



## Совет по промышленному развитию

Двадцать девятая сессия

Вена, 9–11 ноября 2004 года

Пункт 6 предварительной повестки дня

### ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА

#### Доклад Генерального директора

В настоящем документе представлена информация о составе сотрудников, изменениях в общей системе и поправках к правилам о персонале. Совету предлагается избрать одного члена, который будет представлять руководящий орган ЮНИДО в Комитете по пенсиям персонала на оставшийся период 2004–2005 годов.

#### СОДЕРЖАНИЕ

Глава	Пункты	Страница
I. СОСТАВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ ...	1–6	2
II. ИЗМЕНЕНИЯ В ОБЩЕЙ СИСТЕМЕ .....	7	2
III. ВОПРОСЫ, КАСАЮЩИЕСЯ ПРАВИЛ О ПЕРСОНАЛЕ .....	8–11	3
IV. ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО РУКОВОДЯЩЕГО ОРГАНА ЮНИДО В КОМИТЕТЕ ПО ПЕНСИЯМ ПЕРСОНАЛА ЮНИДО .....	12–14	3
V. МЕРЫ, КОТОРЫЕ НАДЛЕЖИТ ПРИНЯТЬ СОВЕТУ .....	15	4

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

## I. СОСТАВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

1. После принятия в июне 2001 года Рамочной программы управления людскими ресурсами достигнуты значительные успехи в обеспечении гендерной сбалансированности и справедливого географического распределения. Кроме того, в докладе Внешнего ревизора за 2002–2003 годы упоминается об осуществлении Рамочной программы, в частности о введении усовершенствованных процедур конкурсного отбора (IDB.29/3, глава VII). На диаграммах 1–6В, представленных в настоящем документе, приводятся данные о сотрудниках категории специалистов и выше, в том числе о набираемом на международной основе персонале по состоянию на май 2001 года, т.е. до принятия в июне 2001 года Рамочной программы, и по состоянию на 31 июля 2004 года.

2. На диаграммах 1, 2А и 2В отражено увеличение на три процентных пункта доли сотрудников из стран Африки, а также Азии и района Тихого океана в период с 2001 по 2004 год. Незначительно, на один процентный пункт уменьшилась доля сотрудников из стран Восточной Европы и ННГ, а также из Западной Европы и других государств, на два процентных пункта сократилась доля сотрудников из стран Латинской Америки и Карибского бассейна и государств, не являющихся членами ЮНИДО.

3. Как показано на диаграмме 3, представленность на старших должностях (С–5 и выше) сотрудников из Африки и Азии и района Тихого океана возросла по каждому из этих регионов на пять процентных пункта. Наблюдается некоторое снижение представленности представителей стран Восточной Европы и ННГ, государств, не являющихся членами ЮНИДО (на два процентных пункта в каждом случае), Латинской Америки и Карибского бассейна (на 1 процент), а также сокращение на четыре процентных пункта доли сотрудников из Западной Европы и других государств. Это сокращение объясняется прекращением службы, главным образом за счет естественной убыли персонала.

4. Диаграмма 4 показывает существенное увеличение доли женщин на должностях категории специалистов из Африки и Азии и района Тихого океана (по каждому региону на девять процентных пункта). Доля женщин на должностях категории специалистов из стран Восточной Европы и ННГ увеличилась на 5 процентов. Представленность других регионов снизилась: Латинской Америки и Карибского бассейна на 4 процента, Западной Европы и других государств на 16 процентов, а государств, не являющихся членами ЮНИДО, на 2 процента.

5. Диаграмма 5 показывает распределение назначений на штатные должности категории специалистов в период с мая 2001 по июль 2004 года в разбивке по полу и по регионам. В общей сложности на должности было назначено 42 процента женщин и 58 процентов мужчин; 13 процентов женщин, назначенных на должности категории специалистов, являются выходцами из стран Азии и района Тихого океана, 31 процент мужчин – из Западной Европы и других государств.

