

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General

29 July 2016

Russian

Original: English

Семьдесят первая сессия

Пункт 139 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами**Поправки к Положениям и Правилам о персонале****Доклад Генерального секретаря***Резюме*

В соответствии с положениями 12.1 и 12.3 Положений о персонале настоящий доклад содержит полный текст поправок к Положениям и Правилам о персонале, необходимых для введения нового пакета вознаграждения в общей системе, включая измененные Правила о персонале, временно введенные в действие с 1 июля 2016 года согласно резолюции 70/244 Генеральной Ассамблеи. Кроме того, настоящий доклад содержит полный текст поправок к Положениям и Правилам о персонале, предложенных Генеральным секретарем в предыдущих докладах (A/69/117 и A/70/135), которые не были рассмотрены на шестьдесят девятой и семидесятой сессиях Генеральной Ассамблеи. В этом докладе также дается обоснование этих поправок.

Генеральной Ассамблее предлагается утвердить поправки к Положениям о персонале и принять к сведению поправки к Правилам о персонале, содержащиеся в приложениях к настоящему докладу.

* A/71/150.



I. Поправки к положениям и правилам о персонале

1. В положении 12.3 Положений о персонале предусматривается, что Генеральной Ассамблее ежегодно представляется полный текст временных правил о персонале и поправок.

2. В положении 12.4 Положений о персонале предусматривается, что 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.

3. Приложения к настоящему докладу содержат предлагаемые поправки к Положениям и Правилам о персонале, которые необходимо внести в целях учета принятых ранее директивных решений, в том числе о введении новой системы регулируемой мобильности и специальных мер по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и внесении изменений в пакет вознаграждения для набираемых на международной основе сотрудников, которые были утверждены Генеральной Ассамблеей в разделе III ее резолюции 70/244, и в целях изменения положений добавления D к Правилам о персонале с учетом сложившейся практики и принятых до настоящего времени судебных решений.

4. В соответствии с положением 12.4 Положений о персонале, упомянутом в пункте 2 выше, предлагаемые поправки и временные правила о персонале, которые необходимы для осуществления на практике изменений в пакете вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, с учетом любых изменений или исключений, о которых может распорядиться Генеральная Ассамблея, должны были бы полностью вступить в силу с 1 января 2017 года. Однако в соответствии с резолюцией 70/244 Ассамблеи временные правила 3.7, 3.13, 3.15, 3.19, 5.2, 7.14, 7.15, 7.16, 7.17 и 13.10 Правил о персонале, которые необходимы для осуществления на практике изменений в пакете вознаграждения, касающихся поощрительной выплаты за мобильность, надбавки за работу в «несемейных» местах службы, субсидии на репатриацию, досрочного отпуска на родину, субсидии на обустройство, перевозки имущества в связи с переездом и упразднения надбавки в связи с неполным переездом, были введены в действие с 1 июля 2016 года. В своей записке о внедрении нового общесистемного пакета вознаграждения в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/70/896) Генеральный секретарь предложил ввести в действие изменения в пакете вознаграждения, связанные с заменой надбавки за мобильность поощрительной выплатой за мобильность и упразднением надбавки в связи с неполным переездом не с 1 июля 2016 года, а с 1 ноября 2016 года. Однако Ассамблея еще не рассматривала эту записку и, таким образом, до 1 июля 2016 года не было принято никакого решения относительно предложенного переноса сроков вступления в силу изменений, связанных с этими двумя надбавками. Как указано в записке, предлагается:

а) ввести в действие временное правило 3.13 Правил о персонале, касающееся поощрительной выплаты за мобильность, и временное правило 7.16 Правил о персонале, касающееся полного и неполного переезда, с 1 ноября 2016 года (а не с 1 июля 2016 года);

б) ввести в действие поправки к положениям и правилам о персонале, требуемые для вступления в силу новой единой шкалы базовых/минимальных окладов, с 1 сентября 2017 года (а не с 1 января 2017 года).

5. Предлагаемые поправки к Положениям о персонале приводятся в приложении I. Полный текст поправок к Правилам о персонале (в том числе временно введенных в действие с 1 июля 2016 года), которые полностью вступят в силу с 1 января 2017 года или с 1 сентября 2017 года с учетом любых изменений или исключений, о которых может распорядиться Генеральная Ассамблея, приводится в приложении II.

А. Положения

6. В положение 3.3 Положений о персонале вносятся поправки с целью зафиксировать в нем ставки налогообложения персонала, утвержденные Генеральной Ассамблеей в пункте 12 раздела III резолюции 70/244, и исключить из него положения об отдельных ставках налогообложения персонала для сотрудников, имеющих иждивенцев, и сотрудников, не имеющих иждивенцев, в связи с введением единой шкалы окладов для сотрудников категории специалистов и выше.

7. Предлагается включить в Положения о персонале новые положения 3.4 и 3.5 в целях установления новой надбавки на находящегося на иждивении супруга и надбавки для одиноких родителей, утвержденных Генеральной Ассамблеей соответственно в пунктах 17 и 19 раздела III резолюции 70/244.

8. Действующее положение 3.4 Положений о персонале становится положением 3.6. Согласно предлагаемой поправке, из текста исключается упоминание о ставках налогообложения персонала для сотрудников, имеющих иждивенцев, и в него включается положение о том, что в случае получения сотрудником надбавки для одиноких родителей на первого находящегося на иждивении ребенка надбавка на детей в отношении такого ребенка не выплачивается. Предлагаемая поправка также предусматривает включение положения о корректировке размера надбавки для одиноких родителей, выплачиваемой сотрудникам, получающим государственную субсидию на первого находящегося на их иждивении ребенка.

9. Вносится поправка в название статьи VII Положений о персонале «Путевые расходы и расходы на полный переезд»: слова «на полный переезд» заменяются словами «в связи с переездом». Поправка также вносится в положение 7.2 Положений о персонале: слова «расходы на полный переезд» заменяются словами «перевозку имущества в связи с переездом», положения о которой утверждены в пункте 44 раздела III резолюции 70/244.

10. Предлагается внести поправку в приложение I к Положениям о персонале с целью зафиксировать периодичность повышения по ступеням и отмену практики ускоренного повышения по ступеням, утвержденные соответственно в пунктах 20 и 22 раздела III резолюции 70/244 в связи с введением единой шкалы окладов.

В. Правила

11. В правило 3.3 вносится поправка с целью исключить из него положения о ставках налогообложения персонала для лиц, имеющих иждивенцев.
12. В правило 3.6 вносятся поправки с целью зафиксировать размеры надбавки на находящегося на иждивении супруга и надбавки для одиноких родителей, а также порядок корректировки надбавки для одиноких родителей в тех случаях, когда сотрудник получает прямую государственную субсидию на ребенка, на которого выплачивается эта надбавка. В нем будет также зафиксировано, что вопрос о том, находится ли супруг на иждивении, будет решаться исходя из всего дохода супруга, включая пенсии и другие доходы, связанные с выходом на пенсию, как это рекомендовано в пункте 185 доклада Комиссии по международной гражданской службе (A/70/30). В этой связи из формулировки правила 3.6(a)(i) Правил о персонале исключается слово «профессиональный».
13. В связи с введением единой шкалы окладов исключается правило 3.7(b), в котором предусматривается выплата корректива по месту службы, рассчитываемого на основе ставки оклада для сотрудников, имеющих иждивенцев.
14. В правило 3.12(a) Правил о персонале о надбавке за ночную работу вносится поправка с целью правильного отражения права сотрудников всех категорий, в том числе сотрудников категории специалистов, регулярно работающих в ночную смену, на выплату надбавки за ночную работу. Эта поправка вносится в целях приведения этого правила о персонале в соответствие с установленными добавлениями В к бывшей серии 100 Правил о персонале условиями, регулирующими выплату надбавки за ночную работу.
15. В правило 3.13 вносится поправка в целях замены надбавки за мобильность поощрительной выплатой за мобильность и уточнения условий ее предоставления.
16. В правило 3.15 вносится поправка в целях замены дополнительной надбавки за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы новой надбавкой за работу в «несемейных» местах службы.
17. В правило 3.19 вносится поправка в целях замены ссылки на правило 3.6(a)(ii) Правил о персонале, в котором определяется понятие «ребенок», ссылкой на правило 3.6(a)(iii) Правил о персонале, в котором определяется понятие «ребенок-иждивенец» для целей Положений о персонале и Правил о персонале, а также установления порогового стажа службы за рубежом продолжительностью в пять лет в качестве требования для возникновения права на получение субсидии на репатриацию. Поскольку максимальная продолжительность временного назначения составляет 729 дней, сотрудники, работающие по временным контрактам, не смогут накапливать пятилетний стаж соответствующей службы, дающий право на получение субсидии на репатриацию. В этой связи из правила 3.19 исключается подпункт (d) о выплате субсидии на репатриацию сотрудникам, имеющим временные контракты.
18. Предлагается новое правило 3.20 в целях введения новой поощрительной выплаты, утвержденной в пункте 53 раздела III резолюции 70/244.

19. В правило 4.5 Правил о персонале вносится поправка в целях замены формулировки «расходов по перевозке домашнего имущества» формулировкой «перевозки имущества в связи с переездом».

20. В правиле 4.15 о Группе по обзору старших должностей и центральных контрольных органах были внесены изменения в название правила и подпункты (a) и (b), а подпункты (d) и (h) были исключены в целях учета внедрения новой системы регулируемой мобильности, утвержденной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 68/265, а также упрощения этого правила, поскольку состав, роли и функции этих существующих органов подробно описаны в бюллетенях Генерального секретаря о центральных контрольных органах (ST/SGB/2011/7) и Группе по обзору старших должностей (ST/SGB/2011/8). Членский состав, роли и функции будущего Совета по контролю в отношении старших должностей и Глобального центрального контрольного совета будут изложены в новых бюллетенях Генерального секретаря (ST/SGB/2016/3 и ST/SGB/2016/4). Формулировка поправки к правилу 4.15 Правил о персонале допускает одновременное функционирование существующих и новых контрольных органов, поскольку новая система регулируемой мобильности будет внедряться поэтапно, пока все профессиональные сети не перейдут на эту систему регулируемой мобильности.

21. В правило 4.16(b)(i) Правил о персонале о конкурсных экзаменах вносится поправка с целью исключить положение, согласно которому назначения на должности класса С-3 в Секретариате Организации Объединенных Наций обычно производятся на основе конкурсных экзаменов. Эта поправка вносится во исполнение одобренной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 65/247 рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (см. A/65/537, пункт 77) о том, что должности уровня С-3 должны объявляться вакантными в том же порядке, который предусмотрен для всех остальных должностей.

22. В правило 5.2 Правил о персонале вносится поправка в целях отмены практики предоставления досрочного отпуска на родину во всех местах службы, кроме мест службы категорий D и E, которые не подпадают под действие системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил.

23. Предлагается внести поправку в правило 5.3(d) Правил о персонале, касающееся специального отпуска для пенсионных целей, чтобы учесть внесенные в статью 29 Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций изменения, в соответствии с которыми сотрудники, ставшие участниками Фонда 1 января 2014 года или позднее, могут досрочно выходить на пенсию по достижении 58 лет. Предлагаемое изменение охватывает ситуации, когда сотруднику остается два года до достижения соответствующего возраста, дающего право на досрочный выход на пенсию: 55 лет, если он или она стали участниками Фонда до 1 января 2014 года, и 58 лет, если он или она стали участниками Фонда 1 января 2014 года или позднее.

24. Название главы VII Правил о персонале «Путевые расходы и расходы на полный переезд» заменяется названием «Путевые расходы и расходы в связи с переездом».

25. В правило 7.1(c) вносится поправка, предусматривающая добавление слов «в связи с переездом» после слов «по перевозке имущества».

26. Правило 7.11 Правил о персонале о прочих путевых расходах в настоящее время требует предъявления квитанций для возмещения любых прочих путевых расходов, превышающих 20 долл. США. В интересах упрощения административных процедур при обработке требований об оплате путевых расходов и в целях согласования данного правила о персонале с существующей практикой, о чем говорится в разделе 10 административной инструкции об официальных поездках (ST/AI/2013/3), в это правило о персонале вносится поправка, предусматривающая необходимость представления квитанций для подтверждения любых прочих путевых расходов на сумму свыше 30 долл. США.

27. В правило 7.14 вносится поправка в целях замены субсидии при назначении новой субсидией на обустройство.

28. Комиссия по международной гражданской службе предложила следующие варианты организации перевозки имущества в связи с переездом (A/70/30, пункт 399):

«d) предусмотреть организацию полной перевозки домашнего имущества в связи с переездом, если такой вариант предусматривается, а если нет, то возможность полного переезда с соблюдением установленных норм, расходы на который будут покрываться сотрудникам по представлении счета-фактуры. Вместо оплаты полного переезда может предусматриваться один из следующих вариантов:

i) выплата паушальной суммы в размере 70 процентов от фактических расходов на перевозку имущества в связи с переездом;

ii) выплата паушальной суммы, устанавливаемой организациями из расчета 70 процентов стоимости перевозки имущества в прошлом, но не превышающей 18 000 долл. США;

e) предусмотреть подход, аналогичный тому, который предлагается в подпункте (d) выше, для частичной перевозки домашнего имущества с соблюдением надлежащих норм в зависимости от обстоятельств, включая назначения на срок менее двух лет, перевод в другое место службы в рамках одной и той же страны, района миссии или района операций и переезд из одного «несемейного» места службы в другое «несемейное» место службы;

f) предусмотреть следующие нормативы для перевозки домашнего имущества при переезде для сотрудников, получающих назначение на срок не менее двух лет: стандартный 20-футовый контейнер для сотрудников, переезжающих без семьи, и 40-футовый контейнер для сотрудников, переезжающих с удовлетворяющими соответствующим критериям членами семьи, независимо от веса домашнего имущества, при этом перевозка имущества должна осуществляться наиболее экономичным маршрутом и видом транспорта».

29. Генеральная Ассамблея в пункте 44 раздела III своей резолюции 70/244 утвердила варианты для перевозки имущества в связи с переездом, предусмотренные Комиссией в подпунктах (d) и (f) пункта 399 ее доклада. Хотя предусмотренный в подпункте (e) пункта 399 вариант для частичной перевозки домашнего имущества не утверждался в явно выраженной форме, положения подпунктов (h) и (i) правила 7.15 Правил о персонале об оплате несопровождаемого багажа сохраняются в целях обеспечения дальнейшего возмещения расходов на несопровождаемую перевозку личных вещей сотрудникам, имеющим

временные контракты, и сотрудникам, назначаемым или командированным на срок в один год или более в места службы, не относящиеся к местам расположения штаб-квартир.

30. Из правила 7.15(i) Правил о персонале исключается подпункт (ii), касающийся выплаты в связи с неполным переездом, ввиду отмены практики предоставления такой выплаты. Из Правил о персонале исключается правило 7.15(j), касающееся возмещения расходов на заблаговременную отправку личных вещей сотрудникам, которым положена оплата расходов на полный переезд, поскольку теперь вместо возмещения расходов на перевозку имущества в пределах установленных норм по весу/объему предусматривается оплата расходов на перевозку 20-футового или 40-футового контейнера, а вес или объем личных вещей, заблаговременно отправленных в качестве несопровождаемого багажа, невозможно вычесть из норматива, за который принят стандартный контейнер (20-футовый или 40-футовый).

31. В правило 7.16 вносится поправка в целях учета того, что Генеральная Ассамблея в пункте 44 раздела III своей резолюции 70/244 утвердила порядок оплаты перевозки имущества в связи с переездом и упразднение надбавки в связи с неполным переездом. Предусматривается также выплата паушальной суммы взамен оплаты перевозки имущества в связи с переездом.

32. В правило 7.17 вносится поправка в целях замены понятия «полный переезд» понятием «перевозка имущества в связи с переездом».

33. В правило 9.8(d) Правил о персонале о выплате выходного пособия вносится следующее исправление: ссылка на правило 5.3(c) Правил о персонале заменяется ссылкой на правило 5.3(d) Правил о персонале, в котором говорится о специальном отпуске без сохранения содержания для пенсионных целей.

34. В докладе Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (A/69/779) Генеральный секретарь заявил о своем намерении изменить Правила о персонале, чтобы указать, что компенсация за накопленный ежегодный отпуск, обычно выплачиваемая при прекращении службы, не будет выплачиваться сотруднику, уволенному за сексуальную эксплуатацию или сексуальные надругательства. Для введения в действие этой меры предлагается новый подпункт (b) правила 9.9 Правил о персонале, касающийся расчета по накопленному ежегодному отпуску.

35. В правило 10.4(b) Правил о персонале об административном отпуске до завершения расследования и дисциплинарного процесса вносится поправка с целью исключить положение о том, что такой отпуск по мере возможности не должен превышать трех месяцев, с тем чтобы обеспечить свободу действий в тех случаях, когда необходимо, чтобы продолжительность административного отпуска превышала три месяца.

