



1 January 2005

Бюллетень Генерального секретаря

Поправки к Правилам о персонале серии 100 (ST/SGB/2002/1)

Генеральный секретарь в соответствии с положениями 12.2, 12.3 и 12.4 Положений о персонале и правилом 112.2(а) Правил о персонале настоящим вносит поправки в Правила о персонале серии 100, опубликованные в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2002/1. Текст поправок прилагается к настоящему бюллетеню.

Раздел 1

Цель

1.1 В текст правил о персонале, которые перечислены ниже, вносятся поправки по причинам, указанным ниже для каждого правила:

а) в правило 105.1(с) «Ежегодные отпуска» вносится временная поправка для установления нового цикла ежегодных отпусков — с 1 апреля по 31 марта, который начнется 1 апреля 2005 года;

б) в правило 106.2(е) «Отпуск по болезни» вносится поправка, с тем чтобы уточнить, что отпуск по болезни в ходе ежегодного отпуска может быть утвержден только в том случае, если период болезни превышает пять рабочих дней подряд;

с) в пункт 107.1(с) «Официальные поездки сотрудников» вносится поправка, с тем чтобы уточнить, что при прекращении службы сотрудника Организация оплатит его путевые расходы до места отпуска на родину, если сотрудник имеет назначение на испытательный срок или на срок не менее двух лет или если он проработал без перерыва не менее двух лет;

д) в правило 110.4(д) «Надлежащая процедура» вносится поправка для отражения того, что вопросы, касающиеся финансовой ответственности за грубую халатность, будут рассматриваться объединенным дисциплинарным комитетом согласно правилу 110.5 с внесенной в него поправкой, и для уточнения того, что последующие апелляции подаются непосредственно в Административный трибунал Организации Объединенных Наций;

е) в правило 110.5 «Объединенные дисциплинарные комитеты» вносится поправка путем добавления нового пункта (с) для включения вопросов, касающихся финансовой ответственности за грубую халатность, которые вхо-



дят в компетенцию Объединенного дисциплинарного комитета в Центральных учреждениях;

f) в правило 110.6 «Состав объединенных дисциплинарных комитетов» вносится поправка путем добавления нового пункта (i) для указания того, что в тех случаях, когда испрашивается консультативное заключение Объединенного дисциплинарного комитета в Центральных учреждениях по вопросу, касающемуся финансовой ответственности за грубую халатность, уровень должностей членов, входящих в состав коллегии, должен быть не ниже уровня должности сотрудника, о финансовой ответственности которого может идти речь;

g) в правило 110.7 «Порядок работы объединенного дисциплинарного комитета» в пункт (d) вносится поправка для обеспечения согласованности с правилом 110.4 с внесенной в него поправкой во исполнение решения, принятого Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 57/307 от 15 апреля 2003 года, и добавляется новый пункт (e) для указания того, что Управление по правовым вопросам участвует в качестве консультанта в рассмотрении вопросов, касающихся финансовой ответственности за грубую халатность;

h) в правило 112.3 «Финансовая ответственность» вносится поправка для уточнения того, что сотрудники несут ответственность за финансовый ущерб, причиненный в результате грубой халатности, и для обеспечения согласованности с формулировкой других поправок, необходимых для установления факта и степени финансовой ответственности сотрудников за финансовый ущерб, понесенный Организацией.

1.2 Для включения в изданный бюллетень ST/SGB/2002/1 к настоящему прилагаются новые страницы, содержащие поправки к Правилам о персонале и изменения в Положениях о персонале и в приложениях к ним, а также в добавлениях к Правилам о персонале.

Раздел 2

Заключительные положения

2.1 Если не указано иное, все поправки, включенные в настоящий бюллетень, вступают в силу 1 января 2005 года.

2.2 Настоящим отменяются следующие бюллетени:

- ST/SGB/2004/14, озаглавленный «Поправки к правилам 110.4, 110.5, 110.6, 110.7, 112.3, 212.2 и 312.2 Правил о персонале»
- ST/SGB/2004/16, озаглавленный «Цикл ежегодных отпусков».

(Подпись) Кофи А. Аннан
Генеральный секретарь

Устав Организации Объединенных Наций

Положения, касающиеся службы персонала

Статья 8

Организация Объединенных Наций не устанавливает никаких ограничений в отношении права мужчин и женщин участвовать в любом качестве и на равных условиях в ее главных и вспомогательных органах.

Статья 97

Секретариат состоит из Генерального секретаря и такого персонала, который может потребоваться для Организации. Генеральный секретарь назначается Генеральной Ассамблеей по рекомендации Совета Безопасности. Генеральный секретарь является главным административным должностным лицом Организации.

Статья 100

1. При исполнении своих обязанностей Генеральный секретарь и персонал Секретариата не должны запрашивать или получать указания от какого бы то ни было правительства или власти, посторонней для Организации. Они должны воздерживаться от любых действий, которые могли бы отразиться на их положении как международных должностных лиц, ответственных только перед Организацией.

2. Каждый Член Организации обязуется уважать строго международный характер обязанностей Генерального секретаря и персонала Секретариата и не пытаться оказывать на них влияние при исполнении ими своих обязанностей.

Статья 101

1. Персонал Секретариата назначается Генеральным секретарем, согласно правилам, устанавливаемым Генеральной Ассамблеей.

2. Надлежащий персонал выделяется для постоянной работы в Экономический и Социальный Совет, в Совет по Опекe и, по мере надобности, в другие органы Организации. Этот персонал составляет часть Секретариата.

3. При приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе.

Статья 105

1. Организация Объединенных Наций пользуется на территории каждого из своих Членов такими привилегиями и иммунитетами, которые необходимы для достижения ее целей.

2. Представители Членов Организации и ее должностные лица также пользуются привилегиями и иммунитетами, которые необходимы для само-

стоятельного выполнения ими своих функций, связанных с деятельностью Организации.

3. Генеральная Ассамблея может делать рекомендации для определения деталей применения пунктов 1 и 2 настоящей статьи, а также может предлагать Членам Организации конвенции для этой цели.

* * *

Генеральная Ассамблея установила Положения о персонале Организации Объединенных Наций в соответствии со статьей 101 Устава в резолюции 590 (VI) от 2 февраля 1952 года и впоследствии вносила в них поправки в резолюциях 781 (VIII) и 782 (VIII) от 9 декабря 1953 года, резолюции 882 (IX) от 14 декабря 1954 года, резолюции 887 (IX) от 17 декабря 1954 года, резолюции 974 (X) от 15 декабря 1955 года, резолюции 1095 (XI) от 27 февраля 1957 года, резолюциях 1225 (XII) и 1234 (XII) от 14 декабря 1957 года, резолюции 1295 (XIII) от 5 декабря 1958 года, резолюции 1658 (XVI) от 28 ноября 1961 года, резолюции 1730 (XVI) от 20 декабря 1961 года, резолюции 1929 (XVIII) от 11 декабря 1963 года, резолюции 2050 (XX) от 13 декабря 1965 года, резолюции 2121 (XX) от 21 декабря 1965 года, резолюции 2369 (XXII) от 19 декабря 1967 года, резолюциях 2481 (XXIII) и 2485 (XXIII) от 21 декабря 1968 года, резолюции 2742 (XXV) от 17 декабря 1970 года, резолюции 2888 (XXVI) от 21 декабря 1971 года, резолюции 2990 (XXVII) от 15 декабря 1972 года, резолюции 3008 (XXVII) от 18 декабря 1972 года, резолюции 3194 (XXVIII) от 18 декабря 1973 года, резолюциях 3353 (XXIX) и 3358 В (XXIX) от 18 декабря 1974 года, резолюции 31/141 В от 17 декабря 1976 года, резолюции 32/200 и решении 32/450 В от 21 декабря 1977 года, резолюции 33/119 от 19 декабря 1978 года, решении 33/433 от 20 декабря 1978 года, резолюции 35/214 от 17 декабря 1980 года, решении 36/459 от 18 декабря 1981 года, резолюции 37/126 от 17 декабря 1982 года, резолюции 37/235 С от 21 декабря 1982 года, резолюции 39/69 от 13 декабря 1984 года, резолюциях 39/236 и 39/245 от 18 декабря 1984 года, решении 40/467 от 18 декабря 1985 года, резолюциях 41/207 и 41/209 от 11 декабря 1986 года, резолюциях 42/221 и 42/225 от 21 декабря 1987 года, резолюции 43/226 от 21 декабря 1988 года, резолюции 44/185 от 19 декабря 1989 года, резолюции 44/198 от 21 декабря 1989 года, резолюциях 45/241 и 45/251 от 21 декабря 1990 года, резолюции 45/259 от 3 мая 1991 года, резолюции 46/191 от 20 декабря 1991 года, резолюции 47/216 от 12 марта 1993 года, резолюции 47/226 от 30 апреля 1993 года, резолюциях 48/224 и 48/225 от 23 декабря 1993 года, резолюциях 49/222 и 49/223 от 23 декабря 1994 года, резолюции 49/241 от 6 апреля 1995 года, резолюции 51/216 от 18 декабря 1996 года, резолюции 52/252 от 8 сентября 1998 года, резолюции 53/209 от 18 декабря 1998 года, резолюции 53/221 от 7 апреля 1999 года, резолюции 54/238 и решении 54/460 от 23 декабря 1999 года, резолюции 55/223 от 23 декабря 2000 года, резолюции 55/258 от 14 июня 2001 года, резолюции 56/244 от 24 декабря 2001 года, резолюции 57/285 от 20 декабря 2002 года, резолюции 57/307 от 15 апреля 2003 года и резолюции 57/310 от 18 июня 2003 года; резолюции 58/285 от 8 апреля 2004 года и резолюции 59/268 от 23 декабря 2004 года.

Статья V

Ежегодные и специальные отпуска

Положение 5.1

Сотрудникам предоставляется надлежащий ежегодный отпуск.

Положение 5.2

В исключительных случаях Генеральным секретарем может быть разрешен специальный отпуск.

Положение 5.3

Каждые два года имеющим на то право сотрудникам предоставляется отпуск на родину. Однако сотрудникам, работающим в установленных местах службы с очень трудными условиями для жизни и работы и имеющим право на отпуск на родину, такой отпуск предоставляется каждые 12 месяцев. Сотрудники, родиной которых является либо страна их официального места службы, либо страна их обычного местожительства при нахождении на службе Организации Объединенных Наций, не имеют права на отпуск на родину.

Глава V

Ежегодные и специальные отпуска

Правило 105.1

Ежегодные отпуска

а) Сотрудникам начисляется ежегодный отпуск с сохранением полного содержания из расчета шести недель в год с учетом положений пункта (f) ниже и правила 105.2(с). Отпуск не начисляется за то время, в течение которого сотрудник получает компенсацию, эквивалентную окладу и надбавкам, согласно правилу 106.4.

б) i) Ежегодный отпуск можно брать по целым дням и по половине дня;

ii) отпуск можно брать лишь с соответствующего разрешения. Если сотрудник отсутствует на работе без разрешения, то за период отсутствия без разрешения выплата оклада и надбавок не производится. Однако, если по мнению Генерального секретаря сотрудник отсутствовал по не зависящим от него причинам и имеет накопленный ежегодный отпуск, период отсутствия на работе будет вычтен из этого отпуска;

iii) все вопросы, связанные с отпуском, решаются с учетом интересов службы, которые могут потребовать, чтобы сотрудник брал отпуск в период, установленный Генеральным секретарем. По возможности должны учитываться личные обстоятельства и пожелания сотрудника.