6. Диаграммы 6А и 6В позволяют сравнить по регионам доли консультантов, набираемых на международной основе, по состоянию на 31 мая 2001 года и 31 июля 2004 года. Следует отметить, что на 31 июля 2004 года доля консультантов из Западной Европы и других государств была самой большой (62 процента). Возросла доля консультантов из Азии и района Тихого океана и государств, не являющихся членами ЮНИДО, а доли других регионов уменьшились.

## II. ИЗМЕНЕНИЯ В ОБЩЕЙ СИСТЕМЕ

7. Как сообщается в документе IDB.27/16, в настоящее время Комиссия международной гражданской службы (КМГС) по поручению Генеральной Ассамблеи пересматривает систему вознаграждения, пособий и льгот в организациях общей системы Организации Объединенных Наций. В этой связи КМГС разработала новую упрощенную систему оценки должностных функций для организаций общей системы, которая стала применяться с 1 января 2004 года. В новой системе сохраняется возможность оценки должностных функций по всем специальностям и организациям при одновременном учете новых условий работы. Например, больше внимания уделяется внедрению инноваций и установлению партнерских отношений и меньше внимания вопросам иерархии. Новая система оценки должностных функций не предусматривает изменения структуры классификации должностей, поэтому была проведена ее проверка. В соответствии с этой системой для оценки должностных функций предполагается использование более современных критериев. Новая тенденция в области разработки должностных инструкций и организации работы в рамках общей системы заключается в уделении более пристального внимания вопросам производительности и отдачи на рабочих местах, ориентации на клиентов, на результаты коллективной работы и на повышение роли руководителя. Кроме того, что еще более важно, новый подход увязывает оценку с повышением квалификации сотрудников и оптимизацией их производственной деятельности. ЮНИДО, которая в прошлом году участвовала в проверке этой системы, приступила к ее внедрению как более эффективной системы оценки должностных функций.

### III. ВОПРОСЫ, КАСАЮЩИЕСЯ ПРАВИЛ О ПЕРСОНАЛЕ

#### Шкала окладов сотрудников категории специалистов

8. **Добавление С к правилам о персонале.** В соответствии со статьей 54(b) положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше корректируется в тот же день и в том же процентном соотношении, что и размеры чистого вознаграждения сотрудников, работающих в Нью-Йорке. Согласно этому положению КМГС представила пересмотренную шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения, которая вступила в силу 1 сентября 2003 года. Пересмотренная шкала окладов была представлена в добавлении С к правилам о персонале и содержится в приложении I к настоящему документу.

#### Местные оклады

9. **Добавление А к правилам о персонале.** В соответствии с принципом Флемминга сотрудникам категории общего обслуживания предоставляются заработная плата и другие условия найма, соответствующие наилучшим предлагаемым окладам и условиям по месту их службы. Этот принцип, впервые сформулированный в 1949 году группой экспертов по заработной плате, которая была учреждена Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, является основой методологии, которую использует КМГС при проведении обследований местных окладов. На основе принципа Флемминга в положении 6.5(a) положений о персонале предусматривается, что "Генеральный директор устанавливает шкалы окладов для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий обычно на основе наилучших условий службы, существующих в данном районе с учетом рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе". На основе утвержденной методологии КМГС, которая учитывает изменения потребительских цен и индекса заработной платы за 12 месяцев, и в консультации с другими расположенными в Вене организациями Генеральный директор ввел с 1 апреля 2004 года предварительную корректировку шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания в размере 1,66 процента. Пересмотренная шкала содержится в приложении II к настоящему документу.

#### Финансовые последствия

10. Финансовые последствия пересмотра шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, о которых сообщается в настоящем документе, составляют сумму в размере 452 200 евро на двухгодичный

период 2004–2005 годов и 74 900 евро за четыре месяца 2003 года. Последствия предварительной корректировки окладов сотрудников категории общего обслуживания составляют 394 200 евро на текущий двухгодичный период. Дополнительные расходы были предусмотрены в соответствующих бюджетах, поэтому покрываются в рамках бюджета, утвержденного государствами-членами.