36. Новое правило 13.10 закрепляет переходный порядок, связанный с изменениями, утвержденными Генеральной Ассамблеей в отношении субсидии на репатриацию в пункте 40 раздела III резолюции 70/244, в соответствии с которым за ныне работающими сотрудниками сохраняется право на получение субсидии по действующей системе исходя из количества лет службы за рубежом, накопленных ими на момент введения пересмотренной системы.

37. Новым правилом 13.11 предусматривается введение промежуточной надбавки для сотрудников, получающих оклады по ставке для лиц, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении ребенка, как это утверждено в пункте 10(a) раздела III резолюции 70/244.

38. Новым правилом 13.12 предусматривается мера по недопущению снижения величины вознаграждения сотрудников, размеры окладов которых превышают ставку единой шкалы для максимальной ступени в их классе, после их перевода на эту шкалу в соответствии с решением Генеральной Ассамблеи, содержащемся в пункте 9 резолюции раздела III резолюции 70/244.

C. Добавление C

39. В добавление C к Правилам о персонале о положениях, касающихся военной службы, вносится поправка с целью заменить в пункте (e) ссылку на правило 5.3(b) Правил о персонале ссылкой на правило 9.6(e) Правил о персонале. В бывшей серии 100 Правил о персонале в пункте (e) добавления C упоминалось правило 109.1(c) Правил о персонале, которое в новых правилах о персонале было заменено на правило 9.6(e).

D. Добавление D

40. Добавление D к Правилам о персонале, озаглавленное «Правила, регулирующие компенсацию в случае смерти, увечья или болезни в связи с выполнением служебных обязанностей от имени Организации Объединенных Наций» (ST/SGB/2014/1), было пересмотрено и обновлено, чтобы зафиксировать соответствующие механизмы правовой экспертизы в соответствии с Положениями и Правилами о персонале, предоставить необходимые определения и процедурные разъяснения на основе сложившейся практики и с учетом решений трибуналов Организации Объединенных Наций, и привести эти правила в соответствие со стандартами передовой практики. Данный пересмотр является первым с 8 января 1976 года. Исходя из цели создания инструмента для оценки требований о компенсации, рассчитанного на длительную перспективу, был проведен всесторонний пересмотр, и, как следствие, сопоставление с предыдущими версиями с указанием внесенных изменений не представляется возможным. Однако для справочных целей ниже более подробно изложена история вопроса и конкретные изменения.

41. В добавлении D к Правилам о персонале описан механизм Организации для выплаты компенсации в случае увечья, болезни или смерти сотрудника при исполнении служебных обязанностей, однако это описание устарело и ему не хватает ясности. Хотя существует сложившаяся практика, которая служит ориентиром в текущей деятельности, в случаях, когда правила недостаточно ясны, или в случаях правовых пробелов потребовался всесторонний пересмотр, чтобы предусмотреть юридически обоснованный, практический инструмент для рассмотрения требований сотрудников о компенсации. Предлагаемый пересмотр основывается на накопленном опыте, мнениях, высказанных в ходе широких консультаций со всеми заинтересованными сторонами, включая представителей персонала, и передовой практике международных организаций-компараторов.

42. Помимо общей редакционной правки с учетом требуемых стандартов для правового анализа решений по требованиям, основные изменения включают следующее:

а) добавлен раздел определений и подробные положения по покрытию, в том числе разъяснения об исключениях из покрытия, таких как медицинские показания, не связанные с увечьем или болезнью при исполнении служебных обязанностей, чтобы избежать различий в толковании терминов или подлежащих компенсации случаев;

б) уточнено требование о том, что заявитель должен представить необходимые доказательства для полного обоснования требования о компенсации;

с) срок исковой давности для подачи требований продлен с четырех месяцев до одного года. Практика показала, что предыдущий срок оказался слишком коротким для заявителей, например, для тяжелораненых сотрудников или переживших бенефициаров, от которых во время выздоровления или после утраты нельзя обоснованно ожидать того, что они будут уделять первоочередное внимание представлению требований в течение указанного срока;

д) добавлено положение о последствиях в случае введения в заблуждение или утаивания существенных фактов в представленном требовании;

е) предыдущие размеры выплачиваемой компенсации, устанавливаемые в абсолютных цифрах с 1976 года, были заменены ссылками на процентную долю зачитываемого для пенсии вознаграждения, чтобы предусмотреть по прошествии времени корректировку размеров компенсации без необходимости периодического внесения изменений в Правила о персонале;

ф) формула определения размера компенсации в случае окончательной утраты трудоспособности упрощена и привязана к размеру зачитываемого для пенсии вознаграждения пострадавшего сотрудника;

г) размер пособия в связи с потерей кормильца был увеличен с 40 до 50 процентов зачитываемого пенсии вознаграждения в соответствии с передовой практикой международных организаций-компараторов;

h) положение о дополнительном отпуске по болезни было пересмотрено для уточнения сферы применения и процедур утверждения. Нынешнее основание, предусматривающее наличие особых трудностей, требует разъяснения, поскольку приводило к различному толкованию на практике;

i) механизмы рассмотрения требования и правовой защиты были обновлены и приведены в соответствие с существующими механизмами согласно Положениями и Правилам о персонале, включая разъяснения по имеющимся возможностям пересмотра процедуры, компенсации и медицинских заключений.

43. Некоторые из изменений в исходных величинах для расчетов приведут к увеличению общей суммы компенсации по будущим случаям увечья, болезни или смерти при исполнении служебных обязанностей, в частности, для иждивенцев сотрудников, погибших на службе, как это указано пункте 42(g) выше.

II. Статус постоянного жителя

44. В разделе III.E доклада Генерального секретаря о реформе системы управления людскими ресурсами (A/69/190) была представлена справочная информация о применении до настоящего времени давно устоявшегося правила, требующего от сотрудников категории специалистов и выше отказываться от статуса постоянного жителя в стране, не являющейся страной их гражданства, и Ассамблея была проинформирована о последних решениях Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, который пришел к заключению, что это правило не имеет никакого правового основания, поскольку она не закреплено ни в одном административном документе. В период после 2012 года Апелляционный трибунал установил, что, когда Пятый комитет принимал решение относительно этого правила, он потребовал, чтобы его решения были исполнены «посредством внесения надлежащих изменений в Правила о персонале» и что Генеральный секретарь не обеспечил полного соблюдения требования Пятого комитета относительно осуществления его решений, содержащихся в пунктах 63 и 70 его доклада о политике в отношении персонала 1953 года (A/2615). Более того, Апелляционный трибунал пришел к заключению, что, поскольку для целей географического представительства при найме персонала учитывается гражданство, а не статус резидента, применение рассматриваемого правила нельзя обосновывать исходя из требования об обеспечении географического распределения персонала. Он далее отметил в пункте 45 своего решения № 2012-UNAT-276, что «если принять во внимание принципы прав человека и современное трудовое законодательство, этому правилу нет места в современной международной организации».

45. Хотя решения Апелляционного трибунала не затрагивают вопроса о статусе постоянного жителя в Соединенных Штатах Америки, из таких решений следует, что Апелляционный трибунал, вероятнее всего, придет к выводу о том, что содержащееся в административной инструкции ST/AI/2000/19 требование об отказе от статуса постоянного жителя вынуждает принимать обязательство, которое не предусматривается в Правилах о персонале и, следовательно не является правомерным.

46. В силу решений Апелляционного трибунала Секретариат в период после ноября 2013 года в порядке исключения предоставлял сотрудникам категории специалистов разрешение сохранять статус постоянного жителя в стране, не являющейся страной их гражданства, до проведения повторного рассмотрения этого вопроса Генеральной Ассамблеей. Приобретение или сохранение статуса постоянного жителя в Соединенных Штатах влечет за собой применение последующей процедурной меры: сотрудники должны подписать заявление об отказе от прав, привилегий и иммунитетов, которые полагаются им как международным сотрудникам. Для подписания такого заявления об отказе сотрудники должны просить разрешения Организации. Поскольку указанные выше соображения распространяются и на эту процедуру, сотрудникам в порядке исключения было разрешено подписать такое заявление об отказе. Сотрудники, которые в порядке исключения получали разрешение на сохранение или приобретение статуса постоянного жителя, были уведомлены о том, что после рассмотрения Генеральной Ассамблеей вопросов, обозначенных в указанном докладе, им может быть предложено отказаться от своего статуса постоянного

жителя в качестве условия для любого продления или возобновления их контракта или последующего назначения в иной форме.

47. Ранее Генеральный секретарь доводил до сведения Генеральной Ассамблеи соображения в пользу пересмотра данного правила в своем докладе о реформе системы управления людскими ресурсами 2006 года (A/61/228). Сюда относятся: а) увеличение числа сотрудников, которые работают в «несемейных» местах службы и члены семей которых проживают в стране супруга, а не в стране сотрудника; б) после реформы системы контрактов увеличилось число сотрудников, работающих по срочным контрактам, что обычно не предполагает возобновления их найма; и с) мобильность стала одним из важных условий службы. Кроме того, Правилами о персонале всегда разрешалось сохранение сотрудникам гражданства более чем одной страны. Исходя из этих соображений Генеральный секретарь предложил отменить правило 1.5(с) Правил о персонале, которое было положено в основу требования об отказе сотрудниками от статуса постоянного жителя. В свете последних решений Апелляционного трибунала Генеральный секретарь в своем докладе 2014 года о реформе системы управления людскими ресурсами (A/69/190) предложил Ассамблее пересмотреть правило, требующее от сотрудников отказываться от статуса постоянного жителя в стране, не являющейся страной их гражданства, до их найма.

48. Правило, требующее от сотрудников отказываться от статуса постоянного жителя в стране, не являющейся страной их гражданства, до их найма, было принято по соображениям, связанным с географическим представительством, и с учетом возможных финансовых последствий сохранения сотрудниками статуса постоянного жителя. В случае принятия Генеральной Ассамблеей решения не сохранять указанное правило приобретение или сохранение сотрудниками статуса постоянного жителя не скажется на составе персонала с точки зрения географического представительства. Сотрудники, в том числе имеющие статус постоянного жителя, заносятся Организацией в список персонала с указанием страны, гражданами которой они считаются.

49. Однако могут возникать финансовые последствия в связи с возмещением подоходного налога и причитающимися выплатами. Положением 3.3(f) Положений о персонале предусматривается возмещение удержанного налога, если с окладов и вознаграждений, выплачиваемых сотрудникам Организации Объединенных Наций, взимается как налог по плану налогообложения персонала, так и национальный подоходный налог. Такое налогообложение связано не только с гражданством, но и со статусом постоянного жителя, как то в Соединенных Штатах Америки. Что касается окладов, выплачиваемых сотрудникам за счет средств, поступающих в виде начисленных взносов, то в соответствии с положением 4.10 Финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций вычеты по плану налогообложения персонала подлежат зачислению в фонд уравнивания налогообложения. В соответствии с положением 4.11 поступления в фонд уравнивания налогообложения используются для возмещения сотрудникам подоходных налогов, взимаемых с них государствами-членами. В тех случаях, когда сумма, перечисляемая тем или иным государством-членом в фонд уравнивания налогообложения, оказывается недостаточной для указанной цели, недостающая сумма добавляется к сумме начисленных взносов, причитающихся с данного государства-члена в последующий финансовый период, и покрывается за счет этих взносов. Если в результате взимания налогов государствами-членами с тех сотрудников, которые имеют в них статус постоянно-

го жителя, потребуется возмещать удержанный подоходный налог большему числу сотрудников, это приведет к соответствующему увеличению выплат из средств, помещенных в фонд уравнивания налогообложения.

50. Что касается окладов, выплачиваемых сотрудникам не за счет начисленных взносов, а за счет других средств, как то добровольных взносов, производимых государствами-членами в целевые фонды, то, согласно положению 4.11, перечисления из таких средств в фонд уравнивания налогообложения не производятся. В результате, когда подоходный налог взимается с окладов и вознаграждений, выплачиваемых за счет средств из таких источников, дополнительные расходы по возмещению налогов покрываются за счет средств, поступающих из этих же источников. Таким образом, увеличение числа сотрудников, которые занимают должности, финансируемые не за счет начисленных взносов, и которые приобретают или сохраняют статус постоянного жителя в странах, облагающих налогом доходы, получаемые в Организации Объединенных Наций, приведет к увеличению сумм выплачиваемого Организацией возмещения подоходного налога, которые будут покрываться из соответствующих фондов, формируемых не за счет начисленных взносов.

51. В то же время, согласно правилу 4.5(d) Правил о персонале, сотрудник, имеющий статус постоянного жителя в стране, не являющейся страной его/ее гражданства, может утратить право на отпуск на родину, субсидию на образование, субсидию на репатриацию и оплату путевых расходов при увольнении и расходов по перевозке домашнего имущества, если сохранение такого права противоречит целям предоставления этих надбавок, пособий и льгот. Так обычно обстоит дело в тех случаях, когда местом службы сотрудника является страна, в которой он или она имеет статус постоянного жителя. Это правило применяется независимо от того, занимает ли сотрудник должность, финансируемую за счет начисленных взносов или же за счет иных средств. Таким образом, увеличение числа сотрудников, сохраняющих или приобретающих статус постоянного жителя в стране своего места службы, может привести к сокращению расходов на предоставление определенных выплат и льгот.

III. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

52. Генеральной Ассамблее предлагается утвердить поправки к Положениям о персонале, содержащиеся в приложении I к настоящему докладу, и принять к сведению поправки к Правилам о персонале, содержащиеся в приложении II.

53. Генеральной Ассамблее также предлагается утвердить предлагаемые даты введения в действие и вступления в силу поправок к Положениям о персонале и Правилам о персонале, указанные в пункте 4 выше.

54. С учетом рекомендаций Генерального секретаря в отношении статуса постоянного жителя и последствий, вытекающих из решений Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, Генеральной Ассамблее предлагается пересмотреть правило, требующее от сотрудников отказываться от статуса постоянного жителя в стране, не являющейся страной их гражданства, до их найма.

55. В случае принятия Генеральной Ассамблеей решения не сохранять это правило потребуется внести соответствующую поправку в правило 1.5(с) Правил о персонале и в административную инструкцию ST/AI/2000/19.

56. В случае принятия Генеральной Ассамблеей решения сохранить указанное правило Генеральному секретарю необходимо будет внести поправку в правило 1.5(с) Правил о персонале в целях учета последствий решений, принятых Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций по данному вопросу.

Приложение I

Текст поправок к Положениям о персонале*

Положение 3.3

а) Оклады и такие другие виды вознаграждения сотрудников, которые исчисляются на базе оклада, за исключением коррективов по месту службы, облагаются налогом по ставкам и на условиях, указанных ниже, причем Генеральный секретарь имеет право в тех случаях, когда он или она сочтет это целесообразным, освобождать от налогообложения оклады и другие виды вознаграждения персонала, работа которого оплачивается по местным ставкам.

б) i) Для сотрудников, ставки окладов которых устанавливаются в соответствии с пунктами 1 и 3 приложения I к настоящим Положениям, налог исчисляется по следующим ставкам:

Ставки налогообложения

<i>Общая сумма подлежащих налогообложению выплат (в долл. США)</i>	<i>Ставки налогообложения персонала для целей определения зачитываемого для пенсии вознаграждения и пенсий (в процентах)</i>
До 20 000 в год	11
20 001–40 000 в год	18
40 001–60 000 в год	25
60 001 и более в год	30

Ставки налогообложения персонала, применяемые в сочетании с валовыми базовыми окладами (вступают в силу с 1 января сентября 20127 года)

~~A. Ставки налогообложения персонала для сотрудников, имеющих иждивенцев~~

<i>Сумма подлежащих налогообложению выплат (в долл. США)</i>	<i>Ставки налогообложения персонала для сотрудников, имеющих на ижди- вении супругу (супруга) или ребенка (в процентах)</i>
Первые 50 000 в год	15 17
Следующие 50 000 в год	21 24
Следующие 50 000 в год	27 30
Остальные подлежащие налогообложению выплаты	30 34

* Текст, который предлагается исключить, выделен зачеркиванием, а новый текст — жирным шрифтом.

