



**Организация Объединенных
Наций по промышленному
развитию**

Distr.: General
15 September 2016
Russian
Original: English

Совет по промышленному развитию

Сорок четвертая сессия

Вена, 22-24 ноября 2016 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 2015 год* (IDB.44/2, глава 5 и добавления (i) и (j)). В целях экономии средств приложения III, IV и V включены в документ зала заседаний (IDB.44/CRP.5), который выпускается одновременно с настоящим документом.

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Ход работы по вопросам, связанным с персоналом	1-4	2
II. Изменения в общей системе, затрагивающие положения и правила о персонале ЮНИДО	5-27	2
III. Меры, которые надлежит принять Совету	28	6
Приложения		
I. Таблица I к положениям о персонале – Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше		8
II. Добавление А к правилам о персонале – Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания		10

В целях экономии настоящий документ не издается в печатном виде. Просьба к делегатам приносить на заседания свои экземпляры документов.



I. Ход работы по вопросам, связанным с персоналом

1. С 16 июня 2016 года в ЮНИДО действует политика в отношении ее программы стажировок, которая отражает то важное значение, которое Организация придает налаживанию партнерских отношений со стажерами.
2. С 1 июля 2016 года в ЮНИДО действует пересмотренная политика в отношении Индивидуального соглашения об услугах (ИСУ), которая предусматривает включение в него более четких перечней должностных обязанностей, используемых для поддержки технического сотрудничества в штаб-квартире, и соответствующих уровней вознаграждения.
3. Со 2 августа 2016 года в ЮНИДО действует политика в отношении программы младших сотрудников категории специалистов/ассоциированных экспертов, в которой подчеркивается ценный вклад участвующих государств-членов в развитие кадровых ресурсов Организации.
4. В 2015 и 2016 годах ЮНИДО представила обновленную информацию по следующим программам социального обеспечения: плану коллективного страхования, включающему долговременные услуги по уходу; плану страхования временной нетрудоспособности; коллективному страхованию медицинских расходов для сотрудников категории общего обслуживания и национальных сотрудников в периферийных местах службы; плану для национальных сотрудников по проектам и плану для стипендиатов и участников ознакомительных поездок; австрийской программе медицинского страхования и другим разделам австрийской программы социального обеспечения; и австрийской программе социального обеспечения – шкале максимальных премий и выплат.

II. Изменения в общей системе, затрагивающие положения и правила о персонале ЮНИДО

A. Условия службы для сотрудников категории специалистов и выше

Принятие пересмотренного пакета вознаграждения в общей системе

5. Генеральная Ассамблея 23 декабря 2015 года приняла резолюцию 70/244¹, в которой определяется пересмотренный пакет вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше на основе рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе (КМГС)². Элементы нового пакета вознаграждения разъясняются ниже. Положения и правила о персонале ЮНИДО предлагается изменить таким образом, чтобы отразить одобренный Генеральной Ассамблеей пакет вознаграждения.
6. Предлагаемые поправки к положениям о персонале приводятся в документе зала заседаний IDB.44/CRP.5, который дополняет настоящий

¹ См. www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244.

² *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, семидесятая сессия, Дополнение № 30 (A/70/30)*, см. www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/70/30.

документ. Новый текст подчеркнут, а удаленный текст приведен в квадратных скобках. Эти изменения будут представлены через Совет для окончательного утверждения Генеральной конференцией.

7. Действующая в настоящее время двойная система окладов (для сотрудников, не имеющих иждивенцев, и сотрудников, имеющих иждивенцев) будет заменена **единой шкалой окладов**. Новая шкала будет включать 13 ступеней в классах от С-1 до С-5. Будет предусмотрено ежегодное повышение по ступеням в диапазоне от ступени I до ступени VII и повышение один раз в два года для последующих ступеней в классах от С-1 до С-5. Для уровней Д-1 и Д-2 сохраняется повышение по ступеням один раз в два года в порядке, предусмотренном в нынешней системе, хотя вводятся дополнительные ступени. Практика ускоренного повышения по ступеням будет прекращена. Единая шкала окладов будет скорректирована в январе 2017 года для отражения любых изменений, которые могут быть утверждены до ее внедрения.

8. Семейное положение сотрудников будет учитываться посредством введения:

а) **Надбавки на находящегося на иждивении супруга** в размере 6 процентов от чистого вознаграждения;

б) **Надбавки для одиноких родителей** в размере 6 процентов от чистого вознаграждения, которые будут выплачиваться сотрудникам, являющимся одинокими родителями и обеспечивающим основное постоянное содержание находящихся на их иждивении детей. Эта надбавка будет выплачиваться на первого находящегося на иждивении ребенка вместо надбавки на детей.

