



**Организация Объединенных
Наций по промышленному
развитию**

Distr.: General
4 May 2009

Russian
Original: English

Совет по промышленному развитию

Тридцать шестая сессия

Вена, 23-26 июня 2009 года

Пункт 12 предварительной повестки дня

**Вопросы персонала, включая новое соглашение
о социальном обеспечении**

Вопросы персонала

Доклад Генерального директора

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

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Ход работы по вопросам, связанным с персоналом	1-5	3
II. Изменения в общей системе	6-18	4
III. Вопросы, касающиеся правил о персонале	19-30	5
IV. Представленность Руководящего органа ЮНИДО в Комитете по пенсиям персонала ЮНИДО	31-32	8
V. Меры, которые надлежит принять Совету	33	8

Приложения

I. Таблица I к положениям о персонале – Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала	9
II. Ставки надбавок на иждивенцев для сотрудников категории специалистов и выше	10

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

V.09-83288 (R)



III.	Размеры субсидии на образование и специальной субсидии на образование	12
IV.	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	13
V.	Добавление А к правилам о персонале – Надбавки на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания в Вене, вступившие в силу 1 ноября 2007 года	14
VI.	Добавление А к правилам о персонале - Надбавки на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания в Вене, вступившие в силу 1 января 2008 года	15
VII.	Добавление Е к правилам о персонале – Субсидия на образование	16
VIII.	Добавление G к правилам о персонале – Официальные поездки	21
IX.	Правило о персонале 103.10 – Срочные контракты.	22
X.	Правило о персонале 104.04 – Обмен и переводы между организациями	23

I. Ход работы по вопросам, связанным с персоналом

1. Со времени выхода предыдущего доклада (IDB.35/13 от 3 октября 2008 года) было произведено 25 назначений сотрудников категории специалистов и выше. Одиннадцать назначений или 44 процента от общего числа были произведены от стран, входящих в список А; шесть назначений или 24 процента от общего числа касались постов на местах. С начала осуществления с 1 апреля 2006 года политики мобильности на местах число сотрудников категории специалистов, работающих в отделениях на местах, увеличилось с 36 до 61 или на 69 процентов.

2. После проведения детальных обсуждений с представителями персонала были утверждены два бюллетеня и одна административная инструкция¹ по вопросам, имеющим существенное значение для работы Организации. Они касаются следующих областей: а) управления сотрудниками, назначенными на должности в отделениях ЮНИДО на местах в качестве сотрудников по промышленному развитию, б) учета гендерной проблематики и с) комплексной политики классификации должностей. Цель нового подхода в отношении сотрудников, назначенных на должности в отделениях на местах, заключается в том, чтобы на практике реализовать принцип предоставления услуг ЮНИДО в качестве "Единой ЮНИДО" и стимулировать, в рамках имеющихся ресурсов, более эффективную программную и оперативную связь между Центральными учреждениями и отделениями на местах. В Бюллетене Генерального директора по вопросам учета гендерной проблематики излагается общая политика учета гендерной проблематики в рамках программ и в сфере управления людскими ресурсами, а в комплексной политике классификации должностей предусматривается общая основа и детальные процедуры классификации должностей.

3. Исполнительный совет ЮНИДО² также принял ряд широкомасштабных решений, направленных на содействие карьерному росту сотрудников категории общего обслуживания, на основе рекомендаций, вынесенных целевой группой, рассматривавшей соответствующие вопросы, такие как карьерный рост и нынешний уровень использования ресурсов категории общего обслуживания.

4. Генеральный директор также продолжил практику встреч с новыми сотрудниками, в ходе которых он объяснял им, чего он от них ожидает. Сектор управления людскими ресурсами также ввел практику встреч с новыми сотрудниками на начальном этапе их карьеры в Организации. Эти встречи имеют целью обеспечить своевременное рассмотрение вопросов, касающихся новых сотрудников, что должно помочь им быстрее влиться в коллектив и вносить вклад в цели Организации.

5. Объявления о вакансиях на десять должностей для программы молодых специалистов (ПМС) публиковались в 23 национальных, региональных и международных газетах/журналах (из которых два издания были электронными). Цель состояла в том, что обеспечить широкий охват и привлечение непредставленных и недопредставленных стран. Было получено 1 248 заявлений. В короткий список вошли 503 кандидата, которым было

¹ См. [DGB\(M\).108](#) от 20 марта 2009 года, Management of staff members assigned to the field as Industrial Development Officers (IDOs); [DGB\(M\).110](#) от 21 апреля 2009 года, Policy on gender equality and the empowerment of women; UNIDO/PSM/HRM/AI.1 от 20 марта о классификации должностей сотрудников категории общего обслуживания и категории специалистов и выше.

² В состав которого входят начальник канцелярии и директор-управляющий, а председателем является Генеральный директор.

предложено пройти электронный тест, состоящий из общего экономического теста и специализированного теста по соответствующей отрасли. После этого процесса было отобрано 52 кандидата, которые были приглашены в Центральные учреждения для прохождения всестороннего процесса оценки, включающего письменный тест, изложения проблематики соответствующей отрасли перед сотрудниками категории специалистов, а также собеседование, единое упражнение для оценки способности работы в коллективе, организационных навыков и умения планировать и собеседование на предмет компетентности. В апреле и мае 2009 года проводится процесс оценки.