#### Другие правила о персонале

11. **Добавление G к правилам о персонале.** Для рационализации процедур и времени оформления авансов на путевые расходы штатным сотрудникам, получившим разрешение на поездку, выплачивается аванс в размере 100 процентов путевых расходов. Предыдущие положения о предоставлении аванса в размере 80 процентов путевых расходов были пересмотрены в сторону увеличения аванса до 100 процентов путевых расходов с целью сократить административные издержки на обработку различной документации, связанной с путевыми расходами. Соответствующая поправка приводится в приложении III к настоящему документу. Исключаемый текст поставлен в квадратные скобки, поправки подчеркнуты.

### IV. ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО РУКОВОДЯЩЕГО ОРГАНА ЮНИДО В КОМИТЕТЕ ПО ПЕНСИЯМ ПЕРСОНАЛА ЮНИДО

12. В 2003 году Комитет по пенсиям персонала ЮНИДО, который был учрежден Генеральной конференцией (GC.1/Dec.37), провел шесть заседаний, а с января по август 2004 года – два заседания.

13. На десятой сессии Генеральной конференции на двухгодичный период 2004–2005 годов были избраны следующие два члена и два заместителя членов Комитета по пенсиям персонала (GC.10/Dec.20):

Члены: г-н Седрик Янссенс де Бистховен (Бельгия)  
г-н Млулами М.Л. Сингафи (Южная Африка)

Заместители членов: г-жа Весна Вукович (Хорватия)  
г-н Танмая Лал (Индия)

14. Этим же решением Конференция санкционирует проведение Советом по промышленному развитию выборов на любой из вышеупомянутых постов, который может стать вакантным до проведения одиннадцатой сессии Генеральной конференции. Один из постов членов стал вакантным в связи с окончанием 31 августа 2004 года работы г-на Седрика Янсенса де Бистховена (Бельгия) в постоянном представительстве Бельгии при ЮНИДО. В этой связи, возможно, Совет пожелает в соответствии с решением Генеральной конференции провести

выборы на этот пост на оставшийся двухгодичный период.

**V. МЕРЫ, КОТОРЫЕ НАДЛЕЖИТ ПРИНЯТЬ  
СОВЕТУ**

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

"Совет по промышленному развитию:

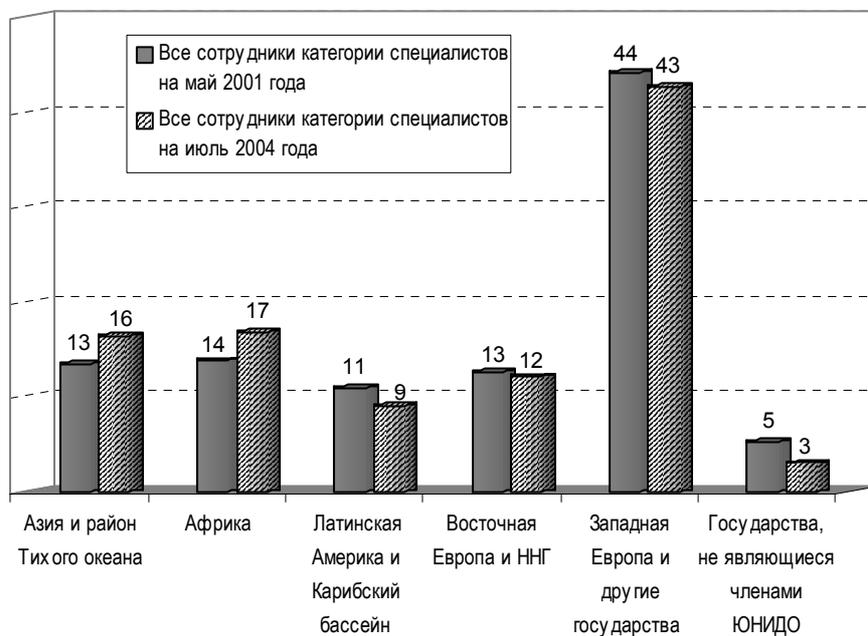
а) принимает к сведению информацию, содержащуюся в документе IDB.29/15:

б) принимает к сведению поправки к дополнениям А, С и G к правилам о персонале;

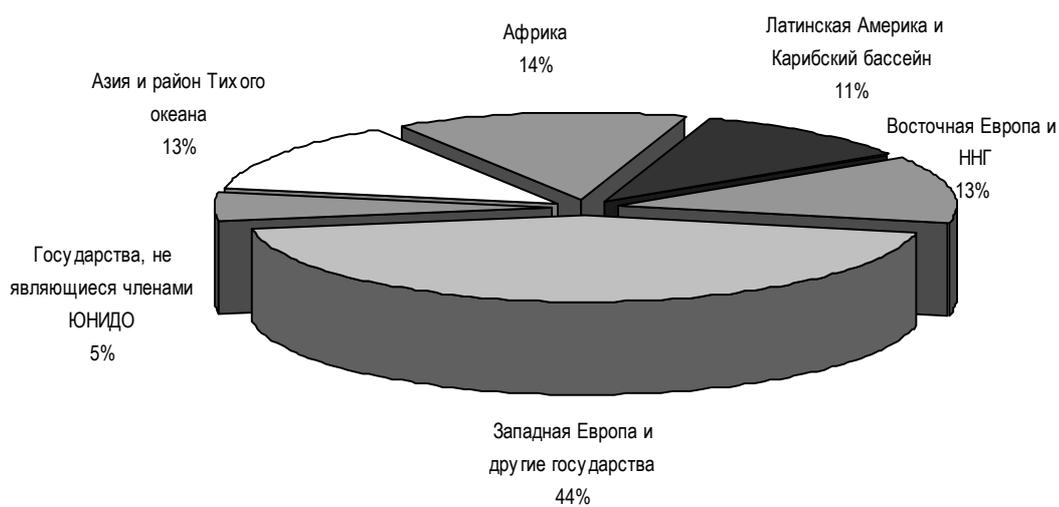
с) в соответствии с решением Генеральной конференции GC.10/Dec.20, пункт (с), избирает на оставшийся двухгодичный период 2004–2005 годов следующего члена Комитета по пенсиям персонала ЮНИДО:

Член: \_\_\_\_\_ (страна)".

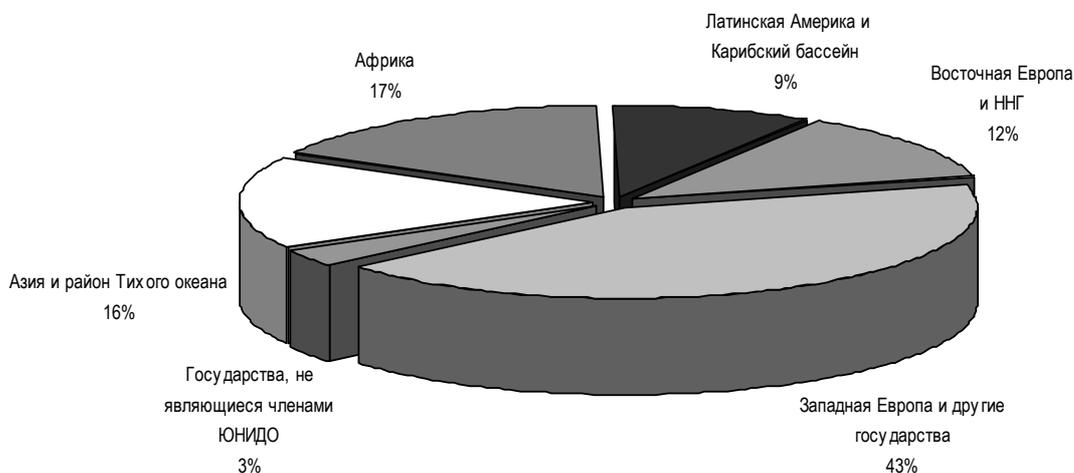
**Диаграмма 1. Состав сотрудников категории специалистов в Центральных учреждениях и в отделениях на местах в разбивке по регионам, 2001–2004 годы (в процентах)**



