



## **Поправки к Положениям о персонале и Правилам о персонале**

### **Доклад Секретариата**

1. Поправки к Правилам о персонале, внесенные Генеральным директором, представляются Исполнительному комитету на утверждение в соответствии с Положением о персонале 12.2<sup>1</sup>.
2. В соответствии с Правилom о персонале 12.1 предлагаемые поправки к Положениям о персонале представляются Исполнительному комитету с просьбой рекомендовать их для принятия Семидесятой сессией Всемирной ассамблеи здравоохранения.
3. Поправки, изложенные в настоящем документе, обусловлены решениями, принятыми Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на ее семидесятой сессии в резолюции 70/244 23 декабря 2015 г.<sup>2</sup> на основе рекомендаций, сделанных Комиссией по международной гражданской службе в ее ежегодном докладе за 2015 г.<sup>3</sup>, а также решений, которые, как ожидается, будут приняты на семьдесят первой сессии на основе рекомендаций, сделанных Комиссией по международной гражданской службе в ее ежегодном докладе за 2016 год<sup>4</sup>. Если Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций не утвердит рекомендации Комиссии, к настоящему докладу будет издано соответствующее добавление.
4. Финансовые последствия данных поправок для двухгодичного периода 2016-2017 гг. повлекут соответствующие дополнительные расходы по линии Программного бюджета на 2016-2017 годы. Они излагаются в докладе о финансовых и административных последствиях для Секретариата резолюций, предлагаемых для принятия Исполнительным комитетом или Ассамблеей здравоохранения, наряду с

---

<sup>1</sup> Положения о персонале и Правила о персонале имеются на веб-сайте [http://www.who.int/employment/staff\\_regulations\\_rules/EN\\_staff\\_regulations\\_and\\_staff\\_rules.pdf?ua=1](http://www.who.int/employment/staff_regulations_rules/EN_staff_regulations_and_staff_rules.pdf?ua=1) (по состоянию на 1 ноября 2016 г.).

<sup>2</sup> См. [http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/244](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244) (по состоянию на 1 ноября 2016 г.).

<sup>3</sup> См. <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf> (по состоянию на 1 ноября 2016 г.).

<sup>4</sup> См. <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2016.pdf> (по состоянию на 1 ноября 2016 г.).

финансовыми последствиями на период после двухгодичного периода 2016-2017 гг.<sup>1</sup>, а также в нижеследующих пунктах.

5. Предлагаемые поправки к Правилам о персонале приводятся в приложениях к настоящему документу.

**ПОПРАВКИ, СОЧТЕННЫЕ НЕОБХОДИМЫМИ В СВЕТЕ РЕШЕНИЙ, ПРИНЯТЫХ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ НА ЕЕ СЕМИДЕСЯТОЙ СЕССИИ, А ТАКЖЕ РЕШЕНИЙ, КОТОРЫЕ, КАК ОЖИДАЕТСЯ, БУДУТ ПРИНЯТЫ НА ЕЕ СЕМЬДЕСЯТ ПЕРВОЙ СЕССИИ НА ОСНОВЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ**

**Заработная плата сотрудников**

**Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше**

6. В 2015 г. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций на своей семидесятой сессии одобрила введение новой структуры единой шкалы базовых/минимальных окладов, устраняющей различия в размере чистого базового оклада сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев, которая вступает в силу с 1 января 2017 года. Компенсация за наличие признанных иждивенцев будет предоставляться в виде соответствующих надбавок.

7. В своем докладе за 2016 г. Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций увеличить начиная с 1 января 2017 г. на 1,02% ставки по новой единой шкале базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше путем применения обычного метода консолидации, который заключается в увеличении базового оклада и соразмерном уменьшении множителя корректива по месту службы, в результате чего величина чистого получаемого на руки вознаграждения остается без изменений.

8. Поправки к Добавлению 1 к Правилам о персонале были разработаны в соответствии с этим предложением и приводятся в Приложении 2 к настоящему документу.

**Вознаграждение сотрудников на неклассифицируемых должностях и Генерального директора**

9. С учетом решения Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций в связи с рекомендацией, содержащейся в пункте 7 выше, Генеральный директор предлагает Исполнительному комитету, в соответствии с Положением о персонале 3.1, рекомендовать Семидесятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения внести соответствующие изменения в шкалу окладов помощников Генерального директора и региональных директоров. Таким образом, с 1 января 2017 г. валовый оклад

---

<sup>1</sup> Документ EB140/48 Add.1.

помощников Генерального директора и региональных директоров будет составлять 174 373 долл. США в год, а чистый оклад – 130 586 долл. США.

10. На основе поправок к окладам, изложенным выше, измененный валовый оклад заместителя Генерального директора, который представляется на утверждение Ассамблеей здравоохранения, с 1 января 2017 г. будет составлять 192 236 долл. США в год, а соответствующий чистый оклад – 142 376 долл. США.

11. Указанные выше корректировки к окладам повлекут за собой аналогичные изменения в окладе Генерального директора. Предлагаемый на утверждение Ассамблеей здравоохранения валовый оклад с 1 января 2017 г. будет составлять 241 276 долл. США в год, а чистый оклад – 172 069 долл. США.

### **Пересмотренный пакет вознаграждения и других причитающихся выплат**

12. Поправки к Правилам о персонале, указанные в этом разделе, предусмотрены резолюцией Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций 70/244.

