



## Совет по промышленному развитию

Тридцатая сессия

Вена, 20–23 июня 2005 года

Пункт 12 предварительной повестки дня

### ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА

#### Доклад Генерального директора

В настоящем документе представлена информация о стратегии набора персонала и ее последствиях; об изменениях в общей системе, о вытекающих из них поправках к таблицам и приложениям к положениям о персонале и о поправках к правилам о персонале. Совету предлагается рекомендовать Генеральной конференции избрать двух членов и двух заместителей членов, представляющих руководящий орган ЮНИДО в Комитете по пенсиям персонала ЮНИДО.

#### СОДЕРЖАНИЕ

Глава	Пункты	Страница
I. ВВЕДЕНИЕ .....	1	3
II. УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ – СТРАТЕГИЯ НАБОРА ПЕРСОНАЛА И ЕЕ ПОСЛЕДСТВИЯ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ, ГЕНДЕРНОЙ И ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ .....	2–9	3
III. ИЗМЕНЕНИЯ В ОБЩЕЙ СИСТЕМЕ .....	10–14	6
IV. ВОПРОСЫ, КАСАЮЩИЕСЯ ПРАВИЛ О ПЕРСОНАЛЕ .....	15–18	7
V. ПРЕДСТАВЛЕННОСТЬ РУКОВОДЯЩЕГО ОРГАНА ЮНИДО В КОМИТЕТЕ ПО ПЕНСИЯМ ПЕРСОНАЛА ЮНИДО .....	19–21	7
VI. МЕРЫ, КОТОРЫЕ НАДЛЕЖИТ ПРИНЯТЬ СОВЕТУ .....	22	7
<i>Приложения</i>		
I. Таблица 1 – Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала .....		8
II. Приложение II к Положениям о персонале – Размеры субсидии на образование и специальной субсидии на образование .....		9

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



## СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

	<i>Страница</i>
III. Добавление С – Шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше .....	10
IV. Добавление Е – Субсидия на образование .....	11
V. Правило 107.03, добавления F и G – Отпуск на родину .....	13

## I. ВВЕДЕНИЕ

1. В доклады, представляемые в рамках данного пункта повестки дня, как правило, включается глава о составе сотрудников. Хотя такая информация и представлена в главе II настоящего документа, основное внимание в тексте доклада уделяется стратегии набора персонала, результатом которой является нынешний состав персонала, с точки зрения теоретической подготовки, гендерной сбалансированности и географического распределения.

## II. УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ – СТРАТЕГИЯ НАБОРА ПЕРСОНАЛА И ЕЕ ПОСЛЕДСТВИЯ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ, ГЕНДЕРНОЙ И ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ

2. В связи с необходимостью обеспечивать достижение экономически эффективных результатов перед сотрудниками ЮНИДО стоят возросшие задачи, требующие от них добиваться более высоких результатов и работать более эффективно в условиях ограниченности ресурсов. В 2001 году Сектор управления людскими ресурсами приступил к осуществлению Рамочной программы управления людскими ресурсами, призванной поддерживать усилия ЮНИДО по созданию Организации, претерпевшей кадровые сокращения, применяющей передовые методы управления и отчитывающейся за достижение результатов, устанавливаемых государствами-членами. Перед ЮНИДО стояла исключительно важная задача обновить профессиональное мастерство своих сотрудников и привлечь новых

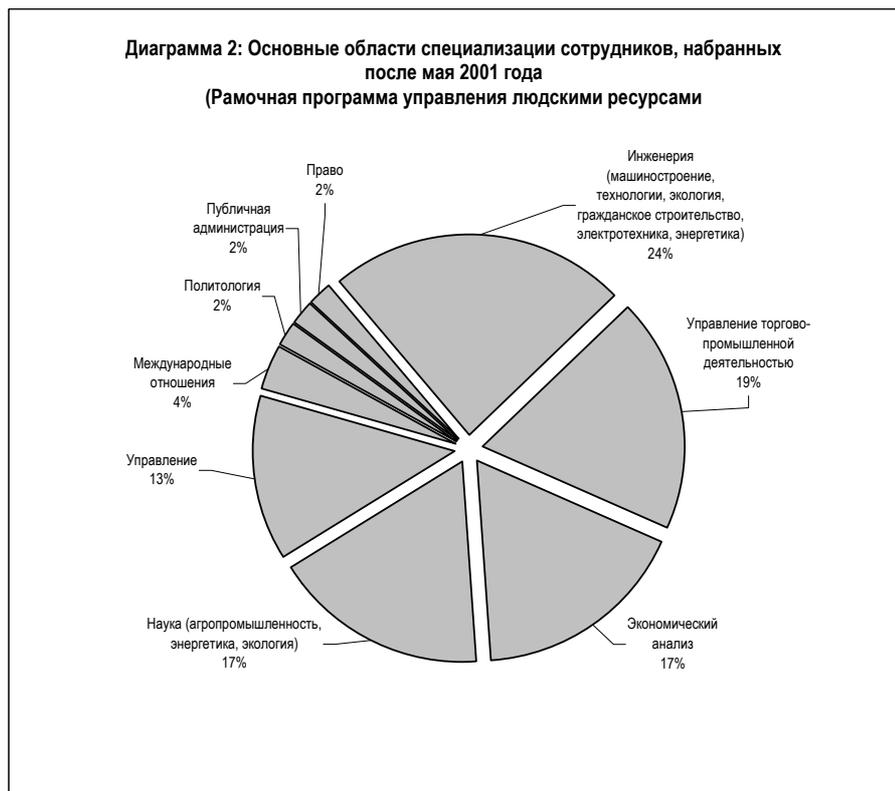
экспертов, с тем чтобы Организация могла эффективно разрабатывать и осуществлять программы в областях компетенции ЮНИДО. Кроме того, ЮНИДО стремилась задействовать людские ресурсы, которые приспособились бы к новым и жестким условиям, характеризующимся ростом объема информации и знаний, быстрыми изменениями в области технологий и исключительно сложными проблемами и непредвиденными обстоятельствами.