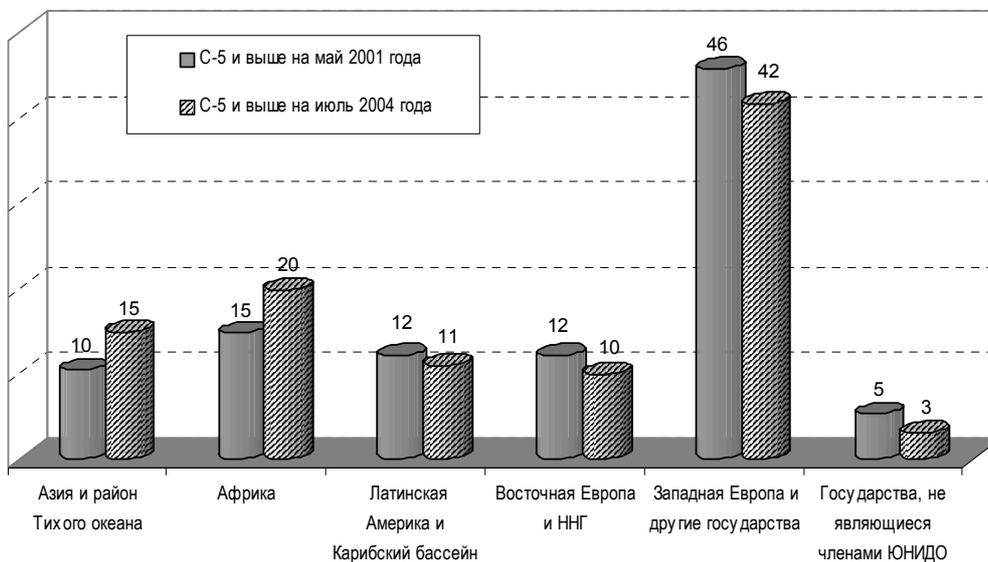
**Диаграмма 2А. Сотрудники категории специалистов в Центральных учреждениях и в отделениях на местах в разбивке по регионам на 1 мая 2001 года**



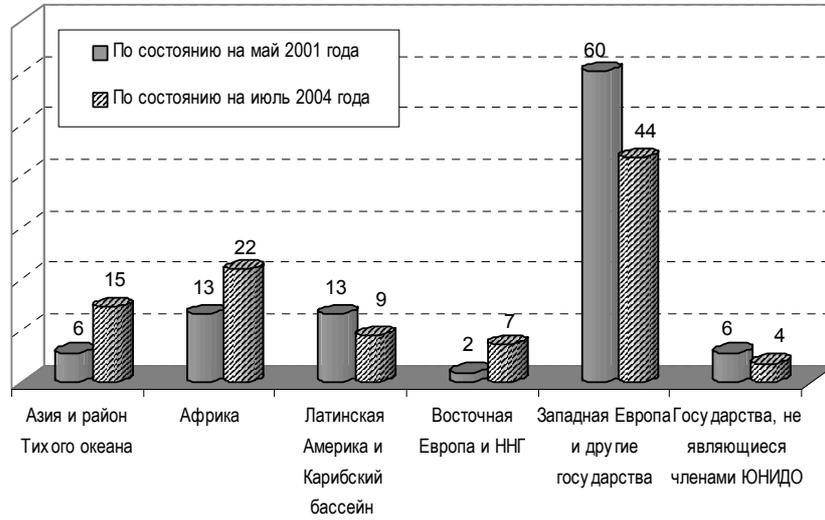
**Диаграмма 2В. Сотрудники категории специалистов в Центральных учреждениях и в отделениях на местах в разбивке по регионам на 31 июля 2004 года**



