



**Организация Объединенных
Наций по промышленному
развитию**

Distr.: General
3 October 2008

Russian
Original: English

Совет по промышленному развитию

Тридцать пятая сессия

Вена, 2-4 декабря 2008 года

Пункт 7 предварительной повестки дня

Вопросы персонала

Вопросы персонала

Доклад Генерального директора

В настоящем документе представлены информация по вопросам персонала в Секретариате, поправки к таблице I положений о персонале, правилам о персонале и добавлениям к ним.

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Ход работы по вопросам, связанным с персоналом	1-9	3
II. Изменения в общей системе	10-14	4
III. Вопросы, касающиеся правил о персонале	15-19	5
IV. Соглашение о социальном обеспечении	20	6
V. Меры, которые надлежит принять Совету	21	7

Приложения

I. Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала	8
II. Добавление С. Шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше (вступила в силу 1 сентября 2007 года)	9
III. Добавление С. Шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше (вступила в силу 1 августа 2008 года)	10

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



	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
IV. Добавление А. Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания: годовой валовой оклад, зачитываемый для пенсии валовой оклад и чистый оклад за вычетом налогообложения персонала		11
V. Добавление N. Субсидия при назначении на службу и надбавка за мобильность/работу в трудных условиях		12
VI. Провило о персонале 103.12, Совет по назначениям и повышению в должности		17

I. Ход работы по вопросам, связанным с персоналом

1. Организация продолжала работу по укреплению своего присутствия на местах за счет увеличения числа сотрудников категории специалистов (набранных на международной и местной основе) в своих отделениях на местах. По состоянию на 1 сентября 2008 года на местах работали 56 сотрудников категории специалистов (39 международных и 17 национальных), что соответствует увеличению на 43 процента с начала осуществления политики мобильности на местах в апреле 2006 года.

2. Окончательно определены условия осуществления Программы молодых специалистов (ПМС), и выпущен программный документ, устанавливающий порядок набора и продвижения по службе сотрудников, которые будут приняты на работу в рамках этой программы. Программа призвана содействовать планированию преемственности, сохранению профессионального опыта и обновлению кадрового состава путем набора на конкурсной основе одаренных молодых специалистов для работы в Организации. Программа рассчитана на лиц в возрасте до 30 лет, набор которых будет производиться по срочным контрактам на три года на должности уровня С-1. После приема на работу для них будет составлена программа профессионального роста, предусматривающая возможность направления на службу в отделения на местах. В рамках ПМС предполагается заполнить 10 должностей в Отделе разработки программ и технического сотрудничества (ПДС) и Отделе координации программ и операций на местах (КПМ).

3. Вниманию Объединенного консультативного комитета (ОКК) была представлена пересмотренная стратегия подготовки кадров для обсуждения в рамках консультаций между персоналом и руководством. В стратегии признается, что важнейший ресурс ЮНИДО – это ее сотрудники и их знания и технический опыт. В ней учтены сложные и быстро меняющиеся экономические условия, в которых ЮНИДО осуществляет свою деятельность, а также необходимость того, чтобы ЮНИДО была самообучающейся организацией. Стратегия предусматривает также ряд мер, которые должны способствовать непрерывному обмену знаниями и идеями между Организацией и внешним миром на основе расширения партнерских связей и контактов с образовательными и научными учреждениями, а также другими организациями.

4. После успешного завершения в 2007 году программы развития лидерских качеств, рассчитанной на сотрудников руководящего звена, в Организации началось осуществление программы повышения управленческой квалификации, которая предназначена для всех сотрудников категории специалистов уровней С-1–С-4, а также для национальных сотрудников по программам. Программа состоит из трех учебных модулей и нацелена на развитие у сотрудников управленческих навыков и знаний, необходимых для достижения результатов при работе с людьми и руководстве подчиненными. Программа рассчитана на два года.