3. ЮНИДО разработала стратегию набора персонала, призванную привлекать кандидатов, имеющих более высокий уровень высшего образования в областях компетенции ЮНИДО. В рамках стратегий отбора и набора персонала преследовались также цели увеличения числа женщин на должностях категории специалистов и расширения географической представленности в Организации. В настоящем докладе освещаются результаты усилий ЮНИДО в этих областях.

### Образование

4. После внедрения Рамочной программы управления людскими ресурсами все набранные Организацией новые сотрудники имеют высшее образование продвинутого уровня. Как показано на диаграмме 1, 83 процента сотрудников имеют степень магистра, а 15 процентов – степень кандидата экономических наук в качестве высшего уровня теоретической подготовки. Еще 2 процента сотрудников имеют иную профессиональную подготовку, в частности дипломы дипломированных специалистов в области государственного бухгалтерского учета.





5. С точки зрения образования (диаграмма 2) новые набранные сотрудники специализировались в следующих областях: 24 процента – теоретическая инженерия, 17 процентов – научные области, непосредственно связанные с техническими программами ЮНИДО, 19 процентов – управление торгово-промышленной деятельностью и 17 процентов – экономический анализ. Остальные 23 процента специализировались в соответствующих областях управления, публичной администрации, международных отношений, политологии и права.

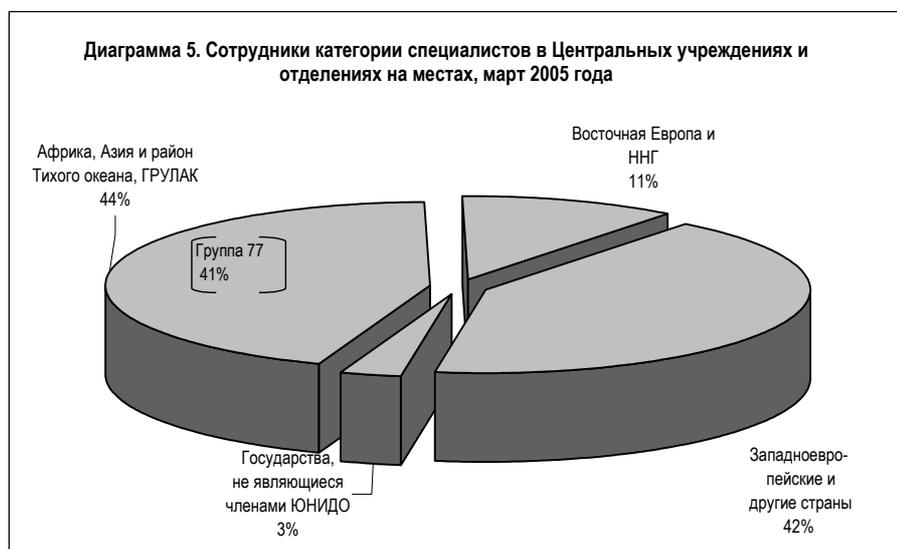
#### Гендерная и географическая сбалансированность

6. ЮНИДО придерживается принципа обеспечения гендерной и географической сбалансированности. Политика Организации заключается в том, чтобы все объявления о вакантных должностях стимулировали представление заявлений женщинами, обладающими соответствующей квалификацией, особенно из недопредставленных или не представленных в ЮНИДО стран. В дополнение к стандартной практике объявления внешних вакансий ЮНИДО распространяет также соответствующую информацию среди координаторов различных ассоциаций женщин-специалистов во всем мире.