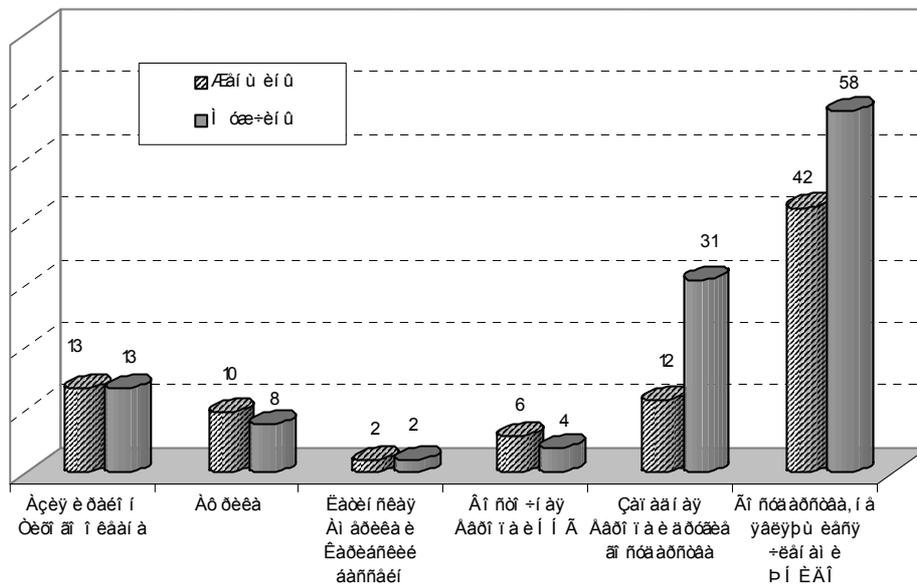
**Диаграмма 3. Сопоставление численности старших сотрудников категории специалистов в Центральных учреждениях и в отделениях на местах в разбивке по регионам (в процентах)**



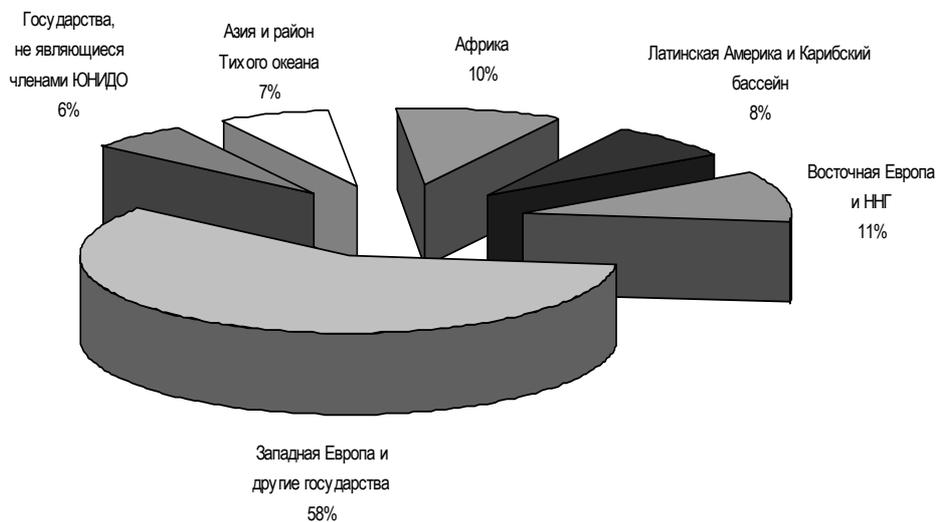
**Диаграмма 4. Женщины на должностях категории специалистов в Центральных учреждениях и в отделениях на местах в разбивке по регионам (в процентах)**