5. Помимо регулярных программ подготовки кадров в Организации был проведен ряд учебных мероприятий по ознакомлению сотрудников с различными административными правилами и процедурами и последними изменениями в них. Были проведены учебные курсы, посвященные Системе контроля за финансовой деятельностью (СКФД) и управлению проектами. Введена обязательная учебная программа по закупкам, которая должна способствовать тому, чтобы сотрудники, занимающиеся закупками, были достаточно осведомлены о соответствующих правилах. На первом этапе программы участники самостоятельно изучают Руководство по закупкам и

проходят интерактивный тест. При успешном прохождении теста им выдается соответствующий сертификат. В дальнейшем планируется организовать также курс углубленной подготовки по вопросам закупок, который будет охватывать такие темы, как подготовка технических спецификаций и заданий, оценка конкурсных заявок, этические принципы закупочной деятельности и фидуциарный надзор.

6. Сотрудникам, работающим вне Центральных учреждений, было предложено принять участие в недельном учебном курсе, проходившем в Вене. Участие в курсе приняли сотрудники отделений по содействию инвестированию и передаче технологий, а также сотрудники других отделений. Цель курса состояла в оказании поддержки сотрудникам таких отделений для содействия повышению эффективности и результативности их работы.

7. Руководство Организации продолжало уделять много внимания поддержанию конструктивных отношений с сотрудниками и принимало различные меры по взаимодействию с персоналом. В течение последнего года активизировались консультации между представителями персонала и руководством, в частности в рамках Объединенного консультативного комитета (ОКК). В отчетный период регулярно (не реже одного раза в месяц) проводились совещания, на которых представители персонала и администрации обсуждали различные вопросы, связанные с социальной защитой сотрудников и условиями их работы, пересматривали действующую политику и согласовывали новые стратегии. На совещаниях обсуждались такие темы, как Программа молодых специалистов ЮНИДО, политика ЮНИДО по обеспечению защиты сотрудников от преследования за сообщение сведений о должностных нарушениях и сотрудничество с уполномоченными ревизорами и следователями, политика ЮНИДО в области подготовки кадров и служебной аттестации. В рамках ОКК планируется обсудить также Кодекс поведения ЮНИДО и программу раскрытия финансовой информации.

8. В рамках своей инициативы "Диалог с Генеральным директором" Генеральный директор продолжал встречи с сотрудниками, отобранными в случайном порядке. В 2008 году состоялось две таких встречи, которые стали хорошей возможностью для выработки предложений и обмена мнениями по вопросам, связанным с деятельностью Организации.

9. Аналогичную инициативу предпринял Директор-управляющий Отдела разработки программ и технического сотрудничества (ПТС). Помимо встреч с сотрудниками категории специалистов в рамках их служебной аттестации он также проводил встречи с сотрудниками категории общего обслуживания. Мнения, высказывавшиеся в ходе таких встреч, будут служить ценным материалом в процессе принятия управленческих решений.

II. Изменения в общей системе

Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше

10. **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 гражданской службы – компаратора (Федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки) в Вашингтоне, О.К. 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.

11. В своей резолюции 62/227 от 21 декабря 2007 года Генеральная Ассамблея утвердила введение с 1 января 2008 года пересмотренной шкалы базовых окладов сотрудников категории специалистов и выше. Новая шкала отражает включение 1,97 пункта множителя корректива по месту службы в ставки шкалы базовых окладов на основе принципа неизменности размера вознаграждения.

12. Увеличение ставок базовых/минимальных окладов на 1,97 процента не отражается на размере вознаграждения, выплачиваемого сотрудникам, поскольку сумма, включенная в базовый оклад, вычтена из корректива по месту службы. После вступления в силу пересмотренной шкалы базовых окладов Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) пересмотрела индексы и коэффициенты коррективов по месту службы для всех мест службы. Коэффициенты коррективов по месту службы, подлежавшие применению с 1 января 2008 года, были уточнены с учетом изменения консолидированных индексов коррективов по месту службы.

13. Пересмотренная шкала базовых окладов сотрудников категории специалистов и выше, действующая с 1 января 2008 года, приведена в приложении I к настоящему документу.

14. Включение 1,97 процента корректива по месту службы в базовые оклады на основе принципа неизменности размера вознаграждения ранее отражалось на двух видах пособий, выплачиваемых сотрудникам, – надбавках за мобильность и работу в трудных условиях и субсидиях на репатриацию. После изменения системы выплат за мобильность и работу в трудных условиях с 1 января 2007 года (см. ниже) размер этой надбавки более не привязывается к шкале окладов и не зависит от консолидации корректива по месту службы. Размер же субсидий на репатриацию, выплачиваемых имеющим на них право сотрудникам, в результате консолидации корректива по месту службы пропорционально возрос. В утвержденных государствами-членами программе и бюджетах на 2008-2009 годы содержатся положения, которые покрывают соответствующее увеличение расходов.