#### **Определение понятия «одинокий родитель»**

13. Правило о персонале 310 изменено с целью внесения определения понятия «одинокий родитель» для установления права на получение надбавки для одиноких родителей (резолюция 70/244, Часть III, пункт 19).

#### **Поощрительная выплата при найме на работу**

14. Введено Правило о персонале 315, которое предусматривает поощрительную выплату при найме экспертов в узкоспециализированных областях в тех случаях, когда Организация не в состоянии привлечь персонал, обладающий подходящей квалификацией (резолюция 70/244, Часть III, пункт 53).

#### **Заработная плата**

15. Правило о персонале 330 изменено с учетом новых ставок налогообложения персонала (резолюция 70/244, Часть III, пункт 12).

#### **Надбавки на иждивенцев**

16. Правило о персонале 340 изменено с учетом введения надбавки на находящегося на иждивении супруга и надбавки для одиноких родителей вместо ставки оклада для сотрудников, имеющих иждивенцев, в соответствии с предыдущей шкалой окладов (резолюция 70/244, Часть III, пункты 17, 18 и 19).

#### **Субсидия на образование**

17. В Правило о персонале 350 внесены изменения с тем, чтобы:

- (a) субсидия на покрытие расходов на высшее образование выплачивалась до конца учебного года, в котором ребенок достигает возраста 25 лет, завершает четырехлетний курс обучения в высшем учебном заведении или получает диплом о высшем образовании первой ступени, в зависимости от того, что наступает раньше;
- (b) относить к допустимым расходам только плату за обучение (включая плату за обучение родному языку) и сборы в связи с зачислением в учебное заведение;
- (c) предоставлять право на получение единовременных выплат для покрытия расходов на пансион только сотрудникам, работающим в местах службы, не относящихся к категории Н, и только в школах начального и среднего уровней; и
- (d) предусматривать возмещение сборов на капитальное развитие, начисляемых учебными заведениями, вне рамок системы субсидирования образования (резолюция 70/244, Часть III, пункты 26-29 и 31).

18. Пересмотренная схема субсидирования образования и соответствующие поправки к Правилам о персонале будут введены в действие с начала текущего на 1 января 2018 г. учебного года (резолюция 70/244, Часть III, пункт 25).

**Выплата для стимулирования мобильности, надбавка за работу в трудных условиях и надбавка за работу в «несемейных» местах службы**

19. В Правило о персонале 360 внесены изменения с тем, чтобы:
- (a) отменить выплату надбавки в связи с неполным переездом;
  - (b) ввести вместо дополнительной надбавки за работу в трудных условиях надбавку за работу в «несемейных» местах службы; и
  - (c) ввести вместо надбавки за мобильность выплату для стимулирования мобильности, которая будет предоставляться сотрудникам, проработавшим пять лет подряд начиная с их второго назначения, и которая не будет предоставляться в местах службы категории Н (резолюция 70/244, Часть III, пункты 46-48).

**Субсидия на обустройство**

20. В Правило о персонале 365 внесено изменение с тем, чтобы вместо пособия при назначении ввести субсидию на обустройство и отменить выплату второй единовременной суммы, которая ранее предоставлялась при определенных условиях (резолюция 70/244, Часть III, пункт 45).

**Субсидия на репатриацию**

21. В Правило о персонале 370 внесено изменение с тем, чтобы увеличить срок непрерывной службы, требуемый для возникновения права на получение субсидии на репатриацию, с одного года до пяти лет (резолюция 70/244, Часть III, пункт 39).

**Назначение на должность**

22. В Правило о персонале 510 внесено изменение с тем, чтобы исключить из него определение «полного» и «неполного» переезда к месту службы (резолюция 70/244, Часть III, пункт 41).

**Надбавки в пределах данной классификационной категории**

23. В Правило о персонале 550 внесено изменение в целях отражения новой периодичности повышения по ступеням и исключения практики ускоренного повышения по ступеням за подтверждение высокого уровня владения языком (резолюция 70/244, Часть III, пункты 20 и 22).

**Отпуск на родину**

24. В Правило о персонале 640 внесено изменение в целях отмены практики оплаты поездок в досрочный отпуск на родину, за исключением некоторых мест службы, определенных Комиссией (резолюция 70/244, Часть III, пункт 51).

**Проезд сотрудников**

25. В Правило о персонале 810 внесено изменение в целях отражения права на субсидирование проезда сотрудника, получающего материальную помощь на оплату расходов на пансион для ребенка, получающего образование в начальной или средней школе (иными словами, это право не предоставляется в отношении ребенка, получающего высшее образование) (резолюция 70/244, Часть III, пункт 30).

**Проезд супругов и детей**

26. В Правило о персонале 820 внесены изменения с тем, чтобы:

(a) отменить право на оплату второго проезда в обе стороны в связи с получением субсидии на образование (резолюция 70/244, Часть III, пункт 30);

(b) предоставлять право на ежегодный проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно только детям сотрудников, получающих материальную помощь на оплату расходов на пансион в рамках системы субсидирования образования (резолюция 70/244, Часть III, пункт 30);

(c) отменить требование о том, что ребенок сотрудника, вступившего в должность по месту службы, должен находиться по этому месту службы не менее шести месяцев, признавая, что ребенок сотрудника, который получает материальную помощь на оплату расходов на пансион, не отвечает этому требованию (эта поправка предложена в целях исправления непоследовательной ситуации, выявленной в ходе анализа системы субсидирования образования ВОЗ).