II. Изменения в общей системе

Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше

6. **Таблица I к положениям о персонале.** Шкала базовых/минимальных окладов была установлена Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в разделе I.H 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.

7. В своей резолюции 63/251 от 24 декабря 2008 года Генеральная Ассамблея утвердила введение с 1 января 2009 года пересмотренной шкалы базовых окладов сотрудников категории специалистов и выше. Новая шкала отражает включение 2,33 пункта множителя корректива по месту службы в ставки шкалы базовых окладов на основе принципа неизменности размера вознаграждения.

8. Увеличение ставок базовых/минимальных окладов на 2,33 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 2009 года, были уточнены с учетом изменения консолидированных индексов коррективов по месту службы.

9. Пересмотренная шкала базовых окладов сотрудников категории специалистов и выше, действующая с 1 января 2009 года, приведена в приложении I к настоящему документу.

10. Включение 2,33 процента корректива по месту службы в базовые оклады на основе принципа неизменности размера вознаграждения ранее приводило к некоторому увеличению размеров ряда элементов пособий, выплачиваемых имеющим на это право сотрудникам в связи с прекращением службы. Однако это увеличение не превышает объема, предусмотренного в текущем бюджете.

Ставки надбавок на иждивенцев для сотрудников категории специалистов и выше

11. **Приложение I к положениям о персонале.** Генеральная Ассамблея в своей резолюции 63/251 одобрила новую методологию и пересмотренные размеры надбавок на иждивенцев для сотрудников категории специалистов и

выше: пересмотренные размеры надбавок на детей, надбавок на детей-инвалидов и надбавок на иждивенцев второй ступени.

12. Согласно новой методологии надбавки на детей для сотрудников категории специалистов и выше установлены на едином общемировом уровне в размере 2 686 долл. США в год и пересматриваются КМГС каждые два года; эта сумма выплачивается в местной валюте по официальному обменному курсу Организации Объединенных Наций на момент осуществления выплаты. Для мест службы, в которых на момент выплаты пересмотренные суммы будут ниже сумм, выплачиваемых в настоящее время, Генеральная Ассамблея утвердила переходные меры на период до 1 января 2013 года, чтобы защитить сотрудников от резкого сокращения размеров надбавок.

13. Пересмотренный размер надбавки на детей-инвалидов установлен на уровне 5 372 долл. США в год, что в два раза больше общемировой единой надбавки на детей, а пересмотренный размер надбавки на иждивенцев второй ступени на уровне 940 долл. США в год представляет собой 35 процентов от общемирового единого размера надбавки на детей.

14. Пересмотренные размеры надбавок на иждивенцев для сотрудников категории специалистов и выше, вступившие в силу 1 января 2009 года, приведены в приложении II к настоящему документу. Пересмотренные размеры надбавок подчеркнуты. Действовавшие ранее размеры надбавок указаны в квадратных скобках.

15. Пересмотренные размеры надбавок для большинства имеющих на это право сотрудников ЮНИДО, в особенности для сотрудников, работающих в Австрии и в некоторых других местах службы, где используется твердая валюта, несколько ниже, чем размеры надбавок, действовавшие до 1 января 2009 года. Тем самым они не повлекли за собой никаких финансовых последствий. Увеличение надбавок на иждивенцев в некоторых отдельных случаях не превышает существующего объема бюджета.

Размеры субсидии на образование и специальной субсидии на образование

16. **Приложение II к положениям о персонале.** Генеральная Ассамблея в своей резолюции 63/251 также одобрила изменения в существующей системе субсидии на образование в 16 отдельных странах/валютных зонах, в которых выплачивалась эта субсидия.

17. В приложении III к настоящему документу приведены пересмотренные размеры субсидий (выделены подчеркиванием). Применявшиеся ранее размеры субсидий указаны в квадратных скобках.

18. Финансовые последствия одобренных изменений оцениваются приблизительно в 27 000 евро в рамках регулярного/оперативного бюджета на 2009 год и не превышают существующего объема бюджета.

III. Вопросы, касающиеся правил о персонале

Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания

19. **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".

20. После обследования наилучших условий службы в Вене, которое проводилось КМГС в ноябре 2007 года, цикл обязательной промежуточной корректировки шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания был перенесен на ноябрь 2008 года. После публикации изменения австрийского индекса потребительских цен (ИПЦ) за ноябрь 2008 года и определения надлежащей промежуточной корректировки, организации, размещенные в Венском международном центре, согласовали новую шкалу окладов сотрудников категории общего обслуживания, которая представляла собой увеличение на 1,33 процента по сравнению со шкалой, действовавшей с 1 апреля 2007 года.

21. Пересмотренная шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания, применяющаяся с 1 ноября 2008 года, приведена в приложении IV к настоящему документу.