9. Ставки налогообложения персонала, применимые к валовому окладу, были пересмотрены и будут пересмотрены через два года после введения пересмотренного пакета вознаграждения.

10. **Переходные меры** будут применяться к работающим сотрудникам, имеющим иждивенцев (супруга и/или детей) на момент их перевода на структуру единой шкалы окладов.

11. Для перехода на структуру единой шкалы окладов Организация определит соответствие между классами и ступенями сотрудников. В качестве меры защиты размеров вознаграждения будут сохранены ставки окладов сотрудников, которые превышают ставки для максимальной ступени в классе при их переводе на единую шкалу окладов. Эти оклады должны соответствующим образом корректироваться при любом включении части корректива по месту службы в базовый оклад, утвержденный Генеральной Ассамблеей.

12. Для сотрудников, которые непосредственно перед их переводом на единую шкалу окладов имели зачитываемое для пенсии вознаграждение, превышающее их зачитываемое для пенсии вознаграждение, определенное в соответствии с единой шкалой окладов, будут установлены индивидуальные размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения. Будут также сохраняться и корректироваться размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения, соответствующие этим размерам окладов, при корректировке ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения.

13. **Мобильность, переезд и отпуск на родину.** При переезде сотрудники будут иметь право на получение следующих выплат: оплаты поездки в связи с переездом, оплаты перевозки имущества в связи с переездом или частичным переездом и субсидии на обустройство. Надбавка в связи с неполным переездом будет упразднена. Будут также изменены размеры надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, а вместо дополнительной надбавки за работу в трудных условиях будет введена надбавка за работу в "несемейных" местах службы. После увольнения со службы сотрудники сохраняют право на субсидию на репатриацию, для получения которой они должны иметь стаж службы не менее пяти лет.

14. Право на отпуск на родину будет сохранено. Одногодичный цикл будет сохранен только для мест службы категории D и E, которые не подпадают под действие системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил.

15. **Субсидия на образование и специальная субсидия на образование для детей с ограниченными возможностями.** Порядок выплаты субсидии на образование полностью изменен и будет применяться с начала текущего на январь 2018 года учебного года. Эта субсидия будет выплачиваться до завершения ребенком четырехлетнего курса обучения в высшем учебном заведении или получения диплома о высшем образовании первой ступени, в зависимости от того, что наступает раньше (предельный возраст в 25 лет сохраняется). Пересмотренный пакет предусматривает использование единой глобальной скользящей шкалы для возмещения расходов, состоящей из семи ступеней. Допустимые расходы ограничиваются платой за обучение (включая плату за обучение родному языку) и сборами, связанными с зачислением в учебное заведение.

16. Расходы на пансион (фиксированная сумма) и расходы на проезд к месту учебы и обратно (одна поездка в течение учебного года) будут возмещаться только сотрудникам, которые работают в периферийных местах службы и дети которых обучаются в начальных и средних школах-интернатах, находящихся за пределами места службы сотрудника.

17. **Специальная субсидия на образование для детей с ограниченными возможностями:** действующая система будет применяться и далее (100 процентов возмещения), хотя и с изменением максимальной суммы.

18. **Сроки введения в действие элементов пересмотренного пакета вознаграждения:** положения о персонале и правила о персонале ЮНИДО серий 100 и 200 предлагается изменить для введения в действие нового пакета вознаграждения в соответствии с резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 2015 года, как это подробно изложено выше.

19. Пересмотренный пакет вознаграждения требует также изменений системы планирования общеорганизационных ресурсов (ПОР), внесение которых было начато сразу после принятия резолюции.

20. Если в настоящем документе не указано иное, поправки к положениям о персонале и правилам о персонале будут внесены в сроки, установленные Генеральной Ассамблеей, в той степени в какой необходимые технические изменения системы ПОР ЮНИДО обеспечивают точную и надежную функциональность.

Динамика величины разницы в чистом вознаграждении и шкала окладов для сотрудников категории специалистов и выше

21. **Таблица I к положениям о персонале.** В своей резолюции 70/244 Генеральная Ассамблея утвердила введение с 1 января 2016 года пересмотренной шкалы базовых/минимальных валовых и чистых окладов сотрудников категории специалистов и выше. Эта пересмотренная шкала окладов приведена в приложении I и соответствует утвержденной методологии корректировки шкалы окладов для сотрудников категории специалистов и выше посредством системы коррективов по месту службы.