с) Ежегодный отпуск может накапливаться, но с условием, что не более 12 недель такого отпуска переносятся на период после 1 апреля каждого года или другой даты, которая может быть установлена Генеральным секретарем для конкретного места службы. Однако по окончании службы в миссии (указанной с этой целью Генеральным секретарем) любое накопление ежегодного отпуска, которое в противном случае утрачивалось бы в течение службы в миссии или двух последующих месяцев, может быть использовано для покрытия всего разрешенного периода послемиссионного отпуска или его части. Право на любой такой отпуск, не использованное в течение четырех месяцев после отбытия из района миссии, считается утраченным.

д) (Отменено)

е) Сотрудникам в исключительных случаях может авансом предоставляться ежегодный отпуск продолжительностью не более двух недель при условии, что срок их службы будет продолжаться дольше периода, необходимого для накопления предоставленного авансом отпуска.

ф) Генеральный секретарь определяет условия, на которых ежегодный отпуск может предоставляться сотрудникам, набранным специально для работы в миссии из общего района миссии, и доводит эти условия до сведения персонала. Эти условия устанавливаются с должным учетом местной практики в районе соответствующей миссии.

Правило 105.2

Специальные отпуска

а) i) Специальные отпуска могут предоставляться для проведения исследовательской или научной работы в интересах Организации Объединенных

Отпуск по болезни в ходе ежегодного отпуска

е) Если болезнь продолжительностью более пяти рабочих дней подряд приходится на период нахождения сотрудника в ежегодном отпуске, включая отпуск на родину, то отпуск по болезни может быть утвержден при представлении соответствующей медицинской справки.

Обязанности сотрудников

ф) Сотрудники обязаны как можно скорее информировать своего начальника о неявке на работу вследствие болезни или травмы. Они должны как можно скорее представлять любые медицинские справки или медицинские заключения, требуемые в соответствии с условиями, которые устанавливаются Генеральным секретарем.

г) Сотруднику может быть предложено в любое время представить медицинскую справку о состоянии своего здоровья или пройти медицинский осмотр в Медицинской службе Организации Объединенных Наций или у практикующего врача, указанного начальником Медицинской службы. Если, по мнению начальника Медицинской службы, состояние здоровья сотрудника отрицательно сказывается на его способности выполнять свои функции, то сотруднику может быть предписано не выходить на работу и предложено обратиться за помощью к практикующему врачу, имеющему должную квалификацию. Сотрудник обязан своевременно выполнить любые предписания или предложения согласно данному правилу.

h) Сотрудник обязан немедленно извещать врача Организации Объединенных Наций о всех случаях инфекционного заболевания в его или ее семье и о любом карантине, затрагивающем его или ее семью. В таком случае или при возникновении каких-либо иных обстоятельств, которые могут повлиять на здоровье других людей, начальник Медицинской службы принимает решение о возможном освобождении сотрудника от работы. В этом случае сотрудник получает в полном размере оклад и другие выплаты, причитающиеся ему за период разрешенного отсутствия на работе.

i) В течение отпуска по болезни сотрудник не имеет права покидать район своего места службы, не получив предварительно разрешения Генерального секретаря.

Пересмотр решений в связи с отпуском по болезни

j) В тех случаях, когда сотруднику отказано в дальнейшем отпуске по болезни или в праве на его неиспользованную часть, поскольку Генеральный секретарь считает, что сотрудник может вернуться к выполнению служебных обязанностей, а сотрудник оспаривает это решение, данный вопрос по просьбе сотрудника передается независимому практикующему врачу, приемлемому как для начальника Медицинской службы, так и для сотрудника, либо медицинской комиссии.

к) В состав медицинской комиссии входят следующие члены:

i) практикующий врач, выбранный сотрудником;

- ii) начальник Медицинской службы Организации Объединенных Наций или практикующий врач, назначенный начальником Медицинской службы;
- iii) третий практикующий врач, который назначается с согласия двух других членов комиссии и который не работает в Медицинской службе Организации Объединенных Наций.

Правило 106.3

Отпуск по беременности и родам

a) Сотрудница имеет право на отпуск по беременности и родам в соответствии со следующими положениями:

- i) общая продолжительность отпуска составляет 16 недель с даты его предоставления, за тем исключением, которое предусмотрено в подпункте (iii) ниже;
- ii) отпуск предоставляется за шесть недель до предполагаемой даты родов по предъявлении справки от официально практикующего врача или акушерки, имеющей соответствующую квалификацию, с указанием предполагаемой даты родов. Однако по просьбе сотрудницы и по предъявлении справки от официально практикующего врача или акушерки, имеющей соответствующую квалификацию, в которой подтверждается, что сотрудница может продолжить работу, ей может быть предоставлен отпуск менее чем за шесть недель, но, как правило, не менее чем за две недели до предполагаемой даты родов. Дородовой отпуск продолжается до фактической даты родов;
- iii) послеродовой отпуск продолжается в течение периода, равного разнице между 16 неделями и фактической продолжительностью дородового отпуска, но не менее 10 недель. Однако сотруднице по ее просьбе может быть разрешено вернуться на работу по истечении не менее шести недель после родов;
- iv) сотруднице предоставляется отпуск по беременности и родам с полной оплатой за весь период ее отсутствия в соответствии с подпунктами (ii) и (iii) выше.

b) Когда оба супруга являются сотрудниками Организации Объединенных Наций, неиспользованная часть отпуска по беременности и родам, на получение которой мать имеет право согласно пункту (a) выше, может быть использована отцом ребенка как отпуск по уходу за детьми для отцов на условиях, определенных Генеральным секретарем. В качестве альтернативного варианта отпуск по уходу за детьми для отцов может предоставляться в счет ежегодного отпуска отца.

c) Как правило, отпуск по болезни не предоставляется в связи с родами, за исключением тех случаев, когда возникают серьезные осложнения.

d) (Отменено)

e) Ежегодный отпуск начисляется в течение периода отпуска по беременности и родам.

f) (Отменено)

Правило 106.4**Компенсация в случае смерти, увечья или болезни в связи с выполнением служебных обязанностей**

Сотрудники имеют право на компенсацию в случае смерти, увечья или болезни в связи с выполнением служебных обязанностей от имени Организации Объединенных Наций в соответствии с правилами, изложенными в добавлении D к настоящим Правилам.

Правило 106.5**Компенсация в случае утраты или повреждения личных вещей в связи с выполнением служебных обязанностей**

Сотрудники имеют право, в таких пределах и на таких условиях, которые установлены Генеральным секретарем, на разумную компенсацию в случае утраты или повреждения их личных вещей, если установлено, что такая утрата или повреждение непосредственно связаны с выполнением служебных обязанностей от имени Организации Объединенных Наций.

Правило 106.6**Медицинское страхование**

Сотрудникам может быть предложено принять участие в плане медицинского страхования Организации Объединенных Наций на условиях, определяемых Генеральным секретарем.

Статья VII

Путевые расходы и расходы на полный переезд

Положение 7.1

С учетом условий и определений, установленных Генеральным секретарем, Организация Объединенных Наций в соответствующих случаях оплачивает путевые расходы сотрудников, их супруг/супругов и детей-иждивенцев.

Положение 7.2

С учетом условий и определений, установленных Генеральным секретарем, Организация Объединенных Наций оплачивает расходы на полный переезд сотрудников.

Глава VII

Путевые расходы и расходы на полный переезд

Правило 107.1

Официальные поездки сотрудников

а) В соответствии с условиями, изложенными в настоящих Правилах, Организация Объединенных Наций оплачивает путевые расходы сотрудников в следующих случаях:

- i) при первоначальном назначении, если считается, что сотрудники набраны на международной основе в соответствии с правилом 104.7;
- ii) при поездках в служебные командировки;
- iii) при изменении официального места службы, как это определено в правиле 101.5;
- iv) при поездке в отпуск на родину, в соответствии с положениями правила 105.3;
- v) при поездке для посещения семьи, в соответствии с положениями пункта (b) ниже;
- vi) при прекращении службы, как оно определено статьей IX Положений о персонале и главой IX Правил о персонале (и в соответствии с положениями пункта (c) ниже);
- vii) в связи с поездкой, разрешенной по медицинским соображениям или соображениям безопасности и защиты, или в других надлежащих случаях, когда, по мнению Генерального секретаря, имеются веские основания для оплаты таких расходов.

б) В соответствии с подпунктом (v) пункта (a) выше и условиями, устанавливаемыми Генеральным секретарем, Организация Объединенных Наций оплачивает путевые расходы сотрудника в связи с его или ее поездкой для посещения соответствующих членов своей семьи в месте найма, в месте отпуска на родину или прежнем месте службы в тех случаях, когда в течение предшествовавших 12 месяцев никто из соответствующих членов семьи не находился в месте службы после проезда за счет Организации Объединенных Наций, не считая проезда к месту учебы и обратно. Путевые расходы при поездке для посещения семьи могут оплачиваться:

- i) сотрудникам, которые считаются набранными на международной основе в соответствии с правилом 104.7, при условии, что они проходят службу и проживают за пределами своей родины, и
- ii) сотрудникам, которые считаются набранными на местной основе в соответствии с правилом 104.6, когда они назначены для работы в составе миссии за пределами своего исходного места службы.

Поездка для посещения семьи может быть разрешена один раз каждый год, на который не приходится отпуск сотрудника на родину, за исключением соответствующих сотрудников, работающих в установленных местах службы, на которые распространяются особые условия.

с) В соответствии с подпунктом (vi) пункта (а) выше Организация Объединенных Наций оплачивает путевые расходы сотрудников до места найма. Однако если сотрудники назначены на испытательный срок или на срок не менее двух лет либо проработали без перерыва не менее двух лет, Организация Объединенных Наций оплачивает путевые расходы сотрудников до места, которое считается их родиной для целей отпуска на родину в соответствии с правилом 105.3. Если при прекращении службы сотрудник пожелает поехать в какое-либо другое место, то путевые расходы, оплачиваемые Организацией Объединенных Наций, не должны превышать максимальной суммы, подлежащей выплате при возвращении к месту найма или к месту отпуска на родину.

Правило 107.2

Официальные поездки членов семьи — постоянные отделения

а) С учетом условий, изложенных в настоящих Правилах, Организация Объединенных Наций оплачивает, при работе сотрудника в одном из постоянных отделений, путевые расходы имеющих соответствующее право членов семьи сотрудника в следующих случаях:

- i) при первоначальном назначении сотрудника, который в соответствии с положениями правила 104.7 считается набранным на международной основе, при условии, что речь идет о назначении сроком на один год или на больший срок или о назначении на испытательный срок, а также если Генеральный секретарь имеет основание ожидать, что этот сотрудник проработает более шести месяцев после даты начала поездки членов семьи;
- ii) после того, как сотрудник проработал без перерыва не менее одного года, и если Генеральный секретарь имеет основание ожидать, что этот сотрудник проработает более шести месяцев после даты начала поездки членов семьи;
- iii) при изменении официального места службы, если Генеральный секретарь имеет основание ожидать, что сотрудник проработает на новом месте службы более шести месяцев после даты начала поездки членов семьи;
- iv) при поездке в отпуск на родину, в соответствии с положениями правила 105.3;
- v) при прекращении службы, при условии, что сотрудник имел назначение сроком на один год или более или что сотрудник проработал без перерыва не менее одного года;
- vi) при поездках, утвержденных в связи с учебой ребенка сотрудника;
- vii) при поездках, разрешенных по медицинским соображениям или по соображениям безопасности и защиты, или в других надлежащих случаях, когда, по мнению Генерального секретаря, имеются веские основания для оплаты таких расходов;
- viii) при поездке супруги/супруга к месту службы вместо поездки сотрудника для посещения семьи в соответствии с правилом 107.1(a)(v) — на тех же условиях, что указаны в правиле 107.1(b).

vii) увольнение со службы с уведомлением либо без уведомления или с компенсацией либо без компенсации, независимо от правила 109.3;

viii) увольнение в дисциплинарном порядке.

b) По смыслу настоящего правила в качестве дисциплинарных не рассматриваются следующие меры:

i) замечание, сделанное в письменной или устной форме вышестоящим сотрудником;

ii) взыскание денежной задолженности перед Организацией;

iii) отстранение от работы в соответствии с правилом 110.2.