~~В. Ставки налогообложения персонала для сотрудников, не имеющих иждивенцев~~

~~Суммы налогообложения персонала для сотрудников, не имеющих на иждивении супруги (супруга) или ребенка, равняются разнице между ставками валовых окладов для различных классов и ступеней и соответствующими ставками чистых окладов сотрудников, не имеющих иждивенцев.~~

ii) Для сотрудников, ставки окладов которых устанавливаются в соответствии с пунктом 6 приложения I к настоящим Положениям, налог исчисляется по следующим ставкам:

<i>Общая сумма подлежащих налогообложению выплат (в долл. США)</i>	<i>Ставки налогообложения (в процентах)</i>
До 20 000 в год	19
20 001–40 000 в год	23
40 001–60 000 в год	26
60 001 и более в год	31

iii) Генеральный секретарь определяет, какая из шкал налогообложения, приведенных в подпунктах (i) и (ii) выше, применяется к каждой группе сотрудников, ставки окладов которых устанавливаются в соответствии с пунктом 5 приложения I к настоящим Положениям;

iv) если ставки окладов сотрудников устанавливаются не в долларах США, то соответствующие суммы, облагаемые налогом, определяются как суммы в местной валюте, эквивалентные вышеупомянутым суммам в долларах на момент утверждения ставок окладов соответствующего персонала.

c) Если какое-либо лицо не работает в Организации Объединенных Наций в течение полного календарного года или если изменяются размеры годовых выплат сотруднику, то ставка налогообложения определяется по годовому размеру каждой такой выплаты.

d) Налог, исчисленный в соответствии с вышеупомянутыми условиями настоящего положения, взимается Организацией Объединенных Наций путем удержания при выплатах. Прекращение службы сотрудника до окончания календарного года не является основанием для возмещения какой-либо части удержанного с него таким образом налога.

e) Поступления от налогообложения персонала, не используемые для каких-либо других целей на основании резолюции Генеральной Ассамблеи по данному вопросу, перечисляются в Фонд уравнивания налогообложения персонала, учрежденный резолюцией 973 A (X) Генеральной Ассамблеи.

f) Если с окладов и вознаграждений, выплачиваемых сотрудникам Организации Объединенных Наций, взимается налог по плану налогообложения персонала, а также национальный подоходный налог, Генеральный секретарь уполномочен возмещать им сумму, удержанную с них по плану налогообложения персонала, при следующих условиях:

- i) сумма такого возмещения ни при каких обстоятельствах не может превышать сумму подоходного налога, выплаченную или подлежащую выплате с дохода, полученного от Организации Объединенных Наций. Сумма такого возмещения должна уменьшаться на величину налоговых скидок с сумм подоходного налога, выплаченного или подлежащего выплате с дохода, полученного от Организации Объединенных Наций;
- ii) если сумма такого подоходного налога превышает сумму, удержанную по плану налогообложения персонала, Генеральный секретарь может также выплатить сотруднику эту разницу;
- iii) выплаты, произведенные в соответствии с настоящим положением, относятся на счет Фонда уравнивания налогообложения персонала;
- iv) в соответствии с условиями, указанными в трех предыдущих подпунктах, разрешается выплата, относящаяся к пособиям на иждивенцев и коррективам по месту службы, на которые не распространяется план налогообложения персонала, но с которых может взиматься национальный подоходный налог.

Положение 3.4

Сотрудники, ставки окладов которых установлены в пунктах 1 и 3 приложения I к настоящим Положениям, имеют право на получение надбавки на находящегося на иждивении супруга в размере 6 процентов от суммы чистого базового оклада и корректива по месту службы на условиях, установленных Генеральным секретарем.

Положение 3.5

Сотрудники, которые не имеют супруга и ставки окладов которых установлены в пунктах 1 и 3 приложения I к настоящим Положениям, имеют право на получение надбавки для одиноких родителей на первого находящегося на иждивении ребенка в размере 6 процентов от суммы чистого базового оклада и корректива по месту службы на условиях, установленных Генеральным секретарем.

Положение 3.46

а) Сотрудники, ставки окладов которых установлены в пунктах 1 и 3 приложения I к настоящим Положениям, имеют право на получение надбавок на иждивенцев на детей, находящихся на иждивении, на детей-инвалидов и иждивенцев второй очереди по ставкам, утвержденным Генеральной Ассамблеей, в следующем порядке:

- i) сотрудник получает надбавку на каждого находящегося на иждивении ребенка при том исключении, что эта надбавка не выплачивается на первого находящегося на иждивении ребенка, если сотрудник **получает надбавку для одиноких родителей в соответствии с положением 3.5** ~~не имеет на иждивении супруги/супруга; в этом случае сотрудник подлежит налогообложению по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, установленной в подпункте (b)(i) положения 3.3;~~

ii) сотрудник получает специальную надбавку на каждого ребенка-инвалида. Однако если сотрудник **имеет право на получение надбавки для одиноких родителей в соответствии с положением 3.5 на ребенка-инвалида** ~~не имеет на иждивении супруги/супруга и подлежит налогообложению по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, установленной в подпункте (b)(i) положения 3.3, в связи с наличием у него ребенка-инвалида~~, надбавка должна быть такой же, что и надбавка на находящегося на иждивении ребенка в подпункте (i) выше;

iii) в случае отсутствия находящейся/находящегося на иждивении супруги/супруга выплачивается годовая надбавка на одного из следующих иждивенцев второй очереди: одного из родителей, брата или сестру, находящихся на иждивении.

b) Если в Организации работают оба супруга, то один из них может получать надбавку на детей-иждивенцев согласно подпункту (a)(i) и (ii) выше; в таком случае другому супругу надбавка может выплачиваться только согласно подпункту (a)(iii) выше, если это позволяют другие положения.

c) Во избежание дублирования пособий и с целью обеспечить равенство между сотрудниками, получающими на основании применимого к ним законодательства пособия на иждивенцев в форме государственных субсидий, и сотрудниками, не получающими таких пособий на иждивенцев, Генеральный секретарь определяет условия, при которых надбавка на детей-иждивенцев, указанная выше в пункте (a)(i) **или положении 3.5**, выплачивается только в таком размере, в каком пособия на иждивенцев, получаемые сотрудниками или их супругами на основании соответствующего законодательства, меньше суммы такой надбавки на иждивенцев.

d) Сотрудники, ставки окладов которых устанавливаются Генеральным секретарем в соответствии с пунктом 5 или пунктом 6 приложения I к настоящим Положениям, имеют право получать надбавки на иждивенцев по ставкам и на условиях, которые определяются Генеральным секретарем, с должным учетом условий того района, в котором находится данное отделение.

e) Заявления для получения надбавок на иждивенцев представляются в письменном виде с подтверждающими документами, удовлетворяющими Генерального секретаря. Заявления для получения надбавок на иждивенцев представляются ежегодно.

Статья VII

Путевые расходы и расходы на ~~полный переезд~~ в связи с переездом

Положение 7.2

С учетом условий и определений, установленных Генеральным секретарем, Организация Объединенных Наций в соответствующих случаях оплачивает **перевозку имущества в связи с переездом** ~~расходы на полный переезд~~ сотрудников.

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.

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 Центральных 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 **категории специалистов**, ~~предусматриваемое в пункте 3 настоящего приложения,~~ производится ежегодно за тем исключением, что для любого повышения ~~оклада~~ выше ступени VII **продолжительность службы на предыдущей ступени должна составлять два года** 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. **Повышение окладов в пределах класса Д-1 производится ежегодно за тем исключением, что для любого повышения выше ступени IV продолжительность службы на предыдущей ступени должна составлять два года. Повышение окладов в пределах класса Д-2 производится каждые два года.**

56. 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.

67. Генеральный секретарь устанавливает шкалу окладов сотрудников категории общего обслуживания и других набираемых на месте 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 541(а) Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, и указывается в шкалах окладов, применяемых для таких сотрудников.

78. 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.

89. 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.

910. 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.

Приложение II*

Текст поправок к Правилам о персонале

Правило 3.2

Налогообложение персонала

а) Во исполнение плана налогообложения персонала в соответствии с положением 3.3 Положений о персонале:

- i) оклады сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы подлежат налогообложению по ставкам, указанным в подпункте (b)(i) этого положения;
- ii) оклады или заработная плата сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий подлежат налогообложению по ставкам, указанным в подпункте (b)(ii) этого положения.

~~б) Ставки налогообложения для лиц, имеющих иждивенцев, предусмотренные в положении 3.3(b)(i) Положений о персонале, применяются в тех случаях, когда:~~

- ~~i) супруг сотрудника признан иждивенцем в соответствии с правилом 3.6 Правил о персонале ниже; или~~
- ~~ii) сотрудники оказывают существенную и постоянную помощь своему ребенку или детям.~~

б) Переходные меры в отношении шкал окладов и зачитываемого для пенсии вознаграждения применяются с учетом положений правила 13.12 Правил о персонале.

~~в) Если оба супруга являются сотрудниками, оклады которых подлежат налогообложению по ставкам, указанным в положении 3.3(b)(i) Положений о персонале, то с учетом правила 4.7(d) Правил о персонале с каждого из них взимается налог по ставке для одиноких сотрудников. Если они имеют на иждивении ребенка или детей, к супругу с более высоким окладом применяется ставка для сотрудников, имеющих иждивенцев, а к другому супругу — ставка для одиноких сотрудников.~~

Правило 3.6

Надбавки на иждивенцев

Определения

а) Для целей Положений о персонале и Правил о персонале:

- i) «супруг-иждивенец» означает супруга, чей профессиональный заработок, если он имеется, не превышает оклада самого низкого класса шкалы валовых окладов сотрудников Организации Объединенных Наций категории общего обслуживания, действующей на 1 января соответствующего года, для мест службы в странах, которые являются местом работы супруга. Для сотрудников категории специалистов и выше и категории

* Текст, который предлагается исключить, выделен зачеркиванием. Предлагаемые новые формулировки в тексте выделены жирным шрифтом, а в заголовках — подчеркиванием.

полевой службы минимальная сумма такого заработка в любом месте службы не должна быть меньше оклада самого низкого класса в системе окладов (О-2, ступень I, в Нью-Йорке);

ii) «ребенок» означает следующих детей сотрудника, которые получают от сотрудника основную и постоянную помощь:

- a. родного или законно усыновленного ребенка сотрудника; или
- b. неродного ребенка сотрудников, если он проживает вместе с сотрудником; или
- c. ребенка, который не может быть законно усыновлен, но за которого сотрудник несет юридическую ответственность и который проживает вместе с сотрудником;

iii) «ребенок-иждивенец» означает ребенка, который получает от сотрудника основную и постоянную помощь и отвечает одному из следующих критериев:

- a. ребенок в возрасте до 18 лет;
- b. ребенок в возрасте от 18 до 21 года, посещающий университет или проходящий аналогичный полный курс обучения; в этом случае требование о проживании вместе с сотрудником не действует;
- c. ребенок в любом возрасте, инвалидность которого является постоянной или, как предполагается, будет продолжительной, что не позволит ему получать значительный заработок;

iv) сотрудник, заявляющий о ребенке-иждивенце, должен засвидетельствовать, что он оказывает ему основную и постоянную помощь. Это свидетельство должно сопровождаться подтверждающими документами, удовлетворяющими Генерального секретаря, если ребенок:

- a. не проживает с сотрудником;
- b. женат/замужем; или
- c. рассматривается в качестве иждивенца в соответствии с подпунктом (a)(iii)c. выше;

v) отец, мать, брат или сестра сотрудника рассматриваются в качестве иждивенцев ~~«второй ступени»~~ **второй очереди**, если сотрудник оказывает такому лицу финансовую помощь, составляющую половину или более финансовых поступлений этого лица, но в любом случае не менее чем вдвое превышающую размер надбавки на иждивенцев. Требования в отношении возраста, посещения школы и нетрудоспособности для брата или сестры являются такими же, как и указанные в подпункте (iii) выше требования для детей сотрудника.

Размер надбавки на иждивенцев

б) Ставки надбав~~нок~~ на иждивенцев, которые действуют для различных категорий сотрудников, публикуются Генеральным секретарем. Надбавка на иждивенцев обычно выплачивается ~~в соответствии с такими ставками по действующим ставкам~~, если только Генеральным секретарем не предусмотрено иное:

i) **надбавка на находящегося на иждивении супруга:** надбавка на находящегося на иждивении супруга в размере 6 процентов от суммы чистого базового оклада и корректива по месту службы выплачивается сотрудникам категории специалистов и выше и категории полевой службы, имеющим супруга, признанного находящимся на иждивении сотрудника, на условиях, установленных Генеральным секретарем;

ii) **надбавка для одиноких родителей:** сотрудники категории специалистов и выше и категории полевой службы, признанные одинокими родителями, получают надбавку для одиноких родителей в размере 6 процентов от суммы чистого базового оклада и корректива по месту службы на первого находящегося на их иждивении ребенка, на условиях, установленных Генеральным секретарем. Сотрудникам, которые получают надбавку для одиноких родителей на первого находящегося на иждивении ребенка, надбавка на детей в отношении этого ребенка не выплачивается;

еiii) **надбавка на ребенка-иждивенца:** имеющие на нее право сотрудники получают надбавку на ребенка-иждивенца на каждого ребенка, признанного иждивенцем, на условиях, установленных Генеральным секретарем. С учетом содержания положений 3.5 и 3.46(а) Положений о персонале надбавка на иждивенцев, предусмотренная в ~~этом положении~~ ~~этих положениях~~ и Правилах о персонале в отношении ребенка-иждивенца, выплачивается в полном размере, за исключением тех случаев, когда сотрудник или его супруг получают прямую государственную субсидию на того же ребенка. Если они получают такую государственную субсидию, размер надбавки ~~на иждивенцев на ребенка-иждивенца или надбавки для одиноких родителей~~, выплачиваемой в соответствии с настоящим правилом, примерно равен разнице, на которую государственная субсидия меньше надбавки ~~на иждивенцев на ребенка-иждивенца или надбавки для одиноких родителей~~, установленной в соответствии с Положениями о персонале и Правилами о персонале. Если сумма государственной субсидии равна размеру надбавки на иждивенцев, установленной в соответствии с Положениями о персонале и Правилами о персонале, или превышает ее, данная надбавка не выплачивается;

iv) **надбавка на иждивенцев второй очереди:** надбавка на иждивенцев второй очереди выплачивается не более чем на одного иждивенца второй очереди и такие выплаты не производятся, если уже выплачивается надбавка на находящегося на иждивении супруга. Сотрудники категории общего обслуживания и смежных категорий получают надбавку на иждивенцев второй очереди, когда местные условия и/или практика работодателей-компараторов оправдывают выплату

такой надбавки на условиях, устанавливаемых Генеральным секретарем.

дс) Заявления для получения надбавки на иждивенцев представляются Генеральному секретарю сотрудниками в письменном виде, и им может быть предложено сопроводить такие заявления подтверждающими документами, удовлетворяющими Генерального секретаря. Сотрудники обязаны уведомлять Генерального секретаря о любых влияющих на выплату такой надбавки изменениях статуса иждивенцев.

~~е) Надбавка на иждивенцев «второй ступени» выплачивается не более чем на одного иждивенца «второй ступени» и такие выплаты не производятся, если уже выплачивается надбавка на находящегося на иждивении супруга. Сотрудники категории общего обслуживания и смежных категорий получают надбавку на иждивенцев «второй ступени», когда местные условия и/или практика работодателей компараторов оправдывают выплату такой надбавки на условиях, устанавливаемых Генеральным секретарем.~~

Правило 3.7

Корректив по месту службы и субсидия на аренду жилья

а) Корректив по месту службы представляет собой сумму, выплачиваемую сотрудникам категории специалистов и выше и категории полевой службы в соответствии с пунктом 8 приложения I к Положениям о персонале для обеспечения равной покупательной способности вознаграждения сотрудников во всех местах службы.

~~б) Сотруднику, получающему оклад по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, выплачивается корректив по месту службы, рассчитанный на основе такого оклада, независимо от места проживания иждивенцев.~~

вб) Хотя к окладам сотрудников, назначенных в другое место службы сроком на один год или более, обычно применяются коррективы, действующие в их прежних местах службы, Генеральный секретарь может применять альтернативные процедуры в следующих случаях:

- i) при назначении сотрудника в место службы, класс которого в шкале коррективов по месту службы ниже класса его прежнего места службы, он может продолжать получать в течение периода до шести месяцев корректив по прежнему месту службы, если в прежнем месте службы остается хотя бы один из его ближайших родственников (супруг и дети);
- ii) при назначении сотрудника в то или иное место службы на срок менее одного года Генеральный секретарь решает, применить ли корректив, действующий в этом месте службы, и — при необходимости — выплатить субсидию на обустройство в соответствии с правилом 7.14 Правил о персонале, **предоставить поощрительную надбавку выплату** за мобильность в соответствии с правилом 3.13, если таковая применима, и **выплатить** надбавку за работу в трудных условиях **и надбавку за работу в «несемейных» местах службы** в соответствии с ~~правилом~~ **правилами 3.14 и 3.15** Правил о персонале или же вместо этого санкционировать выплату соответствующих суточных;

iii) при назначении сотрудника в полевую миссию Организации Объединенных Наций сроком на три или менее месяцев Генеральный секретарь решает, применить ли корректив, действующий в этом месте службы, и — при необходимости — выплатить субсидию на обустройство в соответствии с правилом 7.14 Правил о персонале, **предоставить** поощрительную ~~надбавку~~ **выплату** за мобильность в соответствии с правилом 3.13, если таковая применима, и **выплатить** надбавку за работу в трудных условиях **и надбавку за работу в «несемейных» местах службы** в соответствии с ~~правилом~~ **правилами 3.14 и 3.15** Правил о персонале или же вместо этого санкционировать выплату соответствующих сумточных.

ес) В местах службы, где средняя арендная плата, используемая для расчета индекса коррективов по месту службы, определяется на основе стоимости жилья, предоставляемого Организацией Объединенных Наций, правительством или соответствующим учреждением, имеющим на то право сотрудникам, которым приходится арендовать жилье по значительно более высоким коммерческим ставкам, выплачиваются надбавки к коррективам по месту службы в виде субсидии на аренду жилья на условиях, устанавливаемых Генеральным секретарем.