### **Перевозка имущества в связи с переездом**

27. В Правило о персонале 855 внесено изменение с тем, чтобы устранить различия между назначениями R (предусматривающими право на возмещение расходов по перевозке имущества) и NR (не предусматривающими такого права), а также ввести понятие и соответствующую терминологию, касающиеся перевозки имущества в связи с переездом (резолюция 70/244, Часть III, пункт 44).

### **Нереализация права на перевозку имущества**

28. В Правило о персонале 860 внесено изменение в целях отражения новой терминологии, касающейся перевозки имущества в связи с переездом (резолюция 70/244, Часть III, пункт 44).

### **Расходы в случае смерти**

29. В Правило о персонале 870 внесено изменение в целях отражения новой терминологии, касающейся перевозки имущества в связи с переездом (резолюция 70/244, Часть III, пункт 44).

### **Добавление 1 к Правилам о персонале (Приложение 2)**

30. В Добавление 1 к Правилам о персонале, которое приводится в Приложении 2 к настоящему документу, внесены изменения в целях отражения новой единой шкалы базовых/минимальных окладов, принятой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на ее семидесятой сессии (резолюция 70/244, пункт 6), пересмотренной с учетом рекомендаций, изложенных в докладе Комиссии за 2016 год<sup>1</sup>.

### **Добавление 2 к Правилам о персонале (Приложение 3)**

31. В Добавление 2 к Правилам о персонале, которое приводится в Приложении 3 к настоящему документу, внесены изменения в целях отражения глобальной скользящей шкалы для возмещения допустимых расходов в рамках системы субсидирования образования, которая насчитывает семь ступеней и в рамках которой предусматривается снижение размеров возмещения с 86% для нижней ступени до 61% для шестой ступени и никакого возмещения для седьмой ступени, как изложено в докладе Комиссии и утверждено Генеральной Ассамблеей (резолюция 70/244, Часть III, пункт 28).

### **Финансовые последствия**

32. По оценкам Комиссии, приводимым в ее докладе за 2015 г., общая сумма ежегодной экономии средств в рамках общей системы Организации Объединенных Наций составляет 113,2 млн. долл. США (сокращение расходов на персонал на 2%-3%). В то же время резолюция 70/244 предусматривает увеличение полагаемых выплат, не

---

<sup>1</sup> Подлежит представлению на утверждение Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на ее семьдесят первой сессии.

указанных в докладе Комиссии за 2015 г., в частности, надбавку для одиноких родителей в размере 6% от чистого вознаграждения. Таким образом, прогнозируемые Комиссией показатели следует скорректировать в установленном порядке. Кроме того, цифры, представленные в докладе, могут меняться в зависимости от изменения численности сотрудников.

33. Следует отметить, что непосредственная экономия средств не будет реализована с учетом затрат на осуществление проекта в связи с совершенствованием системы планирования корпоративных ресурсов (в размере около 2 млн. долл. США для ВОЗ) и расходами переходного периода по выплатам персоналу. Соответственно, экономия средств в результате изменений в периодичности повышения по ступеням и снижения расходов на выплату субсидий на образование в связи с сокращением статей допустимых расходов, а также ограничения выплат на оплату стоимости пансиона и дорожных расходов будет реализована лишь в долгосрочной перспективе. Хотя ВОЗ ожидает получения положительных результатов в виде повышения эффективности и упрощения процедур регулирования полагаемых выплат, переходные меры (в ряде случаев применимые в течение периода до пяти лет), введенные в целях недопущения неблагоприятных последствий для сотрудников в период осуществления преобразований, усложнят административные процедуры для системы начисления заработной платы в ближайшие несколько лет.

#### **Поправки, связанные с повышением до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу 1 января 2014 г. или ранее**

34. В Правило о персонале 1020.1 внесено изменение в целях установления нового возраста обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу 1 января 2014 г. или ранее, который составляет 65 лет (резолюция 70/244, Часть I).

35. В Правило о персонале 410 внесено изменение, отражающее тот факт, что стандартным верхним пределом возраста для приема на работу является не 62 года, а 65 лет, что соответствует новому возрасту обязательного увольнения (резолюция 70/244, Часть I).

36. Во исполнение рекомендации Комиссии, изложенной в ее докладе за 2012 г.<sup>1</sup>, а также резолюции Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций 67/257 (2013 г.) в Правилах о персонале ВОЗ были внесены изменения в целях повышения до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу после 1 января 2014 года<sup>2</sup>. С тех пор оставался нерешенным вопрос о том, будет ли повышение возраста обязательного увольнения до 65 лет касаться также сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года. Этот вопрос был решен в резолюции 70/244, в которой Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций постановила, что организациям общей системы Организации Объединенных Наций следует повысить до

---

<sup>1</sup> См. <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2012.pdf> (по состоянию на 1 ноября 2016 г.).

<sup>2</sup> См. резолюцию ЕВ133.Р3 (2013 г.).

65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 г., самое позднее к 1 января 2018 г. «без ущерба для приобретенных ими прав».