III. Вопросы, касающиеся правил о персонале

Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

15. **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 на ту же величину, что и размеры чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций, работающих в Нью-Йорке. В соответствии с этим положением КМГС опубликовала пересмотренные шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, действующие с 1 сентября 2007 года и 1 августа 2008 года. Эти шкалы опубликованы в добавлении С к правилам о персонале и приведены в приложениях II и III к настоящему документу.

Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания

16. **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 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. Исходя из принципа Флемминга в положении 6.5 (а) 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". В соответствии с утвержденной методологией КМГС, которая учитывает изменения потребительских цен и индекса заработной платы за 12 месяцев, и в консультации с другими расположенными в Вене организациями Генеральный директор внес с 1 апреля 2007 года временную корректировку шкалы окладов сотрудников общего обслуживания в размере 1,96 процента. Пересмотренная шкала содержится в приложении IV к настоящему документу.

Субсидия при назначении на службу и надбавка за мобильность/ работу в трудных условиях

17. В **Добавление N к правилам о персонале** внесены поправки с учетом изменений в системе выплат надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, вступивших в силу с 1 января 2007 года и утвержденных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 61/239 от 22 декабря 2006 года по рекомендации Международной комиссии по гражданской службе. После обстоятельных консультаций между организациями общей системы Организации Объединенных Наций относительно порядка внедрения пересмотренной системы выплат такая система была введена в комплексе с соответствующими переходными мерами. Новое добавление N, содержащее пересмотренный порядок выплат, приведено в приложении V к настоящему документу; исключенный текст заключен в квадратные скобки, а все изменения подчеркнуты.

Правило о персонале 103.12. Совет по назначениям и повышению в должности

18. В **правило о персонале 103.12 (а) (i)** внесено изменение, согласно которому на рассмотрение Коллегии по отбору персонала категории общего обслуживания при Совете по назначениям и повышению в должности не передаются вопросы о назначении и повышении в должности сотрудников категории специалистов, работающих в полевых местах службы. Пересмотренный текст правила о персонале 103.12 (а) (i) приведен в приложении VI к настоящему документу, а внесенные изменения подчеркнуты. Данная поправка была внесена для повышения эффективности при сохранении требования о конкурсном отборе, проводимом на местной основе.

Финансовые последствия

19. Финансовые последствия вышеперечисленных изменений учтены в программе и бюджетах на двухгодичный период 2008-2009 годов.

IV. Соглашение о социальном обеспечении

20. Завершены переговоры между ЮНИДО и правительством Австрийской Республики о заключении нового соглашения о социальном обеспечении в

дополнение к соглашению о Центральных учреждениях 1995 года (решение GC.6/Dec.21). Соглашение будет представлено на утверждение Совету на его тридцать шестой сессии, а до его утверждения Советом по промышленному развитию и Генеральной конференцией и вступления в силу может применяться на временной основе.

V. Меры, которые надлежит принять Совету

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

"Совет по промышленному развитию:

- a) отмечает информацию, содержащуюся в документе IDB.35/13;
- b) принимает к сведению поправки, внесенные в соответствии с положением 13.3 положений о персонале в таблицу I положений о персонале с целью приведения их в соответствие с решением Генеральной Ассамблеи, изложенным в резолюции 62/227;
- c) также принимает к сведению поправки, внесенные в добавления А, С и N к правилам о персонале, а также в правило о персонале 103.12 (a) (i)".