Правило 110.4

Надлежащая процедура

a) Никакие дисциплинарные процедуры не могут быть осуществлены в отношении сотрудника, если он или она не были уведомлены о выдвинутых против него или нее обвинениях, а также о праве просить помощи в его или ее защите у другого сотрудника или вышедшего на пенсию сотрудника и если ему или ей не была в разумных пределах предоставлена возможность ответить на эти обвинения.

b) Ни к одному из сотрудников не применяются дисциплинарные меры до тех пор, пока вопрос не направлен в объединенный дисциплинарный комитет для получения рекомендации относительно того, какие меры, если они уместны, следует принять, за исключением следующих случаев, когда такой рекомендации не требуется:

i) если по взаимному согласию заинтересованного сотрудника и Генерального секретаря можно отказать от обращения в объединенный дисциплинарный комитет;

ii) при увольнении в дисциплинарном порядке, решение о котором принимает Генеральный секретарь в случаях, когда тяжесть проступка оправдывает немедленное увольнение со службы.

c) В случаях увольнения в дисциплинарном порядке, решение о котором принимается без предварительного обращения по данному делу в объединенный дисциплинарный комитет в соответствии с пунктом (b)(i) и (ii), заинтересованный сотрудник или бывший сотрудник может в течение двух месяцев после получения письменного уведомления об этой мере просить, чтобы эта мера была рассмотрена таким комитетом. Подача такой просьбы не влечет за собой приостановки применения данной меры. После получения рекомендации комитета Генеральный секретарь в кратчайший срок решает вопрос о том, какие меры следует принять в этом отношении. Апелляция в отношении такого решения не может подаваться в Объединенную апелляционную коллегия.

d) Апелляция в отношении дисциплинарной меры, рассмотренной объединенным дисциплинарным комитетом в соответствии с пунктом (b) или (c), или в связи с финансовой ответственностью за грубую халатность в соответствии с правилом 110.5, подается непосредственно в Административный трибунал Организации Объединенных Наций.

Правило 110.5

Объединенные дисциплинарные комитеты

a) Учреждается постоянный объединенный дисциплинарный комитет, который консультирует Генерального секретаря по его или ее просьбе по дисциплинарным вопросам в Центральных учреждениях; аналогичные постоянные комитеты могут учреждаться в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве, Отделении Организации Объединенных Наций в Вене и таких других отделениях, которые могут быть определены Генеральным секретарем.

b) Генеральный секретарь может также учреждать специальные объединенные дисциплинарные комитеты в этих или других местах службы для рассмотрения конкретного дела или ряда дел или может задействовать альтернативную процедуру, которая отвечает требованиям обеспечения надлежащей процедуры в местах службы или миссиях, где нет официально учрежденного органа представителей персонала.

c) Объединенный дисциплинарный комитет в Центральных учреждениях консультирует также Генерального секретаря по его просьбе по вопросам, касающимся финансовой ответственности за грубую халатность.

Правило 110.6

Состав объединенных дисциплинарных комитетов

a) Каждый постоянный объединенный дисциплинарный комитет состоит из:

- i) председателей, назначаемых Генеральным секретарем после консультаций с органом или органами представителей персонала в том месте службы, в котором учрежден комитет;
- ii) членов, назначаемых Генеральным секретарем;
- iii) членов, избираемых персоналом в том месте службы, где учреждается комитет.

b) При необходимости в любое время в их состав могут быть включены дополнительные члены, отобранные таким порядком, какой указан в пункте (a).

c) Председатели и члены объединенного дисциплинарного комитета назначаются или избираются на два года, могут быть назначены или избраны повторно и имеют полномочия до тех пор, пока не будут назначены или избраны замещающие их члены, при условии, что в течение всего этого времени они являются сотрудниками в том месте службы, где учрежден данный комитет.

d) Председатель может быть выведен из состава объединенного дисциплинарного комитета Генеральным секретарем после консультации с органом или органами представителей персонала в том месте службы, где учрежден комитет. Назначенные Генеральным секретарем члены могут быть им или ею

отозваны. Избранные персоналом члены могут быть отозваны большинством голосов сотрудников в том месте службы, где учрежден комитет, в результате голосования, проводимого по инициативе любого органа представителей персонала в этом месте службы.

e) Генеральный секретарь в консультации с органом или органами представителей персонала в том месте, где учрежден объединенный дисциплинарный комитет, назначает председателя комитета из состава коллегии председателей.

f) Для рассмотрения каждого дела председатель комитета учреждает коллегию объединенного дисциплинарного комитета в следующем составе:

- i) председатель коллегии;
- ii) один член из числа членов, назначаемых Генеральным секретарем;
- iii) один член из числа членов, избираемых персоналом.

Председатель комитета по просьбе той или иной стороны может отстранить председателя или любого члена коллегии от рассмотрения конкретного дела, если, по мнению председателя комитета, это решение оправдано с учетом связи этого члена коллегии с сотрудником, дело которого должно быть рассмотрено, или какого-либо возможного конфликта интересов. Председатель комитета может также освободить от рассмотрения конкретного дела любого члена коллегии по его просьбе.

g) В состав специальных объединенных дисциплинарных комитетов входят:

i) в местах службы, где есть официально учрежденный орган или органы представителей персонала, состав специальных объединенных дисциплинарных комитетов, определяемый Генеральным секретарем или уполномоченным им или ею должностным лицом, аналогичен составу постоянных объединенных дисциплинарных комитетов, однако вместо членов, избираемых персоналом, в него могут входить члены, назначаемые персоналом. Если в течение установленного Генеральным секретарем периода не будет произведено назначений, уполномоченное должностное лицо может произвести назначения после консультаций с органом или органами представителей персонала;

ii) в местах службы или в миссиях, где нет официально учрежденного органа представителей персонала, руководитель отделения или миссии, уведомив об этом Генерального секретаря, назначает коллегию из состава сотрудников, работающих в данном месте службы, для расследования заявлений и вынесения, в случае необходимости, рекомендаций о дисциплинарных мерах, которые следует применить. Члены коллегии выбираются таким образом, чтобы обеспечить уважение прав всех сторон.

h) Любое дело, касающееся сотрудника, работающего в месте службы, где учрежден постоянный объединенный дисциплинарный комитет, передается на рассмотрение этого комитета, если Генеральный секретарь не считает, что существуют веские основания для передачи этого дела на рассмотрение постоянного комитета в другом месте службы или на рассмотрение специального комитета в том же или другом месте службы.

i) Если испрашивается консультативное заключение Объединенного дисциплинарного комитета в Центральных учреждениях по вопросу, касающемуся финансовой ответственности за грубую халатность, уровень должностей членов, входящих в состав коллегии, должен быть не ниже уровня должности сотрудника, о финансовой ответственности которого может идти речь.

Правило 110.7

Порядок работы объединенного дисциплинарного комитета

a) При рассмотрении дела объединенный дисциплинарный комитет действует с максимальной оперативностью и прилагает все усилия к тому, чтобы представить свою рекомендацию Генеральному секретарю в течение четырех недель после передачи этого дела на его рассмотрение.

b) Обычно процедура рассмотрения дел в объединенном дисциплинарном комитете ограничивается первоначальным письменным изложением дела, а также краткими заявлениями и ответными заявлениями, которые могут быть сделаны устно или письменно, но безотлагательно. Если комитет считает, что ему необходимы показания заинтересованного сотрудника или других свидетелей, он может по своему собственному усмотрению получить такие показания в письменном виде, в виде устного изложения непосредственно перед комитетом, одним из его членов или другим сотрудником, выступающим в качестве доверенного лица, либо по телефону или с использованием других средств связи.

c) Каждый постоянный объединенный дисциплинарный комитет принимает свои собственные правила процедуры, которые должны быть совместимы с настоящими Правилами о персонале и с любыми действующими административными инструкциями, а также с требованиями соблюдения надлежащей процедуры. Специальный комитет применяет правила процедуры объединенного дисциплинарного комитета Центральных учреждений, исключение составляют другие такие правила, которые он будет применять согласно своему решению в соответствии с требованиями соблюдения надлежащей процедуры.

d) Объединенный дисциплинарный комитет позволяет сотруднику организовать за свой счет изложение его или ее дела в комитете адвокатом в том месте службы, где учрежден комитет.

e) Представитель Управления по правовым вопросам участвует в качестве консультанта в работе Объединенного дисциплинарного комитета в Центральных учреждениях на основе *ex officio* в случае, когда запрашивается консультативное заключение Комитета по вопросу, касающемуся финансовой ответственности за грубую халатность.

Статья XI Апелляции

Положение 11.1

Генеральный секретарь учреждает административный механизм с участием персонала, который будет консультировать его или ее в случае любого обжалования сотрудниками административных решений как нарушающих условия их назначения, включая любые соответствующие положения и правила.

Положение 11.2

Административный трибунал Организации Объединенных Наций в соответствии с условиями, предусмотренными в его статуте, рассматривает заявления сотрудников о нарушении условий их назначения, включая любые соответствующие положения и правила, и выносит свои решения по этим заявлениям.

Глава XI

Объединенные апелляционные советы

Правило 111.1

Учреждение

а) Объединенные апелляционные советы учреждаются в Нью-Йорке, Женеве, Вене и Найроби и в таких других местах службы, которые могут быть определены Генеральным секретарем, с целью рассмотрения апелляций, подаваемых в соответствии с положением 11.1 Положений о персонале, и представления Генеральному секретарю рекомендаций относительно таких апелляций.

б) Каждый объединенный апелляционный совет состоит из:

i) председателей, назначаемых Генеральным секретарем из числа кандидатур, представленных объединенным механизмом персонала и администрации в отношении органа или органов представителей персонала в месте службы, в котором учрежден совет;

ii) членов, назначаемых Генеральным секретарем;

iii) равного числа членов, избираемых путем голосования сотрудниками, на которых распространяется компетенция совета.

Число председателей и членов каждого совета определяется Генеральным секретарем по рекомендации объединенных органов персонала и администрации в отношении органа или органов представителей персонала в месте службы, в котором учрежден совет.

с) Председатели и члены объединенного апелляционного совета назначаются или избираются на два года, могут быть назначены или избраны повторно и имеют полномочия до тех пор, пока не будут назначены или избраны замещающие их члены.

д) Председатель может быть выведен из состава совета Генеральным секретарем по рекомендации объединенных органов персонала и администрации в отношении органа или органов представителей персонала в месте службы, в котором учрежден совет. Назначенные Генеральным секретарем члены могут быть им отозваны. Избранные персоналом члены могут быть отозваны большинством голосов персонала, на который распространяется компетенция соответствующего совета, в результате голосования, проводимого по инициативе любого органа представителей персонала в месте службы, в котором учрежден совет.

е) Каждый совет устанавливает свои собственные правила процедуры, в которых конкретно устанавливается порядок избрания председательствующего и, где это необходимо, любых заместителей председательствующего из числа председателей.

ф) Каждый объединенный апелляционный совет может большинством голосов всех его председателей и членов рекомендовать Генеральному секретарю внести изменения в настоящую главу Правил о персонале.