Правило 3.12

Надбавка за ночную работу

а) Сотрудники ~~категорий общего обслуживания, службы охраны или рабочих или категории полевой службы до класса ПС 5 включительно~~, которые назначаются регулярно работать в ночную смену, получают надбавку за ночную работу в размере и на условиях, установленных Генеральным секретарем.

Правило 3.13

~~Поощрительная надбавка~~ **выплата** за мобильность

а) На условиях, установленных Генеральным секретарем, не зачитываемая для пенсии поощрительная ~~надбавка~~ **выплата** за мобильность может **предоставляться** ~~выплачиваться~~ сотрудникам категории специалистов и выше и категории полевой службы, а также сотрудникам категории общего обслуживания, набираемым на международной основе в соответствии с правилом 4.5(с) Правил о персонале, при условии, что они:

- i) имеют срочный или непрерывный контракт; **и**
- ii) назначены **на срок не менее одного года** ~~на один год или более~~ в новое периферийное место службы и работают в новом месте службы; и
- iii) непрерывно проработали **не менее пяти** ~~пять или более лет~~ ~~на по~~ срочному или непрерывному ~~контракту~~ **контракте** ~~в общей системе на условиях общей системы~~ окладов и надбавок Организации Объединенных Наций.

~~Выплата~~ **Предоставление** поощрительной ~~надбавки~~ **выплаты** за мобильность прекращается после пяти лет непрерывной службы в **одном и** том же месте службы. В исключительных случаях, когда сотрудники продолжают работать в одном и том же месте службы более пяти лет по конкретной просьбе Организации или по веским гуманитарным причинам, поощрительная ~~надбавка~~ **вы-**

плата за мобильность ~~выплачивается~~ **предоставляется** в течение еще одного года, но в любом случае не более **чем в течение** шести лет в общей сложности.

б) Размер поощрительной ~~выплаты надбавки~~ за мобильность, если таковая ~~предоставляется~~ **предоставляется**, и условия ее предоставления ~~выплаты~~ определяются Генеральным секретарем с учетом срока непрерывной службы сотрудника **в на условиях** общей системы окладов и надбавок Организации Объединенных Наций, числа мест службы, в которых он ранее работал в течение одного года и более, и категории, к которой в рамках системы классификации мест службы по степени трудности условий работы относится новое место службы, куда направляется сотрудник.

Правило 3.15

~~Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы~~ **Надбавка за работу в «несемейных» местах службы**

а) Если место службы отнесено к «несемейным», то имеющим соответствующее право иждивенцам сотрудника не разрешается пребывать в нем, если только Генеральный секретарь не дал на это в порядке исключения своего одобрения.

б) Сотрудникам категории специалистов и выше и категории полевой службы, а также сотрудникам категории общего обслуживания, набираемым на международной основе в соответствии с правилом 4.5(с) Правил о персонале, которые назначены или переводятся в «несемейное» место службы, может выплачиваться не зачитываемая для пенсии ~~дополнительная надбавка за работу в трудных условиях~~ **надбавка за работу в «несемейных» местах службы**. **Размер надбавки и условия, на которых она будет выплачиваться, определяются Генеральным секретарем. Такая надбавка не выплачивается ни при каких условиях, если Генеральный секретарь дал в порядке исключения свое одобрение на пребывание соответствующих иждивенцев сотрудника в этом месте службы в соответствии с правилом 3.15(а) Правил о персонале.**

Правило 3.19

Субсидия на репатриацию

Предназначение

а) Предназначение субсидии на репатриацию, предусмотренной положением 9.4 Положений о персонале, состоит в том, чтобы способствовать переезду сотрудников-экспатриантов в страну, не являющуюся страной их последнего места службы, если они отвечают условиям, содержащимся в приложении IV к Положениям о персонале и в настоящем правиле.

Определения

б) При установлении того, соблюдены ли условия, содержащиеся в приложении IV к Положениям о персонале и в настоящем правиле, используются следующие определения:

i) «страна гражданства» означает страну гражданства, признаваемую Генеральным секретарем;

- ii) «ребенок-иждивенец» означает ребенка, признаваемого иждивенцем в соответствии с правилом 3.6(a)(iii) Правил о персонале на момент прекращения службы сотрудника;
- iii) «родина» означает страну, в которую сотрудник имеет право выезжать в отпуск на родину в соответствии с правилом 5.2 Правил о персонале, или любую другую страну по определению Генерального секретаря;
- iv) «обязанность репатриировать» означает обязательство возратить за счет Организации Объединенных Наций сотрудника, его супруга и детей-иждивенцев по прекращении службы к месту, находящемуся вне пределов страны последнего места службы;
- v) «зачитываемая для этой цели служба» означает непрерывная служба ~~один год или более длительный срок непрерывной службы или~~ проживание за пределами ~~родины~~ **родной страны** или страны гражданства сотрудника или страны, в которой сотрудник приобрел статус постоянного жителя, **в течение пяти или более лет.**

Право на получение субсидии

c) Сотрудники, набираемые на международной основе в соответствии с правилом 4.5 Правил о персонале, имеют право на получение субсидии на репатриацию в соответствии с приложением IV к Положениям о персонале, если они отвечают следующим условиям:

- i) Организация была обязана репатриировать сотрудника по прекращении службы ~~после одного года или более длительного срока~~ после зачитываемой для этой цели службы, **как определено в правиле 3.19(b)(v) Правил о персонале;**
- ii) сотрудник, работая в последнем месте службы, проживал вне **своей родной страны** и его признаваемой страны гражданства;
- iii) сотрудник не был уволен в дисциплинарном порядке или по причине самовольного прекращения службы;
- iv) сотрудник не был набран на местной основе в соответствии с правилом 4.4 Правил о персонале;
- v) сотрудник не имел статуса постоянного жителя в стране места службы на момент ее прекращения.

~~d) Сотруднику, имеющему временный контракт и право согласно пункту (e) выше на получение субсидии на репатриацию в соответствии с настоящим правилом, субсидия на репатриацию выплачивается только на него по ставке для сотрудников, не имеющих ни супруга, ни детей иждивенцев на момент прекращения службы, как это предусмотрено в приложении IV к Положениям о персонале.~~

Доказательство переезда

ed) Субсидия на репатриацию по прекращении службы имеющего на нее право сотрудника выплачивается по представлении удовлетворяющих Генерального секретаря документальных свидетельств того, что бывший сотрудник переехал из страны последнего места службы.

Сумма и расчет субсидии

fe) Сумма субсидии на репатриацию для имеющих на нее право сотрудников рассчитывается на основе приложения IV к Положениям о персонале и в соответствии с правилами и условиями, установленными Генеральным секретарем для определения продолжительности зачитываемой для цели получения субсидии на репатриацию службы.

gf) Когда сотрудник получает новое назначение по контракту в общей системе Организации Объединенных Наций менее чем через 12 месяцев после ~~ухода со службы~~ увольнения, размер любых выплат по линии субсидии на репатриацию корректируется таким образом, чтобы число подлежащих оплате месяцев, недель или дней на момент ухода со службы после нового назначения при прибавлении его к числу оплаченных месяцев, недель или дней за предыдущие периоды службы не превышало общего числа месяцев, недель или дней, за которые был бы выплачен оклад в том случае, если бы служба была непрерывной.

hg) Когда оба супруга являются сотрудниками и каждый из них по прекращении службы имеет право на получение субсидии на репатриацию, то размеры субсидии, выплачиваемой каждому из них, рассчитываются в соответствии с правилами и условиями, установленными Генеральным секретарем.

Выплата в случае смерти сотрудника, имеющего право на субсидию на репатриацию

ih) В случае смерти сотрудника, имеющего право на субсидию на репатриацию, выплата производится только в том случае, когда есть переживший супруг или один или несколько детей-иждивенцев, которых Организация Объединенных Наций обязана репатриировать. Если остается одно или несколько таких переживших лиц, то субсидия выплачивается в соответствии с правилами и условиями, устанавливаемыми Генеральным секретарем.

Предельный срок представления требований

ji) Право на получение субсидии на репатриацию утрачивается, если в течение двух лет с момента прекращения службы не представляется требование о выплате этой субсидии. Однако, если оба супруга являются сотрудниками и один из супругов, увольняющийся первым ~~прекращающий службу~~, имеет право на субсидию на репатриацию, требование о выплате субсидии, подаваемое этим супругом, принимается к рассмотрению, если оно было сделано в течение двух лет с даты увольнения другого супруга ~~прекращения службы другим супругом~~.

Правило 3.20

Поощрительная выплата при найме

По усмотрению Генерального секретаря и на определенных им условиях при найме экспертов в узкоспециализированных областях в тех случаях, когда Организация не в состоянии привлечь персонал, обладающий подходящей квалификацией, может предоставляться поощрительная выплата. Размер поощрительной выплаты при найме не должен составлять

более 25 процентов от годового чистого базового оклада за каждый год действия заключенного контракта.

Правило 4.5

Сотрудники на должностях, заполняемых на международной основе

а) Сотрудники, помимо тех, которые в соответствии с правилом 4.4 Правил о персонале рассматриваются как набранные на местной основе, считаются сотрудниками, набранными на международной основе. В зависимости от вида их контракта надбавки, пособия и льготы сотрудников, набираемых на международной основе, могут включать: оплату путевых расходов самого сотрудника, его супруга и находящихся на иждивении детей при первоначальном назначении и при прекращении службы; оплату ~~расходов по перевозке домашнего имущества~~ **перевозки имущества в связи с переездом**; оплату отпуска на родину; выплату субсидии на образование и субсидии на репатриацию.

б) Сотрудники, набранные на месте на должности категории специалистов и выше в этом конкретном месте службы считаются набранными на международной основе, однако, как правило, они не будут иметь права на некоторые или все надбавки, пособия и льготы, упомянутые в пункте (а) выше, по усмотрению Генерального секретаря.

с) При особых обстоятельствах и на условиях, определяемых Генеральным секретарем, сотрудники, набранные для работы на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий, могут считаться набранными на международной основе.

д) Сотрудник, который изменил свой статус с точки зрения местожительства таким образом, что он, по мнению Генерального секретаря, может считаться постоянным жителем страны, не являющейся страной его гражданства, может утратить право на отпуск на родину, **на** субсидию на образование, **на** субсидию на репатриацию, **на** оплату путевых расходов сотрудника, его супруга и находящихся на иждивении детей ~~при в связи с прекращением службы увольнении~~ и на оплату ~~расходов по перевозке домашнего имущества~~ **перевозки имущества в связи с переездом — определяемое** на основании места его отпуска на родину, — если Генеральный секретарь сочтет, что сохранение такого права противоречило бы целям, для которых были установлены эти надбавки или пособия. Положения, регулирующие право набранных на международной основе сотрудников на пособия с учетом статуса с точки зрения местожительства, устанавливаются Генеральным секретарем для каждого места службы.

Правило 4.15

Органы контроля ~~Группа по обзору~~ в отношении старших должностей и центральные контрольные органы

Органы контроля ~~Группа по обзору~~ в отношении старших должностей

а) **Органы контроля** ~~Группа по обзору~~ **в отношении** старших должностей учреждаются Генеральным секретарем для рассмотрения ~~и вынесения~~ рекомендаций по отбору **и регулированию мобильности старших сотрудников на уровне Д-2 и вынесения заключений по ним.** Генеральный секретарь

определяет членский состав и публикует правила процедуры **органов контроля** Группы по обзору в отношении старших должностей.

Центральные контрольные органы

b) Генеральный секретарь учреждает ~~следующие~~ центральные контрольные органы для рассмотрения ~~и вынесения~~ рекомендаций по отбору ~~сотрудников для назначения на должности категории специалистов, категории полевой службы и категории общего обслуживания и смежных категорий на одногодичный или более длительный срок и вынесения заключений по ним, кроме вынесения заключений в отношении назначения кандидатов, успешно сдавших конкурсные экзамены, что возлагается на экзаменационные комиссии в соответствии с правилом 4.16 Правил о персонале.~~

~~i) — центральные контрольные советы для отбора сотрудников на уровнях С-5 и Д-1;~~

~~ii) — центральные контрольные комитеты для отбора сотрудников категории специалистов до уровня С-4, кроме вынесения рекомендаций по назначению кандидатов, успешно сдавших конкурсные экзамены, которое возлагается на экзаменационные комиссии в соответствии с правилом 4.16 Правил о персонале;~~

~~iii) — центральные контрольные группы для отбора сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий.~~

c) В состав каждого центрального контрольного органа входят имеющие срочный или непрерывный контракт сотрудники такого класса, который не ниже класса должности, заполняемой назначением, отбором или повышением в должности, в следующем порядке:

i) члены, выбираемые Генеральным секретарем;

ii) члены, выбираемые соответствующим органом представителей персонала;

iii) помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами, или уполномоченный представитель, в качестве члена ex officio без права голоса.

~~d) — Члены назначаются на два года и служат максимум четыре года подряд.~~

de) Каждый центральный контрольный орган избирает своего председателя.

ef) Правила процедуры для всех центральных контрольных органов устанавливает и публикует Генеральный секретарь.

fg) Исполнительные главы самостоятельно управляемых программ, фондов и вспомогательных органов Организации Объединенных Наций, которым Генеральный секретарь делегировал полномочия по назначению и отбору сотрудников, а также их продвижению по службе, могут учреждать консультативные органы для представления им рекомендаций в отношении сотрудников, набираемых специально для службы в этих программах, фондах или вспомога-

тельных органах. Членский состав и функции таких консультативных органов должны быть, как правило, схожи с членским составом и функциями центральных контрольных органов, учреждаемых Генеральным секретарем.

Функции центральных контрольных органов

~~h) — Центральные контрольные органы выносят рекомендации Генеральному секретарю по всем назначениям на срок в один год или более, за исключением следующих случаев:~~

~~i) — назначение кандидатов, успешно сдавших конкурсные экзамены, в соответствии с правилом 4.16 Правил о персонале;~~

~~ii) — назначение на должности начального уровня или повышение в должности в рамках категории общего обслуживания и смежных категорий кандидатов, успешно сдавших вступительный тест или экзамен, в соответствии с условиями, устанавливаемыми Генеральным секретарем.~~

~~i) — Центральные контрольные органы проводят проверку соблюдения заранее утвержденных критериев оценки и выносят рекомендации по отбору кандидатов. Когда эти рекомендации не совпадают с рекомендациями соответствующего руководителя, Генеральный секретарь должным образом учитывает рекомендации центральных контрольных органов и принимает окончательное решение.~~

Правило 4.16

Конкурсные экзамены

b) Экзаменационные комиссии выносят рекомендации Генеральному секретарю по следующим вопросам:

i) назначения на должности C-1 и C-2, на которые распространяется система желательных квот, и должности, требующие специальных языковых знаний, в Секретариате Организации Объединенных Наций производятся исключительно на основе конкурсных экзаменов. **Назначения на должности класса C-3 в Секретариате Организации Объединенных Наций обычно осуществляются на основе конкурсных экзаменов.**

Правило 5.2

Отпуск на родину

a) Сотрудники, которые набраны на международной основе в соответствии с правилом 4.5(a) Правил о персонале и не утратили права на отпуск на родину в соответствии с правилом 4.5(b) и которые проживают или проходят службу за пределами своей родины и отвечают всем другим предусмотренным на этот счет критериям, имеют право один раз в каждые 24 месяца зачитываемой для этой цели службы совершить поездку на родину за счет Организации Объединенных Наций с целью проведения на родине разумной части ежегодного отпуска. Отпуск, взятый с этой целью и в соответствии с условиями, изложенными в настоящем правиле, называется далее отпуском на родину.

b) Право на отпуск на родину предоставляется сотруднику при соблюдении следующих условий:

i) если при выполнении своих служебных обязанностей:

- a. сотрудник продолжает проживать вне страны своего гражданства;
- b. когда речь идет о сотрудниках, которые являются уроженцами заморской территории страны места службы и до своего назначения сохраняли свое обычное местожительство в этой заморской территории, он при выполнении своих служебных обязанностей продолжает проживать за пределами этой территории;
- ii) если Генеральный секретарь имеет основания ожидать, что соответствующий сотрудник проработает:
 - a. не менее шести месяцев после своего возвращения из планируемого отпуска на родину; и
 - b. в случае первого отпуска на родину — не менее шести месяцев после даты, когда исполняется 24 месяца зачитываемой для этой цели службы сотрудника;
 - iii) если в случае отпуска на родину после возвращения из поездки для посещения семьи согласно правилу 7.1(a)(ii) при обычных обстоятельствах с даты возвращения из поездки для посещения семьи прошло не менее девяти месяцев, зачитываемых в непрерывную службу.
- c) Сотрудникам, приобретающим право на отпуск в соответствии с пунктом (b) выше при своем назначении, зачет службы для определения отпуска на родину начинается с этой даты. Сотрудникам, приобретающим право на отпуск на родину после назначения, такой зачет службы начинается с даты приобретения этого права.
- d) Страной отпуска на родину является страна гражданства сотрудника с учетом следующих условий и исключений:
 - i) местом отпуска на родину сотрудника на территории его родины для целей оплаты проезда и перевозки багажа сотрудника считается место, с которым сотрудник был наиболее тесным образом связан в последний период своего проживания на родине. В исключительных случаях в соответствии с условиями, установленными Генеральным секретарем, может быть разрешено изменить место отпуска в стране отпуска на родину;
 - ii) место отпуска на родину сотрудника, который непосредственно перед своим назначением работал в другой международной межправительственной организации, определяется так, как если бы весь срок его предыдущей службы в другой международной организации проходил в Организации Объединенных Наций;
 - iii) Генеральный секретарь может разрешить:
 - a. считать для целей настоящего правила в исключительных случаях и при наличии веских оснований в качестве страны отпуска на родину сотрудника иную страну, нежели страна гражданства. Сотрудник, обращающийся за таким разрешением, должен представить Генеральному секретарю убедительные свидетельства того, что он сохранял обычное местожительство в такой другой стране в течение длительного времени до своего назначения, что он продолжает иметь тесные семейные и личные связи в этой стране и что проведение им отпуска на родину в этой

