КМГС сообщила Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников на сопоставимых должностях в Федеральной гражданской службе Соединенных Штатов в Вашингтоне составила в 2014 календарном году 117,4 и что ее средняя за пять лет (2010-2014 годы) величина составила 116,4, что выше желательного уровня, которым является медиана-115. Кроме того, КМГС постановила приостановить обычный порядок регулирования разницы и сохранить мораторий на повышение величины чистого вознаграждения в Нью-Йорке.

Пороговые величины арендной платы для цели выплаты субсидий на аренду жилья в Вене

9. Пороговые величины арендной платы для цели выплаты субсидий на аренду жилья используются для определения наличия у принятых на работу на международной основе сотрудников права на получение субсидии на аренду жилья. Исходя из результатов проведенного в 2013 году обследования жилищных условий в Вене, КМГС сократила на 1 процент действующие ставки. Новые ставки применяются в ЮНИДО с 1 мая 2014 года.

Многообразие и гендерный баланс в общей системе Организации Объединенных Наций

10. В резолюции 69/251 Генеральная Ассамблея с разочарованием отметила недостаточный прогресс в достижении цели обеспечения равной численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций, особенно на должностях категории специалистов и выше. Она просила КМГС рекомендовать организациям полностью осуществить предусмотренные стратегии и меры, направленные на обеспечение гендерного баланса, следить за обеспечением многообразия, в том числе географического и гендерного баланса, рассматривать связанные с этим вопросы и готовить по ним доклады на периодической основе.

Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше

11. Таблица I к положениям о персонале. Шкала базовых/минимальных окладов была установлена Генеральной Ассамблеей Организации

Объединенных Наций в разделе I.N ее резолюции 44/198 от 21 декабря 1989 года. Эта шкала установлена в сравнении со шкалой окладов сотрудников Федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки в Вашингтоне. В шкалу периодически вносятся корректировки на основе сравнения чистых базовых окладов сотрудников Организации Объединенных Наций с соответствующими окладами сотрудников Федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки, занимающих сопоставимые должности.

12. В своей резолюции 69/251 Генеральная Ассамблея утвердила введение с 1 января 2015 года пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше, предусматривающей увеличение ставок окладов на 1,01 процента (приложение I к настоящему документу).

13. Пересмотренная шкала окладов была введена на основе принципа "ни потерь, ни выигрыша", т.е. ее введение сопровождалось соответствующим уменьшением корректировок по месту службы применительно ко всем местам службы. Таким образом, величина чистого вознаграждения осталась неизменной, за исключением весьма незначительных изменений в результате округления.

III. Вопросы, касающиеся правил о персонале

Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания

14. Добавление А к правилам о персонале. В соответствии с принципом Флемминга сотрудникам категории общего обслуживания назначается заработная плата и предоставляются другие условия найма, соответствующие наилучшим предлагаемым окладам и условиям по месту их службы. Этот принцип, впервые официально сформулированный в 1949 году, осуществляется посредством проводимых КМГС периодических обследований местных окладов во всех местах службы. В период между такими обследованиями шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания подлежит промежуточной корректировке, рассчитываемой на основе изменений соответствующих индексов заработной платы или потребительских цен или их сочетания.

15. На основании официальных данных об изменениях местного индекса потребительских цен и местного индекса заработной платы служащих в период с ноября 2013 года по октябрь 2014 года базирующиеся в ВМЦ организации (БВО) приняли решение о том, что следующая промежуточная корректировка окладов сотрудников категории общего обслуживания, работающих в Вене, должна быть проведена 1 ноября 2014 года и что пересмотренная шкала окладов должна отражать увеличение на 1,8 процента (приложение II к настоящему документу).

16. Увеличение расходов на выплату окладов и связанных с этим общих расходов для сотрудников категории общего обслуживания в штаб-квартире составило согласно смете 39 700 евро на оставшийся период 2014 года (31 300 евро по регулярному бюджету и 8 400 евро по оперативному бюджету) и около 243 200 евро в год (191 800 евро по регулярному бюджету и

51 400 евро по оперативному бюджету) и могло быть покрыто за счет имеющихся бюджетных ассигнований.