22. Финансовые последствия в связи с применением пересмотренной шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания составили приблизительно 25 300 евро из регулярного бюджета, 5 900 евро из оперативного бюджета и 1 660 евро из средств Службы эксплуатации зданий (СЭЗ) за период с 1 ноября по 31 декабря 2008 года и 151 800 евро из регулярного бюджета, 35 400 евро из оперативного бюджета и 9 960 евро из средств СЭЗ за 2009 год. Общая сумма в размере 230 020 евро не превышает существующего объема бюджета.

Надбавки на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания в Вене

23. **Добавление А к правилам о персонале.** На основании обследования наилучших условий службы сотрудников категории общего обслуживания в Вене, проведенного в ноябре 2007 года, КМГС также рекомендовала пересмотренные размеры надбавок на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания в Вене. Эти размеры надбавок были приняты организациями, размещенными в Венском международном центре, с 1 ноября 2007 года; они приведены в приложении V к настоящему документу. Пересмотренные размеры надбавок подчеркнуты. Применявшиеся ранее размеры надбавок указаны в квадратных скобках.

24. Кроме того, с 1 января 2008 года Австрия ввела некоторые изменения к своей государственной системе пособий (*Familienbeihilfe*). В частности, она увеличила пособие для всех возрастов по категории "третий ребенок" и установила новые и более высокие пособия для всех возрастов по категории "четвертый и каждый дополнительный ребенок". В этой связи организации, размещенные в Венском международном центре, согласовали необходимые изменения к размерам надбавок на иждивенцев Организации Объединенных Наций для сотрудников категории общего обслуживания в Вене, которые вступили в силу с 1 января 2008 года; они приведены в приложении VI к настоящему документу. Пересмотренные размеры надбавок подчеркнуты. Применявшиеся ранее размеры надбавок указаны в квадратных скобках.

25. Финансовые последствия вышеуказанных изменений составили приблизительно 2 700 евро в год и не превышают существующего объема бюджета.

Субсидия на образование

26. **Добавление Е к правилам о персонале.** В соответствии с резолюцией 63/251 Генеральной Ассамблеи, в которой были утверждены изменения в существующей системе субсидии на образование в 16 отдельных странах/валютных зонах, были внесены корректировки в существующие размеры максимально допустимых расходов и в максимальные размеры компенсации, а также в единые ставки расходов на пансионное содержание в рамках применяемой ЮНИДО системы субсидии на образование. Новые размеры распространяются на имеющих на это право сотрудников применительно к школьному году по состоянию на 1 января 2009 года. Пересмотренный текст добавления Е к правилам о персонале приведен в приложении VII к настоящему документу. В новом тексте пересмотренные размеры подчеркнуты, а размеры, применявшиеся ранее, приведены в квадратных скобках.

Официальные поездки

27. **Добавление Г к правилам о персонале.** В текст пункта г) добавления, в котором излагаются особые условия организации поездки при назначении на службу, изменении места службы, проезде к месту учебы, отпуске на родину, посещении семьи и репатриации внесены изменения, отражающие тот факт, что минимальный срок пребывания при посещении семьи составляет семь дней, не включая времени проезда (так же, как и в случае отпуска на родину), и что минимальный срок пребывания в месте службы в случае проезда к месту учебы составляет 14 календарных дней, не включая времени проезда.

28. Пересмотренный текст пункта (г) приведен в приложении VIII к настоящему документу.

Срочные контракты

29. **Правило о персонале 103.10.** В данное правило внесены изменения, отражающие особое условие службы для сотрудников, работающих в рамках программы молодых специалистов, согласно которому для сотрудников, назначенных в рамках ПМС, максимальный срок службы в рамках этой программы составляет три года. Пересмотренный текст правила 103.10 приведен в приложении IX к настоящему документу.

Перемещение сотрудников между организациями

30. **Правило о персонале 104.04.** В данное правило внесены изменения, отражающие принятие нового документа, регулирующего межучрежденческую мобильность сотрудников, - Соглашения о межучрежденческой мобильности, принятого вместо Межучрежденческого соглашения о переводе, прикомандировании и передаче сотрудников между организациями, применяющими Общую систему заработной платы и пособий Организации Объединенных Наций. Пересмотренный текст данного правила приведен в приложении X к настоящему документу.

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

31. В решении GC.1/Dec.37 Генеральная конференция признала положения Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и учредила Комитет по пенсиям персонала ЮНИДО. Комитет по пенсиям персонала ЮНИДО провел два совещания в 2008 году и два совещания в период с января по апрель 2009 года.

32. В решении GC.12/Dec.18 Конференция избрала двух членов и двух заместителей членов Комитета по пенсиям персонала ЮНИДО на двухгодичный период 2008-2009 годов. Совет, возможно, пожелает рекомендовать Конференции на ее тринадцатой сессии кандидатуры для избрания в состав Комитета на двухгодичный период 2010-2011 годов.