**Повышение возраста обязательного увольнения сотрудников «без ущерба для приобретенных ими прав»**

37. В число приобретенных прав, которые нужно будет принимать во внимание, когда возраст обязательного увольнения будет поднят до 65 лет, входит право сотрудников, нанятых на службу до 1 января 1990 г. (возраст обязательного увольнения которых составляет 60 лет) или после 1 января 1990 г. (возраст обязательного увольнения которых составляет 62 года) и до 1 января 2014 г. выходить на пенсию в возрасте 60 лет или 62 года без каких-либо неблагоприятных последствий или ущерба для их пенсионных прав, которые предусмотрены существующими правилами Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и в которые не были внесены изменения.

38. В результате предлагаемая поправка предполагает, что все сотрудники прекращают службу в возрасте 65 лет, если только сотрудники, вступившие в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций до 1 января 2014 г., не решат воспользоваться своим приобретенным правом и не предпочтут выйти на пенсию ранее, по достижении установленного для них возраста выхода на пенсию или в период между возрастом их выхода на пенсию и достижением возраста 65 лет.

39. Следует отметить, что принятие Комиссией рекомендации повысить возраст обязательного увольнения до 65 лет для действующих сотрудников не было вызвано в первую очередь опасениями в отношении устойчивого функционирования Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, в отличие от повышения возраста выхода на пенсию в рамках национальных систем пенсионного обеспечения: ввиду прочного финансового положения и положительных результатов актуарной оценки Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, возраст выхода на пенсию участников, вступивших в Фонд до 1 января 2014 г., остается неизменным и должен быть сохранен «без ущерба для приобретенных сотрудниками прав».

40. Наоборот, было высказано мнение, что принимая во внимание тенденцию к увеличению ожидаемой продолжительности жизни и поскольку Секретариат назначает на штатные должности лиц, уже достигших пенсионного возраста, и вновь принимает на работу бывших сотрудников, которые вышли на пенсию, было бы более справедливо повысить возраст приема на работу всех сотрудников до 65 лет. Имеющиеся данные показывают, что продление срока службы после достижения пенсионного возраста предоставлялось Генеральным директором в соответствии с Положением о персонале 9.5 в интересах Организации в редких случаях и в порядке исключения. Такое продление обычно предоставляется на короткие сроки – от



нескольких месяцев до одного года<sup>1</sup>. Оно предоставляется, как правило, сотрудникам старшего звена для завершения работы над важным проектом или до окончания срока работы покидающего свой пост Генерального директора или регионального директора. В исключительных случаях срок службы сотрудника продлевался по достижении пенсионного возраста, если назначение на эту должность преемника затягивалось, при отсутствии подходящих кандидатов или до завершения процесса отбора.

41. Из общего числа сотрудников, которые вышли на пенсию в период с 2011 по 2016 год (911), 45% которых относились к категории специалистов и выше, срок службы лишь 12% из них был в порядке исключения продлен по достижении пенсионного возраста в интересах Организации. Из них 79% относилось к категории специалистов и выше. Продление предоставлялось на период от одного до 12 месяцев в 80% случаев; на период от одного года до менее трех лет – в 18% случаев; и на период трех лет или более – в 2% случаев.

42. Повышение возраста обязательного увольнения для действующих сотрудников до 65 лет позволит **всем** сотрудникам, являющимся международными сотрудниками категории специалистов, национальными сотрудниками категории специалистов или сотрудниками категории общего обслуживания, оставаться на службе до трех (если их пенсионный возраст составляет 62 года) или пяти лет (если их пенсионный возраст составляет 60 лет) дольше.

43. Подобно другим учреждениям Организации Объединенных Наций, ВОЗ принимает на работу вышедших на пенсию сотрудников для выполнения конкретной, ограниченной по срокам деятельности, часто требующей большого опыта и знаний, в условиях чрезвычайных ситуаций или необходимости быстрого развертывания сил. Однако, поскольку ВОЗ поддерживает практику продвижения по службе действующих сотрудников, прием на работу лиц, вышедших на пенсию, связан с определенными ограничениями: контракты имеют ограниченную продолжительность, устанавливается максимальный размер вознаграждения, предложение о приеме на работу принимается только в том случае, если это не оказывает отрицательного воздействия на возможности карьерного роста действующих сотрудников или найма новых сотрудников и если прием на работу таких лиц является экономически оправданным и целесообразным с практической точки зрения решением, отвечающим потребностям Организации. По сравнению с общей численностью международных сотрудников категории специалистов, национальных сотрудников категории специалистов или сотрудников категории общего обслуживания, вышедших на пенсию после работы в ВОЗ (в настоящее время почти 6000 бывших сотрудников ВОЗ получают пенсионные выплаты от Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций), число пенсионеров, принимаемых на работу, очень невелико.

44. Выполнение резолюции 70/244 будет оказывать обратное воздействие на процесс принятия решений: в настоящее время Генеральный директор принимает решение о том, кому из сотрудников, достигших пенсионного возраста, следует продлить срок

---

<sup>1</sup> Правило о персонале 1020.1 предусматривает, что продление в порядке исключения может предоставляться каждый раз на период не более одного года.