г) Секретариат каждого объединенного апелляционного совета состоит из секретаря и таких других сотрудников, какие могут потребоваться для его надлежащего функционирования.

Статья XII

Общие положения

Положение 12.1

Настоящие Положения могут быть дополнены или изменены Генеральной Ассамблеей без ущерба для приобретенных сотрудниками прав.

Положение 12.2

Такие правила о персонале и поправки, какие Генеральный секретарь может издавать в порядке проведения в жизнь настоящих Положений, носят временный характер, пока не будут удовлетворены требования положений 12.3 и 12.4 ниже.

Положение 12.3

Полный текст временных правил о персонале и поправок ежегодно представляется Генеральной Ассамблее. В случае, если Ассамблея считает временное правило и/или поправку несовместимыми со смыслом и целью Положений, она может распорядиться об аннулировании или изменении этого правила и/или поправки.

Положение 12.4

Временные правила и поправки, представленные Генеральным секретарем в его докладе, с учетом таких изменений и/или исключений, о которых может распорядиться Генеральная Ассамблея, полностью вступают в силу и вводятся в действие с 1 января года, следующего за годом представления доклада Ассамблее.

Положение 12.5

Правила о персонале не являются основанием для появления приобретенных прав по смыслу положения 12.1, пока они носят временный характер.

Глава XII

Общие положения

Правило 112.1 **Грамматический род**

В тексте настоящих Правил на французском языке ссылки на сотрудников, сформулированные в мужском роде, применяются к сотрудникам обоих полов за исключением случаев, когда это явно невозможно по контексту.

Правило 112.2 **Поправки к Правилам о персонале и исключения из этих Правил**

а) При условии соблюдения положений 12.1, 12.2, 12.3, 12.4 и 12.5 Генеральный секретарь может вносить в настоящие Правила поправки, не противоречащие Положениям о персонале.

б) Исключения из Правил о персонале могут делаться Генеральным секретарем при условии, что такие исключения не противоречат никакому положению о персонале или другому решению Генеральной Ассамблеи, а также при условии, что они согласованы с сотрудником, которого они непосредственно касаются, и, по мнению Генерального секретаря, не наносят ущерба интересам какого-либо другого сотрудника или группы сотрудников.

Правило 112.3 **Финансовая ответственность**

С любого сотрудника может быть взыскан в пользу Организации Объединенных Наций частично или полностью любой финансовый ущерб, который понесла Организация Объединенных Наций в результате грубой халатности этого сотрудника или нарушения им или ею какого-либо положения, правила или административной инструкции.

Правило 112.4 **Страхование гражданской ответственности**

В соответствии с резолюцией 22 E(I) Генеральной Ассамблеи от 13 февраля 1946 года сотрудники, которые владеют и управляют автомашинами, должны быть застрахованы на случай гражданской ответственности за нанесенный ущерб и на случай нанесения ущерба собственности на сумму, достаточную для страхования их от исков, предъявляемых в связи с нанесением телесных повреждений другим лицам или смертью других лиц или в связи с причинением ущерба собственности других лиц автомашинами сотрудников.

Правило 112.5 **Бенефициары сотрудника**

а) При назначении на службу каждый сотрудник в письменном виде назначает бенефициара или бенефициаров по форме, установленной Генеральным секретарем. Сотрудник обязан уведомлять Генерального секретаря о любом аннулировании или изменении бенефициаров.

b) В случае смерти сотрудника все причитающиеся сотруднику средства выплачиваются назначенному им или ею бенефициару или бенефициарам с учетом Правил о персонале и Положений Объединенного пенсионного фонда персонала. После такой выплаты Организация Объединенных Наций не несет никакой ответственности ни за какую сумму, выплаченную таким образом.

c) Если назначенный бенефициар умер раньше или если бенефициар не был назначен либо это назначение было аннулировано, то сумма, причитающаяся сотруднику после его смерти, зачисляется в его или ее наследственное имущество.

Правило 112.6

(Отменено)

Правило 112.7

Права собственности

Все права, включая право собственности, авторское право и патентные права, возникшие при выполнении сотрудниками любой работы в порядке исполнения служебных обязанностей, принадлежат Организации Объединенных Наций.

Правило 112.8

Дата вступления в силу и аутентичность текстов правил

Если не предусмотрено иное и с обязательным соблюдением положений 12.1, 12.2, 12.4 и 12.5, правила 101.1-112.8 в том виде, в каком они изложены в настоящем издании (ST/SGB/2002/1), вступают в силу с 1 января 2002 года. Тексты этих правил на английском и французском языках являются в равной степени аутентичными.

Приложения к Положениям о персонале

Приложение I

Шкала окладов и соответствующие положения

1. Генеральный секретарь устанавливает оклад Администратора Программы развития Организации Объединенных Наций и оклады сотрудников Организации Объединенных Наций, работающих на должностях категории директоров и выше, в размерах, утверждаемых Генеральной Ассамблеей, причем на эти оклады распространяется план налогообложения персонала, предусмотренный в положении 3.3 Положений о персонале, и коррективы по месту службы, где они применяются. При удовлетворении прочим условиям они получают надбавки, обычно начисляемые сотрудникам. С 1 января 1998 года Администратор получает валовой оклад в размере 175 344 долл. США в год.
2. Генеральный секретарь полномочен на основе соответствующих подтверждающих документов и/или данных производить дополнительные выплаты сотрудникам Организации Объединенных Наций, работающим на должностях категории директоров и выше, для компенсации таких специальных расходов, которые могут быть в разумных размерах произведены в интересах Организации при исполнении обязанностей, возложенных на них Генеральным секретарем. Аналогичные дополнительные выплаты в схожих обстоятельствах могут производиться руководителем подразделений за пределами Централных учреждений. Максимальная общая сумма таких выплат определяется Генеральной Ассамблеей в бюджете по программам.
3. За исключением случаев, предусмотренных в пункте 5 настоящего приложения, для сотрудников категории специалистов и выше действует шкала окладов и шкалы коррективов по месту службы, содержащиеся в настоящем приложении.
4. При условии удовлетворительной службы повышение окладов в пределах классов, предусматриваемое в пункте 3 настоящего приложения, производится ежегодно за тем исключением, что для любого повышения оклада выше ступени XI в классе младших сотрудников, ступени XIII в классе сотрудников второго класса, ступени XII в классе сотрудников первого класса, ступени X в классе старших сотрудников и ступени IV в классе главных сотрудников продолжительность службы на предыдущей ступени должна составлять два года. Для сотрудников, работающих на должностях, подлежащих географическому распределению, и имеющих надлежащие и подтвержденные знания второго официального языка Организации Объединенных Наций, Генеральный секретарь полномочен уменьшить период времени, необходимый для повышения оклада, соответственно до 10 и 20 месяцев.
5. Генеральный секретарь определяет ставки окладов, выплачиваемых персоналу, который привлекается только для краткосрочных миссий, конференций и других целей на короткие сроки, консультантам, персоналу полевой службы, а также экспертам по технической помощи.
6. Генеральный секретарь устанавливает шкалу окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий обычно на основе наилучших преобладающих условий службы в месте расположения соответствующего

отделения Организации Объединенных Наций при условии, что Генеральный секретарь, когда он или она считает это целесообразным, может устанавливать правила и пределы выплаты надбавки для нерезидентов тем сотрудникам категории общего обслуживания, которые набираются за пределами данного района. Валовое зачитываемое для пенсии вознаграждение таких сотрудников определяется в соответствии с методологией, изложенной в статье 54(а) Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, и указывается в шкалах окладов, применяемых для таких сотрудников.

7. Генеральный секретарь устанавливает правила, в соответствии с которыми сотрудникам категории общего обслуживания, прошедшим соответствующую проверку и подтвердившим владение двумя или более официальными языками, может выплачиваться надбавка за знание языков.

8. Для поддержания эквивалентного уровня жизни в различных отделениях Генеральный секретарь может корректировать размер базовых окладов, указанных в пунктах 1 и 3 настоящего приложения, посредством применения не зачитываемых для пенсии коррективов по месту службы, размеры которых определяются на основе сравнительной стоимости жизни, жизненного уровня и связанных с этим факторов в данном отделении по сравнению с Нью-Йорком. Такие коррективы по месту службы не подлежат обложению по плану налогообложения персонала.

9. За период несанкционированного отсутствия на работе, за исключением тех случаев, когда такое отсутствие имело место по не зависящим от сотрудника причинам или по медицинским причинам, подтвержденным соответствующей справкой, оклад сотрудникам не выплачивается.

**Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше, отражающая годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала
(В долл. США)**

Действует с 1 января 2005 года

| Уровень | Ступени | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | XIII | XIV | XV | |
| ЗГС | Валовой оклад | 189 952 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Чистый оклад (И) | 127 970 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Чистый оклад (О) | 115 166 | | | | | | | | | | | | | | |
| ПГС | Валовой оклад | 172 860 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Чистый оклад (И) | 117 373 | | | | | | | | | | | | | | |
| | Чистый оклад (О) | 106 285 | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | * | * | * | * | * | | | | | | | | | |
| 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 | | | | | | | | | |
| | | | | | * | * | * | * | * | | | | | | | |
| 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 | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | * | * | * | | | |
| 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 | | |
| | | | | | | | | | | | | | | * | * | * |
| 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 |
| | | | | | | | | | | | | | | | * | * |
| 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 |

106

1 января 2005 года

| Уровень | Ступени | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | XIII | XIV | XV | |
| | 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. |
| | | | | | | | | | | | | | | | | * |
| C-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 | | | |
| C-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.

* Обычный срок, необходимый для повышения оклада на одну ступень в пределах класса, составляет один год, за исключением отмеченных звездочкой ступеней, для повышения на которые требуется двухлетний срок службы на предыдущей ступени

Приложение II

Письмо о назначении

- a) В письме о назначении указывается:
 - i) что назначение подпадает под действие Положений о персонале и Правил о персонале, применяемых к данной категории назначений, и изменений, которые могут время от времени должным образом вноситься в эти положения и правила;
 - ii) характер назначения;
 - iii) день, когда сотрудник должен приступить к исполнению своих обязанностей;
 - iv) срок назначения, уведомление, необходимое для его прекращения, и испытательный срок, если таковой предусматривается;
 - v) категория, класс, начальный оклад и, если разрешено повышение оклада, шкала повышения оклада и максимальный оклад;
 - vi) все особые условия, которые могут быть применимы.
- b) Вместе с письмом о назначении сотруднику препровождается экземпляр Положений о персонале и Правил о персонале. Принимая назначение, сотрудник указывает, что он ознакомлен с условиями, излагаемыми в Положениях о персонале и Правилах о персонале, и что он согласен на эти условия.
- c) Письмо о назначении сотрудника на условиях прикомандирования с государственной службы, которое подписано сотрудником и Генеральным секретарем или от его имени, а также соответствующие подтверждающие документы, в которых излагаются условия прикомандирования, согласованные государством-членом и сотрудником, являются свидетельством наличия и действительности прикомандирования с государственной службы к Организации на период, указанный в письме о назначении.