стране не будет противоречить целям и смыслу положения 5.3 Положений о персонале;

b. отпуск на родину с поездкой в другую страну вместо родины при соблюдении условий, установленных Генеральным секретарем. В этом случае оплачиваемые Организацией Объединенных Наций путевые расходы не должны превышать стоимости поездки на родину.

e) i) Первый отпуск сотрудника на родину полагается после окончания 24 месяцев зачитываемой для отпуска службы;

ii) начиная с той даты, когда полагается отпуск на родину, его можно брать с учетом интересов службы в течение 12 месяцев.

f) Сотруднику может быть предоставлен досрочный отпуск на родину при том, как правило, условии, что его зачитываемый для отпуска срок службы составляет не менее 12 месяцев или с даты его возвращения из последнего отпуска на родину прошло не менее 12 месяцев зачитываемой для отпуска службы. Предоставление досрочного отпуска на родину не дает права на получение следующего отпуска на родину до того, когда он полагается по стандартному графику. Досрочный отпуск на родину предоставляется при последующем выполнении условий получения такого права. Если эти условия не выполняются, то сотрудник должен будет возместить расходы, понесенные Организацией в связи с досрочным отпуском.

g) Если сотрудник откладывает свой отпуск на родину более чем на 12 месяцев после даты, начиная с которой он полагается, то такой отсроченный отпуск может быть взят без изменения положенных сроков его следующего и последующих отпусков на родину при том, как правило, условии, что со времени возвращения сотрудника из отсроченного отпуска на родину до даты следующего отъезда в отпуск на родину пройдет не менее 12 месяцев зачитываемой для отпуска службы.

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

i) С учетом условий, оговоренных в главе VII настоящих Правил, сотрудники имеют право потребовать в связи с утвержденным проездом в отпуск на родину оплату расходов на себя и соответствующих членов семьи в связи с проездом от официального места службы к месту отпуска на родину и обратно. Сотрудники имеют право потребовать в связи с утвержденным проездом в отпуск на родину время, необходимое на проезд.

j) Если оба супруга являются сотрудниками, имеющими право на отпуск на родину, и с учетом правила 4.7(d) Правил о персонале, каждый из них может либо воспользоваться собственным правом на отпуск на родину, либо сопровождать супруга. Сотруднику, решившему сопровождать супруга, предоставляется время на проезд, соответствующее данной поездке. Дети-иждивенцы, родители которых являются сотрудниками, каждый из которых имеет право на отпуск на родину, могут совершать поездки в сопровождении любого из родителей. Поездки как сотрудников, так и их детей-иждивенцев,

если таковые имеются, не должны превышать установленную периодичность предоставления отпусков на родину.

к) Сотрудник, направляющийся в отпуск на родину, должен провести на родине не менее семи календарных дней, не считая времени нахождения в пути. Генеральный секретарь может предложить сотруднику по его возвращении из отпуска на родину представить удовлетворительное подтверждение того, что данное требование было полностью выполнено.

л) В соответствии с условиями, определяемыми Генеральным секретарем, имеющим на то право сотрудникам, работающим ~~в установленных местах службы с очень трудными условиями для жизни и работы в местах службы~~ **категорий D и E, которые не подпадают под действие системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил**, отпуск на родину предоставляется каждые 12 месяцев. Право на отпуск на родину предоставляется сотрудникам при соблюдении следующих условий:

i) если Генеральный секретарь имеет основания ожидать, что соответствующий сотрудник проработает:

а. не менее трех месяцев после своего возвращения из планируемого отпуска на родину; и

б. в случае первого отпуска на родину — не менее трех месяцев после даты, когда исполняется 12 месяцев зачитываемой для этой цели службы сотрудника;

ii) если в случае отпуска на родину после возвращения сотрудника из поездки для посещения семьи согласно правилу 7.1(a)(vii) при обычных обстоятельствах с даты возвращения сотрудника из поездки для посещения семьи прошло не менее трех месяцев, зачитываемых в непрерывную службу.

Правило 5.3 **Специальный отпуск**

d) Генеральным секретарем может быть разрешен специальный отпуск без сохранения содержания для пенсионных целей для защиты пенсионных прав сотрудников, которые в течение двух лет **достигнут соответствующего возраста, дающего право на досрочный выход на пенсию в соответствии со статьей 29 Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций**, ~~достижения возраста 55 лет~~ и срок участия которых в Пенсионном фонде достигнет 25 лет, или сотрудников, которые достигли этого возраста и срок участия которых в Пенсионном фонде в течение двух лет достигнет 25 лет.

Глава VII

Путевые расходы и расходы ~~на полный переезд~~ в связи с переездом

Правило 7.1

Официальные поездки сотрудников

а) В соответствии с условиями, определяемыми Генеральным секретарем, Организация Объединенных Наций оплачивает путевые расходы сотрудников в следующих случаях:

- i) при первоначальном назначении, если считается, что сотрудник набран на международной основе в соответствии с правилом 4.5 Правил о персонале;
- ii) при направлении в служебную командировку;
- iii) при изменении официального места службы, как это определено в правиле 4.8 Правил о персонале;
- iv) при прекращении службы, как это определено статьей IX Положений о персонале и главой IX Правил о персонале, кроме случаев самовольного прекращения службы, и в соответствии с положениями пункта (b) ниже;
- v) 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;
- vi) при поездке в отпуск на родину, в соответствии с положениями правила 5.2 Правил о персонале;
- vii) при поездке для посещения семьи.

b) В соответствии с подпунктом (a)(iv) выше Организация Объединенных Наций оплачивает путевые расходы сотрудников до места найма. Однако, если сотрудник имеет контракт на два года или более продолжительный период или если он проработал без перерывов не менее двух лет, Организация Объединенных Наций оплачивает его путевые расходы до места, которое считается его родиной для целей отпуска на родину в соответствии с правилом 5.2 Правил о персонале. 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 сотрудника соответственно к месту найма или к месту отпуска на родину.

c) Генеральный секретарь может отклонить любое требование об оплате или возмещении путевых расходов или расходов по перевозке имущества **в связи с переездом**, которые были понесены сотрудником в нарушение любого из положений Правил о персонале.

Правило 7.11

Прочие путевые расходы

Необходимые дополнительные расходы, которые несет сотрудник в связи с выполнением официальных функций или в ходе разрешенной поездки, возмещаются Организацией Объединенных Наций по окончании поездки, если необходимость и характер этих расходов удовлетворительно объяснены и подтверждены соответствующими квитанциями, предъявление которых обычно требуется для подтверждения любых расходов на сумму свыше ~~20~~ 30 долл. США, или по усмотрению Генерального секретаря. Такие расходы, на которые, если это практически возможно, необходимо заблаговременно получить разрешение, обычно ограничиваются расходами на:

- i) местный транспорт, помимо предусмотренного в правиле 7.9 Правил о персонале;
- ii) телефонную связь и другие виды связи, необходимые для выполнения официальных функций;
- iii) помещения, аппаратуру и услуги, необходимые для выполнения официальных функций;
- iv) перевозку или хранение утвержденного багажа или имущества, используемого для выполнения официальных функций.

Правило 7.14

Субсидия при назначении на обустройство

Определение и расчет субсидии

a) Субсидия ~~при назначении на обустройство~~ предназначена для того, чтобы в начальный период после назначения сотрудники располагали разумной денежной суммой для покрытия расходов, связанных с назначением или переводом, исходя из того, что основные расходы на обустройство приходятся на начальный период после назначения.

b) Субсидия ~~при назначении на обустройство~~ состоит из двух частей:

i) доли, состоящей из суточных и равной:

a. суточным за 30 дней по дневным ставкам, предусмотренным в подпункте (c)(i) ниже; и

b. суточным за 30 дней по половине этой дневной ставки применительно к каждому соответствующему **сопровождающему** члену семьи, путевые расходы которого были оплачены Организацией Объединенных Наций в соответствии с правилом 7.2 (d)(i)-(iii) Правил о персонале;

ii) доли, состоящей из паушальной суммы, которая рассчитывается на основе чистого базового оклада сотрудника **за один месяц** и, в соответствующих случаях, корректива по месту службы в месте назначения, ~~при условии, что сотрудник не имеет права на оплату расходов на полный переезд в соответствии с правилом 7.16 Правил о персонале;~~

с) i) Генеральный секретарь может установить и опубликовать особые ставки суточных для целей исчисления субсидии ~~при назначении на обустройство~~ для конкретных категорий сотрудников в различных местах службы. Если такие особые ставки не были установлены, то при исчислении субсидии ~~при назначении на обустройство~~ используются ставки суточных, предусмотренные правилом 7.10 Правил о персонале;

ii) на условиях, устанавливаемых Генеральным секретарем, предельный срок в 30 дней, предусмотренный в пункте (b) выше, может быть продлен до максимального срока в 90 дней. Размер субсидии в течение продленного периода составляет до 60 процентов соответствующей действующей ставки.

Право на получение субсидии

d) Имеющему временный контракт сотруднику, поездка которого в связи с назначением оплачивается Организацией Объединенных Наций в соответствии с правилом 7.1(a)(i) Правил о персонале выше, выплачивается лишь доля субсидии ~~при назначении на обустройство~~, состоящая из суточных, и лишь на самого сотрудника, как это предусмотрено в подпункте (b)(i) выше.

e) Имеющему срочный или непрерывный контракт сотруднику, которому Организация Объединенных Наций оплачивает проезд к месту службы в связи с назначением ожидаемым сроком на один год или более длительный период, выплачивается субсидия ~~при назначении на обустройство~~ в соответствии с пунктами (b) и (c) выше.

f) Если изменение официального места службы или новое назначение связано с возвращением к прежнему месту службы сотрудника, то полная сумма субсидии ~~при назначении на обустройство~~ выплачивается только в том случае, если сотрудник отсутствовал в этом месте по меньшей мере один год. Если он отсутствовал менее одного года, то подлежащая выплате сумма обычно составляет такую часть полной суммы субсидии, какую число полных месяцев отсутствия составляет от одного года.

Правило 7.15

Сверхнормативный багаж и несопровождаемый багаж

Сверхнормативный багаж

a) Для целей Правил о персонале «сверхнормативный багаж» означает любой сопровождаемый багаж, за перевозку которого транспортная компания взимает дополнительную плату.

b) Сотрудники, совершающие поездку воздушным транспортом, имеют право на возмещение расходов на перевозку сверхнормативного багажа для себя и, в случае сотрудников, имеющих срочный или непрерывный контракт, для соответствующих членов их семей в пределах максимальной суммы, устанавливаемой Генеральным секретарем.

Общие положения в отношении несопровождаемого багажа

с) Для целей Правил о персонале «личные вещи и домашнее имущество» означают вещи и имущество, обычно необходимые для личного или домашнего пользования, исключая животных и моторные транспортные средства.

d) Несопровождаемый багаж обычно состоит из одного груза, и возмещение соответствующих расходов производится в пределах максимальной суммы, установленной в соответствии с настоящим правилом для перевозки наиболее экономичным способом, устанавливаемым Генеральным секретарем, между пунктами отправления и назначения официальной поездки сотрудника или членов его семьи.

e) Обычные расходы на упаковку, сбивку клетей и загрузку контейнеров, перевозку автотранспортом, распаковку и разбивку клетей возмещаются при перевозке несопровождаемого багажа, разрешенного в соответствии с настоящим правилом, за исключением багажа, отправляемого на условиях, установленных Генеральным секретарем, в отношении которого возмещается только стоимость перевозки. Расходы на обслуживание, разборку, установку или специальную упаковку личных вещей и домашнего имущества не возмещаются. Плата за хранение и простой возмещается только в том случае, если, по мнению Генерального секретаря, она непосредственно обусловлена перевозкой груза.

f) Вес и объем несопровождаемого багажа, состоящего из личных вещей и домашнего имущества, расходы на перевозку которого покрываются Организацией на основании настоящего правила, включают упаковку, но не включают клетки и контейнеры.

Несопровождаемый багаж при поездках в отпуск на родину, для посещения семьи или к месту учебы и обратно

g) В тех случаях, когда разрешенная поездка совершается воздушным или наземным транспортом, оплата несопровождаемой перевозки личных вещей или домашнего имущества в связи с отпуском на родину, для посещения семьи или проездом к месту учебы и обратно может возмещаться в пределах максимальной суммы, устанавливаемой Генеральным секретарем.

Несопровождаемый багаж сотрудника, имеющего временный контракт, или сотрудника, командированного на срок до одного года

h) i) Сотруднику, имеющему временный контракт, при назначении и прекращении службы могут возмещаться расходы на перевозку личных вещей и домашнего имущества наиболее экономичным способом в пределах не более 100 кг или 0,62 куб. метра;

ii) сотруднику, имеющему срочный или непрерывный контракт, при командировании на срок до одного года могут возмещаться расходы на перевозку личных вещей и домашнего имущества наиболее экономичным способом в пределах не более 100 кг или 0,62 куб. метра. При продлении срока командирования до периода, составляющего в общей сложности один год или более, сотруднику возмещаются расходы в связи с дополнительной перевозкой личных вещей и домашнего имущества в объеме, не превышающем предел, установленный в пункте (i) ниже, при том усло-

вии, если ожидается, что служба сотрудника будет продолжаться больше шести месяцев после предполагаемой даты прибытия личных вещей и домашнего имущества, в соответствии с правилом 7.17(b).

Несопровождаемый багаж сотрудника, имеющего срочный или непрерывный контракт и назначаемого или командированного на срок в один год или более

i) ~~й)~~—При назначении или командировании на срок в один год или более или при продлении срока командирования до периода, составляющего в общей сложности один год или более, при переводе в другое место службы или прекращении службы сотруднику могут возмещаются расходы в связи с перевозкой личных вещей и домашнего имущества наиболее экономичным способом в пределах максимальной суммы, устанавливаемой Генеральным секретарем.

~~ii) — право на выплаты в связи с неполным переездом определяется в правиле 7.16(h) Правил о персонале и предоставляется набираемым на международной основе сотрудникам, имеющим срочный или непрерывный контракт, в следующих случаях: сотрудник имел право на полный переезд, но отказался от него, или сотрудник не имел права на полный переезд.~~

~~Заблаговременная отправка личных вещей и домашнего имущества сотрудниками, имеющими срочный или непрерывный контракт и право на полный переезд~~

~~— j) При поездке в связи с назначением, командированием, переводом или прекращением службы сотрудника, которому оплачиваются расходы на полный переезд в соответствии с правилом 7.16 Правил о персонале, сотруднику могут быть возмещены расходы на заблаговременную отправку имущества наиболее экономичным способом в пределах максимальной суммы, устанавливаемой Генеральным секретарем.~~

Право сотрудников, работающих в установленных местах службы, на перевозку дополнительного багажа

~~j)k) На условиях, устанавливаемых Генеральным секретарем, сотрудникам, набираемым на международной основе и работающим в установленных местах службы с очень трудными условиями для жизни и работы в местах службы категорий D и E, которые не подпадают под действие системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, предоставляются следующие особые права:~~

i) право на перевозку один раз в год дополнительного багажа наиболее экономичным способом в пределах максимальной суммы, устанавливаемой Генеральным секретарем, в расчете на самого сотрудника и каждого соответствующего члена семьи, которому Организация оплачивает расходы на проезд в данное место службы;

ii) право на перевозку дополнительного багажа в пределах максимальной суммы, устанавливаемой Генеральным секретарем, в связи с рождением или усыновлением/удочерением ребенка;

iii) в дополнение к предусмотренному настоящим правилом праву на отправку несопровождаемого багажа на условиях, устанавливаемых Генеральным секретарем, могут частично возмещаться расходы на перевозку личного автомобиля в одно из определенных для этой цели мест службы.

Замена права на перевозку багажа наземным/морским транспортом правом на перевозку несопровождаемого авиабагажа

к) Когда наиболее экономичным способом перевозки является перевозка наземным/морским транспортом, право на перевозку багажа может быть заменено правом на перевозку несопровождаемого авиабагажа на условиях, установленных Генеральным секретарем.