службы в интересах Организации и на какой период. После повышения возраста обязательного увольнения до 65 лет «без ущерба для приобретенных сотрудниками прав» решение о выходе на пенсию будет приниматься самими сотрудниками: Генеральный директор не будет располагать полномочиями обязывать сотрудников выходить на пенсию по достижении минимального пенсионного возраста, за исключением дорогостоящей процедуры освобождения от должности. Это фундаментальное различие было отмечено некоторыми членами Комиссии, которые, как указано в докладе Комиссии за 2014 г., высказали мнение, что «организациям должна быть предоставлена возможность принимать решение о том, чтобы оставлять сотрудников на службе до достижения ими предлагаемого более высокого возраста обязательного увольнения, с учетом показателей работы таких сотрудников и потребностей в проведении реорганизации (упразднения должностей, снижения уровней должностей). Предоставление возможности выбора только сотрудникам в отсутствие такого права у организации явилось бы несбалансированным решением»<sup>1</sup>. Однако это мнение не нашло отражения в рекомендации Комиссии по данному вопросу, представленной Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций.

### **Последствия поправок**

45. **Планирование преемственности:** По предложению государств-членов Секретариат ежегодно проводит работу по планированию преемственности, по результатам которой Организация может заблаговременно планировать действия, которые должны быть предприняты в отношении должностей, освобождаемых сотрудниками, за год до их выхода на пенсию. Эти должности могут быть упразднены, заменены должностями другого профиля или переведены в более низкую категорию, что позволяет Организации использовать гибкий подход, обеспечивая согласованность своих планов в области кадровых ресурсов со своими новыми приоритетами.

46. Поскольку сотрудники, вступившие в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций до 1 января 2014 г., смогут выбирать сроки своего выхода на пенсию (в возрасте 60, 62 или 65 лет), Секретариат более не сможет прогнозировать сроки выхода на пенсию своих сотрудников в возрасте 60 или 62 лет. Даже если им будет предложено информировать Секретариат о выбранной ими дате выхода на пенсию, как минимум, за год до этого, сотрудники могут, направив уведомление за три месяца, выйти на пенсию ранее предварительно указанного ими срока или решить остаться дольше, чем ими было указано ранее, при условии, что они не будут продолжать работать по достижении 65 лет.

47. **Гендерный баланс и географическая представленность:** Естественное выбытие сотрудников рассматривается в качестве возможности для улучшения гендерного баланса и географической представленности.

48. С 2010 г. были достигнуты признанные успехи в улучшении гендерного баланса, однако темпы прогресса невысоки. Потребовалось примерно пять лет для увеличения

---

<sup>1</sup> Официальные документы Генеральной Ассамблеи, шестьдесят девятая сессия (документ A/69/30, пункт 107).

доли женщин среди сотрудников категории специалистов и выше на 2%; существующий целевой показатель предусматривает увеличение доли женщин на 3% (55:45) в течение двух лет. По состоянию на 31 июля 2016 г. доля женщин среди сотрудников категории специалистов и выше на долгосрочных контрактах составляет 42,8%.

49. По состоянию на 31 июля 2016 г. 34% государств-членов ВОЗ все еще не представлены или недостаточно представлены на международных постах категории специалистов (по этим постам рассчитывается географическая представленность). В Программном бюджете на 2016–2017 гг. поставлена задача сократить эту цифру до 28%.

50. Эти данные свидетельствуют о необходимости дальнейших усилий, направленных на улучшение гендерного баланса и географической представленности на всех уровнях. Для достижения этого сотрудникам женского пола и сотрудникам из недостаточно представленных или непредставленных стран, входящим в состав внутреннего кадрового резерва, должна быть предоставлена возможность занять должности более высокого уровня. В то же время обеспечение гендерного баланса и справедливой географической представленности может быть достигнуто только путем приема на работу новых сотрудников. Иными словами, Организация должна нанимать внешних кандидатов на вновь создаваемые должности при наличии соответствующего финансирования и на должности, освобождаемые сотрудниками, прекращающими службу, в частности, сотрудниками, выходящими на пенсию по достижении ими пенсионного возраста.

51. Глядя вперед и прогнозируя программный бюджет на 2018–2019 гг.<sup>1</sup>, при сохранении существующего возраста обязательного прекращения службы, 182 сотрудника должны были бы выйти на пенсию в 2018 г. и 187 в 2019 г., что составляет 5,9% общей численности персонала. Среди них доля сотрудников категории специалистов и выше в 2018 г. составляет 51%, а в 2019 г. – 42%. Из сотрудников этой категории, которые должны бы были выйти на пенсию, доля мужчин в 2018 г. и 2019 г. составит, соответственно, 66% и 64%, а доля сотрудников из перепредставленных стран – соответственно, 64% и 59%.

52. Процесс улучшения гендерного баланса и географической представленности неизбежно замедлится, когда, в результате повышения возраста обязательного увольнения действующих сотрудников до 65 лет, сотрудники, которые должны бы были выйти на пенсию в возрасте 60 или 62 лет, предпочтут продолжать работу до 65 лет.

53. **Финансовые последствия:** в своем докладе за 2014 г.<sup>2</sup> Комиссия, предоставляя рекомендации Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций, отметила,

---

<sup>1</sup> См. таблицу 8 в документе, озаглавленном “Human resources: update, Workforce data as at 31 July 2016” на веб-сайте: <http://www.who.int/about/finances-accountability/budget/en/> (по состоянию на 1 ноября 2016 г.).