IV. Представленность Руководящего органа ЮНИДО в Комитете по пенсиям персонала ЮНИДО

17. В решении GC.1/Dec.37 Генеральная конференция признала положения Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и учредила Комитет по пенсиям персонала ЮНИДО. В решении GC.15/Dec.19 Конференция избрала двух членов и двух заместителей членов Комитета по пенсиям персонала ЮНИДО на двухгодичный период 2014-2015 годов и уполномочила Совет провести выборы на любую из должностей Комитета, которые могут стать вакантными до проведения шестнадцатой сессии Генеральной конференции. Совет, возможно, пожелает рекомендовать Конференции на ее шестнадцатой сессии кандидатов для избрания на должности в Комитете на двухгодичный период 2016-2017 годов.

V. Меры, которые надлежит принять Совету

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

"Совет по промышленному развитию

а) принимает к сведению информацию, содержащуюся в документе IDB.43/15;

б) принимает к сведению ход работы по пересмотру возраста обязательного увольнения работающих в настоящее время сотрудников, результаты проведения Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) всеобъемлющего пересмотра, ее решение о пороговых величинах арендной платы для цели выплаты субсидий на аренду жилья в Вене и решения Генеральной Ассамблеи о медицинском страховании, величине разницы чистого вознаграждения, многообразии и гендерном балансе в общей системе Организации Объединенных Наций;

с) отмечает далее поправки в таблице I к положениям о персонале и добавлении А к правилам о персонале, вносимые в соответствии с положением о персонале 13.4;

д) рекомендует Генеральной конференции на ее шестнадцатой сессии следующие кандидатуры для избрания двух членов и двух заместителей членов Комитета по пенсиям персонала ЮНИДО на двухгодичный период 2016-2017 годов:

Члены:

..... (страна)

..... (страна)

Заместители членов:

..... (страна);

е) рекомендует также Генеральной конференции на ее шестнадцатой сессии уполномочить Совет по промышленному развитию провести выборы на любую из вышеупомянутых должностей, которая может стать вакантной до проведения семнадцатой сессии Генеральной конференции".

Приложение I

Таблица I к положениям о персонале – Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше

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 2015 года

		СТУПЕНИ														
УРОВЕНЬ		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Директор																
Д-2	Валовой оклад	143 073	146 104	149 138	152 264	155 427	158 589									
	Чистый оклад (И)	113 443	115 656	117 871	120 085	122 299	124 512									
	Чистый оклад (О)	104 219	106 087	107 948	109 804	111 655	113 495									
Главный сотрудник																
Д-1	Валовой оклад	130 745	133 410	136 066	138 730	141 395	144 053	146 719	149 379	152 129						
	Чистый оклад (И)	104 444	106 389	108 328	110 273	112 218	114 159	116 105	118 047	119 990						
	Чистый оклад (О)	96 540	98 228	99 915	101 595	103 274	104 948	106 615	108 282	109 943						
Старший сотрудник																
С-5	Валовой оклад	108 148	110 412	112 678	114 941	117 210	119 471	121 740	124 003	126 268	128 533	130 799	133 062	135 329		
	Чистый оклад (И)	87 948	89 601	91 255	92 907	94 563	96 214	97 870	99 522	101 176	102 829	104 483	106 135	107 790		
	Чистый оклад (О)	81 704	83 174	84 638	86 102	87 564	89 020	90 477	91 930	93 381	94 829	96 276	97 716	99 158		
Сотрудник первого класса																
С-4	Валовой оклад	89 035	91 056	93 075	95 094	97 115	99 133	101 249	103 434	105 621	107 804	109 993	112 175	114 362	116 549	118 736
	Чистый оклад (И)	73 338	74 934	76 529	78 124	79 721	81 315	82 912	84 507	86 103	87 697	89 295	90 888	92 484	94 081	95 677
	Чистый оклад (О)	68 294	69 746	71 200	72 646	74 095	75 542	76 989	78 431	79 873	81 315	82 752	84 191	85 629	87 064	88 498
Сотрудник второго класса																
С-3	Валовой оклад	73 181	75 051	76 922	78 787	80 659	82 528	84 396	86 268	88 137	90 006	91 878	93 746	95 616	97 485	99 353
	Чистый оклад (И)	60 813	62 290	63 768	65 242	66 721	68 197	69 673	71 152	72 628	74 105	75 584	77 059	78 537	80 013	81 489
	Чистый оклад (О)	56 766	58 123	59 484	60 840	62 201	63 558	64 914	66 275	67 631	68 990	70 343	71 699	73 049	74 405	75 759