Правило 7.16

Полный и неполный переезд Перевозка имущества в связи с переездом

Право на оплату ~~расходов на полный переезд~~

а) Право на оплату ~~расходов на полную перевозку~~ **перевозки** личных вещей и домашнего имущества, как они определены в правиле 7.15(с) Правил о персонале, **в связи с полным переездом** предоставляется набираемым на международной основе сотрудникам, имеющим срочный или непрерывный контракт, в следующих случаях и на условиях, устанавливаемых Генеральным секретарем:

- i) при первоначальном назначении при условии, что сотруднику предстоит работать в новом месте службы в течение двух лет или более;
- ii) при изменении места службы при условии, что сотруднику предстоит работать в новом месте службы в течение двух лет или более;
- iii) при прекращении службы при условии, что сотрудник имел контракт на два года или более или проработал без перерывов не менее двух лет и:

а. сотруднику была предоставлена оплата ~~полного переезда~~ **перевозки имущества в связи с переездом** в данное место службы или предыдущее место службы на протяжении периода непрерывной службы; или

б. сотрудник был набран в месте службы, в котором он прекращает службу и из которого он возвращается в место отпуска на родину или другое место в соответствии с правилом 7.1(b) Правил о персонале.

б) При возникновении в соответствии с пунктом (а) выше права на оплату ~~расходов на полный переезд~~ **перевозки имущества в связи с переездом** такая оплата обычно производится в случае работы в местах расположения штаб-квартир или других местах службы, относимых к той же категории.

с) Право на оплату ~~расходов на полный переезд~~ **перевозки имущества в связи с переездом** не возникает в случае работы в «несемейном» месте службы.

д) ~~Перевозка личных вещей и домашнего имущества~~ **Перевозка имущества в связи с переездом** осуществляется наиболее экономичным способом по ставкам и на условиях, устанавливаемых Генеральным секретарем.

Максимальные нормы

- e) i) Организация Объединенных Наций оплачивает ~~расходы на полный переезд~~ **перевозку имущества в связи с переездом** исходя из максимальных норм, устанавливаемых Генеральным секретарем;
- ii) возмещаются обычные расходы на упаковку, сбивку клетей и загрузку контейнеров, перевозку автотранспортом, распаковку багажа и разбивку клетей. Оплата хранения и простоя производится лишь в случае, если Генеральный секретарь сочтет, что это непосредственно связано с перевозкой груза;
- iii) перевозка личных вещей и домашнего имущества производится наиболее экономичным способом исходя из ставок и условий, устанавливаемых Генеральным секретарем.
- f) Оплата ~~расходов на полный переезд~~ **перевозки имущества в связи с переездом** производится исходя из перевозки имущества из мест и в места, которые указаны ниже:
 - i) при назначении — из места найма или места, признанного родиной сотрудника для целей отпуска на родину в соответствии с правилом 5.2 Правил о персонале, в официальное место службы;
 - ii) при прекращении службы — из официального места службы в любое место, куда сотрудник имеет право возвратиться в соответствии с положениями правила 7.1 Правил о персонале;
 - iii) оплата ~~расходов на полный переезд~~ **перевозки имущества в связи с переездом** из места или в место, которые не указаны выше, может быть разрешена на условиях, определяемых Генеральным секретарем. Никакие расходы по перевозке личных вещей и домашнего имущества сотрудника с одного места жительства на другое в рамках одного и того же места службы не оплачиваются.

Хранение личных вещей и домашнего имущества

- g) В тех случаях, когда сотрудник, имеющий право на оплату ~~расходов на полный переезд~~ **перевозки имущества в связи с переездом**, назначается в новое место службы без права на оплату ~~расходов на полный переезд~~ **перевозки имущества в связи с переездом** или переводится из места службы, ~~полный переезд в которое ему был оплачен в связи с переездом в которое ему была оплачена перевозка имущества~~ в соответствии с пунктом (а) выше или при назначении в которое он имел бы такое право, если бы он был набран не в этом месте службы, Организация Объединенных Наций оплачивает расходы по хранению личных вещей и домашнего имущества при соблюдении условий, установленных Генеральным секретарем, и если ожидается возвращение сотрудника в то же место службы в течение пяти лет.

~~Право на оплату расходов в связи с неполным переездом и выплату элемента надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, связанного с неполным переездом~~

~~h) Право на оплату расходов в связи с неполным переездом и выплату элемента надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, связанного с неполным переездом, вместо оплаты расходов на полный переезд предоставляется набираемым на международной основе сотрудникам, имеющим срочный или непрерывный контракт, при условии, что сотрудник не имел права на полную перевозку домашнего имущества или отказался от него в соответствии с правилом 7.16(b) Правил о персонале, на следующих условиях:~~

- ~~i) при первоначальном назначении при условии, что сотруднику предстоит работать в новом месте службы в течение одного года или более;~~
- ~~ii) при изменении места службы при условии, что сотруднику предстоит работать в новом месте службы в течение одного года или более;~~
- ~~iii) при прекращении службы при условии, что сотрудник имел контракт на один год или более или проработал без перерывов не менее одного года.~~

~~Надбавка в связи с неполным переездом выплачивается на условиях, устанавливаемых Генеральным секретарем, и ограничивается периодом в пять лет в одном месте службы.~~

Корректировка норм

ih) Если оба супруга являются сотрудниками и каждый из них имеет право на оплату ~~расходов на полный переезд~~ **перевозки имущества в связи с переездом** или отправку несопровождаемого багажа в соответствии с настоящим правилом, то с учетом правила 4.7(d) максимальные нормы ~~для полного переезда за счет Организации Объединенных Наций для перевозки имущества в связи с переездом~~ для обоих супругов вместе равны тем, которые предусмотрены для сотрудника, имеющего супруга или находящегося на иждивении ребенка, проживающих в официальном месте службы.

ji) В случаях, когда по причинам, не связанным с Организацией, сотрудник не проработал до конца срока, в отношении которого Организацией Объединенных Наций была произведена оплата ~~расходов на полный или неполный переезд~~ **перевозки имущества в связи с переездом**, сумма этих расходов может быть пропорционально скорректирована или взыскана на условиях, устанавливаемых Генеральным секретарем.

Выплата паушальной суммы вместо оплаты перевозки имущества в связи с переездом

j) Вместо оплаты перевозки имущества в связи с переездом может производиться выплата паушальной суммы на условиях, устанавливаемых Генеральным секретарем.

Правило 7.17**Утрата права на несопровождаемый багаж или на оплату ~~расходов~~ на ~~полный переезд~~ перевозки имущества в связи с переездом**

а) Сотрудник, увольняющийся по собственному желанию до истечения двух лет службы, обычно не имеет права на оплату ~~расходов на полный переезд~~ перевозки имущества в связи с переездом в соответствии с правилом 7.16 Правил о персонале.

б) Право на оплату ~~расходов на полный переезд~~ перевозки имущества в связи с переездом в соответствии с правилом 7.16(a) Правил о персонале обычно утрачивается, если ~~переезд~~ перевозка имущества в связи с переездом не началась в течение двух лет с момента, когда сотрудник получил право на оплату ~~расходов на полный переезд~~ перевозки имущества в связи с переездом, или если предполагается, что служба сотрудника не будет продолжаться больше шести месяцев после предполагаемой даты прибытия личных вещей и домашнего имущества.

с) При прекращении службы право на возмещение расходов по перевозке несопровождаемого багажа в соответствии с правилом 7.15(h) и (i) Правил о персонале или на оплату ~~расходов на полный переезд~~ перевозки имущества в связи с переездом в соответствии с правилом 7.16 Правил о персонале утрачивается, если перевозка не началась в течение двух лет с момента прекращения службы. Однако, в соответствии с правилом 4.7(d) Правил о персонале, если оба супруга являются сотрудниками и супруг, который первым прекращает службу, имеет право на отправку несопровождаемого багажа или оплату ~~расходов на полный переезд~~ перевозки имущества в связи с переездом, его право не утрачивается в течение двух лет с даты прекращения службы другого супруга.

Правило 9.8**Выходное пособие**

д) По заявлению сотрудника, служба которого прекращается в результате увольнения ~~по соглашению сторон на взаимоприемлемых условиях~~ или вследствие упразднения должности или сокращения штатов и возраст которого достигнет 55, а срок участия в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций — 25 лет через два года или ранее или возраст которого превышает 55 лет, а срок участия в Пенсионном фонде составит 25 лет через два года или ранее, Генеральный секретарь может предоставить такому сотруднику специальный отпуск без сохранения содержания для пенсионных целей в соответствии с правилом 5.3(ed) Правил о персонале на условиях, устанавливаемых Генеральным секретарем.

Правило 9.9**Расчет по накопленному ежегодному отпуску**

а) Если при прекращении службы сотруднику причитается накопленный ежегодный отпуск, то ему вместо предоставления такого накопленного отпуска выплачивается денежная компенсация не более чем за 18 рабочих дней для сотрудников, работающих по временному контракту, и не более чем за 60 рабочих дней для сотрудников, работающих по срочному или непрерывному

контракту, в соответствии с правилами 4.17(с), 4.18 и 5.1 Правил о персонале. Выплата рассчитывается:

- i) для сотрудников категории специалистов и выше — на основе чистого базового оклада сотрудника плюс корректив по месту службы;
- ii) для сотрудников **категории** полевой службы — на основе чистого базового оклада сотрудника плюс корректив по месту службы;
- iii) для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий — на основе валового оклада сотрудника, плюс надбавка за знание языков, если таковая выплачивается, за вычетом выплат по плану налогообложения персонала в соответствии со шкалой ставок, содержащейся в положении 3.3(b)(ii) Положений о персонале и распространяющейся лишь на валовой оклад.

b) Никакой компенсации при расчете по накопленному ежегодному отпуску не выплачивается сотруднику в случае его дисциплинарного увольнения согласно правилу 10.2(a)(ix) за сексуальную эксплуатацию или сексуальные надругательства в нарушение правила 1.2(e) Правил о персонале.

Правило 10.4

Административный отпуск до завершения расследования и дисциплинарного процесса

b) Сотруднику, направленному в административный отпуск в соответствии с пунктом (a) выше, письменно сообщаются причины такого отпуска и его возможная продолжительность. ~~и, которая по мере возможности не должна превышать трех месяцев.~~

Правило 13.10

Субсидия на репатриацию

Сотруднику, который имел право на получение субсидии на репатриацию в соответствии с правилом 3.19 Правил о персонале, действовавшим на 30 июня 2016 года, но который больше не имеет такого права в соответствии с ныне действующим правилом 3.19 Правил о персонале, субсидия на репатриацию выплачивается в соответствии с таблицей, приведенной в приложении IV к Положениям о персонале, действовавшим на 30 июня 2016 года, исходя из числа лет зачитываемой для этой цели службы, накопленных по состоянию на 30 июня 2016 года.

Правило 13.11

Надбавки на иждивенцев

a) Сотрудники категории специалистов и выше и категории полевой службы, которые не получают надбавку для одиноких родителей, но которым оклад выплачивается по ставке для лиц, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении ребенка, по состоянию на 31 августа 2017 года, имеют право на получение промежуточной надбавки в размере 6 процентов от суммы чистого базового оклада и корректива по месту службы на первого находящегося на иждивении ребенка, начиная с 1 сентября 2017 года.

b) Если на находящегося на иждивении ребенка выплачивается промежуточная надбавка, одновременная выплата на этого ребенка надбавки на ребенка-иждивенца, предусмотренной положением 3.6(a) Положений о персонале, не производится за исключением тех случаев, когда ребенок удовлетворяет критериям выплаты специальной надбавки на находящегося на иждивении ребенка-инвалида в соответствии с положением 3.6(a) (ii) Положений о персонале.

c) Размер промежуточной надбавки подлежит сокращению на 1 процентный пункт каждые последующие 12 месяцев до тех пор, пока размер этой надбавки не станет равным размеру надбавки на ребенка-иждивенца, предусмотренной положением 3.6(a) Положений о персонале, или меньше его, и тогда вместо промежуточной надбавки надлежит выплачивать надбавку на ребенка-иждивенца.

d) Выплата промежуточной надбавки прекращается досрочно, если первый находящийся на иждивении ребенок, на которого выплачивается эта надбавка, перестает считаться иждивенцем.

Правило 13.12

Шкалы окладов

a) Размеры окладов сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы, которые после перехода на единую шкалу окладов 1 сентября 2017 года превышают ставку для максимальной ступени в их классе по этой шкале, сохраняются в порядке недопущения снижения размеров вознаграждения до тех пор, пока такие сотрудники не получат повышение или не уволятся.

b) Размеры таких окладов должны корректироваться с учетом любого включения части корректива по месту службы в базовый оклад, утверждаемого Генеральной Ассамблеей. Размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения для таких ступеней надлежит поддерживать на соответствующем уровне и корректировать в привязке к размерам окладов для этих ступеней при корректировке ставок шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения.

Добавление С

Положения, касающиеся военной службы

e) При толковании правила ~~5.3(b)~~ 9.6(e) время специального отпуска без сохранения содержания для прохождения военной службы учитывается для целей определения выслуги лет.

Добавление D

Правила, регулирующие компенсацию в случае смерти, увечья или болезни в связи с выполнением служебных обязанностей от имени Организации Объединенных Наций

Раздел I

Сфера применения и общие положения

Статья 1.1

Предназначение и сфера применения

Настоящие правила предусматривают выплату компенсацию в случае смерти, увечья или болезни в связи с выполнением служебных обязанностей от имени Организации Объединенных Наций, как это изложено ниже. Компенсация предоставляется исключительно сотрудникам и их иждивенцам в соответствии с условиями, содержащимися в настоящих правилах.

Статья 1.2

Исключительность средства правовой защиты; непередача прав

Компенсация или другие формы защиты, предоставляемые в соответствии с настоящими правилами, являются единственным средством правовой защиты в случае смерти, увечья или болезни при исполнении служебных обязанностей. Организация Объединенных Наций принимает и рассматривает требования и выплачивает компенсацию или пособия в связи со смертью, увечьем или болезнью при исполнении служебных обязанностей только в соответствии с настоящими правилами. За исключением случаев, указанных ниже, компенсация и права не могут быть переданы третьим сторонам.

Статья 1.3

Терминология

Для целей настоящих правил используется следующая терминология:

- а) заявитель: сотрудник или иждивенец, как они определяются ниже, которые предъявляют требование в соответствии с этими правилами;
- б) иждивенец: супруг, ребенок-иждивенец или иждивенец второй степени, как они определяются в Правилах о персонале. Выплата компенсации или пособия, причитающихся ребенку-иждивенцу или брату или сестре, являющимся иждивенцами второй степени, прекращается в день достижения ребенком-иждивенцем или братом или сестрой, являющимися иждивенцами второй степени, возраста 18 лет или 21 года, если он или она посещают университет или проходят аналогичный полный курс обучения. Это ограничение не применяется, если и когда ребенок-иждивенец или брат или сестра, являющиеся иждивенцами второй степени, имеют инвалидность, которая является постоянной или, как предполагается, будет продолжительной, что не позволит им получать значительный заработок;

с) несовершеннолетний: лицо, не достигшее 18 лет или возраста совершеннолетия в соответствии с законодательством страны проживания такого лица, если возраст совершеннолетия в стране проживания этого лица меньше 18 лет;

д) болезнь: ухудшение здоровья, подтвержденное врачом, который уполномочен компетентным органом заниматься врачебной практикой;

е) увечье: физиологическое повреждение, подтвержденное врачом, который уполномочен компетентным органом заниматься врачебной практикой;

ф) инцидент: событие, повлекшее смерть, увечье или болезнь, обусловившие предъявление требования;

г) поездки на работу и обратно: проезд рациональным видом транспорта и по прямому маршруту, кратчайшему по времени или расстоянию, между местом работы и жительства. Считается, что прямой маршрут начинается при выезде или заканчивается по прибытии в помещения Организации Объединенных Наций или на границу землевладения в установленном месте работы или на границу землевладения в месте жительства сотрудника, что включает дворы, газоны, подъездные дорожки, гаражи, лестницы, подъезды, лифты, подвалы, коридоры или помещения общего пользования, без преднамеренного отклонения от такого маршрута;

h) рациональный вид транспорта: общепринятые средства передвижения в конкретных обстоятельствах. Передвижение с использованием особо опасных средств не рассматривается как использование рационального вида транспорта для целей настоящих правил;

i) смерть, увечье или болезнь при исполнении служебных обязанностей: смерть, увечье или болезнь, когда они непосредственно связаны с выполнением служебных обязанностей от имени Организации Объединенных Наций в соответствии с условиями, изложенными в настоящих правилах;

j) зачитываемое для пенсии вознаграждение: определение зачитываемого для пенсии вознаграждения содержится в статье 51 Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Если сотрудник не являлся участником Фонда на момент своей смерти, увечья или болезни, его или ее зачитываемое для пенсии вознаграждение будет таким, каким оно было бы в случае, если бы он или она являлись участниками Фонда на эту дату;

к) последнее зачитываемое для пенсии вознаграждение: зачитываемое для пенсии вознаграждение на момент i) инцидента, в случае постоянного телесного повреждения или окончательной утраты трудоспособности; ii) увольнения со службы в случае полной инвалидности; или iii) смерти, в случае смерти. Если сотрудник не являлся участником Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций на момент своей смерти, увечья или болезни, его или ее зачитываемое для пенсии вознаграждение будет таким, каким оно было бы в случае, если бы он или она являлись участниками Фонда на эту дату;

l) пособия Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций: определение пособий Фонда содержится в статье 3.7 ниже, касающейся связи с пособиями Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций;

m) единовременная выплата: одноразовая выплата компенсации;

п) состояние здоровья, существовавшее ранее: болезнь, увечье или повреждение, существовавшие до инцидента, повлекшего смерть, увечье или болезнь при исполнении служебных обязанностей;

о) полная инвалидность: неспособность к дальнейшей работе, разумно совместимой с возможностями заявителя, когда такая нетрудоспособность объясняется увечьем или болезнью, которые, как предполагается, будут продолжительными или постоянными. Вызванная этим нетрудоспособность должна иметь существенные негативные последствия для фактического заработка заявителя, как это определяется Генеральным секретарем в соответствии с Правилами о персонале. Определение полной инвалидности в соответствии с Правилами о персонале не связано с установлением нетрудоспособности в соответствии с Положениями Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций.