Приложение I

Таблица I

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

	СТУПЕНИ														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Директор															
Д-2 Валовой оклад	141 524	144 528	147 534	150 566	153 709	156 854									
Чистый оклад (И)	104 736	106 779	108 823	110 868	112 911	114 955									
Чистый оклад (О)	96 219	97 944	99 663	101 375	103 084	104 784									
Главный сотрудник															
Д-1 Валовой оклад	129 304	131 944	134 579	137 219	139 859	142 496	145 135	147 775	150 431						
Чистый оклад (И)	96 427	98 222	100 014	101 809	103 604	105 397	107 192	108 987	110 780						
Чистый оклад (О)	89 129	90 689	92 245	93 797	95 346	96 892	98 432	99 971	101 505						
Старший сотрудник															
С-5 Валовой оклад	106 907	109 153	111 399	113 641	115 888	118 131	120 378	122 622	124 868	127 112	129 356	131 601	133 847		
Чистый оклад (И)	81 197	82 724	84 251	85 776	87 304	88 829	90 357	91 883	93 410	94 936	96 462	97 989	99 516		
Чистый оклад (О)	75 432	76 789	78 141	79 493	80 842	82 187	83 532	84 873	86 213	87 550	88 885	90 216	91 547		
Сотрудник первого класса															
С-4 Валовой оклад	87 790	89 836	91 882	93 926	95 974	98 019	100 071	102 123	104 175	106 227	108 279	110 331	112 383	114 435	116 487
Чистый оклад (И)	67 709	69 182	70 655	72 127	73 601	75 074	76 548	78 020	79 494	80 965	82 439	83 911	85 385	86 858	88 332
Чистый оклад (О)	63 052	64 394	65 734	67 071	68 408	69 744	71 079	72 411	73 742	75 073	76 401	77 729	79 056	80 381	81 705
Сотрудник второго класса															
С-3 Валовой оклад	71 729	73 622	75 518	77 410	79 306	81 197	83 090	84 986	86 881	88 774	90 669	92 560	94 457	96 349	98 242
Чистый оклад (И)	56 145	57 508	58 873	60 235	61 600	62 962	64 325	65 690	67 054	68 417	69 782	71 143	72 509	73 871	75 234
Чистый оклад (О)	52 408	53 662	54 918	56 171	57 427	58 679	59 932	61 188	62 440	63 694	64 944	66 195	67 443	68 693	69 943
Младший сотрудник															
С-2 Валовой оклад	58 401	60 097	61 790	63 485	65 179	66 871	68 567	70 257	71 953	73 649	75 340	77 038			
Чистый оклад (И)	46 549	47 770	48 989	50 209	51 429	52 647	53 868	55 085	56 306	57 527	58 745	59 967			
Чистый оклад (О)	43 662	44 769	45 872	46 978	48 082	49 188	50 312	51 432	52 557	53 679	54 799	55 924			
Помощник															
С-1 Валовой оклад	45 493	46 942	48 386	49 836	51 286	52 736	54 186	55 636	57 086	58 536	59 986	61 436	62 886	64 336	65 786
Чистый оклад (И)	36 849	38 023	39 193	40 367	41 537	42 709	43 883	45 055	46 225	47 398	48 572	49 745	50 919	52 093	53 267
Чистый оклад (О)	34 760	35 840	36 921	38 001	39 080	40 159	41 240	42 320	43 399	44 479	45 558	46 638	47 717	48 797	49 876

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 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 2007 года

УРОВЕНЬ	СТУПЕНИ															
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	
Д-2	207 643	212 364	217 082	221 796	226 514	231 231										
Д-1	188 733	192 604	196 474	200 336	204 207	208 269	212 417	216 563	220 703							
С-5	157 048	160 340	163 629	166 924	170 215	173 506	176 795	180 091	183 380	186 672	189 965	193 264	196 792			
С-4	128 194	131 367	134 532	137 700	140 875	144 040	147 209	150 382	153 549	156 715	159 882	163 062	166 226	169 395	172 567	
С-3	105 360	108 052	110 740	113 425	116 119	118 807	121 495	124 188	127 003	129 945	132 884	135 822	138 764	141 703	144 643	
С-2	86 437	88 848	91 249	93 655	96 061	98 465	100 870	103 272	105 681	108 086	110 489	112 896				
С-1	67 308	69 625	71 935	74 245	76 558	78 867	81 183	83 491	85 804	88 114						