<sup>2</sup> См. <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2014.pdf> (по состоянию на 1 ноября 2016 г.).

что повышение возраста обязательного увольнения сотрудников до 65 лет будет оказывать положительный эффект в плане ограничения объема обязательств, связанных с медицинским страхованием после прекращения службы; иными словами, продление срока службы действующих сотрудников не повлечет возникновения обязательств в отношении медицинского страхования после прекращения службы. Что касается ВОЗ, последствия для расчетного объема долгосрочных обязательств Организации, а также финансирования, связанных с медицинским страхованием после прекращения службы, сложно оценить. С одной стороны, положительные последствия заключаются в том, что сотрудники, продолжающие работать в течение еще трех или пяти лет, будут делать дополнительные взносы в систему медицинского страхования (две трети которых выплачиваются ВОЗ, а одна треть – самими сотрудниками). С другой стороны, некоторые сотрудники, которые были приняты на работу в ВОЗ на позднем этапе своей профессиональной деятельности (например, в возрасте 53, 54 или 55 лет) и которые не достигли минимальной продолжительности стажа работы в течение 10 лет для приобретения права на участие в системе медицинского страхования, теперь получают такое право, что приведет к отрицательным финансовым последствиям. Фактические последствия будут зависеть от числа сотрудников, которые пожелают продлить свой пенсионный возраст до 65 лет, и от их предыдущего стажа работы в Организации. Оценка данной ситуации будет проведена независимыми актуариями, которые на основании сделанных допущений проведут оценку этих и других переменных факторов, оказывающих влияние на медицинское страхование после прекращения службы.

54. Аналогичная ситуация может иметь место в отношении обязательств и поступлений средств пенсионного фонда, когда дополнительные пенсионные выплаты в результате увеличения срока службы будут компенсироваться дополнительными поступлениями средств за счет пенсионных взносов, подлежащих выплате дополнительно в течение трех лет, одна треть которых также будет финансироваться сотрудниками, а две трети – ВОЗ.

55. Повышение возраста обязательного увольнения действующих сотрудников до 65 лет будет иметь также бюджетные последствия в отношении затягивания процесса осуществления более эффективной с точки зрения затрат реорганизации кадровой структуры ВОЗ. Результаты ежегодно проводимой работы по планированию преемственности показывают, что в 2014, 2015 и 2016 годах планировалось упразднение 12,8% постов, занимаемых сотрудниками, выходящими на пенсию. Принимая во внимание возможность того, что действующие сотрудники смогут продолжать работу до 65 лет, Организация либо оставит этих сотрудников на должностях, которые были бы упразднены в случае их выхода на пенсию, либо, если эти должности все же будут упразднены, выплатит причитающиеся им суммы, требующие больших затрат (связанные, например, с периодом переназначения на другую должность, периодом уведомления и выплатой выходного пособия), которые им не полагались бы в случае выхода на пенсию в возрасте 60 или 62 лет. Такая ситуация будет иметь место в отношении сотрудников, работающих в рамках Глобальной инициативы по ликвидации полиомиелита, которые в противном случае вышли бы на пенсию в период завершения выполнения этой инициативы. В отношении выходного пособия, в **Правило о персонале 1050 (Упразднение должности)** внесено

изменение, разъясняющее, что сотрудникам не выплачивается выходное пособие при выходе на пенсию или после даты их выхода на пенсию, как определено Объединенным пенсионным фондом Организации Объединенных Наций (в **Правило о персонале 375**, касающееся выплаты субсидии в связи с прекращением службы, внесены небольшие редакционные изменения, также связанные с выходом на пенсию).

56. Будут также иметь место последствия, связанные с омоложением кадрового состава. Уровень многих должностей, занимаемых в настоящее время сотрудниками, которые должны выйти на пенсию в 2018 г. и в последующие годы, может быть понижен, что создаст дополнительные, более эффективные с точки зрения затрат возможности найма на работу сотрудников более младшего уровня.

## **ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

57. С учетом указанных выше поправок, Исполнительный комитет может пожелать рассмотреть следующие проекты резолюций<sup>1</sup>.

### **Проект резолюции 1 (Пересмотренный пакет вознаграждения, другие причитающиеся выплаты и заработная плата сотрудников)**

Исполнительный комитет,

рассмотрев доклад о поправках к Положениям о персонале и Правилам о персонале<sup>2</sup>,

1. ПОДТВЕРЖДАЕТ, в соответствии с Положением о персонале 12.2, поправки к Правилам о персонале, которые были внесены Генеральным директором, с вступлением их в силу с 1 января 2017 г. в части вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше;

2. ПОДТВЕРЖДАЕТ ТАКЖЕ, в соответствии с Положением о персонале 12.2, поправки к Правилам о персонале, которые были внесены Генеральным директором, с вступлением их в силу с 1 января 2017 г., касающиеся определений; поощрительной выплаты при найме на работу; заработной платы; надбавки на иждивенцев; выплаты для стимулирования мобильности, надбавки за работу в трудных условиях и надбавки за работу в «несемейных» местах службы; субсидии на обустройство; субсидии на репатриацию; субсидии в связи с прекращением службы; правил набора на работу; назначения на должность; надбавки в пределах данной классификационной категории; отпуска на родину; проезда супругов и детей; перевозки имущества в связи с переездом; нереализации права на перевозку имущества; расходов в случае смерти; упразднения должности; и Добавления 1 к Правилам о персонале;

---

<sup>1</sup> См. документ EB140/48 Add.1 в отношении финансовых и административных последствий этих резолюций для Секретариата.