7. Ниже приведены некоторые наглядные результаты улучшения гендерного и географического распределения в Организации после внедрения

Рамочной программы управления людскими ресурсами:

- на 50 процентов объявленных должностей старшего уровня (Д-1 и выше) были назначены женщины, в результате чего представленность женщин на должностях старшего уровня возросла с 5 до 21 процента (диаграмма 3);
- Диаграмма 4 отражает процентное распределение лиц, назначенных на штатные должности категории специалистов в период с мая 2001 года по март 2005 года. Как явствует из диаграммы, кандидатуры для назначения на штатные должности категории специалистов представляли все регионы;
- Как явствует из диаграммы 5, в результате принятой стратегии набора персонала к марту 2005 года была обеспечена сбалансированная в целом региональная представленность сотрудников категории специалистов в Центральных учреждениях и отделениях на местах: 41 процент – из стран, входящих в Группу 77, и 42 процента из западноевропейских и других стран. Доля сотрудников из Восточной Европы и ННГ составляет 11 процентов.



### Закключение

8. ЮНИДО продолжает обновлять профессиональное мастерство своих сотрудников на основе привлечения новых специалистов, что позволяет Организации эффективно обеспечивать осуществление программ в областях компетенции ЮНИДО.

9. Применяемая ЮНИДО стратегия набора персонала по-прежнему соответствует функциональным потребностям Организации и обеспечила привлечение высокообразованных сотрудников категории специалистов в охваченных модулями услуг ЮНИДО технических областях, а также повышение гендерной и географической сбалансированности в отношении не представленных и недопредставленных стран.

### III. ИЗМЕНЕНИЯ В ОБЩЕЙ СИСТЕМЕ

10. На своей пятьдесят девятой сессии Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций рассмотрела доклад Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) за 2004 год (A/59/30) и приняла резолюцию 59/268 об общей системе Организации Объединенных Наций. В пункте 5 статьи 11 Устава ЮНИДО предусматривается, что "Условия службы персонала соответствуют, по мере возможности, условиям службы персонала общей системы Организации Объединенных Наций". В соответствии с этим принципом в положении 13.3 положений о персонале предусматривается, что Генеральный директор уполномочивается в рамках бюджета, утвержденного Генеральной конференцией, вносить соответствующие поправки в таблицы и приложения к положениям о персонале для приведения их в соответствие с любыми соответствующими решениями, которые могут быть приняты Генеральной Ассамблеей по рекомендации КМГС.

#### **Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше – поправки к таблице I положений о персонале**

11. Шкала базовых/минимальных окладов была установлена Генеральной Ассамблеей 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, округ Колумбия. 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. С учетом изменения с 1 января 2004 года окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки в 2005 году возникла необходимость в корректировке шкалы окладов сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций на 1,88 процента, с тем чтобы сохранить соотношение базовых/минимальных окладов с общей шкалой окладов компаратора. Поэтому КМГС рекомендовала Генеральной Ассамблее утвердить корректировку базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше на 1,88 процента на основе принципа неизменности размеров вознаграждения путем включения 1,88 процента корректива по месту службы в ставки шкалы. Эта корректировка вступила в силу 1 января 2005 года. Для осуществления процедуры, обеспечивающей неизменность размеров вознаграждения, КМГС установила с 1 января 2005 года пересмотренные ставки корректива по месту службы, с тем чтобы сохранить неизменность ежемесячной чистой суммы вознаграждения персонала. Пересмотренная шкала влечет за собой увеличение размера надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, а также субсидии на репатриацию, которые выплачиваются имеющим на это право сотрудникам, поскольку для определения суммы этих выплат используется шкала чистых базовых окладов.

13. Пересмотренная шкала окладов содержится в приложении I к настоящему документу.

#### **Приложение II к положениям о персонале – размеры субсидии на образование и специальной субсидии на образование**

14. На основе утвержденной методологии определения размеров субсидии на образование и с учетом анализа данных о расходах за 2002/2003 учебный год Генеральная Ассамблея одобрила рекомендацию КМГС увеличить максимальные размеры возмещения для 15 стран/валютных зон, а также другие изменения в порядке возмещения расходов в рамках системы субсидирования расходов на образование, указанные в пункте 166 доклада Комиссии за 2004 год (A/59/30 (vol. I)). Новые ставки вступили в силу в текущем учебном году с 1 января 2005 года. Увеличение размеров возмещения было утверждено для следующих валютных зон: Австрия (евро), Бельгия (евро), Дания (крона), Франция (евро), Германия (евро), Ирландия (евро), Италия (евро), Япония (йена), Нидерланды (евро), Испания (евро), Швеция (крона), Швейцария (швейцарский франк), Соединенное Королевство (фунт стерлингов), доллар США в Соединенных Штатах Америки и доллар США за пределами Соединенных Штатов Америки. Соответствующие поправки к приложению II к положениям о персонале приведены в приложении II к настоящему документу. Исключенный текст заключен в квадратные скобки, а изменения выделены подчеркиванием.