Приложение III

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 августа 2008 года

УРОВЕНЬ	СТУПЕНИ															
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	
Д-2	221 246	226 277	231 304	236 327	241 354	246 380										
Д-1	201 097	205 222	209 346	213 461	217 585	221 913	226 333	230 751	235 162							
С-5	167 337	170 844	174 349	177 860	181 366	184 873	188 377	191 889	195 394	198 901	202 410	205 925	209 684			
С-4	136 592	139 973	143 346	146 721	150 104	153 476	156 853	160 234	163 608	166 982	170 356	173 745	177 116	180 493	183 872	
С-3	112 262	115 131	117 995	120 856	123 726	126 590	129 455	132 324	135 323	138 458	141 590	144 720	147 855	150 986	154 119	
С-2	92 100	94 669	97 227	99 791	102 354	104 916	107 478	110 038	112 604	115 167	117 727	120 292				
С-1	71 718	74 186	76 648	79 109	81 574	84 034	86 502	88 961	91 425	93 887						

Приложение IV

Добавление А

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 апреля 2007 года

СТУПЕНИ

УРОВЕНЬ	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
О-1 Валовой	26 087	26 947	27 806	28 666	29 526	30 386	31 245	32 109	33 004	33 899	34 793	35 688
Зачит. для пенсии валовой	25 587	26 407	27 225	28 043	28 861	29 681	30 498	31 316	32 134	32 952	33 770	34 589
Чистый	20 727	21 389	22 051	22 713	23 375	24 037	24 699	25 361	26 023	26 685	27 347	28 009
О-2 Валовой	30 313	31 308	32 315	33 350	34 385	35 420	36 455	37 491	38 526	39 561	40 596	41 631
Зачит. для пенсии валовой	29 605	30 553	31 499	32 447	33 394	34 340	35 287	36 272	37 270	38 266	39 263	40 258
Чистый	23 981	24 747	25 513	26 279	27 045	27 811	28 577	29 343	30 109	30 875	31 641	32 407
О-3 Валовой	35 330	36 530	37 730	38 930	40 130	41 330	42 530	43 730	44 930	46 130	47 330	48 568
Зачит. для пенсии валовой	34 253	35 349	36 494	37 648	38 799	39 954	41 107	42 261	43 414	44 568	45 721	46 874
Чистый	27 744	28 632	29 520	30 408	31 296	32 184	33 072	33 960	34 848	35 736	36 624	37 512
О-4 Валовой	41 218	42 607	43 996	45 385	46 774	48 175	49 665	51 155	52 645	54 135	55 625	57 114
Зачит. для пенсии валовой	39 846	41 180	42 516	43 849	45 185	46 518	47 854	49 188	50 522	51 857	53 192	54 525
Чистый	32 101	33 129	34 157	35 185	36 213	37 241	38 269	39 297	40 325	41 353	42 381	43 409
О-5 Валовой	48 030	49 752	51 474	53 196	54 917	56 639	58 361	60 083	61 804	63 526	65 248	66 970
Зачит. для пенсии валовой	46 390	47 933	49 476	51 019	52 562	54 105	55 648	57 190	58 734	60 279	61 820	63 364
Чистый	37 141	38 329	39 517	40 705	41 893	43 081	44 269	45 457	46 645	47 833	49 021	50 209
О-6 Валовой	56 481	58 472	60 464	62 455	64 446	66 438	68 429	70 420	72 412	74 403	76 394	78 386
Зачит. для пенсии валовой	53 963	55 748	57 534	59 319	61 106	62 892	64 675	66 462	68 248	70 033	71 853	73 711
Чистый	42 972	44 346	45 720	47 094	48 468	49 842	51 216	52 590	53 964	55 338	56 712	58 086
О-7 Валовой	66 258	68 565	70 872	73 180	75 487	77 794	80 101	82 409	84 716	87 023	89 330	91 638
Зачит. для пенсии валовой	62 726	64 792	66 859	68 927	70 993	73 143	75 293	77 444	79 596	81 745	83 897	86 048
Чистый	49 718	51 310	52 902	54 494	56 086	57 678	59 270	60 862	62 454	64 046	65 638	67 230

* Ступень в связи с продолжительным сроком службы.