V. Меры, которые надлежит принять Совету

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

"Совет по промышленному развитию:

а) принимает к сведению информацию, содержащуюся в документе IDB.36/19;

б) принимает к сведению поправки, внесенные в соответствии с положением 13.3 положений о персонале в таблицу I и приложения I и II к положениям о персонале с целью привести их в соответствие с решением Генеральной Ассамблеи, изложенным в резолюции 63/251;

с) принимает далее к сведению поправку к добавлениям А, Е и G к правилам о персонале и к правилам 103.10 (b) и 104.04 правил о персонале;

д) рекомендует Генеральной конференции на ее тринадцатой сессии следующие кандидатуры для избрания двух членов и двух заместителей членов Комитета по пенсиям персонала ЮНИДО на двухгодичный период 2010-2011 годов.

Члены: (страна)

..... (страна)

Заместители членов: (страна)

..... (страна)".

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 2009 года

УРОВЕНЬ	СТУПЕНИ														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
Директор															
Д-2 Валовой оклад	145 112	148 187	151 322	154 540	157 757	160 974									
Чистый оклад (И)	107 176	109 267	111 359	113 451	115 542	117 633									
Чистый оклад (О)	98 461	100 226	101 985	103 737	105 486	107 225									
Главный сотрудник															
Д-1 Валовой оклад	132 609	135 310	138 006	140 707	143 409	146 107	148 809	151 578	154 402						
Чистый оклад (И)	98 674	100 511	102 344	104 181	106 018	107 853	109 690	111 526	113 361						
Чистый оклад (О)	91 206	92 802	94 394	95 982	97 568	99 150	100 725	102 300	103 870						
Старший сотрудник															
С-5 Валовой оклад	109 690	111 987	114 285	116 581	118 879	121 175	123 474	125 771	128 068	130 365	132 662	134 959	137 257		
Чистый оклад (И)	83 089	84 651	86 214	87 775	89 338	90 899	92 462	94 024	95 586	97 148	98 710	100 272	101 835		
Чистый оклад (О)	77 190	78 578	79 962	81 345	82 726	84 102	85 478	86 851	88 222	89 590	90 956	92 318	93 680		
Сотрудник первого класса															
С-4 Валовой оклад	89 982	92 075	94 168	96 261	98 356	100 475	102 694	104 909	107 126	109 340	111 559	113 774	115 991	118 209	120 426
Чистый оклад (И)	69 287	70 794	72 301	73 808	75 316	76 823	78 332	79 838	81 346	82 851	84 360	85 866	87 374	88 882	90 390
Чистый оклад (О)	64 521	65 894	67 266	68 634	70 002	71 369	72 735	74 098	75 460	76 822	78 181	79 540	80 898	82 254	83 609
Сотрудник второго класса															
С-3 Валовой оклад	73 546	75 483	77 424	79 358	81 299	83 235	85 172	87 113	89 050	90 988	92 928	94 863	96 803	98 739	100 716
Чистый оклад (И)	57 453	58 848	60 245	61 638	63 035	64 429	65 824	67 221	68 616	70 011	71 408	72 801	74 198	75 592	76 987
Чистый оклад (О)	53 629	54 912	56 198	57 480	58 765	60 046	61 328	62 614	63 895	65 178	66 457	67 737	69 014	70 294	71 573
Младший сотрудник															
С-2 Валовой оклад	59 908	61 643	63 375	65 110	66 843	68 575	70 310	72 039	73 775	75 510	77 242	78 978			
Чистый оклад (И)	47 634	48 883	50 130	51 379	52 627	53 874	55 123	56 368	57 618	58 867	60 114	61 364			
Чистый оклад (О)	44 679	45 812	46 941	48 073	49 202	50 334	51 484	52 630	53 782	54 930	56 076	57 227			
Помощник															
С-1 Валовой оклад	46 553	48 036	49 514	51 122	52 785	54 450	56 118	57 785	59 447	61 114					
Чистый оклад (И)	37 708	38 909	40 106	41 308	42 505	43 704	44 905	46 105	47 302	48 502					
Чистый оклад (О)	35 570	36 675	37 781	38 886	39 991	41 095	42 201	43 293	44 379	45 466					

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

Ставки надбавок на иждивенцев для сотрудников категории специалистов и выше

Положение 6.9

А. Сотрудники, ставки заработной платы которых указаны в таблице I настоящих положений, имеют право на получение следующих надбавок на иждивенцев:

(a) Надбавка на детей/надбавка на детей-инвалидов

Для сотрудников, получивших право на начисление этой надбавки до 1 января 2007 года.....1 936/3 872 долл. США в год

Для сотрудников, получивших право на начисление этой надбавки 1 января 2007 года или позднее..... 1 780/3 560 долл. США в год]

(b) Надбавка на иждивенцев второй ступени

Для сотрудников, получивших право на начисление этой надбавки до 1 января 2007 года 693 долл. США в год