22. Пересмотренная шкала окладов была введена на основе принципа "ни потерь, ни выигрыша", т.е. ее введение сопровождалось соответствующим уменьшением коррективов по месту службы применительно ко всем местам службы. Таким образом, величина чистого вознаграждения остается неизменной, за исключением весьма незначительных изменений в результате округления. Эти изменения отражены в таблице I к положениям о персонале.

В. Условия службы для сотрудников категории общего обслуживания

Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания

23. **Добавление А к правилам о персонале.** В соответствии с принципом Флемминга условия найма сотрудников категории общего обслуживания (ОО) соответствуют наилучшим предлагаемым окладам и условиям по месту их службы. Такие условия определяются на основе проведения во всех местах службы периодических обследований местных окладов. В период между такими обследованиями производится корректировка, рассчитываемая на основе изменений соответствующих индексов заработной платы или потребительских цен или их сочетания.

24. На этой основе шкала окладов сотрудников ОО в Вене была скорректирована 1 ноября 2015 года в сторону повышения на 1,3 процента (приложение II к настоящему документу).

25. Увеличение расходов на выплату окладов и связанных с этим общих расходов для сотрудников категории общего обслуживания в штаб-квартире составляет согласно смете около 180 000 евро в год (140 000 евро по регулярному бюджету и 40 000 евро по оперативному бюджету) и может быть покрыто за счет имеющихся бюджетных ассигнований.

С. Условия службы для всех категорий сотрудников

Возраст обязательного увольнения всех категорий сотрудников

26. В своей резолюции 69/251 от 29 декабря 2014 года Генеральная Ассамблея постановила повысить до 65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года, без ущерба для приобретенных ими прав. Рекомендация в отношении сроков осуществления этого решения еще не принята. Генеральная Ассамблея постановила, что

организации должны ввести в действие это положение не позднее 1 января 2018 года (резолюция 70/244, I). Соответственно, поправка к положению 10.2 включена в приложение III (IDB.44/CRP.5), с тем чтобы Совет рекомендовал утвердить ее на следующей сессии Генеральной конференции.

Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций

27. В своей резолюции 63/253 от 17 марта 2009 года Генеральная Ассамблея постановила упразднить Административный трибунал Организации Объединенных Наций и передать его функции Апелляционному трибуналу Организации Объединенных Наций. Соответствующая поправка внесена в положение 12.2 (приложение III, IDB.44/CRP.5).

III. Меры, которые надлежит принять Совету

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

"Совет по промышленному развитию

а) принимает к сведению информацию, содержащуюся в документе IDB.44/15 и документе зала заседаний IDB.44/CRP.5;

б) приветствует резолюцию 70/244 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 2015 года под названием "Общая система Организации Объединенных Наций: доклад Комиссии по международной гражданской службе", в которой Генеральная Ассамблея одобрила пересмотренный пакет вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше;

с) отмечает поправки к добавлению А к правилам о персонале серии 100 (шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания, действующая с 1 ноября 2015 года), содержащиеся в приложении II к документу IDB.44/15;

д) отмечает также поправки к таблице I (шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше, действующая с 1 января 2016 года) и поправки к таблице V (субсидия на репатриацию) к положениям о персонале³, содержащиеся в приложениях I и III к докладу Генерального директора (документы IDB.44/15 и IDB.44/CRP.5), посредством которых Генеральный директор привел таблицы в соответствие с резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи;

е) отмечает далее поправки к правилам о персонале серий 100 и 200, внесенные 1 июля 2016 года и содержащиеся в приложениях IV и V, изданных в документе зала заседаний IDB.44/CRP.5, посредством которых Генеральный директор выполнил резолюцию 70/244 Генеральной Ассамблеи в отношении надбавки за работу в трудных условиях, надбавки за работу в "несемейных" местах службы и стимулирования мобильности (правила о персонале 106.13, 106.14, 206.14 и 206.15 и добавление N); субсидии на обустройство (правила

³ Нуммерация в таблице V изменена как в таблице IV в приложении III к документу IDB.44/15.