Приложение V

Добавление N

Субсидия при назначении на службу и надбавка за мобильность/работу в трудных условиях

2. Субсидия при назначении на службу

- a) Без изменений.
- b) Без изменений.
- c) Без изменений.
- d) Без изменений.

e) Единовременная часть субсидии обычно выплачивается только тем сотрудникам, которые не имеют права на оплату расходов на полный переезд. Такая сумма выплачивается им по следующим ставкам:

i) в местах службы, относимых к категории Н: для сотрудников категории специалистов и выше и персонала по проектам – чистый базовый оклад за один месяц плюс корректив по месту службы, применимый к месту службы, согласно классу, ступени и ставке сотрудника; для сотрудников категории общего обслуживания, набранных на международной основе, – чистый базовый оклад за один месяц плюс любая надбавка за знание языков и надбавка на иждивенцев в отношении находящейся (находящегося) на иждивении супруги (супруга) или первого находящегося на иждивении ребенка в зависимости от того, что применимо, согласно классу и ступени сотрудника;

ii) во всех других местах службы: для сотрудников категории специалистов и выше и персонала по проектам при назначении на срок, который составит, как ожидается, три года или более, – чистый базовый оклад за два месяца плюс корректив по месту службы, применимый к месту службы, согласно классу, ступени и ставке сотрудника; для сотрудников категории специалистов, набранных на международной основе, – чистый базовый оклад за два месяца плюс любая надбавка за знание языков и надбавка на иждивенцев в отношении находящейся (находящегося) на иждивении супруги (супруга) или первого находящегося на иждивении ребенка, применимые к месту службы согласно классу, ступени и ставке сотрудника. Если сотрудник не остается в месте службы по меньшей мере три года, взыскивается единовременная сумма за один месяц. Однако если назначение сотрудника или ожидаемая продолжительность назначения в месте службы составляет два года или менее, выплачивается только чистый базовый оклад за один месяц (плюс соответствующие дополнительные элементы); чистый базовый оклад за второй месяц (плюс соответствующие дополнительные элементы) выплачивается в начале третьего года работы в месте службы, если срок назначения или командировки сотрудника продлевается на период, составляющий в общей сложности три года или более.

- f) Без изменений.
- g) Без изменений.
- h) Без изменений.

- i) Без изменений.
- j) Без изменений.

3. Надбавка за мобильность/работу в трудных условиях

a) сотрудники категории специалистов и выше, включая персонал по проектам и сотрудников категории общего обслуживания, набираемых на международной основе, которые назначены или командированы на работу в соответствующем месте службы на срок один год или более, имеют право на выплату надбавки за мобильность/работу в трудных условиях. Надбавка выплачивается в соответствии с правами сотрудников в отношении следующих компонентов надбавки:

- i) элемент, связанный с мобильностью, для стимулирования [сотрудников организаций, участвующих в общей системе Организации Объединенных Наций, давать согласие на перемещение в другие места службы] в целях географической мобильности сотрудников;
- ii) элемент, связанный с работой в трудных условиях, [для стимулирования работы сотрудников в полевых местах службы с различной степенью трудных условий] в качестве компенсации за различную степень трудных условий в разных местах службы;
- iii) элемент, связанный с неполным переездом, в качестве компенсации отсутствие права на оплату полной перевозки личных вещей и домашнего имущества.

b) [право сотрудника на такую надбавку исчисляется в процентных пунктах ставки базового оклада, как таковая определена в пункте (d) ниже. В отношении каждого из трех элементов процентные пункты могут накапливаться следующим образом:] единовременные выплаты надбавок за мобильность/работу в трудных условиях производятся в форме фиксированной суммы, устанавливаемой Комиссией по международной гражданской службе. Сумма надбавки, выплачиваемой каждому имеющему на нее право сотруднику, может варьироваться следующим образом:

- i) [элемент] надбавки, связанный с мобильностью:
 - a. в местах службы, относимых к категории Н, за первые три назначения надбавка на выплачивается. Надбавка, связанная с мобильностью, выплачивается при [в размере 4 процентных пунктов] четвертом назначении (при условии, что по крайней мере два предыдущих назначения были связаны с местами [полевой] службы, относимых к категориям А-Е). [и в размере 6 процентных пунктов при пятом и последующих назначениях;] Для целей выплаты надбавки количество назначений разбивается на группы от четырех до шести назначений и семи или более назначений;
 - b. во [всех других] местах службы, относимых к категориям А-Е, надбавка не выплачивается при первом назначении [;]. Надбавка за мобильность выплачивается при [в размере 10 процентных пунктов] втором назначении, - [и 2 дополнительных процентных пунктов при каждом последующем назначении до пятого назначения включительно;] Для целей выплаты надбавки количество назначений разбивается на группы от двух до трех назначений, четырех до шести назначений и семи или более назначений;

ii) [элемент] надбавки, связанный с работой в трудных условиях: за работу в местах службы, относимых к категориям Н и А, надбавка не выплачивается. [и 8, 15, 20 и 25 процентных пунктов] выплаты начинаются при первом назначении на работу в местах службы, относимых к категориям В, С, D и Е [соответственно];

iii) [элемент] надбавки, связанный с неполным переездом: [3 процентных пункта в местах службы, относимых к категории Н, и 5 процентных пунктов во всех других местах службы.] В местах службы, относимых к категориям Н-Е, выплачиваются фиксированные суммы надбавки.