Приложение IV

Субсидия на репатриацию

В принципе, субсидия на репатриацию выплачивается сотрудникам, которых Организация обязана репатриировать и которые на дату выхода в отставку проживают в силу своей службы в Организации Объединенных Наций за пределами страны, гражданами которой они являются. Однако субсидия на репатриацию не выплачивается сотруднику, увольняемому в дисциплинарном порядке. Сотрудники имеют право получить субсидию на репатриацию только в случае их переезда из страны их места службы. Подробные условия и определения, касающиеся права на субсидию и необходимого доказательства переезда, устанавливаются Генеральным секретарем.

| <i>Число лет непрерывной службы вне родины</i> | <i>Сотрудник, имеющий на иждивении на момент окончания службы супругу/супруга или ребенка</i> | <i>Сотрудник, не имеющий на иждивении на момент окончания службы супруги/супруга или ребенка</i> | |
|--|---|--|--------------------------------------|
| | <i>Недели валового оклада за вычетом отчислений по плану налогообложения персонала там, где это применимо</i> | <i>Категория специалистов и выше</i> | <i>Категория общего обслуживания</i> |
| 1 | 4 | 3 | 2 |
| 2 | 8 | 5 | 4 |
| 3 | 10 | 6 | 5 |
| 4 | 12 | 7 | 6 |
| 5 | 14 | 8 | 7 |
| 6 | 16 | 9 | 8 |
| 7 | 18 | 10 | 9 |
| 8 | 20 | 11 | 10 |
| 9 | 22 | 13 | 11 |
| 10 | 24 | 14 | 12 |
| 11 | 26 | 15 | 13 |
| 12 и более | 28 | 16 | 14 |

Добавления к Правилам о персонале

Добавление А

Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше и шкалы окладов и зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории полевой службы

Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше
(В долл. США)

Действует с 1 сентября 2004 года

| Уровень | Ступени | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | XIII | XIV | XV |
| Заместитель Генерального секретаря | | | | | | | | | | | | | | | |
| ЗГС | 246 944 | | | | | | | | | | | | | | |
| Помощник Генерального секретаря | | | | | | | | | | | | | | | |
| ПГС | 228 244 | | | | | | | | | | | | | | |
| Директор | | | | | | | | | | | | | | | |
| Д-2 | 189 791 | 194 106 | 198 418 | 202 727 | 207 040 | 211 351 | | | | | | | | | |
| Главный сотрудник | | | | | | | | | | | | | | | |
| Д-1 | 172 507 | 176 045 | 179 581 | 183 112 | 186 650 | 190 363 | 194 154 | 197 944 | 201 728 | | | | | | |
| Старший сотрудник | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | | |
| Сотрудник первого класса | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 |
| Сотрудник второго класса | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 |
| Младший сотрудник | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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 | | | |
| Помощник | | | | | | | | | | | | | | | |
| С-1 | 61 521 | 63 640 | 65 750 | 67 862 | 69 976 | 72 086 | 74 203 | 76 313 | 78 426 | 80 539 | | | | | |

112

1 января 2005 года

**Шкала окладов сотрудников категории полевой службы, отражающая годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала
(В долл. США)**

Действует с 1 января 2005 года

| Уровень | Ступени | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | XIII | XIV | XV | |
| ПС-7 | Валовой оклад | 85 652 | 87 859 | 90 069 | 92 413 | 94 758 | 97 106 | 99 456 | 101 798 | 104 148 | 106 494 | 108 840 | 111 192 | | | |
| | Чистый оклад (И) | 63 130 | 64 587 | 66 043 | 67 496 | 68 950 | 70 406 | 71 863 | 73 315 | 74 772 | 76 226 | 77 681 | 79 139 | | | |
| | Чистый оклад (О) | 58 794 | 60 132 | 61 466 | 62 801 | 64 132 | 65 407 | 66 802 | 68 133 | 69 468 | 70 800 | 72 095 | 73 375 | | | |
| ПС-6 | Валовой оклад | 70 280 | 72 306 | 74 336 | 76 361 | 78 385 | 80 415 | 82 442 | 84 476 | 86 500 | 88 526 | 90 590 | 92 747 | | | |
| | Чистый оклад (И) | 52 985 | 54 322 | 55 662 | 56 998 | 58 334 | 59 674 | 61 012 | 62 354 | 63 690 | 65 027 | 66 366 | 67 703 | | | |
| | Чистый оклад (О) | 49 454 | 50 684 | 51 918 | 53 147 | 54 375 | 55 607 | 56 837 | 58 071 | 59 297 | 60 525 | 61 753 | 62 978 | | | |
| ПС-5 | Валовой оклад | 59 674 | 61 373 | 63 102 | 64 830 | 66 562 | 68 292 | 70 023 | 71 752 | 73 486 | 75 215 | 76 945 | 78 674 | 80 405 | | |
| | Чистый оклад (И) | 45 965 | 47 106 | 48 247 | 49 388 | 50 531 | 51 673 | 52 815 | 53 956 | 55 101 | 56 242 | 57 384 | 58 525 | 59 667 | | |
| | Чистый оклад (О) | 43 040 | 44 073 | 45 108 | 46 145 | 47 196 | 48 246 | 49 298 | 50 347 | 51 400 | 52 451 | 53 502 | 54 550 | 55 600 | | |
| ПС-4 | Валовой оклад | 52 267 | 53 588 | 54 901 | 56 218 | 57 535 | 58 847 | 60 177 | 61 617 | 63 053 | 64 488 | 65 924 | 67 314 | 68 797 | 70 232 | 71 668 |
| | Чистый оклад (И) | 40 632 | 41 583 | 42 529 | 43 477 | 44 425 | 45 370 | 46 317 | 47 267 | 48 215 | 49 162 | 50 110 | 51 027 | 52 006 | 52 953 | 53 901 |
| | Чистый оклад (О) | 38 195 | 39 070 | 39 927 | 40 786 | 41 644 | 42 502 | 43 358 | 44 221 | 45 078 | 45 937 | 46 807 | 47 652 | 48 552 | 49 424 | 50 294 |
| ПС-3 | Валовой оклад | 45 793 | 46 917 | 48 032 | 49 151 | 50 268 | 51 390 | 52 510 | 53 628 | 54 749 | 55 863 | 56 983 | 58 104 | 59 225 | 60 374 | 61 595 |
| | Чистый оклад (И) | 35 971 | 36 780 | 37 583 | 38 389 | 39 193 | 40 001 | 40 807 | 41 612 | 42 419 | 43 221 | 44 028 | 44 835 | 45 642 | 46 447 | 47 253 |
| | Чистый оклад (О) | 33 902 | 34 645 | 35 387 | 36 130 | 36 870 | 37 614 | 38 357 | 39 095 | 39 826 | 40 553 | 41 286 | 42 016 | 42 748 | 43 477 | 44 207 |
| ПС-2 | Валовой оклад | 40 221 | 41 208 | 42 201 | 43 188 | 44 176 | 45 165 | 46 110 | 47 143 | 48 133 | 49 122 | 50 110 | 51 097 | | | |
| | Чистый оклад (И) | 31 959 | 32 670 | 33 385 | 34 095 | 34 807 | 35 519 | 36 199 | 36 943 | 37 656 | 38 368 | 39 079 | 39 790 | | | |
| | Чистый оклад (О) | 30 208 | 30 863 | 31 518 | 32 173 | 32 828 | 33 485 | 34 110 | 34 798 | 35 453 | 36 110 | 36 765 | 37 420 | | | |
| ПС-1 | Валовой оклад | 35 346 | 36 217 | 37 085 | 37 954 | 38 821 | 39 694 | 40 565 | 41 432 | 42 303 | 43 169 | | | | | |
| | Чистый оклад (И) | 28 449 | 29 076 | 29 701 | 30 327 | 30 951 | 31 580 | 32 207 | 32 831 | 33 458 | 34 082 | | | | | |
| | Чистый оклад (О) | 26 988 | 27 561 | 28 135 | 28 709 | 29 283 | 29 860 | 30 437 | 31 009 | 31 585 | 32 160 | | | | | |

И — ставка для сотрудников, имеющих на иждивении супругу/супруга или ребенка.

О — ставка для сотрудников, не имеющих на иждивении супруги/супруга или ребенка.

* Обычный срок, необходимый для повышения оклада на одну ступень в пределах класса, составляет один год, за исключением отмеченных звездочкой ступеней, для повышения на которые требуется двухлетний срок службы на предыдущей ступени.

ПЗ

1 января 2005 года

Зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории полевой службы
(В долл. США)

Действует с 1 сентября 2004 года

| Уровень | Ступени | | | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | XIII | XIV | XV |
| ПС-7 | 116 528 | 119 589 | 122 653 | 125 708 | 128 770 | 131 832 | 134 897 | 137 955 | 141 018 | 144 076 | 147 139 | 150 203 | | | |
| ПС-6 | 96 937 | 99 510 | 102 087 | 104 652 | 107 225 | 109 799 | 112 368 | 114 968 | 117 774 | 120 587 | 123 400 | 126 207 | | | |
| ПС-5 | 83 450 | 85 639 | 87 835 | 90 030 | 92 227 | 94 419 | 96 615 | 98 808 | 101 005 | 103 200 | 105 395 | 107 587 | 109 782 | | |
| ПС-4 | 73 198 | 75 025 | 76 843 | 78 665 | 80 485 | 82 307 | 84 128 | 85 953 | 87 771 | 89 593 | 91 414 | 93 176 | 95 055 | 96 878 | 98 699 |
| ПС-3 | 64 238 | 65 791 | 67 339 | 68 889 | 70 433 | 71 985 | 73 537 | 75 082 | 76 633 | 78 173 | 79 726 | 81 274 | 82 828 | 84 372 | 85 925 |
| ПС-2 | 56 596 | 57 896 | 59 270 | 60 636 | 62 004 | 63 372 | 64 679 | 66 107 | 67 475 | 68 848 | 70 213 | 71 581 | | | |
| ПС-1 | 50 376 | 51 488 | 52 596 | 53 701 | 54 808 | 55 922 | 57 030 | 58 206 | 59 411 | 60 610 | | | | | |

Добавление В

Шкалы окладов сотрудников категорий общего обслуживания, службы охраны, рабочих и помощников по вопросам общественной информации в Центральных учреждениях

Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания в Центральных учреждениях

(В долл. США)

Действует с 1 мая 2004 года

| Уровень | | Ступени | | | | | | | | | | | | |
|---------|---------------------------------|-------------------------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | | |
| 115 | 7 | Валовой | 58 335 | 60 709 | 63 203 | 65 697 | 68 191 | 70 686 | 73 180 | 75 674 | 78 168 | 80 662 | 83 157* | |
| | | Валовой зачитываемый для пенсии | 56 920 | 59 155 | 61 389 | 63 623 | 65 858 | 68 132 | 70 458 | 72 782 | 75 107 | 77 433 | 79 758* | |
| | | Полный чистый | 45 168 | 46 889 | 48 610 | 50 331 | 52 052 | 53 773 | 55 494 | 57 215 | 58 936 | 60 657 | 62 378* | |
| | | Чистый зачитываемый для пенсии | 45 168 | 46 889 | 48 610 | 50 331 | 52 052 | 53 773 | 55 494 | 57 215 | 58 936 | 60 657 | 62 378* | |
| | | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0* | |
| | | 6 | Валовой | 52 547 | 54 647 | 56 747 | 58 847 | 61 016 | 63 268 | 65 520 | 67 772 | 70 025 | 72 277 | 74 529* |
| | | Валовой зачитываемый для пенсии | 51 354 | 53 373 | 55 390 | 57 408 | 59 427 | 61 443 | 63 462 | 65 481 | 67 514 | 69 614 | 71 714* | |
| | | Полный чистый | 40 885 | 42 439 | 43 993 | 45 547 | 47 101 | 48 655 | 50 209 | 51 763 | 53 317 | 54 871 | 56 425* | |
| | | Чистый зачитываемый для пенсии | 40 885 | 42 439 | 43 993 | 45 547 | 47 101 | 48 655 | 50 209 | 51 763 | 53 317 | 54 871 | 56 425* | |
| | | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0* | |
| | | 5 | Валовой | 47 285 | 49 185 | 51 085 | 52 985 | 54 885 | 56 785 | 58 685 | 60 628 | 62 665 | 64 703 | 66 741* |
| | | Валовой зачитываемый для пенсии | 46 297 | 48 123 | 49 948 | 51 774 | 53 600 | 55 426 | 57 252 | 59 079 | 60 905 | 62 731 | 64 554* | |
| | | Полный чистый | 36 991 | 38 397 | 39 803 | 41 209 | 42 615 | 44 021 | 45 427 | 46 833 | 48 239 | 49 645 | 51 051* | |
| | | Чистый зачитываемый для пенсии | 36 991 | 38 397 | 39 803 | 41 209 | 42 615 | 44 021 | 45 427 | 46 833 | 48 239 | 49 645 | 51 051* | |
| | | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0* | |
| | 4 | Валовой | 42 550 | 44 269 | 45 988 | 47 707 | 49 426 | 51 145 | 52 864 | 54 582 | 56 301 | 58 020 | 59 739* | |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 41 745 | 43 397 | 45 049 | 46 702 | 48 356 | 50 008 | 51 661 | 53 313 | 54 965 | 56 619 | 58 271* | | |