<sup>2</sup> Документ EB140/48.

3. ПОДТВЕРЖДАЕТ ДАЛЕЕ, в соответствии с Положением о персонале 12.2, поправки к Правилам о персонале, которые были внесены Генеральным директором, с вступлением их в силу с 1 января 2017 г. и применимые в отношении текущего на 1 января 2018 г. учебного года, касающиеся субсидии на образование; проезда сотрудников; проезда супругов и детей; и Добавления 2 к Правилам о персонале.

**Проект резолюции 2 (Повышение возраста обязательного увольнения действующих сотрудников до 65 лет)**

В отношении поправок, представленных в целях введения в действие принятого Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в резолюции 70/244 решения о повышении возраста обязательного увольнения действующих сотрудников до 65 лет, Исполнительному комитету предлагается принять решение:

1. утверждает ли он повышение возраста обязательного увольнения сотрудников, вступивших в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации объединенных Наций до 1 января 2014 г., до 65 лет, без ущерба для приобретенных ими прав; и
2. если он утверждает такое повышение, вступят ли соответствующие поправки в силу:
  - (a) с 1 января 2018 г. (в случае чего представленный ниже проект резолюции представляется Исполнительному комитету на утверждение); или
  - (b) с другой даты, которая подлежит уточнению, после января 2018 г. (в случае чего в представленный ниже проект резолюции должны быть внесены соответствующие изменения).

\*\*\*\*\*

Исполнительный комитет,

рассмотрев доклад о поправках к Положениям о персонале и Правилам о персонале<sup>1</sup>,

ПОДТВЕРЖДАЕТ, в соответствии с Положением о персонале 12.2, поправки к Правилам о персонале 410 и 1020, которые были внесены Генеральным директором, с вступлением их в силу с 1 января 2018 года.

---

<sup>1</sup> Документ ЕВ140/48.

**Проект резолюции 3 (Вознаграждение сотрудников на неклассифицируемых должностях и Генерального директора)**

Исполнительный комитет,

рассмотрев доклад о поправках к Положениям о персонале и Правилам о персонале<sup>1</sup>,

РЕКОМЕНДУЕТ Семидесятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения принять следующую резолюцию:

Семидесятая сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения,

принимая к сведению рекомендации Исполнительного комитета в отношении вознаграждения сотрудников на неклассифицируемых должностях и Генерального директора,

1. УСТАНОВЛИВАЕТ оклады брутто помощников Генерального директора и региональных директоров в сумме 174 373 долл. США в год, а соответствующий чистый оклад – в сумме 130 586 долл. США;
2. УСТАНОВЛИВАЕТ ТАКЖЕ оклад брутто заместителя Генерального директора в сумме 192 236 долл. США в год, а соответствующий чистый оклад – в сумме 142 376 долл. США;
3. УСТАНОВЛИВАЕТ ДАЛЕЕ оклад брутто Генерального директора в сумме 241 276 долл. США в год, а соответствующий чистый оклад – в сумме 172 069 долл. США;
4. ПОСТАНОВЛЯЕТ ввести в действие эти коррективы к вознаграждению с 1 января 2017 года.

---

<sup>1</sup> Документ ЕВ140/48.

**AMENDMENTS CONSIDERED NECESSARY IN THE LIGHT OF DECISIONS TAKEN BY THE UNITED NATIONS  
GENERAL ASSEMBLY AT ITS SEVENTIETH SESSION AND DECISIONS EXPECTED TO BE TAKEN AT ITS  
SEVENTY-FIRST SESSION ON THE BASIS OF RECOMMENDATIONS OF THE COMMISSION**

Former text	New text
<p>310. DEFINITIONS</p> <p>...</p> <p>310.5.2 a child as defined by the Director-General and for whom the staff member certifies that he provides the main and continuing support, provided that the child is under 18 years of age or, if in full-time attendance at a school or university, under the age of 21 years. Age and school attendance requirements shall not apply if the child is physically or mentally incapacitated for substantial gainful employment either permanently or for a period expected to be of long duration. If both parents are staff members of international organizations applying the common system of salaries and allowances, the children, if determined dependent, shall be recognized as the dependants of the parent whose annual gross occupational earnings yield the higher amount;</p> <p>...</p> <p>New Sub-rule</p>	<p>310. DEFINITIONS</p> <p>...</p> <p>310.5.2 a child as defined by the Director-General and for whom the staff member certifies that he provides the main and continuing support, provided that the child is under 18 years of age or, if in full-time attendance at a school or university, under the age of 21 years. Age and school attendance requirements shall not apply if the child is physically or mentally incapacitated for substantial gainful employment either permanently or for a period expected to be of long duration. If both parents are staff members of international organizations applying the common system of salaries and allowances, the children, if determined dependent, <del>shall</del> <b>will</b> be recognized as the dependants of the parent whose annual gross occupational earnings yield the higher amount, <b>unless the staff members concerned request otherwise;</b></p> <p>...</p> <p><b>310.7 A “single parent” is a staff member who meets the following criteria:</b></p> <p><b>310.7.1 The staff member does not have a spouse;</b></p> <p><b>310.7.2 The staff member has a dependent child as defined under Staff Rule 310.5.2;</b></p> <p><b>310.7.3 The staff member provides main and continuing support to the child.</b></p>