#### IV. ВОПРОСЫ, КАСАЮЩИЕСЯ ПРАВИЛ О ПЕРСОНАЛЕ

##### Шкала окладов сотрудников категории специалистов

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, что и размеры чистого вознаграждения сотрудников, работающих в Нью-Йорке. Согласно этому положению КМГС представила пересмотренные варианты шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, которые вступили в силу 1 сентября 2004 года. Они были представлены в добавлении С к правилам о персонале и содержатся в приложении III к настоящему документу.

16. **Добавление Е к правилам о персонале.** Вышеупомянутые корректировки субсидии на образование, выплачиваемой имеющим на это право сотрудникам, содержатся в добавлении Е к правилам о персонале, которое воспроизведено в приложении IV к настоящему документу. Исключенный текст заключен в квадратные скобки, а изменения выделены подчеркиванием.

17. **Правило 107.03 правил о персонале, добавления F и G к правилам о персонале.** Право на отпуск на родину, применимое к сотрудникам, набранным на международной основе, было проанализировано, а условия его применения были рационализированы и обновлены, что обеспечило гибкость и учет непредвиденных обстоятельств в период службы и личных условий соответствующих сотрудников. Внесенные поправки касались часто возникающих вопросов, в частности сроков, когда имеющие на это право сотрудники могут воспользоваться этим правом в течение цикла отпуска на родину, и продолжительности времени, проведенного в стране отпуска на родину. Поправки, внесенные в правило 107.03 о персонале и добавления F и G к правилам о персонале, содержатся в приложении V к настоящему документу. Изменения выделены подчеркиванием, а исключенный текст заключен в квадратные скобки.

##### Финансовые последствия

18. Финансовые последствия корректировок элементов вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, о которых сообщается в настоящем документе, составляют 304 700 евро на двухгодичный период 2004–2005 годов. Дополнительные расходы охватываются ассигнованиями на увеличение расходов, которые включены в утвержденную смету расходов по программе и бюджетам ЮНИДО на двухгодичный период 2004–2005 годов.

#### V. ПРЕДСТАВЛЕННОСТЬ РУКОВОДЯЩЕГО ОРГАНА ЮНИДО В КОМИТЕТЕ ПО ПЕНСИЯМ ПЕРСОНАЛА ЮНИДО

19. В период с 1 января 2004 года по 31 марта 2005 года Комитет по пенсиям персонала ЮНИДО, который был учрежден Генеральной конференцией (GC.1/Dec.37), провел два заседания.

20. В настоящее время на период до 31 декабря 2005 года соответствующие должности занимают следующие представители Генеральной конференции, назначенные в соответствии с решениями GC.10/Dec.20 и IDB.29/Dec.8:

Члены:	г-жа Весна Вукович (Хорватия) г-н Танмая Лал (Индия)
Заместители членов:	г-н Серхио Ольмос (Боливия) г-н Давид Бест (Швейцария)

21. Генеральной конференции на ее одиннадцатой сессии будет предложено избрать двух членов и двух заместителей членов в качестве ее представителей на следующий двухгодичный срок, заканчивающийся в декабре 2007 года. При рассмотрении кандидатур для рекомендации Конференции Совет, в интересах преемственности, возможно, пожелает рекомендовать по крайней мере одного кандидата, который прежде уже работал в Комитете.

#### VI. МЕРЫ, КОТОРЫЕ НАДЛЕЖИТ ПРИНЯТЬ СОВЕТУ

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

"Совет по промышленному развитию:

a) принимает к сведению информацию, содержащуюся в документе IDB.30/15;

b) принимает к сведению поправки, внесенные в соответствии с положением 13.3 положений о персонале в таблицу I и приложение II к положениям о персонале, с целью привести их в соответствие с решением Генеральной Ассамблеи, изложенным в резолюции 59/268;

c) принимает далее к сведению поправки к правилу 107.03 о персонале и добавлениям С, Е, F и G к правилам о персонале;

d) рекомендует Генеральной конференции следующие кандидатуры для избрания двух членов и двух заместителей членов Комитета по пенсиям персонала ЮНИДО на двухгодичный период 2006–2007 годов:

Члены:	..... (страна)
	..... (страна)
Заместители членов:	..... (страна)
	..... (страна)

**Приложение I**  
**ТАБЛИЦА 1**  
**ШКАЛА ОКЛАДОВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ: ГОДОВЫЕ ВАЛОВЫЕ ОКЛАДЫ**  
**И ИХ ЧИСТЫЕ ЭКВИВАЛЕНТЫ ПОСЛЕ ВЫЧЕТА СТАВОК НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**  
**(в долл. США)**