1 января 2005 года

| Уровень | Ступени | | | | | | | | | | | |
|---------|-------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | |
| 3 | Полный чистый | 33 487 | 34 759 | 36 031 | 37 303 | 38 575 | 39 847 | 41 119 | 42 391 | 43 663 | 44 935 | 46 207* |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 33 487 | 34 759 | 36 031 | 37 303 | 38 575 | 39 847 | 41 119 | 42 391 | 43 663 | 44 935 | 46 207* |
| | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0* |
| | Валовой | 38 295 | 39 794 | 41 345 | 42 904 | 44 464 | 46 023 | 47 582 | 49 142 | 50 701 | 52 261 | 53 820* |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 37 594 | 39 092 | 40 590 | 42 089 | 43 587 | 45 085 | 46 584 | 48 081 | 49 580 | 51 079 | 52 576* |
| | Полный чистый | 30 287 | 31 441 | 32 595 | 33 749 | 34 903 | 36 057 | 37 211 | 38 365 | 39 519 | 40 673 | 41 827* |
| 2 | Чистый зачитываемый для пенсии | 30 287 | 31 441 | 32 595 | 33 749 | 34 903 | 36 057 | 37 211 | 38 365 | 39 519 | 40 673 | 41 827* |
| | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0* |
| | Валовой | 34 566 | 35 923 | 37 281 | 38 638 | 39 995 | 41 407 | 42 819 | 44 231 | 45 643 | 47 055* | |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 33 865 | 35 221 | 36 578 | 37 935 | 39 291 | 40 648 | 42 006 | 43 362 | 44 719 | 46 075* | |
| | Полный чистый | 27 416 | 28 461 | 29 506 | 30 551 | 31 596 | 32 641 | 33 686 | 34 731 | 35 776 | 36 821* | |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 27 416 | 28 461 | 29 506 | 30 551 | 31 596 | 32 641 | 33 686 | 34 731 | 35 776 | 36 821* | |
| 1 | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0* | |
| | Валовой | 31 186 | 32 413 | 33 640 | 34 868 | 36 095 | 37 322 | 38 549 | 39 777 | 41 045* | | |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 30 642 | 31 807 | 32 972 | 34 168 | 35 392 | 36 618 | 37 845 | 39 069 | 40 295* | | |
| | Полный чистый | 24 813 | 25 758 | 26 703 | 27 648 | 28 593 | 29 538 | 30 483 | 31 428 | 32 373* | | |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 24 813 | 25 758 | 26 703 | 27 648 | 28 593 | 29 538 | 30 483 | 31 428 | 32 373* | | |
| | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0* | | |

Надбавки для иждивенцев
(чистая сумма в долл. США в год):

Ребенок 2 217
За исключением первого находящегося на иждивении ребенка овдовевшего или разведенного сотрудника 3 246

Надбавки за знание языков
(включаются в зачитываемое для пенсии вознаграждение):

Первый язык 1 848 долл. США в год (нетто)
Второй язык 924 долл. США в год (нетто)

Находящаяся на иждивении супруга/супруг 3 562
Иждивенец второй ступени 1 307 (для сотрудников, получивших право на получение надбавки 1 июня 2004 года или после этой даты)
1 318 (для работающих сотрудников, уже получавших надбавку до 1 июня 2004 года)

Повышение: повышение оклада в пределах класса производится ежегодно при условии удовлетворительной службы.

* Ступень за продолжительную службу:

Ступень IX в классах О-3–О-7, ступень X в классе О-2 и ступень IX в классе О-1 являются ступенями за продолжительную службу.

Необходимые критерии для повышения оклада в рамках класса до ступени за продолжительную службу являются следующими:

- а) сотрудник должен проработать по крайней мере 20 лет в общей системе Организации Объединенных Наций и 5 лет на высшей обычной ступени нынешнего класса;
- б) служба сотрудника должна быть удовлетворительной.

Валовой: Валовые оклады были определены на основе использования ставок налогообложения персонала по отношению к полным чистым окладам. Валовые оклады устанавливаются для целей расчета выплат при прекращении службы, а также в качестве основы для расчета возмещения налогов в тех случаях, когда оклады Организации Объединенных Наций облагаются налогами.

Валовой зачитываемый для пенсии: Валовые зачитываемые для пенсии оклады определяются на основе использования ставок налогообложения персонала по отношению к чистым зачитываемым для пенсии окладам. Валовой зачитываемый для пенсии оклад является основой для определения взносов в Пенсионный фонд согласно статье 25 положений об Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций и для определения пенсионных пособий.

Чистый зачитываемый для пенсии: Чистый зачитываемый для пенсии оклад представляет собой ту часть чистого оклада, которая используется для определения валового зачитываемого для пенсии оклада. Чистый зачитываемый для пенсии оклад равняется полному чистому окладу за вычетом незачитываемого для пенсии компонента, т.е. 100 процентов полного чистого оклада.

Полный чистый: Полное чистое вознаграждение представляет собой сумму незачитываемого для пенсии компонента и чистого зачитываемого для пенсии оклада.

Незачитываемый для пенсии компонент: Незачитываемый для пенсии компонент представляет собой ту часть чистого оклада, на которую не распространяется применение ставки налогообложения персонала при определении валового зачитываемого для пенсии оклада. Незачитываемый для пенсии компонент был установлен в размере 0 процентов.

Шкала окладов сотрудников категории службы охраны в Центральных учреждениях
(В долл. США)

Действует с 1 мая 2004 года

| Уровень | | Ступени | | | | | | | | | | | | |
|---------|-------------------------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|----|----|-----|------|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | XIII |
| 7 | Валовой | 75 867 | 78 861 | 81 855 | 84 849 | 87 843 | 90 838 | 93 832 | 96 826 | 99 820* | | | | |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 72 972 | 75 762 | 78 553 | 81 344 | 84 134 | 86 924 | 89 716 | 92 506 | 95 297* | | | | |
| | Полный чистый | 57 348 | 59 414 | 61 480 | 63 546 | 65 612 | 67 678 | 69 744 | 71 810 | 73 876* | | | | |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 57 348 | 59 414 | 61 480 | 63 546 | 65 612 | 67 678 | 69 744 | 71 810 | 73 876* | | | | |
| | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0* | | | |
| 6 | Валовой | 70 199 | 72 986 | 75 772 | 78 559 | 81 346 | 84 133 | 86 920 | 89 707 | 92 494* | | | | |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 67 670 | 70 271 | 72 871 | 75 471 | 78 071 | 80 670 | 83 270 | 85 871 | 88 470* | | | | |
| | Полный чистый | 53 437 | 55 360 | 57 283 | 59 206 | 61 129 | 63 052 | 64 975 | 66 898 | 68 821* | | | | |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 53 437 | 55 360 | 57 283 | 59 206 | 61 129 | 63 052 | 64 975 | 66 898 | 68 821* | | | | |
| | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0* | | | |
| 5 | Валовой | 64 486 | 67 075 | 69 665 | 72 255 | 74 845 | 77 435 | 80 025 | 82 614 | 85 204* | | | | |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 62 538 | 64 857 | 67 182 | 69 598 | 72 012 | 74 427 | 76 842 | 79 258 | 81 673* | | | | |
| | Полный чистый | 49 495 | 51 282 | 53 069 | 54 856 | 56 643 | 58 430 | 60 217 | 62 004 | 63 791* | | | | |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 49 495 | 51 282 | 53 069 | 54 856 | 56 643 | 58 430 | 60 217 | 62 004 | 63 791* | | | | |
| | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0* | | | |
| 4 | Валовой | 58 774 | 61 061 | 63 436 | 65 812 | 68 187 | 70 562 | 72 938 | 75 313 | 77 688* | | | | |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 57 345 | 59 474 | 61 601 | 63 728 | 65 856 | 68 019 | 70 234 | 72 448 | 74 662* | | | | |
| | Полный чистый | 45 493 | 47 132 | 48 771 | 50 410 | 52 049 | 53 688 | 55 327 | 56 966 | 58 605* | | | | |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 45 493 | 47 132 | 48 771 | 50 410 | 52 049 | 53 688 | 55 327 | 56 966 | 58 605* | | | | |

| Уровень | | Ступени | | | | | | | | | | | | |
|---------|-------------------------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|---------|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII | XIII |
| 3 | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0* | | | |
| | Валовой | 55 032 | 56 772 | 58 511 | 60 268 | 62 133 | 63 999 | 65 864 | 67 729 | 69 594 | 71 459 | 73 325* | | |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 53 752 | 55 422 | 57 092 | 58 762 | 60 432 | 62 102 | 63 772 | 65 443 | 67 112 | 68 850 | 70 589* | | |
| | Полный чистый | 42 724 | 44 011 | 45 298 | 46 585 | 47 872 | 49 159 | 50 446 | 51 733 | 53 020 | 54 307 | 55 594* | | |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 42 724 | 44 011 | 45 298 | 46 585 | 47 872 | 49 159 | 50 446 | 51 733 | 53 020 | 54 307 | 55 594* | | |
| 2 | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0* | | |
| | Валовой | 49 622 | 51 192 | 52 762 | 54 332 | 55 903 | 57 473 | 59 043 | 60 658 | 62 342 | 64 026 | 65 710 | 67 394 | 69 078* |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 48 547 | 50 056 | 51 564 | 53 072 | 54 581 | 56 088 | 57 597 | 59 106 | 60 614 | 62 122 | 63 631 | 65 140 | 66 648* |
| | Полный чистый | 38 720 | 39 882 | 41 044 | 42 206 | 43 368 | 44 530 | 45 692 | 46 854 | 48 016 | 49 178 | 50 340 | 51 502 | 52 664* |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 38 720 | 39 882 | 41 044 | 42 206 | 43 368 | 44 530 | 45 692 | 46 854 | 48 016 | 49 178 | 50 340 | 51 502 | 52 664* |
| 1 | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0* |
| | Валовой | 44 191 | 45 599 | | | | | | | | | | | |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 43 327 | 44 680 | | | | | | | | | | | |
| | Полный чистый | 34 701 | 35 743 | | | | | | | | | | | |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 34 701 | 35 743 | | | | | | | | | | | |

Надбавки для иждивенцев
(чистая сумма в долл. США в год):

Ребенок 2 217
 За исключением первого находящегося на иждивении ребенка овдовевшего или разведенного сотрудника 3 246
 Находящаяся на иждивении супруга/супруг 3 562

Надбавки за знание языков

(включаются в зачитываемое для пенсии вознаграждение):
 Первый язык 1 848 долл. США в год (нетто)
 Второй язык 924 долл. США в год (нетто)

| | |
|--------------------------|---|
| Иждивенец второй ступени | 1 307 (для сотрудников, получивших право на получение надбавки 1 июня 2004 года или после этой даты) 1 318 (для работающих сотрудников, уже получавших надбавку до 1 июня 2004 года) |
|--------------------------|---|

Повышение: повышение оклада в рамках класса производится ежегодно при условии удовлетворительной службы.