Младший сотрудник													
С-2	Валовой оклад	60 025	61 697	63 370	65 043	66 715	68 385	70 059	71 729	73 401	75 076	76 746	78 419
	Чистый оклад (И)	50 420	51 741	53 062	54 384	55 705	57 024	58 347	59 666	60 987	62 310	63 629	64 951
	Чистый оклад (О)	47 292	48 491	49 686	50 884	52 080	53 278	54 494	55 708	56 927	58 142	59 354	60 574
Помощник													
С-1	Валовой оклад	46 956	48 453	49 941	51 548	53 152	54 759	56 367	57 977	59 580	61 186		
	Чистый оклад (И)	39 913	41 185	42 450	43 723	44 990	46 260	47 530	48 802	50 068	51 337		
	Чистый оклад (О)	37 649	38 820	39 991	41 160	42 329	43 499	44 669	45 824	46 974	48 124		

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

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

Приложение II

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 2014 года

		СТУПЕНИ											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
O-1	Валовой оклад	30 181	31 197	32 223	33 249	34 274	35 300	36 326	37 351	38 377	39 403	40 428	41 454
	Зачит. для пенсии валовой	29 632	30 621	31 610	32 598	33 587	34 575	35 565	36 554	37 543	38 531	39 521	40 508
	Чистый	23 847	24 606	25 365	26 124	26 883	27 642	28 401	29 160	29 919	30 678	31 437	32 196
O-2	Валовой оклад	35 208	36 399	37 589	38 780	39 970	41 161	42 351	43 542	44 732	45 946	47 223	48 500
	Зачит. для пенсии валовой	34 493	35 637	36 781	37 925	39 068	40 211	41 355	42 500	43 643	44 786	45 929	47 074
	Чистый	27 574	28 455	29 336	30 217	31 098	31 979	32 860	33 741	34 622	35 503	36 384	37 265
O-3	Валовой оклад	41 053	42 434	43 815	45 196	46 648	48 129	49 610	51 091	52 572	54 054	55 535	57 016
	Зачит. для пенсии валовой	40 109	41 437	42 762	44 089	45 416	46 742	48 069	49 395	50 721	52 096	53 476	54 858
	Чистый	31 899	32 921	33 943	34 965	35 987	37 009	38 031	39 053	40 075	41 097	42 119	43 141
O-4	Валовой оклад	47 990	49 703	51 416	53 129	54 842	56 555	58 268	59 981	61 694	63 407	65 120	66 833
	Зачит. для пенсии валовой	46 615	48 150	49 687	51 237	52 835	54 433	56 032	57 630	59 227	60 826	62 422	64 021
	Чистый	36 913	38 095	39 277	40 459	41 641	42 823	44 005	45 187	46 369	47 551	48 733	49 915
O-5	Валовой оклад	56 381	58 362	60 343	62 325	64 306	66 287	68 268	70 249	72 230	74 212	76 193	78 174
	Зачит. для пенсии валовой	54 278	56 123	57 970	59 817	61 663	63 509	65 356	67 201	69 048	70 894	72 741	74 587
	Чистый	42 703	44 070	45 437	46 804	48 171	49 538	50 905	52 272	53 639	55 006	56 373	57 740

O-6	Валовой оклад	66 104	68 394	70 684	72 974	75 264	77 554	79 843	82 133	84 423	86 713	89 003	91 293
	Зачит. для пенсии валовой	63 342	65 477	67 611	69 746	71 881	74 014	76 150	78 432	80 719	83 010	85 300	87 589
	Чистый	49 412	50 992	52 572	54 152	55 732	57 312	58 892	60 472	62 052	63 632	65 212	66 792
O-7	Валовой оклад	77 345	79 999	82 652	85 306	87 959	90 613	93 267	95 920	98 574	101 228	103 881	106 535
	Зачит. для пенсии валовой	73 823	76 299	78 954	81 605	84 258	86 911	89 565	92 217	94 869	97 522	100 174	102 826
	Чистый	57 168	58 999	60 830	62 661	64 492	66 323	68 154	69 985	71 816	73 647	75 478	77 309

* Ступень в связи с продолжительным сроком службы.

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

- а) сотрудник должен проработать по крайней мере 20 лет в общей системе Организации Объединенных Наций и пять лет на ступени XI настоящего класса;
- б) 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.