**Вступила в силу 1 января 2005 года**

УРОВЕНЬ	СТУПЕНИ														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
<b>Директор</b>															
Д-2 Валовой оклад	141 974	145 065	148 156	151 248	154 340	157 431									
Чистый оклад (И)	98 224	100 140	102 057	103 974	105 891	107 807									
Чистый оклад (О)	90 236	91 854	93 466	95 072	96 674	98 269									
<b>Главный сотрудник</b>															
Д-1 Валовой оклад	129 405	132 119	134 832	137 547	140 261	142 974	145 689	148 403	151 116						
Чистый оклад (И)	90 431	92 114	93 796	95 479	97 162	98 844	100 527	102 210	103 892						
Чистый оклад (О)	83 587	85 050	86 509	87 965	89 418	90 867	92 312	93 755	95 194						
<b>Старший сотрудник</b>															
С-5 Валовой оклад	106 368	108 679	110 987	113 295	115 605	117 913	120 223	122 532	124 842	127 150	129 458	131 768	134 077		
Чистый оклад (И)	76 148	77 581	79 012	80 443	81 875	83 306	84 738	86 170	87 602	89 033	90 464	91 896	93 328		
Чистый оклад (О)	70 742	72 014	73 282	74 550	75 815	77 077	78 338	79 596	80 852	82 106	83 358	84 607	85 855		
<b>Сотрудник первого класса</b>															
С-4 Валовой оклад	86 211	88 303	90 423	92 650	94 879	97 106	99 335	101 563	103 792	106 018	108 247	110 474	112 703	114 931	117 160
Чистый оклад (И)	63 499	64 880	66 262	67 643	69 025	70 406	71 788	73 169	74 551	75 931	77 313	78 694	80 076	81 457	82 839
Чистый оклад (О)	59 132	60 390	61 647	62 901	64 155	65 407	66 659	67 909	69 157	70 405	71 651	72 896	74 140	75 383	76 625
<b>Сотрудник второго класса</b>															
С-3 Валовой оклад	69 779	71 715	73 656	75 589	77 530	79 467	81 402	83 342	85 280	87 217	89 156	91 161	93 226	95 287	97 350
Чистый оклад (И)	52 654	53 932	55 213	56 489	57 770	59 048	60 325	61 606	62 885	64 163	65 443	66 720	68 000	69 278	70 557
Чистый оклад (О)	49 149	50 325	51 503	52 678	53 856	55 030	56 206	57 383	58 558	59 734	60 906	62 079	63 250	64 422	65 594
<b>Младший сотрудник</b>															
С-2 Валовой оклад	56 465	58 056	59 643	61 344	63 077	64 809	66 542	68 273	70 008	71 742	73 473	75 209			
Чистый оклад (И)	43 655	44 800	45 943	47 087	48 231	49 374	50 518	51 660	52 805	53 950	55 092	56 238			
Чистый оклад (О)	40 947	41 985	43 020	44 057	45 092	46 130	47 184	48 234	49 289	50 341	51 392	52 447			
<b>Помощник</b>															
С-1 Валовой оклад	43 831	45 358	46 883	48 413	49 938	51 464	52 992	54 519	56 043	57 571					
Чистый оклад (И)	34 558	35 658	36 756	37 857	38 955	40 054	41 154	42 254	43 351	44 451					
Чистый оклад (О)	32 599	33 612	34 625	35 638	36 650	37 662	38 676	39 676	40 672	41 668					

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**

## ПРИЛОЖЕНИЕ II К ПОЛОЖЕНИЯМ О ПЕРСОНАЛЕ

РАЗМЕРЫ СУБСИДИИ НА ОБРАЗОВАНИЕ И СПЕЦИАЛЬНОЙ СУБСИДИИ  
НА ОБРАЗОВАНИЕПоложение 6.10(a)

Размеры субсидии на образование для каждого ребенка на учебный год составляют 75 процентов от первых [14 820] 17 189 долл. США [25 743] 28 832 долл. США за посещение учебного заведения в Соединенных Штатах Америки) компенсируемых расходов на образование, но не превышают максимальной суммы в размере [11 115] 12 892 долл. США [19 307] 21 624 долл. США в Соединенных Штатах). Для сотрудников, которые работают в тех местах службы, где учебные заведения отсутствуют или считаются неадекватными, как это определяется Комиссией по международной гражданской службе, размеры субсидии в отношении начального и среднего образования составляют 100 процентов расходов по содержанию ребенка в интернате в объеме до [5 235] долл. США 7 113 долл. США в Соединенных Штатах) плюс 75 процентов допустимой стоимости обучения, составляющей до [14 820] 17 189 долл. США [25 743] 28 832 долл. США в Соединенных Штатах) в год при максимальном пособии в размере [16 350] 18 127 долл. США [26 420] 28 737 долл. США в Соединенных Штатах) в год. Тем не менее в районах, где вышеупомянутые расходы оплачиваются в конкретных валютах, максимальные суммы компенсируемых расходов, выраженные в этих валютах, соответствуют суммам, установленным Комиссией по международной гражданской службе.