Для сотрудников, получивших право на начисление этой надбавки 1 января 2007 года или позднее 637 долл. США в год]

i) Надбавка в размере [1 936/1 780] 2 686 долл. США в год на каждого ребенка, находящегося у сотрудника на иждивении, кроме тех случаев, когда надбавка не выплачивается на первого ребенка, находящегося на иждивении, если у сотрудника нет супруги (супруга), находящейся (находящегося) на иждивении, и в этом случае данный сотрудник имеет право на налогообложение по ставке, применимой к имеющим иждивенцев сотрудникам по таблице III в соответствии с подпунктом (i) положения 6.8(a). Если установлено, что находящийся на иждивении ребенок имеет физические недостатки или нервно-психические расстройства постоянного или, как предполагается, длительного характера, размер надбавки составляет [3 872/3 560] 5 372 долл. США. Если сотрудник не имеет на иждивении супруги (супруга) и имеет право на ставку налогообложения для имеющих иждивенцев сотрудников из-за такого ребенка, то на такого ребенка выплачивается надбавка в размере [1 936/1 780] 2 686 долл. США.

ii) Если данный сотрудник не имеет на иждивении супруги (супруга), то выплачивается единовременная ежегодная надбавка в размере [693/637] 940 долл. США в год на находящегося на иждивении сотрудника родителя, брата или сестры. Сумма любой из этих надбавок, выплачиваемая в местной валюте, не должна быть меньше суммы эквивалента в местной валюте долларовой суммы в момент установления или последнего пересмотра этой надбавки.

В. Если оба супруга являются сотрудниками, то один из них может просить о начислении надбавки на детей-иждивенцев в соответствии с пунктом (i) выше, причем в этом случае второй из супругов может просить о начислении надбавки, если он имеет на это право, только на основании пункта (ii) выше.

С. В целях избежания дублирования надбавок, а также в целях обеспечения равенства между сотрудниками, получающими надбавки на иждивенцев на основании применимых законов в виде государственных субсидий, и

сотрудниками, не получающими такие надбавки на иждивенцев, Генеральный директор устанавливает условия, согласно которым надбавка на ребенка, предусмотренная в пункте А i) выше, выплачивается только в том случае, если размер надбавок на иждивенцев, которые сотрудник или его супруг/супруга получают на основании применимых законов, меньше, чем такая надбавка на иждивенцев.

Приложение III

Размеры субсидии на образование и специальной субсидии на образование

Положение 6.10 (а)

Размеры субсидии на образование для каждого ребенка на учебный год составляют 75 процентов от первых [18 048] 19 311 долл. США ([34 598] 39 096 долл. США за посещение учебного заведения в Соединенных Штатах Америки) компенсируемых расходов на образование, но не превышают максимальной суммы в размере [13 536] 14 484 долл. США ([25 959] 29 322 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] 5 483 долл. США ([8 109] 8 666 долл. США в Соединенных Штатах) плюс 75 процентов допустимой стоимости обучения, составляющей до [18 048] 19 311 долл. США ([34 598] 39 096 долл. США в Соединенных Штатах) в год при максимальном пособии в размере [18 771] 19 967 долл. США ([34 058] 37 988 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 [18 048] 19 311 долл. США ([34 598] 39 096 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 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 ноября 2008 года

	СТУПЕНИ											
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII*
O-1 Валовой оклад	26 504	27 376	28 247	29 119	30 003	30 909	31 816	32 723	33 630	34 536	35 443	36 350
Зачит. для пенсии валовой	26 112	26 983	27 855	28 726	29 597	30 469	31 340	32 212	33 083	33 955	34 826	35 697
Чистый	21 002	21 673	22 344	23 015	23 686	24 357	25 028	25 699	26 370	27 041	27 712	28 383
O-2 Валовой оклад	30 834	31 882	32 931	33 980	35 028	36 077	37 126	38 174	39 223	40 272	41 320	42 369
Зачит. для пенсии валовой	30 396	31 404	32 412	33 419	34 427	35 435	36 443	37 451	38 458	39 466	40 474	41 482
Чистый	24 301	25 077	25 853	26 629	27 405	28 181	28 957	29 733	30 509	31 285	32 061	32 837
O-3 Валовой оклад	35 984	37 200	38 416	39 632	40 849	42 065	43 281	44 497	45 800	47 104	48 409	49 713
Зачит. для пенсии валовой	35 345	36 514	37 683	38 852	40 021	41 190	42 358	43 527	44 696	45 908	47 124	48 341
Чистый	28 112	29 012	29 912	30 812	31 712	32 612	33 512	34 412	35 312	36 212	37 112	38 012
O-4 Валовой оклад	41 949	43 357	44 783	46 293	47 803	49 313	50 823	52 333	53 843	55 354	56 864	58 374
Зачит. для пенсии валовой	41 078	42 431	43 784	45 151	46 559	47 968	49 376	50 784	52 192	53 600	55 008	56 416
Чистый	32 526	33 568	34 610	35 652	36 694	37 736	38 778	39 820	40 862	41 904	42 946	43 988
O-5 Валовой оклад	49 165	50 910	52 655	54 400	56 145	57 890	59 635	61 380	63 125	64 870	66 614	68 359
Зачит. для пенсии валовой	47 830	49 457	51 084	52 711	54 338	55 965	57 592	59 219	60 846	62 473	64 100	65 727
Чистый	37 634	38 838	40 042	41 246	42 450	43 654	44 858	46 062	47 266	48 470	49 674	50 878
O-6 Валовой оклад	57 732	59 749	61 767	63 784	65 801	67 819	69 836	71 854	73 871	75 888	77 906	79 923
Зачит. для пенсии валовой	55 818	57 699	59 580	61 461	63 342	65 223	67 104	68 985	70 866	72 747	74 628	76 509
Чистый	43 545	44 937	46 329	47 721	49 113	50 505	51 897	53 289	54 681	56 073	57 465	58 857
O-7 Валовой оклад	67 638	69 975	72 313	74 651	76 988	79 326	81 664	84 001	86 339	88 677	91 014	93 352
Зачит. для пенсии валовой	65 054	67 236	69 574	71 912	74 249	76 587	78 925	81 262	83 600	85 938	88 275	90 613
Чистый	50 380	51 993	53 606	55 219	56 832	58 445	60 058	61 671	63 284	64 897	66 510	68 123