* Ступень за продолжительную службу:

Ступень IX в классах СО-4–СО-7, ступень XI в классе СО-3 и ступень XIII в классе СО-2 являются ступенями за продолжительную службу.

Необходимые критерии для повышения оклада в рамках класса до ступени за продолжительную службу являются следующими:

- сотрудник должен проработать по крайней мере 20 лет в общей системе Организации Объединенных Наций и 5 лет на высшей обычной ступени нынешнего класса;
- служба сотрудника должна быть удовлетворительной.

| | |
|--------------------------------------|---|
| Валовой: | Валовые оклады были определены на основе использования ставок налогообложения персонала по отношению к полным чистым окладам. Валовые оклады устанавливаются для целей расчета выплат при прекращении службы, а также в качестве основы для расчета возмещения налогов в тех случаях, когда оклады Организации Объединенных Наций облагаются налогами. |
| Валовой зачитываемый для пенсии: | Валовые зачитываемые для пенсии оклады определяются на основе использования ставок налогообложения персонала по отношению к чистым зачитываемым для пенсии окладам. Валовой зачитываемый для пенсии оклад является основой для определения взносов в Пенсионный фонд согласно статье 25 положений об Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций и для определения пенсионных пособий. |
| Чистый зачитываемый для пенсии: | Чистый зачитываемый для пенсии оклад представляет собой ту часть чистого оклада, которая используется для определения валового зачитываемого для пенсии оклада. Чистый зачитываемый для пенсии оклад равняется полному чистому окладу за вычетом незачитываемого для пенсии компонента, т.е. 100 процентов полного чистого оклада. |
| Полный чистый: | Полное чистое вознаграждение представляет собой сумму незачитываемого для пенсии компонента и чистого зачитываемого для пенсии оклада. |
| Незачитываемый для пенсии компонент: | Незачитываемый для пенсии компонент представляет собой ту часть чистого оклада, на которую не распространяется применение ставки налогообложения персонала при определении валового зачитываемого для пенсии оклада. Незачитываемый для пенсии компонент был установлен в размере 0 процентов. |

Шкала окладов сотрудников категории помощников по вопросам общественной информации и координаторов экскурсий/руководителей в Центральных учреждениях
(В долл. США)

Действует с 1 мая 2004 года

| Уровень | | Ступени | | | | |
|---|-------------------------------------|---------|--------|--------|--------|--------|
| | | I | II | III | IV | V |
| Координатор экскурсий/руководитель и инструктор ^a | Валовой | 51 423 | 53 976 | 56 528 | 59 081 | 61 752 |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 50 276 | 52 729 | 55 180 | 57 634 | 60 085 |
| | Полный чистый | 40 053 | 41 942 | 43 831 | 45 720 | 47 609 |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 40 053 | 41 942 | 43 831 | 45 720 | 47 609 |
| | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Помощник по вопросам общественной информации II и координатор экскурсий | Валовой | 45 251 | 47 220 | 49 189 | 51 158 | 53 127 |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 44 348 | 46 239 | 48 129 | 50 020 | 51 912 |
| | Полный чистый | 35 486 | 36 943 | 38 400 | 39 857 | 41 314 |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 35 486 | 36 943 | 38 400 | 39 857 | 41 314 |
| | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Помощник по вопросам общественной информации I | Валовой | 41 492 | 43 291 | | | |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 40 734 | 42 461 | | | |
| | Полный чистый | 32 704 | 34 035 | | | |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 32 704 | 34 035 | | | |
| | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | | | |

^a С 1 сентября 1991 года включает инструкторов.

Дневная оплата находящихся в резерве экскурсоводов осуществляется в соответствии указанными выше ставками.

Повышения: повышение оклада в рамках класса вступает в силу с первого дня периода оплаты, в котором полностью выполнены требования в отношении удовлетворительной службы:

- Помощник по вопросам общественной информации I 6 месяцев
- Помощник по вопросам общественной информации II 12 месяцев

Повышенный оклад не выплачивается сотрудникам, служба которых была прервана в течение месяца, в котором должно было произойти повышение.

Надбавки для иждивенцев (чистая сумма в долл. США в год):

- Ребенок 2 217
- За исключением первого находящегося на иждивении ребенка овдовевшего или разведенного супруга 3 246
- Находящаяся на иждивении супруга/супруг 3 562

Иждивенец второй ступени

1 307 (для сотрудников, получивших право на получение надбавки 1 июня 2004 года или после этой даты)
1 318 (для работающих сотрудников, уже получавших надбавку до 1 июня 2004 года)

Надбавка за знание языков: не выплачивается

Валовой:

Валовые оклады были определены на основе использования ставок налогообложения персонала по отношению к полным чистым окладам. Валовые оклады устанавливаются для целей расчета выплат при прекращении службы, а также в качестве основы для расчета возмещения налогов в тех случаях, когда оклады Организации Объединенных Наций облагаются налогами.

Валовой зачитываемый для пенсии:

Валовые зачитываемые для пенсии оклады определяются на основе использования ставок налогообложения персонала по отношению к чистым зачитываемым для пенсии окладам. Валовой зачитываемый для пенсии оклад является основой для определения взносов в Пенсионный фонд согласно статье 25 положений об Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций и для определения пенсионных пособий.

Чистый зачитываемый для пенсии:

Чистый зачитываемый для пенсии оклад представляет собой ту часть чистого оклада, которая используется для определения валового зачитываемого для пенсии оклада. Чистый зачитываемый для пенсии оклад равняется полному чистому окладу за вычетом незачитываемого для пенсии компонента, т.е. 100 процентов полного чистого оклада.

Полный чистый:

Полное чистое вознаграждение представляет собой сумму незачитываемого для пенсии компонента и чистого зачитываемого для пенсии оклада.

Незачитываемый для пенсии компонент:

Незачитываемый для пенсии компонент представляет собой ту часть чистого оклада, на которую не распространяется применение ставки налогообложения персонала при определении валового зачитываемого для пенсии оклада. Незачитываемый для пенсии компонент был установлен в размере 0 процентов.

Шкала окладов сотрудников категории рабочих в Центральных учреждениях
(В долл. США)

Действует с 1 мая 2004 года

| Уровень | | Ступени | | | | | | |
|---------|-------------------------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII* |
| P-8 | Валовой | 71 628 | 74 151 | 76 674 | 79 197 | 81 720 | 84 243 | 86 767 |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 69 008 | 71 362 | 73 715 | 76 069 | 78 422 | 80 776 | 83 129 |
| | Полный чистый | 54 423 | 56 164 | 57 905 | 59 646 | 61 387 | 63 128 | 64 869 |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 54 423 | 56 164 | 57 905 | 59 646 | 61 387 | 63 128 | 64 869 |
| | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P-7 | Валовой | 67 077 | 69 457 | 71 836 | 74 216 | 76 596 | 78 975 | 81 355 |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 64 858 | 66 992 | 69 205 | 71 423 | 73 641 | 75 860 | 78 078 |
| | Полный чистый | 51 283 | 52 925 | 54 567 | 56 209 | 57 851 | 59 493 | 61 135 |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 51 283 | 52 925 | 54 567 | 56 209 | 57 851 | 59 493 | 61 135 |
| | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P-6 | Валовой | 62 525 | 64 758 | 66 991 | 69 225 | 71 458 | 73 691 | 75 925 |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 60 786 | 62 786 | 64 786 | 66 786 | 68 852 | 70 933 | 73 013 |
| | Полный чистый | 48 142 | 49 683 | 51 224 | 52 765 | 54 306 | 55 847 | 57 388 |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 48 142 | 49 683 | 51 224 | 52 765 | 54 306 | 55 847 | 57 388 |
| | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P-5 | Валовой | 58 123 | 60 074 | 62 161 | 64 248 | 66 335 | 68 422 | 70 509 |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 56 712 | 58 583 | 60 453 | 62 325 | 64 195 | 66 066 | 67 970 |
| | Полный чистый | 45 011 | 46 451 | 47 891 | 49 331 | 50 771 | 52 211 | 53 651 |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 45 011 | 46 451 | 47 891 | 49 331 | 50 771 | 52 211 | 53 651 |
| | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P-4 | Валовой | 53 893 | 55 704 | 57 515 | 59 326 | 61 219 | 63 161 | 65 103 |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 52 647 | 54 387 | 56 127 | 57 869 | 59 609 | 61 350 | 63 091 |
| | Полный чистый | 41 881 | 43 221 | 44 561 | 45 901 | 47 241 | 48 581 | 49 921 |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 41 881 | 43 221 | 44 561 | 45 901 | 47 241 | 48 581 | 49 921 |
| | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P-3 | Валовой | 49 653 | 51 331 | 53 009 | 54 688 | 56 366 | 58 045 | 59 723 |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 48 575 | 50 187 | 51 798 | 53 411 | 55 023 | 56 636 | 58 248 |
| | Полный чистый | 38 743 | 39 985 | 41 227 | 42 469 | 43 711 | 44 953 | 46 195 |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 38 743 | 39 985 | 41 227 | 42 469 | 43 711 | 44 953 | 46 195 |
| | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P-2 | Валовой | 45 434 | 46 972 | 48 509 | 50 047 | 51 585 | 53 123 | 54 661 |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 44 517 | 45 994 | 47 472 | 48 950 | 50 429 | 51 908 | 53 386 |
| | Полный чистый | 35 621 | 36 759 | 37 897 | 39 035 | 40 173 | 41 311 | 42 449 |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 35 621 | 36 759 | 37 897 | 39 035 | 40 173 | 41 311 | 42 449 |

| Уровень | | Ступени | | | | | | |
|---------|-------------------------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | I | II | III | IV | V | VI | VII* |
| | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| P-1 | Валовой | 41 174 | 42 578 | 43 982 | 45 386 | 46 791 | 48 195 | 49 599 |
| | Валовой зачитываемый для пенсии | 40 429 | 41 778 | 43 126 | 44 474 | 45 822 | 47 170 | 48 518 |
| | Полный чистый | 32 469 | 33 508 | 34 547 | 35 586 | 36 625 | 37 664 | 38 703 |
| | Чистый зачитываемый для пенсии | 32 469 | 33 508 | 34 547 | 35 586 | 36 625 | 37 664 | 38 703 |
| | Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | |
|--|--|
| Надбавки за иждивенцев (чистая сумма в долл. США в год): | Надбавки за знание языков (включаются в зачитываемое для пенсии вознаграждение): |
| Ребенок | Первый язык |
| За исключением первого находящегося на иждивении ребенка овдовевшего или разведенного сотрудника | Второй язык |
| Находящаяся на иждивении супруга/супруг | 1 848 долл. США в год (нетто) |
| Иждивенец второй ступени | 924 долл. США в год (нетто) |
| | 1 307 (для сотрудников, получивших право на получение надбавки 1 июня 2004 года или после этой даты) |
| | 1 318 (для работающих сотрудников, уже получавших надбавку до 1 июня 2004 года) |

Повышение: повышение оклада в рамках класса производится ежегодно по условию удовлетворительной службы.