Положение 6.10(b)

Размеры субсидии на каждого ребенка-инвалида в год устанавливаются в сумме, эквивалентной фактическим расходам на образование, но не превышают [14 820] 17 189 долл. США [25 743] 28 832 долл. США в Соединенных Штатах). Тем не менее в районах, где вышеупомянутые расходы оплачиваются в конкретных валютах, максимальные суммы компенсируемых расходов, выраженные в таких валютах, соответствуют суммам, установленным Комиссией по международной гражданской службе.

## Приложение III

## ДОБАВЛЕНИЕ С (серия 100)

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

Вступила в силу 1 сентября 2004 года

СТУПЕНИ															
УРОВЕНЬ	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Д-2	189 791	194 106	198 418	202 727	207 040	211 351									
Д-1	172 507	176 045	179 581	183 112	186 650	190 363	194 154	197 944	201 728						
С-5	143 546	146 554	149 562	152 573	155 581	158 588	161 596	164 608	167 614	170 622	173 632	176 647	179 872		
С-4	117 172	120 073	122 966	125 861	128 763	131 656	134 553	137 452	140 347	143 241	146 136	149 042	151 934	154 831	157 730
С-3	96 302	98 762	101 220	103 674	106 135	108 592	111 049	113 511	116 084	118 773	121 459	124 145	126 833	129 519	132 208
С-2	79 006	81 209	83 404	85 603	87 801	90 000	92 198	94 393	96 595	98 793	100 990	103 190			
С-1	61 521	63 640	65 750	67 862	69 976	72 086	74 203	76 313	78 246	80 539					

**Приложение IV**Добавление E**СУБСИДИЯ НА ОБРАЗОВАНИЕ**

Определения Без изменений

Выплата субсидии

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

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

A) если заведение обеспечивает пансион (питание и проживание) для ребенка - 75 процентов расходов на обучение и пансионное содержание, составляющих до [14 820] 17 189 долл. США [25 743] 28 832 долл. США в Соединенных Штатах) в год, причем максимальный размер субсидии составляет [11 115] 12 892 долл. США [19 307] 21 624 долл. США в Соединенных Штатах) в год;

B) если заведение не обеспечивает пансион – 3 490 долл. США (4 742 долл. США в Соединенных Штатах) плюс 75 процентов расходов на обучение, составляющих до [10 167] 12 536 долл. США [19 420] 22 509 долл. США в Соединенных Штатах) в год, причем максимальный размер субсидии составляет [11 115] 12 892 долл. США [19 307] 21 624 долл. США в Соединенных Штатах) в год.

ii) В случае посещения учебного заведения в месте службы:

A) размер субсидии составляет 75 процентов расходов на обучение, составляющих до [14 820] 17 189 долл. США [25 743] 28 832 долл. США в Соединенных Штатах) в год, причем максимальный размер субсидии составляет [11 115] 12 892 долл. США [19 307] 21 624 долл. США в Соединенных Штатах) в год;

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

iii) Без изменений

iv) для сотрудников, которые работают в тех местах службы, где учебные заведения отсутствуют или считаются неадекватными, как это определено Комиссией по международной гражданской службе, размер субсидии в отношении начального и среднего уровня образования составляет 100 процентов расходов на пансионное содержание в сумме не более 5 235 долл. США 7 113 долл. США в Соединенных Штатах) в дополнение к 75 процентам допустимых расходов на образование в сумме не более [14 820] 17 189 долл. США ([25 743] 28 832 долл. США в Соединенных Штатах) в год, причем максимальный размер субсидии составляет [16 350] 18 127 долл. США [26 420] 28 737 долл. США в Соединенных Штатах) в год.

c) Без изменений

d) Без изменений

e) Без изменений

f) Без изменений

- g) Без изменений

#### Обучение родному языку

h) Субсидия на образование может быть предоставлена сотруднику, находящемуся на службе в стране, государственный язык которой отличается от его или ее родного языка, и вынужденному оплачивать расходы за обучение родному языку находящегося на иждивении ребенка, посещающего местную школу, в которой преподавание ведется не на его родном языке. Генеральный директор в каждом отдельном случае принимает решение о выплате субсидии на обучение родному языку. Максимальная возмещаемая сумма за обучение родному языку в пределах общей максимальной суммы в размере [11 115] 12 892 долл. США [19 307] 21 624 долл. США в Соединенных Штатах) будет регулярно публиковаться и обновляться.