* Ступень в связи с продолжительным сроком службы.

Приложение V

Добавление А (продолжение)

Надбавки на иждивенцев:

Ребенок, находящийся на иждивении	Пересмотренные надбавки, вступившие в силу 1 ноября 2007 года (евро нетто в год)		
	1-й ребенок	2-й ребенок	3-й и каждый следующий ребенок
Младше 3 лет	<u>2 323</u>	<u>2 477</u>	<u>2 629</u>
3 года и старше	<u>2 404</u>	<u>2 564</u>	<u>2 717</u>
10 лет и старше	<u>2 629</u>	<u>2 783</u>	<u>2 935</u>
19 лет и старше	<u>2 891</u>	<u>3 044</u>	<u>3 197</u>
Супруг (супруга), находящийся (находящаяся) на иждивении			<u>597 евро в год</u>
Дополнительная надбавка за первого ребенка одинокого, овдовевшего, разведенного родителя или родителя, раздельно живущего по решению суда			<u>494 евро в год</u>
[Для сотрудников, получивших право на начисление этой надбавки до 1 августа 2002 года			398 евро в год
Для сотрудников, получивших право на начисление этой надбавки 1 августа 2002 года или позднее			364 евро в год]
Иждивенец второй ступени			174 евро в год

Надбавка на иждивенцев второй ступени (находящихся на иждивении родителей, брата или сестры) была отменена с 1 июля 1981 года. Однако выплата этой надбавки будет продолжаться для сотрудников, получавших эту надбавку до 1 июля 1981 года и имеющих на это право.

Приложение VI

Добавление А (продолжение)

Надбавки на иждивенцев:

[Ребенок, находящийся на иждивении]	Евро нетто в год]		
	[1-й ребенок	2-й ребенок	3-й и каждый следующий ребенок]
[Младше 3 лет	2 323	2 477	2 629]
[3 года и старше	2 404	2 564	2 717]
[10 лет и старше	2 629	2 783	2 935]
[19 лет и старше	2 891	3 044	3 197]

Пересмотренные надбавки, вступившие в силу 1 января 2008 года (евро нетто в год)

<u>Ребенок, находящийся на иждивении</u>	<u>1-й ребенок</u>	<u>2-й ребенок</u>	<u>3-й ребенок</u>	<u>4-й и каждый следующий ребенок</u>
<u>Младше 3 лет</u>	<u>2 323</u>	<u>2 477</u>	<u>2 743</u>	<u>2 924</u>
<u>3 года и старше</u>	<u>2 404</u>	<u>2 564</u>	<u>2 831</u>	<u>3 011</u>
<u>10 лет и старше</u>	<u>2 629</u>	<u>2 783</u>	<u>3 049</u>	<u>3 229</u>
<u>19 лет и старше</u>	<u>2 891</u>	<u>3 044</u>	<u>3 311</u>	<u>3 491</u>

Супруг (супруга), находящийся (находящаяся) на иждивении	597 евро в год
Дополнительная надбавка за первого ребенка одинокого, овдовевшего, разведенного родителя или родителя, раздельно живущего по решению суда	494 евро в год
Иждивенец второй ступени	174 евро в год

Надбавка на иждивенцев второй ступени (находящихся на иждивении родителей, брата или сестры) была отменена с 1 июля 1981 года. Однако выплата этой надбавки будет продолжаться для сотрудников, получавших эту надбавку до 1 июля 1981 года и имеющих на это право.

Приложение VII

Добавление Е

Субсидия на образование

Определения

а) Для целей положений правила 106.17, правила 206.16 и настоящего добавления:

- i) "ребенок" означает ребенка сотрудника, получающего от сотрудника основную и постоянную помощь. Под "ребенком-инвалидом" понимается ребенок, который не может, в силу инвалидности физического или психического характера, посещать обычное учебное заведение и поэтому нуждается в специальном обучении или подготовке для полной интеграции в общество или, хотя и посещает обычное учебное заведение, нуждается в специальном обучении или подготовке для оказания ему или ей помощи в преодолении инвалидности;
- ii) "родина" означает страну, куда сотрудник выезжает в отпуск в соответствии с правилом 107.03 или 207.02. Если оба родителя являются сотрудниками, имеющими право на такой отпуск, то "родина" означает страну, в которую выезжает в отпуск любой из родителей;
- iii) "место службы" означает страну или район в пределах пригородного сообщения, независимо от национальных границ, где работает сотрудник.