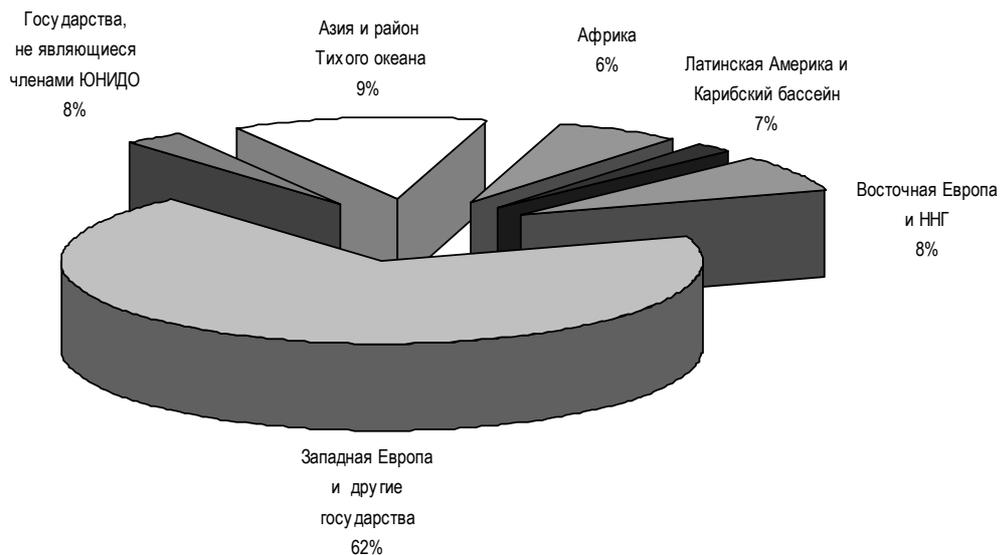
**Диаграмма 5. Назначение на должности категории специалистов в разбивке по полу, за период 2001–2004 годов (в процентах)**



**Диаграмма 6А. Международные консультанты в разбивке по регионам на 31 мая 2001 года**



**Диаграмма 6В. Международные консультанты в разбивке по регионам на 31 июля 2004 года**



Приложение I

Добавление С

**ШКАЛА ЗАЧИТЫВАЕМОГО ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ**  
(Для целей пенсионных пособий и пенсионных взносов)  
(В долларах США)

Вступила в силу 1 сентября 2003 года

СТУПЕНИ															
УРОВЕНЬ	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Д-2	181 760	185 892	190 022	194 149	198 279	202 408									
Д-1	165 207	168 596	171 982	175 364	178 752	182 308	185 938	189 568	193 192						
С-5	137 472	140 353	143 233	146 117	148 998	151 877	154 758	157 643	160 521	163 402	166 285	169 172	172 261		
С-4	112 214	114 992	117 763	120 535	123 314	126 085	128 859	131 636	134 408	137 180	139 952	142 735	145 505	148 279	151 056
С-3	92 227	94 583	96 937	99 287	101 644	103 997	106 350	108 708	111 172	113 747	116 319	118 892	121 466	124 038	126 614
С-2	75 663	77 773	79 875	81 981	84 086	86 192	88 297	90 399	92 508	94 613	96 717	98 824			
С-1	58 918	60 947	62 968	64 990	67 015	69 036	71 063	73 084	75 107	77 131					

## Приложение II

## Добавление А

**ШКАЛА ОКЛАДОВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И СМЕЖНЫХ КАТЕГОРИЙ:  
ГОДОВОЙ ВАЛОВОЙ, ЗАЧИТЫВАЕМЫЙ ДЛЯ ПЕНСИИ ВАЛОВОЙ И ЧИСТЫЙ ОКЛАД  
ПОСЛЕ ВЫЧЕТА СТАВОК НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА  
(В евро)**