Статья 1.4

Консультативный совет по вопросам компенсации

а) Генеральный секретарь учредил Консультативный совет по вопросам компенсации для рассмотрения требований о компенсации в случае смерти, увечья или болезни при исполнении служебных обязанностей и представления соответствующих рекомендаций Генеральному секретарю.

б) Совет может устанавливать процедуры, которые он считает необходимыми для выполнения своих функций в соответствии с настоящей статьей, при условии, что в случае коллизии настоящие правила имеют преимущественную силу.

с) Состав Совета:

i) голосующие члены:

а. три представителя администрации, назначаемые Генеральным секретарем;

б. три представителя персонала, назначаемые Генеральным секретарем по рекомендации органов представителей персонала;

ii) члены экс-официо:

а. представители Управления по правовым вопросам и Отдела медицинского обслуживания Секретариата могут быть назначены Генеральным секретарем в качестве представителей экс-официо. Представители Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций могут быть назначены Главным административным сотрудником Фонда в качестве представителей экс-официо;

б. такие представители экс-официо выступают в качестве консультантов Совета по вопросам толкования правил и по вопросам, относящимся к работе их подразделений.

Статья 1.5**Секретарь Консультативного совета по вопросам компенсации**

а) Секретарь Консультативного совета по вопросам компенсации назначается Генеральным секретарем или другим уполномоченным должностным лицом. Секретарь не может одновременно являться членом Совета.

б) Секретарь Совета отвечает за подготовку требований, поданных в соответствии с настоящими правилами на рассмотрение Совета или должностного лица с делегированными полномочиями рассматривать требования *de minimis*, о которых говорится в статье 1.6 ниже. При выполнении своих функций и обязанностей в соответствии с этими правилами секретарь будет стремиться получить достаточное и конкретное документальное подтверждение из соответствующих источников.

Статья 1.6**Требования *de minimis***

Если установлено, что: а) потенциальные совокупные издержки Организации Объединенных Наций в связи с требованием меньше суммы, определенной Генеральным секретарем или должностными лицами с делегированными полномочиями; и б) требование охватывает исключительно возмещение медицинских расходов, расходов на похороны, компенсацию за постоянное телесное повреждение или окончательную утрату трудоспособности или предоставление дополнительного отпуска по болезни, должностное лицо с делегированными полномочиями рассматривать такие требования *de minimis* может вынести заключение о возместимости ущерба по требованию без рассмотрения Консультативным советом по вопросам компенсации. Если должностное лицо с делегированными полномочиями рассматривать требования *de minimis* выносит заключение по требованию, а затем сумма компенсации по требованию оказывается больше суммы, установленной для требований *de minimis*, указанное требование представляется Совету на новое рассмотрение.

Статья 1.7**Роль Отдела медицинского обслуживания**

а) Отдел медицинского обслуживания выносит медицинское заключение на рассмотрение Консультативного совета по вопросам компенсации или должностного лица с делегированными полномочиями рассматривать требования *de minimis*. Такое заключение может охватывать определение того, что:

- i) смерть, увечье или болезнь непосредственно связаны с инцидентом;
- ii) смерть, увечье или болезнь непосредственно связаны с выполнением служебных обязанностей;
- iii) лечение или уход непосредственно связаны с увечьем или болезнью при исполнении служебных обязанностей;
- iv) лечение или уход разумно необходимы при таком увечье или болезни;
- v) медицинские расходы находятся в разумных пределах для такого лечения или ухода;

- vi) отсутствие на работе непосредственно связано с увечьем или болезнью при исполнении служебных обязанностей;
- vii) заявитель достиг максимальных результатов медицинского лечения для оценки окончательной утраты трудоспособности;
- viii) имеет место постоянное телесное повреждение или окончательная утрата трудоспособности;
- ix) имеет место полная инвалидность.

b) В соответствии с правилом 6.2(g) Правил о персонале сотруднику может быть предложено пройти медицинский осмотр у практикующего врача, указанного директором Медицинской службы Организации Объединенных Наций, с оплатой расходов Организацией, в целях уточнения результатов или для дополнительной оценки требования в связи с любым из заключений, вынесенных в соответствии с настоящей статьей. Сотруднику может быть также предложено представить дополнительную информацию в связи с любым из заключений, вынесенных в соответствии с настоящей статьей.

Статья 1.8

Общие обязательства заявителя

- a) Заявитель должен представить необходимые доказательства для полного обоснования требования о компенсации в соответствии с настоящими правилами.
- b) Заявитель должен в полной мере и своевременно выполнять любые просьбы Организации Объединенных Наций в связи с требованием или возмещением произведенных выплат третьими сторонами в соответствии с разделом IV настоящих правил.
- c) В соответствии со статьей 3.8 ниже заявитель должен информировать Консультативный совет по вопросам компенсации обо всех компенсационных выплатах по правительственным, институциональным, отраслевым или иным компенсационным планам для работников, на которые заявитель может иметь право в связи со смертью, увечьем или болезнью, обусловившими предъявление требования.
- d) Заявитель должен информировать секретаря Совета о любых изменениях, относящихся к требованию, в том числе о любых изменениях в состоянии здоровья.
- e) Заявитель должен представлять по запросу периодическое подтверждение дальнейшего права на получение периодической компенсации в соответствии с настоящими правилами.

Статья 1.9

Мошенничество, введение в заблуждение и утаивание существенных фактов

- a) Если заявитель делает заявление или предъявляет требование, которое является мошенническим, содержит вводящие в заблуждение материалы или утаивает существенные факты, все требования этого заявителя, связанные с инцидентом, отклоняются, выплата всей компенсации или пособий этому заявителю

лю в связи с этим требованием прекращается и все платежи, сделанные в связи с этим требованием, подлежат возмещению.

b) Такие требования, если они представлены сотрудником, могут представлять собой проступок согласно главе X Правил о персонале и могут привести к принятию дисциплинарных мер.

Раздел II

Требования и условия для покрытия

Статья 2.1

Процессуальные условия для подачи требования

Уведомление

a) В кратчайшие, по мере возможности, сроки после инцидента заявитель должен письменно представить соответствующему сотруднику по вопросам людских ресурсов или по административным вопросам следующую информацию:

- i) имя, адрес и идентификационный номер сотрудника;
- ii) дату смерти или получения увечья или диагностирования болезни;
- iii) описание инцидента, включая дату, время и место.

Требование

b) В течение одного года с соответствующей даты, как она установлена ниже в статье 2.1(c), заявитель должен представить подписанную форму требования в Консультативный совет по вопросам компенсации наряду со следующей информацией, если это применимо:

- i) для требований, связанных с увечьем или болезнью: a. описание увечья или болезни; b. описание связи между увечьем или болезнью и инцидентом; c. диагноз; и d. прогноз. Такая информация должна быть представлена в письменном виде врачом сотрудника. Заявитель должен также представить результаты всех соответствующих диагностических тестов;
- ii) для требований о возмещении медицинских расходов: a. заполненную форму о медицинских расходах Консультативного совета по вопросам компенсации; b. все соответствующие медицинские счета; и c. подтверждение оплаты таких счетов.

Все необходимые формы и подтверждающая документация могут быть представлены через национальную почтовую службу, другие международные курьерские службы или же в электронном виде по электронной почте или с помощью другого установленного канала связи, и они считаются полученными только после их фактической доставки.

Действительные даты

с) Сроки подачи указанных выше требуемых форм и подтверждающей документации будут определяться на основе следующего:

i) увечье или болезнь: датой инцидента является либо наступление события, либо период, в течение которого имело место воздействие. Речь идет о дате инцидента для случаев, когда симптомы очевидны сразу, или дате, когда сотрудник заметил или должен был бы разумно заметить наличие такого увечья или болезни, в зависимости от того, что имело место раньше;

ii) смерть: дата смерти устанавливается на основании должным образом выданного свидетельства о смерти;

d) заключение о том, уложился ли заявитель в установленные сроки подачи требования или выполнил другие подобные процессуальные условия, выносятся Советом или должностным лицом с делегированными полномочиями рассматривать требования *de minimis*;

e) крайний срок подачи требования, включая всю необходимую подтверждающую документацию, может быть отменен в порядке исключения Советом или должностным лицом с делегированными полномочиями рассматривать требования *de minimis* в консультации с Отделом медицинского обслуживания в тех случаях, когда заявитель демонстрирует, что задержка явилась результатом отсутствия у него возможности сделать это. Если исключение предоставляется, требование должно быть подано в течение установленных в статье 2.1(b) выше сроков, если это применимо, отсчет которых начинается с момента появления соответствующей возможности.

Статья 2.2

Право на покрытие

a) Чтобы иметь право на получение компенсации в соответствии с настоящими правилами, смерть, увечье или болезнь, обусловившие предъявление требования, должны быть связаны с выполнением служебных обязанностей, как это определяется в соответствии со статьей 2.2(d) ниже.

b) Консультативный совет по вопросам компенсации определяет, связана ли смерть, увечье или болезнь с выполнением служебных обязанностей, и представляет свои рекомендации в отношении требования Генеральному секретарю. В случае требований *de minimis* должностное лицо с делегированными полномочиями рассматривать требования *de minimis* определяет, связана ли смерть, увечье или болезнь с выполнением служебных обязанностей и принимает решение по требованию от имени Генерального секретаря.

c) Такая оценка будет основываться на представлениях заявителя, и, при необходимости, рекомендациях Отдела медицинского обслуживания, технических консультациях членов экс-официо Совета и любых других соответствующих документальных или иных доказательствах.

Смерть, увечье или болезнь при исполнении служебных обязанностей

d) Смерть, увечье или болезнь считаются связанными с выполнением служебных обязанностей, если их можно непосредственно объяснить выполнением служебных обязанностей от имени Организации Объединенных Наций в связи с тем, что это произошло во время служебной деятельности и в месте, находиться в котором было необходимо для выполнения служебных обязанностей.

i) Инциденты в помещениях Организации Объединенных Наций: если инцидент происходит в помещениях Организации Объединенных Наций, увечье, болезнь или смерть в его результате могут считаться связанными с выполнением служебных обязанностей, если только в момент инцидента сотрудник не занимался деятельностью, не входящей в круг его должностных обязанностей.

ii) Инциденты вне помещений Организации Объединенных Наций: если инцидент происходит вне помещений Организации Объединенных Наций, увечье, болезнь или смерть в его результате могут считаться связанными с выполнением служебных обязанностей, если такая смерть, увечье или болезнь не имели бы места, если бы сотрудник не исполнял служебные обязанности, и если инцидент произошел при следующих обстоятельствах:

a. в ходе должным образом разрешенной официальной поездки, с учетом положений статьи 2.3(a)(iii) ниже;

b. в ходе поездки сотрудника на работу и обратно, как это определено в статье 1.3 выше;

c. когда по иным причинам сотрудник совершал проезд по прямому маршруту или оказался в данном месте по причине необходимости выполнения служебных обязанностей.

iii) Инцидент, который происходит в ходе следующих видов официальных поездок, может считаться связанным с выполнением служебных обязанностей лишь в тех случаях, когда инцидент происходит во время проезда из места отправления в место назначения, как они указаны в соответствующем разрешении на поездку и утвержденном маршруте: a. поездка в отпуск на родину; b. поездка для отдыха и восстановления сил; c. поездка для посещения семьи; d. поездка к месту учебы и обратно вместо поездки ребенка; e. поездка при медицинской эвакуации, не связанной с ранее случившимся увечьем или болезнью при исполнении служебных обязанностей; или f. поездка при медицинской эвакуации по просьбе сотрудника на его или ее родину.

iv) Особая опасность: смерть, увечье или болезнь могут считаться связанными с выполнением служебных обязанностей, если сотрудник находился в официальной поездке или был направлен в особо опасный район, как он документально определен и утвержден уполномоченными должностными лицами Организации Объединенных Наций по вопросам охраны и безопасности, и повлекший их инцидент явился прямым результатом такой опасности.

Ухудшение существовавшего ранее состояния здоровья

е) Компенсация по требованиям, которые полностью или частично обосновываются любым ухудшением существовавшего ранее состояния здоровья, выплачивается, если только такое ухудшение связано с выполнением служебных обязанностей, и такая компенсация исключительно соответствует той доле последствий увечья или болезни, которая считается связанной с выполнением служебных обязанностей.

Статья 2.3**Исключаемые требования**

а) Требования не подлежат удовлетворению в соответствии с настоящими правилами, если компенсация прямо исключается согласно условиям, установленным Генеральным секретарем, или тогда, когда смерть, увечье или болезнь является прямым результатом, в частности, следующего:

- i) проступка, безрассудства или грубой халатности сотрудника, включая, в частности, действие или бездействие с намерением причинить вред или вызвать свою смерть или смерть других лиц;
- ii) игнорирования сотрудником инструкций по вопросам безопасности, предоставленных сотруднику или обоснованно доступных для него;
- iii) неиспользования сотрудником соответствующих защитных устройств или профилактических медицинских средств, предоставленных Организацией Объединенных Наций, если только и в той степени, в какой смерть, увечье или болезнь имели бы место даже в случае использования такого устройства или профилактического средства;
- iv) физической стычки или иного проявления насилия со стороны сотрудника, если только этого разумно не требовали обстоятельства или это не являлось частью служебных обязанностей сотрудника;
- v) состояния здоровья или других факторов, не связанных с выполнением служебных обязанностей сотрудника, включая, без ограничения, существовавшее ранее состояние здоровья, как оно определено в статье 1.3;
- vi) инцидента, имевшего место во время дистанционной работы сотрудника из дома или другого разрешенного места за пределами помещений Организации Объединенных Наций, известной как «телеработа».

Износ медицинских устройств

б) Обычный износ медицинских устройств, таких как протезы и слуховые аппараты, не подлежит компенсации, если такое устройство не было предоставлено в связи с ранее одобренным требованием.

Раздел III

Компенсация

В случае смерти, увечья или болезни при исполнении служебных обязанностей заявителю будет выплачена компенсация, как это предусмотрено ниже, без уплаты процентов по ней. Вся такая компенсация, в том числе ее корректировки, подлежит уплате исключительно в долларах США.

Статья 3.1

Увечье или болезнь

В случае увечья или болезни при исполнении служебных обязанностей применяются следующие положения:

Расходы

а) Организация Объединенных Наций оплачивает все медицинские расходы, которые по заключению Отдела медицинского обслуживания: i) непосредственно связаны с увечьем или болезнью при исполнении служебных обязанностей; ii) обусловлены разумно необходимым медицинским лечением или уходом; и iii) находятся в разумных пределах с точки зрения обеспеченного лечения или ухода.

Отпуск по болезни

б) Первоначально разрешенное отсутствие на работе в связи увечьем или болезнью при исполнении служебных обязанностей зачитывается в счет права сотрудника на отпуск по болезни в соответствии с правилом 6.2 Правил о персонале до тех пор, пока такое право не будет исчерпано или сотрудник не вернется на работу. С учетом удовлетворения всех требований может применяться статья 3.9.

Статья 3.2

Полная инвалидность

В случае полной инвалидности при исчерпании права на отпуск по болезни в соответствии со статьей 3.1(b) выше и после прекращения выплаты оклада и пособий, предусмотренных соответствующими Положениями и Правилами о персонале, сотруднику выплачивается ежегодная компенсация, равная 66,66 процента его или ее последнего зачитываемого для пенсии вознаграждения или, если сотрудник имеет на иждивении ребенка, 75 процентов последнего зачитываемого для пенсии вознаграждения. Такая компенсация выплачивается с определенной периодичностью в течение срока инвалидности и в дополнение к компенсации, выплачиваемой в соответствии со статьей 3.1(a), когда это применимо.