* Ступень за продолжительную службу:

Необходимые критерии для повышения оклада в рамках класса до ступени за продолжительную службу являются следующими:

- сотрудник должен проработать по крайней мере 20 лет в общей системе Организации Объединенных Наций и 5 лет на высшей обычной ступени нынешнего класса;
- служба сотрудника должна быть удовлетворительной.

| | |
|--------------------------------------|---|
| Валовой: | Валовые оклады были определены на основе использования ставок налогообложения персонала по отношению к полным чистым окладам. Валовые оклады устанавливаются для целей расчета выплат при прекращении службы, а также в качестве основы для расчета возмещения налогов в тех случаях, когда оклады Организации Объединенных Наций облагаются налогами. |
| Валовой зачитываемый для пенсии: | Валовые зачитываемые для пенсии оклады определяются на основе использования ставок налогообложения персонала по отношению к чистым зачитываемым для пенсии окладам. Валовой зачитываемый для пенсии оклад является основой для определения взносов в Пенсионный фонд согласно статье 25 положений об Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций и для определения пенсионных пособий. |
| Чистый зачитываемый для пенсии: | Чистый зачитываемый для пенсии оклад представляет собой ту часть чистого оклада, которая используется для определения валового зачитываемого для пенсии оклада. Чистый зачитываемый для пенсии оклад равняется полному чистому окладу за вычетом незачитываемого для пенсии компонента, т.е. 100 процентов полного чистого оклада. |
| Полный чистый: | Полное чистое вознаграждение представляет собой сумму незачитываемого для пенсии компонента и чистого зачитываемого для пенсии оклада. |
| Незачитываемый для пенсии компонент: | Незачитываемый для пенсии компонент представляет собой ту часть чистого оклада, на которую не распространяется применение ставки налогообложения персонала при определении валового зачитываемого для пенсии оклада. Незачитываемый для пенсии компонент был установлен в размере 0 процентов. |

Добавление F
Шкала окладов сотрудников категории преподавателей
иностранных языков в Центральных учреждениях
(В долл. США)

Действует с 1 мая 2004 года

| Уровень | Ступени | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | I | II | III | IV | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI | XII* |
| Преподаватель языка | | | | | | | | | | | | |
| Валовой | 63 359 | 65 648 | 67 936 | 70 225 | 72 513 | 74 801 | 77 090 | 79 378 | 81 667 | 83 955 | 86 243 | 88 532 |
| Валовой зачитываемый для пенсии | 61 524 | 63 576 | 65 627 | 67 701 | 69 834 | 71 969 | 74 104 | 76 238 | 78 372 | 80 507 | 82 641 | 84 775 |
| Полный чистый | 48 718 | 50 297 | 51 876 | 53 455 | 55 034 | 56 613 | 58 192 | 59 771 | 61 350 | 62 929 | 64 508 | 66 087 |
| Чистый зачитываемый для пенсии | 48 718 | 50 297 | 51 876 | 53 455 | 55 034 | 56 613 | 58 192 | 59 771 | 61 350 | 62 929 | 64 508 | 66 087 |
| Незачитываемый для пенсии компонент | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

Повышение: повышение оклада производится ежегодно при условии удовлетворительной службы.

Расписание работы: рабочий год состоит из трех семестров по 13 недель каждый. Предусматриваются летние каникулы и перерывы между семестрами. Отсутствие на работе в течение каникул и перерывов между семестрами сверх предусмотренного правилами о персонале положенного ежегодного отпуска рассматривается как специальный отпуск с сохранением содержания.

Надбавки на иждивенцев (чистая сумма в долл. США в год):

| | |
|--|---|
| Ребенок | 2 217 |
| За исключением первого находящегося на иждивении ребенка овдовевшего или разведенного сотрудника | 3 246 |
| Состоящая на иждивении супруга/супруг | 3 562 |
| Иждивенец второй ступени | 1 307 (для сотрудников, получивших право на получение надбавки 1 июня 2004 года или после этой даты) 1 318 (для работающих сотрудников, уже получавших надбавку до 1 июня 2004 года) |

Надбавка за знание языков: не выплачивается.

* Ступень за продолжительную службу:

Необходимые критерии для повышения оклада в рамках класса до ступени за продолжительную службу являются следующими:

- сотрудник должен проработать по крайней мере 20 лет в системе Организации Объединенных Наций и 5 лет на высшей обычной ступени нынешнего класса;
- служба сотрудника должна быть удовлетворительной.

Валовые оклады были определены на основе использования ставок налогообложения персонала по отношению к полным чистым окладам. Валовые оклады устанавливаются для целей расчета выплат при прекращении службы, а также в качестве основы для расчета возмещения налогов в тех случаях, когда оклады Организации Объединенных Наций облагаются налогами.

Валовой зачитываемый для пенсии: Валовые зачитываемые для пенсии оклады определяются на основе использования ставок налогообложения персонала по отношению к чистым зачитываемым для пенсии окладам. Валовой за-

| | |
|--------------------------------------|--|
| | читываемый для пенсии оклад является основой для определения взносов в Пенсионный фонд согласно статье 25 положений об Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций и для определения пенсионных пособий. |
| Чистый зачитываемый для пенсии: | Чистый зачитываемый для пенсии оклад представляет собой ту часть чистого оклада, которая используется для определения валового зачитываемого для пенсии оклада. Чистый зачитываемый для пенсии оклад равняется полному чистому окладу за вычетом незачитываемого для пенсии компонента, т.е. 100 процентов полного чистого оклада. |
| Полный чистый: | Полное чистое вознаграждение представляет собой сумму незачитываемого для пенсии компонента и чистого зачитываемого для пенсии оклада. |
| Незачитываемый для пенсии компонент: | Незачитываемый для пенсии компонент представляет собой ту часть чистого оклада, на которую не распространяется применение ставки налогообложения персонала при определении валового зачитываемого для пенсии оклада. Незачитываемый для пенсии компонент был установлен в размере 0 процентов. |

Добавление G
Размеры субсидии на образование, выплачиваемой в случаях,
когда расходы на образование производятся в определенных
валютах и странах

(Действует с начала текущего на 1 января 2005 учебного года)

| <i>Валюта</i> | <i>(1)</i> <i>Максимально до- пустимые расходы на образование и максимальная суб- сидия на детей- инвалидов</i> | <i>(2)</i> <i>Максимальная субсидия на обра- зование</i> | <i>(3)</i> <i>Обычная фикси- рованная ставка, когда пенсион не предоставляется</i> | <i>(4)</i> <i>Дополнительная фиксированная ставка оплаты расходов на пенси- он (в установлен- ных местах служ- бы)</i> | <i>(5)</i> <i>Максимальная субсидия для сотрудников, работающих в установленных местах служ- бы</i> | <i>(6)</i> <i>Максимально допустимые расходы на об- разование (только обуче- ние)</i> |
|--|--|---|---|---|--|--|
| Часть А | | | | | | |
| Евро | | | | | | |
| Австрия | 15 198 | 11 399 | 3 392 | 5 087 | 16 486 | 10 676 |
| Бельгия | 14 446 | 10 835 | 3 147 | 4 720 | 15 555 | 10 251 |
| Финляндия | 9 082 | 6 812 | 2 382 | 3 572 | 10 384 | 5 907 |
| Франция | 10 263 | 7 697 | 2 716 | 4 074 | 11 771 | 6 641 |
| Германия | 18 993 | 14 245 | 3 794 | 5 690 | 19 935 | 13 935 |
| Ирландия | 10 997 | 8 248 | 2 755 | 4 132 | 12 380 | 7 324 |
| Италия | 15 316 | 11 487 | 2 818 | 4 227 | 15 714 | 11 559 |
| Люксембург | 14 446 | 10 835 | 3 147 | 4 720 | 15 555 | 10 251 |
| Монако | 10 263 | 7 697 | 2 716 | 4 074 | 11 771 | 6 641 |
| Нидерланды | 15 440 | 11 580 | 3 594 | 5 392 | 16 972 | 10 648 |
| Испания | 13 762 | 10 322 | 2 733 | 4 099 | 14 421 | 10 119 |
| Датская крона | 89 010 | 66 758 | 23 601 | 35 401 | 102 159 | 57 543 |
| Японская иена | 2 324 131 | 1 743 098 | 525 930 | 788 895 | 2 531 993 | 1 622 891 |
| Норвежская крона | 71 632 | 53 724 | 18 338 | 27 507 | 81 231 | 47 181 |
| Фунт стерлингов | 18 285 | 13 714 | 3 181 | 4 772 | 18 486 | 14 044 |
| Шведская крона | 100 733 | 75 550 | 22 569 | 33 853 | 109 403 | 70 641 |
| Швейцарский франк | 26 868 | 20 151 | 5 182 | 7 773 | 27 924 | 19 959 |
| Часть В | | | | | | |
| Доллар США (за пределами Соединенных Штатов Амери- ки) | 17 189 | 12 892 | 3 490 | 5 235 | 18 127 | 12 536 |
| Часть С | | | | | | |
| Доллар США (в Соединенных Штатах Америки)* | 28 832 | 21 624 | 4 742 | 7 113 | 28 737 | 22 509 |

* Также применяется в качестве специальной меры для Индонезии, Китая, Российской Федерации и Румынии.

Для расходов на образование, понесенных в любой из валют, указанных в таблице выше, соответствующие суммы указаны в колонках 1-6 напротив этих валют. Для расходов на образование, понесенных в Соединенных Штатах Америки, соответствующие суммы указаны в колонках 1-6 напротив части С выше. Для расходов на образование, понесенных не в валютах, указанных в части А выше, или вне Соединенных Штатов, соответствующие суммы указаны в колонках 1-6 напротив части В выше.

Посещение учебного заведения вне места службы

- i) В тех случаях, когда учебное заведение предоставляет пансион, покрывается 75 процентов допустимых расходов на обучение и расходов на пансион в пределах максимальной суммы, указанной в колонке 1, при максимальной субсидии, указанной в колонке 2, в год.
- ii) В тех случаях, когда учебное заведение пансион не предоставляет, покрывается фиксированная сумма, указанная в колонке 3, плюс 75 процентов допустимых расходов на обучение в пределах максимальной субсидии, указанной в колонке 2, в год.

Посещение учебного заведения в месте службы

- iii) Сумма составляет 75 процентов допустимых расходов на обучение в пределах максимальной суммы, указанной в колонке 1, при максимальной субсидии, указанной в колонке 2, в год.
- iv) Если такое учебное заведение расположено за пределами пригородного сообщения района, где работает сотрудник, и, по мнению Генерального секретаря, в данном районе отсутствует подходящее для ребенка учебное заведение, сумма субсидии рассчитывается по тем же ставкам, которые указаны в пунктах (i) или (ii) выше.

Сотрудники, которые работают в установленных местах службы, где учебные заведения не являются адекватными или отсутствуют, и дети которых посещают начальную или среднюю школу вне места службы

- v) Если учебное заведение предоставляет пансион, то покрываются:
 - a. 100 процентов расходов на пансион в пределах максимальной суммы, указанной в колонке 4; и
 - b. 75 процентов допустимых расходов на обучение и любой части расходов на пансион сверх суммы, указанной в колонке 4, при максимальной сумме возмещения, указанной в колонке 5.
- vi) Если учебное заведение пансион не предоставляет, то покрываются:
 - a. фиксированная сумма расходов на пансион, указанная в колонке 4; и
 - b. 75 процентов допустимых расходов на обучение при максимальной сумме возмещения, указанной в колонке 5.
- vii) Положения пунктов (v) и (vi) выше не распространяются на сотрудников в составе специальных миссий.