[(с) Приводимая ниже матрица показывает различные комбинации процентных пунктов, которые могут суммарно накапливаться по трем элементам надбавки.

Матрица надбавки за мобильность/работу в трудных условиях

Категория места службы	Назначение				
	Первое	Второе	Третье	Четвертое	Пятое или более
Процентные пункты					
Н ^a	0	0	0	4 ^b	6 ^b
А ^c	5	15	17	19	21
В ^c	13	23	25	27	29
С ^c	20	30	32	34	36
D ^c	25	35	37	39	41
Е ^c	30	40	42	44	46

^a Плюс 3 процента, если сотрудник не имеет права на оплату полной перевозки домашнего имущества.

^b При условии, что сотрудник ранее работал по двум или более назначениям в местах службы, относимых к категориям А-Е, в ином случае право на выплату надбавки отсутствует.

^c Минус 5 процентов, если сотрудник имеет право на полную перевозку домашнего имущества.]

[(d)] (с) [Фактическая сумма надбавки определяется путем применения процентных пунктов к ставке базового оклада, равной чистому базовому окладу сотрудника в средней позиции шкалы окладов категории специалистов, т.е. С-4, степень VI, по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев. Ставка чистого базового оклада применяется к сотрудникам на уровнях С-4 и С-5. Эта ставка увеличивается на 13 процентов для сотрудников на уровнях D-1 и выше и сокращается на 13 процентов для сотрудников на уровнях С-1–С-3 и сотрудников категории общего обслуживания, набранных на международной основе. Для сотрудников, не имеющих на иждивении супругу(супруга) или ребенка, надбавка рассчитывается в размере 75 процентов ставки базового оклада, соответствующей их классу.] Надбавки за мобильность/работу в трудных условиях устанавливаются в фиксированных суммах. Выплаты дифференцируются по следующим группам классов: С-1–С-3 и сотрудники категории общего обслуживания, набранные на международной основе, С-4 и С-5 и D-1 и выше. Одинокие сотрудники получают пособие в размере 75 процентов фиксированной суммы, выплачиваемой сотрудникам, имеющим иждивенцев, в пределах соответствующего класса.

[(е)] (d) Надбавка за мобильность/работу в трудных условиях выплачивается всем имеющим на нее право сотрудникам [в том числе сотрудникам, работающим в своей собственной стране] и не зачитывается для пенсии. [Надбавка обычно выплачивается одновременно в начале каждого 12-месячного периода, в течение которого сотрудник, как ожидается, в

зависимости от случая, будет по-прежнему находиться в месте службы или пропорционально.]

[(f)] (e) Надбавка выплачивается по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, тем сотрудникам, которые имеют признанных иждивенцев, независимо от фактического местоживания иждивенцев. Если и муж, и жена являются сотрудниками, имеющими право на надбавку, таковая выплачивается каждому из них в сумме, рассчитанной на основе ее или его собственного уровня оклада.

[(g)] (f) Сотрудники, назначенные на работу в определенном месте службы, а впоследствии находящиеся проездом или в командировке, получая суточные, имеют право на надбавку за мобильность/работу в трудных условиях в отношении того места службы, в которое они были первоначально назначены, но не в отношении того места службы, в котором они находятся проездом или в командировке.

Элемент, связанный с мобильностью

[(h)] (g) Право на элемент, связанный с мобильностью, определяется согласно требованию, согласно которому соответствующий сотрудник должен проработать пять или более лет подряд в организации, участвующей в общей системе Организации Объединенных Наций. Такое требование может считаться выполненным, если сотрудник накопил пять лет службы в течение шести лет подряд. Непрерывность службы не считается нарушенной периодами специального неоплачиваемого отпуска, однако для целей настоящей надбавки полные месяцы любого такого периода не зачитываются в срок службы.