Статья 3.3

Смерть

В случае смерти при исполнении служебных обязанностей применяются следующие положения:

Расходы на похороны

а) Организация Объединенных Наций выплачивает для подготовки останков и оплаты расходов на похороны разумную сумму, не превышающую, тем не менее, сумму зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудника разряда О-2, ступень I, за три месяца, которое действует на момент смерти в стране, где проходят похороны, или, если зачитываемое для пенсии вознаграждение для страны, где проходят похороны, не установлено, зачитываемого для пенсии вознаграждения для Центральных учреждений в Нью-Йорке.

Расходы

б) Организация Объединенных Наций оплачивает понесенные до даты и времени смерти медицинские расходы, которые по заключению Отдела медицинского обслуживания: i) непосредственно связаны с увечьем или болезнью при исполнении служебных обязанностей; ii) обусловлены разумно необходимым медицинским лечением или уходом; и iii) находятся в разумных пределах с точки зрения обеспеченного лечения или ухода.

Путевые расходы и расходы на репатриацию

с) Расходы на поездку имеющего соответствующее право члена семьи на похороны или имеющего соответствующее право члена семьи или другого назначенного лица для сопровождения останков умершего сотрудника, а также расходы на репатриацию останков оплачиваются на условиях, установленных Генеральным секретарем.

Статья 3.4

Пережившие иждивенцы

Максимальная компенсация

а) В случае смерти сотрудника при исполнении служебных обязанностей Организация Объединенных Наций выплачивает компенсацию, предусмотренную ниже, супругу сотрудника или другому имеющему соответствующее право иждивенцу (иждивенцам), при условии, что общая выплачиваемая годовая компенсация не превышает 75 процентов последнего зачитываемого для пенсии вознаграждения умершего сотрудника.

Супруг

б) Супруг получает ежегодные компенсационные платежи, выплачиваемые с определенной периодичностью, в размере, равном 50 процентам последнего зачитываемого для пенсии вознаграждения умершего сотрудника. В случае наличия нескольких супругов, такая компенсация делится поровну между супругами. После смерти одного из супругов, его или ее доля делится между оставшимися супругами.

Ребенок-иждивенец

с) i) Каждый ребенок-иждивенец получает ежегодные компенсационные платежи, выплачиваемые с определенной периодичностью, в соответствии со статьей 3.5 ниже, в размере, равном 12,5 процента последнего зачитываемого для пенсии вознаграждения умершего сотрудника. В случае наличия двух или более детей-иждивенцев, выплачиваемая компенсация не превышает максимальную сумму, установленную в статье 3.4(a), и делится поровну между такими детьми-иждивенцами.

ii) Если переживший супруг отсутствует, то вместо компенсации, предусмотренной в соответствии со статьей 3.4(c)(i), ребенок-иждивенец получает ежегодную компенсацию, выплачиваемую с определенной периодичностью и в соответствии со статьей 3.5, в размере, равном сумме, предусмотренной в соответствии со статьей 3.4(b) для одного ребенка-иждивенца, в дополнение к ежегодной компенсации, выплачиваемой с определенной периодичностью и в соответствии со статьей 3.5, в размере, равном сумме, предусмотренной в соответствии со статьей 3.4(c)(i) для всех дополнительных детей-иждивенцев. Такая компенсация делится поровну между такими детьми-иждивенцами.

Иждивенцы второй ступени

d) Если ни супруга, ни ребенка-иждивенца не имеется, а имеется иждивенец второй ступени, выплачивается следующая компенсация:

i) находящийся на иждивении родитель получает ежегодную компенсацию, выплачиваемую с определенной периодичностью, в размере, равном 50 процентам последнего зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудника;

ii) находящиеся на иждивении брат или сестра получают ежегодную компенсацию, выплачиваемую с определенной периодичностью и в соответствии со статьей 3.5 ниже, в размере, равном 12,5 процента последнего зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудника.

Статья 3.5**Выплаты несовершеннолетним**

Любая компенсация в соответствии с настоящими правилами для несовершеннолетнего выплачивается родителю или законному опекуну несовершеннолетнего. Все такая компенсация должна полностью использоваться исключительно в интересах несовершеннолетнего.

Статья 3.6**Постоянное телесное повреждение или окончательная утрата трудоспособности**

a) В случае увечья или болезни при исполнении служебных обязанностей, которые привели к постоянному телесному повреждению или окончательной утрате трудоспособности, сотруднику выплачивается единовременная сумма в размере, полученном в результате умножения на три ii) размера зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудника на момент инцидента, умноженного на iii) процентный показатель степени утраты трудоспособности в результате увечья

или болезни при исполнении служебных обязанностей, определенный в соответствии с руководящими принципами, утвержденными Отделом медицинского обслуживания для вынесения такого заключения.

b) Независимо от места службы размер зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудника, используемый в указанном непосредственно выше расчете, не может превышать зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудника класса С-4, ступень VI, и не может быть меньше зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудника разряда О-2, ступень I, в Центральных учреждениях в Нью-Йорке, действовавших на момент инцидента.

i) В случае, если зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудника превышает зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудника С-4, ступень VI, в указанном непосредственно выше расчете используется зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудника класса С-4, ступень VI.

ii) В случае, если зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудника меньше зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудника разряда О-2, ступень I, в Центральных учреждениях в Нью-Йорке в указанном непосредственно выше расчете используется зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудника разряда О-2, ступень I, в Центральных учреждениях в Нью-Йорке.

Статья 3.7

Связь с пособиями Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций

Компенсация, установленная в соответствии с положениями, изложенными ниже, предназначена для дополнения пособий, выплачиваемых в соответствии с Положениями Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций:

a) Любая компенсация, выплачиваемая в ином случае в соответствии со статьями 3.2 или 3.4 выше, сокращается на сумму пособия по нетрудоспособности заявителя или пособия в связи с потерей кормильца в соответствии с Положениями Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Вычеты, делаемые в соответствии с настоящими правилами, ни в коем случае не должны приводить к сокращению выплачиваемой в ином случае компенсации ниже 10 процентов ее размера, при условии, что во всех случаях общая годовая сумма выплат как по настоящим правилам, так и согласно Положениям Фонда ни в коем случае не превышает 75 процентов последнего зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудника.

b) Сумма i) пособий Фонда и ii) компенсации, выплачиваемой в соответствии со статьями 3.2 и 3.4 выше, после корректировки в соответствии с настоящими правилами ни в коем случае не должна превышать 75 процентов последнего зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудника.

c) Когда размер пособий из Фонда корректируются с учетом изменений в стоимости жизни, соответствующим образом также корректируется размер компенсации, выплачиваемой в соответствии со статьями 3.2 и 3.4 выше.

Статья 3.8**Связь с компенсацией вне Организации Объединенных Наций**

а) При определении суммы компенсации, выплачиваемой в соответствии с настоящими правилами, сумма любой компенсации или пособий по правительственным, институциональным, отраслевым или иным компенсационным планам для работников, но не по плану личного страхования, на которые заявители имеют право, вычитается из всех сумм, выплачиваемых в соответствии с настоящими положениями.

б) Заявитель не имеет права на компенсацию или возмещение в соответствии с настоящими правилами медицинских расходов, связанных со смертью, увечьем или болезнью при исполнении служебных обязанностей, если такие расходы i) уже были компенсированы или подлежат компенсации в соответствии с такими правительственными, институциональными, отраслевыми или иными компенсационными планами для работников; или ii) были возмещены по плану медицинского страхования.

с) Заявитель информирует Консультативный совет по вопросам компенсации обо всех компенсационных выплатах по правительственным, институциональным, отраслевым или иным компенсационным планам для работников, на которые заявитель может иметь право в связи со смертью, увечьем или болезнью, обусловившими предъявление требования.

Статья 3.9**Связь с другими выплатами в соответствии с Правилами о персонале****Специальный отпуск**

а) После исчерпания права сотрудника на отпуск по болезни в соответствии со статьей 3.1(b) и если такой сотрудник не уволился из Организации Объединенных Наций, сотруднику может быть предоставлен специальный отпуск в соответствии с правилом 5.3 Правил о персонале.

Дополнительный отпуск по болезни

б) Дополнительный отпуск по болезни в виде предоставления права на часть или весь отпуск по болезни, который был использован в связи с увечьем или болезнью при исполнении служебных обязанностей, может быть предоставлен в следующих случаях:

i) для сохранения статуса полного содержания сотрудника, когда отпуск по болезни утверждается Отделом медицинского обслуживания по причине увечья или болезни, которые не связаны с выполнением служебных обязанностей, и когда заявитель имеет недостаточную продолжительность отпуска по болезни для лечения такого увечья или болезни, которые не связаны с выполнением служебных обязанностей, поскольку он или она ранее использовали отпуск по болезни в связи с отдельным увечьем или болезнью, которые были сочтены связанными с выполнением служебных обязанностей согласно настоящим правилам. Предоставляемый отпуск ограничивается максимальной продолжительностью предыдущего отпуска по болезни, использованного в связи с отдельным увечьем или болезнью при исполнении служебных обязанностей. Никакого зачета не предусмотрено для любого от-

пуска по болезни, уже восстановленного согласно срокам, указанным в правиле 6.2(b) Правил о персонале;

ii) для сохранения статуса полного содержания сотрудника, который рассматривается на предмет выплаты пособия по нетрудоспособности в соответствии со статьей 33(a) Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и исчерпал свое право на отпуск по болезни. Заключение о том, следует ли предоставлять такую льготу заявителю, выносится в консультации с Отделом медицинского обслуживания в соответствии с установленными процедурами Организации Объединенных Наций и Положениями Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Такой дополнительный отпуск по болезни может быть предоставлен исключительно для сохранения статуса полного содержания до даты прекращения действия контракта сотрудника или ~~иного увольнения другого прекращения службы~~ в соответствии со статьей 33(a) Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, если в течение этого периода не были применены другие механизмы на условиях, установленных Генеральным секретарем.

Отпуск на родину

с) Сотрудник, который не в состоянии работать в течение по меньшей мере шести месяцев из-за увечья или болезни при исполнении служебных обязанностей и состояние здоровья которого соответствующим образом подтверждено Отделом медицинского обслуживания, может просить рассмотреть вопрос о выплате специальной путевой надбавки для оплаты проезда сотрудника и соответствующих иждивенцев к тому месту, право на проезд к которому сотрудник имеет, в соответствии с главой VII Правил о персонале, и их обратного проезда по возвращении сотрудника на работу. Если такая поездка началась или завершилась в течение 12 месяцев после приобретения сотрудником права на отпуск на родину в соответствии с правилом 5.2 и главой VII Правил о персонале, считается, что такая специальная путевая надбавка была предоставлена вместо права на отпуск на родину. Если сотрудник не вернулся на работу, такая специальная путевая надбавка засчитывается вместо оплаты поездки при прекращении службы в соответствии с главой VII Правил о персонале.

Раздел IV

Взыскание

Статья 4.1

Требования к третьим сторонам

Уведомление

а) Все лица, которые подают просьбу о выплате компенсации в связи со смертью, увечьем или болезнью при исполнении служебных обязанностей в соответствии с настоящими правилами, должны уведомлять Генерального секретаря в письменном виде в кратчайшие по возможности сроки о любых требованиях, претензиях или правах на компенсацию, которые они предъявляли, предъявляют или намерены предъявить в будущем какой-либо третьей стороне или сто-

ронам в связи с такой смертью, увечьем или болезнью при исполнении служебных обязанностей.

Передача прав

б) Если, по мнению Генерального секретаря, заявитель может предъявить третьей стороне или сторонам, включая страхователя ответственности перед третьими сторонами, требование, претензию или право на компенсацию ущерба или другую выплату (выплаты) по причине смерти, увечья или болезни при исполнении служебных обязанностей, Генеральный секретарь может, в качестве условия выплаты любой компенсации заявителю, потребовать от заявителя передать такое требование, претензию или право Организации Объединенных Наций, чтобы Организация Объединенных Наций могла предъявить такое требование, претензию или право вместо заявителя или добиваться их удовлетворения.

Помощь в предъявлении или удовлетворении требований, претензий или прав

с) В случаях, когда Организация Объединенных Наций приняла решение предъявить требование, претензию или право третьей стороне или сторонам или добиваться их удовлетворения в соответствии с подпунктом (b) выше, заявитель должен оказать Организации Объединенных Наций всю необходимую помощь и содействие для предъявления или обеспечения удовлетворения требования, претензии или права, включая участие в любом иске или разбирательстве.

Урегулирование

д) Организация Объединенных Наций имеет право урегулировать любые претензии, требования или права в отношении третьей стороны или сторон в соответствии с подпунктом (b) выше на таких условиях, которые она считает разумными. Заявитель, который уступил предъявление требования, претензии или права в соответствии с подпунктом (b), оказывает Организации Объединенных Наций любую помощь, которая может потребоваться для достижения урегулирования, включая, в частности, участие в любых переговорах по урегулированию и выполнение положений всех связанных с урегулированием документов. Заявитель ни при каких обстоятельствах не должен урегулировать какие-либо требования, претензии или дела с какой-либо третьей стороной или сторонами без явно выраженного письменного согласия Организации Объединенных Наций.

Выплаты

е) При получении компенсации или выплат от третьей стороны или сторон в результате иска, разбирательства или урегулирования, достигнутого в соответствии с подпунктами (b)–(d) выше, такая компенсация или выплаты должны идти на следующие цели: i) во-первых, на оплату в полном объеме расходов на иск, разбирательство или урегулирование, включая разумные судебные издержки; ii) во-вторых, на возмещение Организации Объединенных Наций расходов на выплату любой компенсации заявителю в соответствии с этими правилами; и iii) в-третьих, на выплату оставшихся сумм заявителю.

Будущие требования

f) Любая сумма компенсации, на которую заявитель может получить право в будущем в соответствии с настоящими правилами, сначала используется на возмещение любых денежных средств, полученных заявителем согласно подпункту (e)(iii) выше.

Статья 4.2**Возмещение переплаты**

a) Если Организация Объединенных Наций выплатила заявителю сумму, превышающую компенсацию, причитающуюся в соответствии с настоящими правилами, Организация Объединенных Наций уведомляет заявителя о размере переплаты и требует ее возмещения.

b) Если немедленное возмещение в полном объеме не представляется возможным, любые будущие периодические выплаты компенсации, причитающейся заявителю в соответствии с настоящими правилами, сокращаются на 20 процентов до тех пор, пока переплата не будет возмещена в полном объеме. Если немедленное возмещение в полном объеме любой единовременной выплаты в соответствии с настоящими правилами не представляется возможным, Генеральный секретарь будет добиваться ее возмещения посредством, в частности, сокращения любых будущих единовременных выплат компенсации, причитающихся заявителю в соответствии с настоящими правилами, на всю сумму переплаты.

Раздел V**Пересмотр, рассмотрение и обжалование****Статья 5.1****Пересмотр медицинских заключений**

Заявители, желающие оспорить решение, принятое по требованию в соответствии с настоящими правилами, когда это решение основано на медицинском заключении Отдела медицинского обслуживания или Директора медицинской службы Организации Объединенных Наций, должны представить просьбу о пересмотре медицинского заключения на условиях, установленных Генеральным секретарем, и созданным им техническим органом.

Статья 5.2**Рассмотрение и обжалование административных решений**

Заявители, желающие оспорить решение, принятое по требованию в соответствии с настоящими правилами, при условии, что это решение было основано на иных помимо медицинского заключения соображениях, должны представить Генеральному секретарю письменную просьбу об управленческой оценке в соответствии с правилом 11.2 Правил о персонале.

Статья 5.3

Возобновление рассмотрения требований

По письменному запросу заявителя, либо по инициативе Генерального секретаря рассмотрение требования, представленного в соответствии с настоящими правилами, может быть возобновлено, если удовлетворен один или несколько из следующих критериев:

а) обнаружены новые вещественные доказательства, если такие новые вещественные доказательства могут существенно повлиять на i) заключение в отношении того, связана ли смерть, увечье или болезнь с выполнением служебных обязанностей; или ii) соответствующее медицинское заключение;

б) ухудшилось или улучшилось состояние здоровья сотрудника, когда такое ухудшение или улучшение непосредственно связано с увечьем или болезнью при исполнении служебных обязанностей и может дать сотруднику право на дополнительную компенсацию или оправдать сокращение или невыплату компенсации;

с) Организация Объединенных Наций допустила существенную ошибку при рассмотрении требования, что сказалось на ее решении.

Когда рассмотрение требования возобновлено с учетом вышеуказанных положений, любое такое требование рассматривается в соответствии с настоящими правилами. Генеральный секретарь и заявитель должны руководствоваться ранее сделанными заключениями, если только новые вещественные доказательства или существенная ошибка не оспорили или иным образом не поставили под сомнение существенную часть этих заключений.

Раздел VI

Переходные меры

Статья 6.1

Переходные меры

а) В отношении требований в связи с инцидентами, имевшими место после вступления в силу настоящих пересмотренных правил, будут применяться такие пересмотренные правила.

б) В отношении требований в связи с инцидентами, имевшими место до вступления в силу настоящих пересмотренных правил, будут применяться ранее применявшиеся правила, за исключением того, что ежегодная компенсация для вдов или вдовцов согласно статье 10.2 прежних правил будет продолжать выплачиваться при условии, что вдова или вдовец не вступили в брак до вступления в силу настоящих пересмотренных правил.