Вступила в силу 1 апреля 2004 года

		С Т У П Е Н И											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
ОО-1	Брутто	24 303	25 112	25 921	26 730	27 539	28 348	29 157	29 966	30 775	31 584	32 394	33 203
	Брутто П**	24 088	24 860	25 630	26 400	27 170	27 941	28 711	29 481	30 251	31 022	31 792	32 562
	Нетто	19 513	20 136	20 759	21 382	22 005	22 628	23 251	23 874	24 497	25 120	25 743	26 366
ОО-2	Брутто	28 279	29 217	30 155	31 092	32 030	32 968	33 905	34 843	35 781	36 718	37 656	38 594
	Брутто П**	27 870	28 763	29 653	30 545	31 437	32 328	33 219	34 147	35 086	36 023	36 962	37 899
	Нетто	22 575	23 297	24 019	24 741	25 463	26 185	26 907	27 629	28 351	29 073	29 795	30 517
ОО-3	Брутто	32 881	33 968	35 055	36 142	37 229	38 316	39 403	40 509	41 641	42 772	43 903	45 034
	Брутто П**	32 246	33 277	34 356	35 442	36 526	37 613	38 699	39 785	40 870	41 956	43 042	44 128
	Нетто	26 118	26 955	27 792	28 629	29 466	30 303	31 140	31 977	32 814	33 651	34 488	35 325
ОО-4	Брутто	38 208	39 465	40 751	42 059	43 368	44 676	45 984	47 292	48 600	49 908	51 216	52 524
	Брутто П**	37 511	38 767	40 025	41 280	42 537	43 793	45 050	46 306	47 562	48 819	50 075	51 331
	Нетто	30 220	31 188	32 156	33 124	34 092	35 060	36 028	36 996	37 964	38 932	39 900	40 868
ОО-5	Брутто	44 546	46 058	47 570	49 082	50 595	52 107	53 619	55 131	56 643	58 155	59 668	61 265
	Брутто П**	43 672	45 125	46 577	48 029	49 482	50 935	52 387	53 840	55 293	56 746	58 198	59 651
	Нетто	34 964	36 083	37 202	38 321	39 440	40 559	41 678	42 797	43 916	45 035	46 154	47 273
ОО-6	Брутто	51 965	53 714	55 462	57 211	58 959	60 759	62 635	64 510	66 386	68 261	70 136	72 012
	Брутто П**	50 801	52 482	54 163	55 844	57 525	59 207	60 886	62 568	64 249	65 930	67 643	69 392
	Нетто	40 454	41 748	43 042	44 336	45 630	46 924	48 218	49 512	50 806	52 100	53 394	54 688
ОО-7	Брутто	60 587	62 759	64 932	67 104	69 277	71 449	73 622	75 794	77 967	80 139	82 312	84 484
	Брутто П**	59 050	60 996	62 942	64 888	66 833	68 857	70 881	72 906	74 932	76 956	78 981	81 006
	Нетто	46 805	48 304	49 803	51 302	52 801	54 300	55 799	57 298	58 797	60 296	61 795	63 294

\* Ступень в связи с продолжительным сроком службы.

\*\* Валовое зачитываемое для пенсии вознаграждение.

### Приложение III

#### Добавление G

#### ОФИЦИАЛЬНЫЕ ПОЕЗДКИ СОТРУДНИКОВ

##### Транзитные расходы

jj) Без изменений.

kk) Без изменений.

##### Другие путевые расходы

ll) Без изменений.

##### Авансы в связи с поездкой

mm) Сотрудники, получившие разрешение на поездку, должны располагать достаточными средствами для оплаты всех текущих расходов, приняв в случае необходимости меры к тому, чтобы получить аванс. [Разумный аванс в счет предполагаемой суммы подлежащих возмещению путевых расходов может быть предоставлен сотруднику или членам его или ее семьи для покрытия расходов, предусмотренных настоящими правилами. Аванс считается разумным, если он не превышает 80 процентов предполагаемых расходов, подлежащих возмещению. Если в ходе поездки сотрудник приобрел право на получение в виде суточных суммы, равной сумме полученного аванса, то ему может быть выдана авансом оставшая сумма предполагаемых расходов, подлежащих возмещению.] Сотруднику, получившему разрешение на официальную поездку, может быть выплачена авансом сумма, равная 100 процентам предполагаемых суточных на время проезда и других расходов, предусмотренных настоящими правилами.

##### Заболевание или несчастный случай во время поездки

nn) Без изменений.