#### Авансы в счет субсидии на образование

- i) Без изменений

#### Проезд

- j) Без изменений
- k) Без изменений

#### Заявления

- l) Без изменений

#### Специальная субсидия на образование детей-инвалидов

- m) Без изменений

n) Размер субсидии составляет 100 процентов от фактически понесенных допустимых расходов на образование, причем максимальный размер субсидии составляет [14 820] 17 189 долл. США [25 743] 28 832 долл. США в Соединенных Штатах) в год. Если ребенок-инвалид имеет право на обычную субсидию на образование, заявление представляется в первую очередь в связи с обычной субсидией на образование, а возмещение расходов в счет специальной субсидии на образование будет производиться лишь в отношении понесенных расходов на необходимое ребенку специальное обучение или подготовку. Общая итоговая сумма, выплачиваемая по двум видам субсидий, не превышает [14 820] 17 189 долл. США [25 743] 28 832 долл. США в Соединенных Штатах) в год. "Расходы на образование", возмещаемые в виде специальной субсидии на образование, включают расходы на программу обучения ребенка-инвалида, отвечающую его потребностям, с тем чтобы он мог достичь как можно более высокого уровня развития своих функциональных способностей. В расходы на образование могут быть включены другие затраты или выплаты, непосредственно связанные с программой обучения и не являющиеся факультативными или не связанные с деятельностью помимо программы, однако это не относится к школьным принадлежностям, форме, страхованию, пожертвованиям и взносам или аналогичным затратам. Если ребенку-инвалиду, посещающему учебное заведение в месте службы, предоставляется полный пансион (проживание и питание), расходы на пансионное содержание возмещаются лишь в том случае, если представляется заверенная врачом справка, подтверждающая, что полное пансионное содержание в этом заведении является неотъемлемой частью учебной программы. Расходы на оборудование, если они не покрываются медицинской страховкой, также возмещаются на максимальную сумму 1 000 долл. США в год при общей максимальной сумме [14 820] 17 189 долл. США [25 743] 28 832 долл. США в Соединенных Штатах) в год.

- o) Без изменений
- p) Без изменений
- q) Без изменений
- r) Без изменений

#### Валюта, в которой возмещаются расходы

- s) Без изменений

## Приложение V

## Правило 107.03

## ОТПУСК НА РОДИНУ

a) Сотрудники, которые считаются набранными на международной основе в соответствии с правилом 103.07 и которые проходят службу за пределами своей родины, имеют право один раз в каждый двухгодичный период [в каждые два года] зачитываемой для этой цели службы совершить поездку на родину за счет Организации Объединенных Наций с целью проведения на родине разумной части ежегодного отпуска. Такой отпуск, именуемый отпуском на родину в положениях о персонале и правах о персонале, предоставляется имеющим на то право сотрудникам в целях поддержания эффективных связей с культурой своей родины и своих профессиональных интересов, а также своих семейных и личных связей на родине.

b) Без изменений

c) Без изменений

Добавление F

## ОТПУСК НА РОДИНУ

a) Без изменений

b) Без изменений

c) Первый отпуск на родину полагается по завершении имеющим на то право сотрудником двух лет службы [во втором календарном году после года назначения сотрудника или года, когда он или она получает право на отпуск на родину]. Сотрудники, назначенные согласно серии 100 правил о персонале, имеют право на первый отпуск на родину лишь при соблюдении требований, связанных с назначением на испытательный срок. Впоследствии сотрудники могут брать отпуск на родину в любое время в течение двухгодичного периода службы, в котором этот отпуск полагается, при условии соблюдения положений пункта (a).

d) Без изменений

e) Без изменений

[f) В исключительных случаях сотруднику может быть предоставлен досрочный отпуск на родину при том условии, что в случае первого отпуска на родину прошло не менее 12 месяцев зачитываемой для отпуска службы и что в случае последующих отпусков на родину прошло не менее 12 месяцев зачитываемой для отпуска службы с даты возвращения из последнего отпуска на родину. Предоставление досрочного отпуска на родину не приближает календарный год, в который положен следующий отпуск на родину.]

[g) За исключением случаев, предусмотренных ниже, сотрудник, который откладывает свой отпуск на родину на период после календарного года, в который он положен, не имеет права взять свой следующий отпуск на родину до наступления второго последовательного календарного года после того года, в котором берется отсроченный отпуск. Если, по мнению Генерального директора, такая задержка обусловлена исключительными обстоятельствами, связанными с требованиями службы, сотруднику может быть разрешено взять отсроченный отпуск на родину без изменения его или ее обычного цикла отпуска на родину, при условии, что со времени возвращения сотрудника из отсроченного отпуска на родину до даты следующего отъезда в отпуск на родину пройдет не менее 12 месяцев зачитываемой для отпуска службы.]

[h) f) Сотрудникам может быть предложено совместить свой отпуск на родину с поездкой по служебным делам или переездом в другое официальное место службы, при этом должным образом учитываются интересы сотрудников и членов их семей.

[i) g) Если и муж, и жена являются сотрудниками, имеющими право на отпуск на родину, каждый из них может либо воспользоваться собственным правом на отпуск на родину, либо сопровождать супруга/супругу. Дети-иждивенцы, если таковые имеются, могут совершать поездки в сопровождении любого из родителей. Периодичность поездок как сотрудников, так и их детей-иждивенцев составляет не более одного раза в два года.