о персонале 109.09 и 206.13); выплат, связанных с переездом и частичным переездом (правила о персонале 109.11, 109.12, 109.14, 209.11 и 209.12 и добавление Н); и субсидии на репатриацию (добавление I);

f) утверждает на временной основе в соответствии с положением о персонале 13.2 поправки к следующим положениям о персонале, изложенные в приложении III (содержащиеся в документе IDB.44/CRP.5):

i) положение о персонале 9.2, касающееся путевых расходов и расходов на переезд;

ii) положения о персонале 6.1, 6.2, 6.9, 6.10, 6.11, 7.3 и 13.3 и таблицы и приложения к положениям о персонале, касающиеся периодичности начисления надбавок к окладам, надбавки на находящегося на иждивении супруга, надбавки для одиноких родителей, надбавок на находящихся на иждивении детей, введения единой шкалы окладов, налогообложения персонала и отпуска на родину, вводятся в действие на временной основе с 1 января 2017 года;

iii) положение о персонале 6.12, касающееся субсидии на образование, которая вводится в действие на временной основе с начала текущего на 1 января 2018 года учебного года;

iv) положение о персонале 12.2, касающееся заявления сотрудников по поводу предполагаемого несоблюдения положений и правил об Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций;

g) уполномочивает Генерального директора изменять сроки введения в действие временных поправок, указанных в подпункте (f) выше, в целях согласования мер по введению пересмотренного пакета вознаграждения среди членов общей системы;

h) рекомендует Генеральной конференции окончательно утвердить в соответствии с положением о персонале 13.2 временные поправки, указанные в подпункте (f) выше;

i) рекомендует также Генеральной конференции утвердить в соответствии с положением о персонале 13.1 поправки к положению о персонале 10.2, касающемуся возраста обязательного увольнения, которые изложены в приложении III (содержащемся в документе IDB.44/CRP.5), и ввести в действие положение о персонале 10.2 с поправками с 1 января 2018 года;

j) просит Генерального директора вводить в действие необходимые дополнительные поправки к правилам о персонале, касающиеся налогообложения персонала, коррективов по месту службы, надбавки на находящегося на иждивении супруга, надбавки для одиноких родителей, отпуска на родину и субсидии на образование, и сообщать о таких поправках Совету в соответствии с положением о персонале 13.4."

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 2016 года

		<i>СТУПЕНИ</i>														
<i>УРОВЕНЬ</i>		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>	<i>XIV</i>	<i>XV</i>
Директор																
Д-2	Валовой оклад	144 751	147 815	150 920	154 117	157 314	160 510									
	Чистый оклад (И)	114 668	116 905	119 144	121 382	123 620	125 857									
	Чистый оклад (О)	105 345	107 233	109 114	110 990	112 861	114 721									
Главный сотрудник																
Д-1	Валовой оклад	132 290	134 984	137 668	140 362	143 055	145 742	148 437	151 174	153 980						
	Чистый оклад (И)	105 572	107 538	109 498	111 464	113 430	115 392	117 359	119 322	121 286						
	Чистый оклад (О)	97 583	99 289	100 994	102 692	104 389	106 081	107 766	109 451	111 130						
Старший сотрудник																
С-5	Валовой оклад	109 449	111 738	114 029	116 315	118 608	120 895	123 188	125 475	127 766	130 055	132 344	134 632	136 923		
	Чистый оклад (И)	88 898	90 569	92 241	93 910	95 584	97 253	98 927	100 597	102 269	103 940	105 611	107 281	108 954		
	Чистый оклад (О)	82 586	84 072	85 552	87 032	88 510	89 981	91 454	92 923	94 390	95 853	97 316	98 771	100 229		
Сотрудник первого класса																
С-4	Валовой оклад	90 038	92 080	94 122	96 162	98 205	100 264	102 475	104 685	106 895	109 101	111 314	113 521	115 730	117 941	120 151
	Чистый оклад (И)	74 130	75 743	77 356	78 968	80 582	82 193	83 807	85 420	87 033	88 644	90 259	91 870	93 483	95 097	96 710
	Чистый оклад (О)	69 032	70 499	71 969	73 431	74 895	76 358	77 820	79 278	80 736	82 193	83 646	85 100	86 554	88 004	89 454
Сотрудник второго класса																
С-3	Валовой оклад	74 013	75 903	77 794	79 680	81 572	83 461	85 348	87 241	89 129	91 019	92 911	94 799	96 690	98 578	100 505
	Чистый оклад (И)	61 470	62 963	64 457	65 947	67 442	68 934	70 425	71 920	73 412	74 905	76 400	77 891	79 385	80 877	82 369
	Чистый оклад (О)	57 379	58 751	60 126	61 497	62 873	64 244	65 615	66 991	68 361	69 735	71 103	72 473	73 838	75 209	76 577