Выплата субсидии

б) 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:
 - А) если заведение обеспечивает пансион (питание и проживание) для ребенка - 75 процентов расходов на обучение и пансионное содержание, составляющих до [18 048] 19 311 долл. США в год ([34 598] 39 096 долл. США в Соединенных Штатах), причем максимальный размер субсидии составляет [13 536] 14 484 долл. США ([25 949] 29 322 долл. США в Соединенных Штатах) в год;
 - В) если заведение не обеспечивает пансион - [3 490] 3 655 долл. США ([5 406] 5 777 долл. США в Соединенных Штатах) плюс 75 процентов расходов на обучение, составляющих до [13 395] 14 439 долл. США ([27 391] 31 393 долл. США в Соединенных Штатах) в год, причем максимальный размер субсидии составляет [13 536] 14 484 долл. США ([25 949] 29 322 долл. США в Соединенных Штатах) в год.
- ii) В случае посещения учебного заведения в месте службы:

А) размер субсидии составляет 75 процентов расходов на обучение, составляющих до [18 048] 19 311 долл. США ([34 598] 39 096 долл. США в Соединенных Штатах) в год, причем максимальный размер субсидии составляет [13 536] 14 484 долл. США ([25 949] 29 322 долл. США в Соединенных Штатах) в год;

В) 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) субсидия на образование выплачивается начиная с учебного года, начинающегося после достижения ребенком пятилетнего возраста, либо в год достижения ребенком пятилетнего возраста при условии, что это происходит в первой половине учебного года;

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] 5 483 долл. США ([8 109] 8 666 долл. США в Соединенных Штатах) плюс 75 процентов допустимой стоимости обучения, составляющей до [18 048] 19 311 долл. США ([34 598] 39 096 долл. США в Соединенных Штатах) в год, причем максимальный размер субсидии составляет [18 771] 19 967 долл. США ([34 058] 37 988 долл. США в Соединенных Штатах) в год.

с) "Расходы на образование", о которых говорится в пункте (b) выше, определяются как затраты, понесенные в связи с зачислением, регистрацией, обучением, приобретением необходимых учебников, посещением дополнительных обязательных курсов и в связи с деятельностью, непосредственно касающейся школьной программы и расписания занятий, экзаменов и получением дипломов, но не приобретения школьно-письменных принадлежностей, оборудования или школьной формы, страхования, прохождения медицинских обследований, пожертвований и выплат или любых других добровольных сборов. Они могут включать расходы на школьные обеды и расходы на ежедневный коллективный проезд до школы, когда эти услуги обеспечиваются школой или на базе школы и когда эти расходы включаются в плату за обучение ребенка.

d) Субсидия не выплачивается на детей:

i) посещающих детские сады;

ii) посещающих в месте службы бесплатные школы или школы, взимающие лишь номинальную плату за обучение;

iii) обучающихся на заочных курсах, за исключением тех, которые, по мнению Генерального директора, являются наилучшей возможной альтернативой дневного обучения в таких школах, которых нет в месте службы;

iv) берущих частные уроки, за исключением уроков по изучению родного языка в местах службы, в которых нет удовлетворительных возможностей для изучения этого языка, в школе по изучению языка страны места службы, как того требует местная школа в качестве предварительного

условия для зачисления ребенка в класс, соответствующий уровню, на котором ребенок обучался ранее, и в качестве дополнительных уроков к обычной школьной программе обучения для получения специальной подготовки по предмету, преподаваемому в школе, или любому дополнительному школьному предмету, не включенному в школьную программу, но требуемому для последующего образования ребенка;

v) проходящих профессиональную подготовку или обучение ремеслу, которые не относятся к дневному обучению или в ходе которых ребенок получает вознаграждение за свой труд.

e) Субсидия выплачивается до конца учебного года, в котором ребенок заканчивает четырехлетний курс обучения после завершения среднего образования, даже если степень получена после третьего года. Субсидия обычно не выплачивается после окончания учебного года, в котором ребенок достигает возраста 25 лет. Если образование ребенка прерывается не менее чем на один учебный год вследствие воинской повинности, болезни или других не зависящих от него обстоятельств, период выплаты субсидии продлевается с учетом срока перерыва.

f) Если период посещения учебного заведения составляет менее двух третей учебного года, субсидия за этот учебный год составляет такую часть подлежащей выплате субсидии, какую период посещения составляет от полного учебного года.

g) Если срок службы сотрудников не охватывает полный учебный год, субсидия за этот учебный год обычно составляет такую часть подлежащей выплате субсидии, какую срок службы составляет от полного учебного года.

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 [13 536] 14 484 долл. США ([25 949] 29 322 долл. США в Соединенных Штатах) будет регулярно публиковаться и обновляться.