[(i)] (h) При расчете числа назначений для применения элемента, связанного с мобильностью, во внимание будут приниматься следующие руководящие принципы:

- A) назначение на службу не считается таковым, если оно не связано с получением сотрудником подъемных в месте службы (т.е. оплатой Организацией путевых расходов и выплатой субсидии при назначении), за исключением случая первоначального назначения на срок от одного года или более, когда путевые расходы не оплачивались и субсидии при назначении не выплачивались;
- B) любой период службы во время проезда или командировки с получением суточных не считается назначением. Однако, если такой статус продлевается на срок свыше одного года в том же месте службы, такой период будет зачитываться для этих целей;
- C) если сотрудник направлен в соответствующее место службы первоначально на срок менее одного года, но впоследствии этот срок продлевается и работа в этой службе составляет один год или более, такая служба считается назначением;
- D) в случае последовательных назначений на срок менее одного года в различных местах службы, в течение которого сотруднику выплачивается корректив по месту службы согласно правилам о персонале 106.04(c)(i) или 206.12(d), общий срок таких назначений может считаться одним назначением;
- E) если сотрудник назначен на работу в соответствующем месте службы на срок один год или более, а впоследствии этот срок сокращен по инициативе Организации, составив менее одного года, такая служба обычно считается назначением.

[(j)] (i) Переводы, прикомандирования и откомандирования в другие организации, участвующие в общей системе Организации Объединенных Наций, рассматриваются так же, как перемещение внутри Организации для целей элемента, связанного с мобильностью, т.е. для того, чтобы такие переводы, прикомандирования и откомандирования считались назначением, их продолжительность должна составлять один год или более и быть связана с изменением места службы.

[(k)] (i) Надбавка за мобильность выплачивается в виде ежемесячных частичных платежей. Выплаты прекращаются после [После] пяти лет работы в одном и том же месте службы. [, элемент, связанный с мобильностью, сокращается на 10 процентных пункта согласно матрице; и если данное место службы является одним из мест службы, относимых к категории Н, элемент, связанный с мобильностью, не выплачивается. Такой ограниченный пятилетний срок в исключительных случаях может продлеваться Организацией еще на один год, если сотрудник: а) продолжает работу в месте службы по инициативе Организации; или б) будет, как ожидается, переведен на новое место службы до истечения шестого года.]

Элемент, связанный с работой в трудных условиях

[(l)] (k) Элемент, связанный с работой в трудных условиях, выплачивается с момента первоначального назначения или первого назначения сотрудника в любое из мест службы, относимых к категориям В, С, D или E, при условии, что сотрудник удовлетворяет общим условиям права на такую надбавку. Выплаты производятся ежемесячными частичными платежами. Такой порядок остается в силе в течение всего срока службы сотрудника в данном месте службы и до тех пор, пока это место службы относится к соответствующей категории. При изменении в классификации категории в элемент, связанный с работой в трудных условиях, и соответствующую сумму выплат вносятся надлежащие коррективы [процентных пунктов].

Элемент, связанный с неполным переездом

[(m)] (l) Элемент, связанный с неполным переездом, применим в течение максимум пяти лет в одном месте службы при условии, что сотрудник не имеет права на оплату полной перевозки домашнего имущества, независимости от продолжительности общей продолжительности его или ее последовательной службы в организации, участвующей в общей системе Организации Объединенных Наций, или в данном месте службы. Выплаты производятся единовременно в начале назначения в течение максимум пяти лет. [В порядке исключения этот срок может быть продлен не более чем на два года по усмотрению Генерального директора.]

Приложение VI

Привило о персонале 103.12

Совет по назначениям и повышению в должности

а) i) Совет по назначению и повышению в должности учреждается Генеральным директором для вынесения рекомендаций по вопросам, связанным с назначениями и повышением в должности персонала категорий специалистов и общего обслуживания и уровней Д-2 и Д-1, за исключением персонала Канцелярии Генерального директора, руководителей бюро, подотчетных Генеральному директору, а также начальных должностей классов О-1/О-2 категории общего обслуживания и персонала категории общего обслуживания, работающего в полевых местах службы;