[j) h) Сотрудники имеют право потребовать в связи с утвержденным проездом в отпуск на родину время, необходимое на проезд, и оплату расходов на себя и соответствующих членов семьи в связи с проездом от официального места службы к месту отпуска на родину и обратно.

[k) i) Сотрудники, направляющиеся в утвержденный отпуск на родину, должны провести на родине значительный период ежегодного отпуска. Генеральный директор может предложить сотруднику представить по возвращении из отпуска на родину убедительные доказательства соблюдения этого требования.

[l) j) Имеющим на то право сотрудникам, работающим в местах службы с очень трудными условиями для жизни и работы, как это установлено Комиссией по международной гражданской службе, отпуск на родину предоставляется каждые 12 месяцев. В таких случаях периоды зачитываемой для отпуска службы и ожидаемая продолжительность непрерывной службы, указанные в пункте [пунктах] (a)(ii), (f) и (g), сокращаются вдвое.

[m) k) В связи с отпуском на родину, разрешенным согласно положениям пункта [(l) (j) выше, хотя каждый второй такой отпуск должен быть проведен на родине, сотрудник может отправляться в отпуск в иную страну нежели страна его или ее гражданства. В таких случаях сотруднику оплачиваются такие путевые

расходы и предоставляется такое время проезда, на которые он или она имели бы право в случае проезда к месту отпуска на родину.

l) В связи с отпуском на родину, разрешенным имеющим на то право сотрудникам, работающим в таких местах службы, где отпуск на родину положен один раз в 24 месяца, хотя каждый второй такой отпуск должен быть проведен на родине, сотрудник может отправляться в отпуск в иную страну, нежели страна его или ее гражданства, если родители или дети сотрудника проживают в такой другой стране или если его или ее супруга/супруг является гражданином этой страны. В таких случаях сотруднику оплачиваются такие путевые расходы и предоставляется такое время проезда, на которые он или она имели бы право в случае проезда к месту отпуска на родину.

m) В связи с отпуском на родину, разрешенным имеющим на то право сотрудникам, работающим в местах службы, в которых отпуск на родину положен один раз в 12 или 24 месяца, может быть разрешен проезд в иную страну, нежели страна их гражданства, по соображениям безопасности на условиях, установленном Генеральным директором.

Добавление GСпециальные условия организации поездки при назначении на службу, изменении места службы, проезде к месту учебы, отпуске на родину, посещении семьи и репатриации

г) В качестве альтернативы условиям организации поездки, описанным в пунктах (d)-(j) выше, применительно к разрешенной поездке при назначении на службу, изменении места службы, проезде к месту учебы, отпуске на родину, посещении семьи и репатриации сотрудник может просить о выплате суммы, эквивалентной 75 процентам стоимости полного тарифа проезда экономическим классом самой дешевой авиакомпании, осуществляющей регулярные рейсы по самому прямому и экономичному маршруту между ближайшим к месту отправления аэропортом и местом назначения. Для детей, имеющих право на билеты по студенческому или молодежному тарифу, единовременная выплата составляет 75 процентов от применимого сниженного тарифа. Сотрудник, избравший такие условия, волен организовывать свою поездку по собственному усмотрению без какого-либо ограничения в выборе туристического агентства или вида транспорта, маршрута и условий поездки. Считается, что такие условия покрывают все прочие выплаты, связанные с конкретной поездкой, включая любой проезд наземным транспортом. Выбирая такой вариант, сотрудники соглашаются с тем, что они отказываются от всех других выплат в отношении поездки, предусмотренных в правилах о персонале, и лишаются права на любые дополнительные выплаты на транспорт, остановки в пути для отдыха, путевые расходы при прибытии и отъезде, расходы по оплате за перевес сопровождаемого багажа и транспортировку несопровождаемого груза и прочие побочные расходы. В случае поездки в связи с назначением и репатриацией сотрудники в соответствии с добавлением H к правилам о персонале имеют право, соответственно, на несопровождаемый багаж или перевозку имущества. Положения добавления D к правилам о персонале применяются к сотрудникам в том случае, если их поездка осуществляется по самому прямому маршруту от разрешенных мест отправления к разрешенным местам назначения и обратно. Сумма единовременной выплаты в связи с проездом к месту учебы и обратно для детей, обучающихся за пределами родины сотрудника, не должна превышать суммы такой единовременной выплаты при проезде до аэропорта, находящегося ближе всего к установленному месту отпуска на родине, или обратно. В связи с поездкой в отпуск на родину сотрудник должен представить доказательство того, что он/она, а также члены семьи, имеющие на то право, провели не менее семи календарных дней подряд, исключая время в пути в рамках разрешенной поездки, в стране, разрешенной для проведения отпуска на родине. Сотруднику может быть предложено представить доказательство того, что он/она, а также члены семьи, имеющие на то право, провели по крайней мере 14 дней в стране, разрешенной [для проведения отпуска на родине или] для посещения семьи, и в месте службы применительно к поездкам в связи с учебой.