		<i>СТУПЕНИ</i>														
<i>УРОВЕНЬ</i>		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>	<i>XIV</i>	<i>XV</i>
Младший сотрудник																
C-2	Валовой оклад	60 715	62 405	64 095	65 786	67 477	69 165	70 857	72 544	74 235	75 928	77 615	79 306			
	Чистый оклад (И)	50 965	52 300	53 635	54 971	56 307	57 640	58 977	60 310	61 646	62 983	64 316	65 652			
	Чистый оклад (О)	47 803	49 015	50 223	51 434	52 642	53 853	55 083	56 310	57 542	58 770	59 995	61 228			
Помощник																
C-1	Валовой оклад	47 464	48 976	50 516	52 146	53 767	55 392	57 016	58 644	60 265	61 887					
	Чистый оклад (И)	40 344	41 630	42 908	44 195	45 476	46 760	48 043	49 329	50 609	51 891					
	Чистый оклад (О)	38 056	39 239	40 423	41 605	42 786	43 969	45 151	46 319	47 481	48 644					

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 2015 года

		СТУПЕНИ											
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
O-1	Валовой оклад	30 540	31 539	32 559	33 599	34 638	35 677	36 716	37 755	38 795	39 834	40 873	41 912
	Зачит. для пенсии												
	валовой	30 017	31 019	32 021	33 022	34 024	35 024	36 027	37 029	38 031	39 032	40 035	41 035
	Чистый	24 156	24 925	25 694	26 463	27 232	28 001	28 770	29 539	30 308	31 077	31 846	32 615
O-2	Валовой оклад	35 588	36 793	37 999	39 204	40 409	41 615	42 820	44 026	45 231	46 436	47 642	48 909
	Зачит. для пенсии												
	валовой	34 941	36 100	37 259	38 418	39 576	40 734	41 893	43 053	44 210	45 368	46 526	47 686
	Чистый	27 935	28 827	29 719	30 611	31 503	32 395	33 287	34 179	35 071	35 963	36 855	37 747
O-3	Валовой оклад	41 507	42 905	44 304	45 703	47 101	48 536	50 036	51 536	53 036	54 536	56 036	57 536
	Зачит. для пенсии												
	валовой	40 630	41 976	43 318	44 662	46 006	47 350	48 694	50 037	51 380	52 723	54 171	55 571
	Чистый	32 315	33 350	34 385	35 420	36 455	37 490	38 525	39 560	40 595	41 630	42 665	43 700
O-4	Валовой оклад	48 399	50 133	51 868	53 603	55 338	57 072	58 807	60 542	62 277	64 012	65 746	67 481
	Зачит. для пенсии												
	валовой	47 221	48 776	50 333	51 903	53 522	55 141	56 760	58 379	59 997	61 617	63 233	64 853
	Чистый	37 395	38 592	39 789	40 986	42 183	43 380	44 577	45 774	46 971	48 168	49 365	50 562
O-5	Валовой оклад	56 894	58 901	60 909	62 916	64 923	66 930	68 938	70 945	72 952	74 959	76 967	78 974
	Зачит. для пенсии												
	валовой	54 984	56 853	58 724	60 595	62 465	64 335	66 206	68 075	69 946	71 816	73 687	75 557
	Чистый	43 257	44 642	46 027	47 412	48 797	50 182	51 567	52 952	54 337	55 722	57 107	58 492
O-6	Валовой оклад	66 742	69 062	71 383	73 703	76 023	78 343	80 664	82 984	85 304	87 625	89 945	92 265
	Зачит. для пенсии												
	валовой	64 165	66 328	68 490	70 653	72 815	74 976	77 140	79 452	81 768	84 089	86 409	88 728
	Чистый	50 052	51 653	53 254	54 855	56 456	58 057	59 658	61 259	62 860	64 461	66 062	67 663
O-7	Валовой оклад	78 130	80 819	83 507	86 196	88 884	91 572	94 261	96 949	99 638	102 326	105 014	107 703
	Зачит. для пенсии												
	валовой	74 783	77 291	79 980	82 666	85 353	88 041	90 729	93 416	96 102	98 790	101 476	104 163
	Чистый	57 910	59 765	61 620	63 475	65 330	67 185	69 040	70 895	72 750	74 605	76 460	78 315

* Ступень в связи с продолжительным сроком службы.

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

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