Авансы в счет субсидии на образование

i) Сотрудники, которые имеют право на субсидию на образование своих детей и которые должны в начале учебного года полностью или частично внести плату за обучение в школе, могут обратиться с просьбой о предоставлении аванса в счет полагающейся субсидии на образование. Любой разрешенный аванс будет считаться подлежащим взысканию с сотрудника до тех пор, пока от него не поступит документальное подтверждение о его праве на получение субсидии или пока аванс не будет возвращен.

Проезд

j) Сотрудник, которому в соответствии с вышеуказанными подпунктами (b)(i) или (b)(ii)(B) выплачивается субсидия на образование его или ее ребенка, обучающегося в учебном заведении, имеет право на компенсацию

путевых расходов ребенка, связанных с его проездом от учебного заведения до места службы и обратно, каждый учебный год, причем:

- i) такие путевые расходы не оплачиваются, если просьбы о поездке необоснованны либо с точки зрения времени от отношению к другим разрешенным поездкам сотрудника или членов его или ее семьи, имеющих право на возмещение путевых расходов, либо из-за несоответствия между продолжительностью визитов и связанными с ними расходами;
- ii) если период посещения учебного заведения составляет менее двух третей учебного года или если срок службы сотрудника не покрывает две трети учебного года, путевые расходы обычно не оплачиваются;
- iii) транспортные расходы не должны превышать стоимости проезда между родиной сотрудника и его местом службы.

k) В случае, если сотрудники работают в установленных местах службы, в которых отсутствуют подходящие учебные заведения для обучения детей на языке или в соответствии с культурной традицией, предпочитаемой сотрудником, такие путевые расходы могут оплачиваться дважды в год, в котором сотрудникам не предоставляется отпуск на родину.

Заявления

l) Заявление на получение субсидии на образование представляется в письменном виде и сопровождается подтверждающими документами, удовлетворяющими Генерального директора.

Специальная субсидия на образование детей-инвалидов

m) Специальная субсидия на образование детей-инвалидов выплачивается сотрудникам всех категорий, независимо от того, служат ли они у себя на родине, при условии, что они имеют назначение на один год или более или завершили один год непрерывной службы.

n) Размер субсидии составляет 100 процентов от фактически понесенных допустимых расходов на образование, причем максимальный размер субсидии составляет [18 048] 19 311 долл. США ([34 598] 39 096 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 [18 048] 19 311 долл. США ([34 598] 39 096 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 [18 048] 19 311 долл. США ([34 598] 39 096 долл. США в Соединенных Штатах) в год.

о) Если ребенок не может посещать обычное учебное заведение, то субсидия рассчитывается на основе календарного года, а если ребенок посещает обычное учебное заведение с дневным обучением и проходит при этом специальное обучение или подготовку, то субсидия рассчитывается на основе учебного года. Субсидия выплачивается на каждого ребенка-инвалида с той даты, когда возникает необходимость в специальном обучении или подготовке, до конца соответственно учебного или календарного года, в котором ребенок достигает возраста 25 лет. В исключительных случаях этот возрастной предел может быть увеличен до конца соответственно учебного или календарного года, в котором ребенок достигает возраста 28 лет.

р) Если период службы сотрудника не охватывает полный учебный или календарный год, то размер субсидии составляет такую часть годовой субсидии, какую срок службы составляет от полного учебного или календарного года.

Приложение VIII

Добавление G

Специальные 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 и посещением семьи 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/посещения семьи. Применительно к поездкам в связи с учебой [Сотруднику] 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 посещения семьи и] в месте службы [применительно к поездкам в связи с учебой].

Приложение IX

Правило 103.10

Срочные контракты

a) Без изменений.

b) Срочный контракт не предполагает продления или преобразования в контракт иного вида. В интересах программной деятельности Организации и при условии удовлетворительной работы и наличия средств в бюджете срочные контракты обычно продлеваются сроком на три года. Продление срочных контрактов свыше обычного срока в три года на срок максимум до пяти лет возможно в порядке исключения на условиях, установленных Генеральным директором. В отношении сотрудников, назначенных в рамках программы молодых специалистов, срок в три года представляет собой максимальную продолжительность работы в рамках этой программы.

c) Без изменений.

Испытательный срок

d) Без изменений.

e) Без изменений.

Приложение X

Правило 104.04

Обмен [передача, прикомандирование] и переводы между организациями

а) Генеральный директор может производить обмен сотрудниками и/или переводить [передавать услуги] сотрудника с другой Организацией/другой Организации, участвующей в общей системе Организации Объединенных Наций, при том условии, что такой обмен или перевод [передача] никоим образом не ущемляет прав сотрудника и не влечет за собой уменьшения причитающихся ему выплат в соответствии с его документом о назначении в Организацию.

[b) Генеральный директор может разрешить прикомандирование или перевод сотрудника в другую Организацию, участвующую в общей системе Организации Объединенных Наций.]

[c)] (b) Обмен [передача, прикомандирование] и переводы между организациями, о которых идет речь в пункте [пунктах] а) [и b)] выше регулируются положениями Соглашения о межучрежденческой мобильности [Межучрежденческого соглашения о переводе, прикомандировании и передаче сотрудников между организациями, применяющими Общую систему заработной платы и пособий Организации Объединенных Наций.]