Former text	New text																																																
<b>New Rule</b>	<p><b>315. RECRUITMENT INCENTIVE</b></p> <p><b>An incentive payment for the recruitment of experts in highly specialized fields in instances in which the Organization is unable to attract suitably qualified personnel may be made at the discretion of the Director-General. The amount of the recruitment incentive shall not exceed 25% of the annual net base salary for each year of the initial appointment.</b></p>																																																
<p>330. SALARIES</p> <p>330.1 Gross base salaries shall be subject to the following assessments:</p> <p style="padding-left: 40px;">330.1.1 For professional and higher graded staff:</p>	<p>330. SALARIES</p> <p>330.1 Gross base salaries shall be subject to the following assessments:</p> <p style="padding-left: 40px;">330.1.1 For professional and higher graded staff:</p>																																																
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">Assessable income US\$</td> <td style="width: 30%; text-align: center;">Staff assessment rates for those with dependants (as defined in Rules 310.5.1 and 310.5.2)</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">%</td> <td style="width: 30%;"></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>First 50 000</td> <td style="text-align: center;">15</td> <td></td> <td>First 50 000</td> </tr> <tr> <td>Next 50 000</td> <td style="text-align: center;">21</td> <td></td> <td>Next 50 000</td> </tr> <tr> <td>Next 50 000</td> <td style="text-align: center;">27</td> <td></td> <td>Next 50 000</td> </tr> <tr> <td>Remaining assessable payments</td> <td style="text-align: center;">30</td> <td></td> <td>Remaining assessable payments</td> </tr> </table> <p>Amounts of staff assessment for those with neither a dependent spouse nor a dependent child would be equal to the difference between the gross salaries at different grades and steps and the corresponding net salaries at the single rate.</p>	Assessable income US\$	Staff assessment rates for those with dependants (as defined in Rules 310.5.1 and 310.5.2)	%			%			First 50 000	15		First 50 000	Next 50 000	21		Next 50 000	Next 50 000	27		Next 50 000	Remaining assessable payments	30		Remaining assessable payments	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 30%;">Assessable income US\$</td> <td style="width: 30%; text-align: center;">Staff assessment rates for those with dependants (as defined in Rules 310.5.1 and 310.5.2)</td> <td style="width: 10%; text-align: center;">%</td> <td style="width: 30%;"></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">%</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>First 50 000</td> <td style="text-align: center;">15</td> <td></td> <td>First 50 000</td> </tr> <tr> <td>Next 50 000</td> <td style="text-align: center;">21</td> <td></td> <td>Next 50 000</td> </tr> <tr> <td>Next 50 000</td> <td style="text-align: center;">27</td> <td></td> <td>Next 50 000</td> </tr> <tr> <td>Remaining assessable payments</td> <td style="text-align: center;">30</td> <td></td> <td>Remaining assessable payments</td> </tr> </table> <p><del>Amounts of staff assessment for those with neither a dependent spouse nor a dependent child would be equal to the difference between the gross salaries at different grades and steps and the corresponding net salaries at the single rate.</del></p>	Assessable income US\$	Staff assessment rates for those with dependants (as defined in Rules 310.5.1 and 310.5.2)	%			%			First 50 000	15		First 50 000	Next 50 000	21		Next 50 000	Next 50 000	27		Next 50 000	Remaining assessable payments	30		Remaining assessable payments
Assessable income US\$	Staff assessment rates for those with dependants (as defined in Rules 310.5.1 and 310.5.2)	%																																															
	%																																																
First 50 000	15		First 50 000																																														
Next 50 000	21		Next 50 000																																														
Next 50 000	27		Next 50 000																																														
Remaining assessable payments	30		Remaining assessable payments																																														
Assessable income US\$	Staff assessment rates for those with dependants (as defined in Rules 310.5.1 and 310.5.2)	%																																															
	%																																																
First 50 000	15		First 50 000																																														
Next 50 000	21		Next 50 000																																														
Next 50 000	27		Next 50 000																																														
Remaining assessable payments	30		Remaining assessable payments																																														
<p>340. DEPENDANTS' ALLOWANCES</p> <p>Staff members appointed to the professional or higher categories, are entitled to a dependant's allowance for dependants as defined in Rule 310.5, as follows:</p> <p>340.1 for a dependent child, except that in cases where there is no dependent spouse the first dependent child is not entitled to an allowance. The entitlement shall be reduced by the amount of any benefit paid from any other public source by way of social security payments, or under public law, by reason of such child.</p>	<p>340. DEPENDANTS' ALLOWANCES</p> <p>Staff members appointed to the professional or higher categories, are entitled to a dependant's allowances <del>for dependants</del> <b>pursuant to the definitions provided in</b> as defined in <b>Staff Rules 310.5 and 310.7</b>, as follows:</p> <p>340.1 for a dependent child, <del>except that in cases where there is no dependent spouse the first dependent child is not entitled to an allowance.</del> The entitlement shall be reduced by the amount of any benefit paid from any other public source by way of social security payments, or under public law, by reason of such child.</p>																																																

Former text	New text
<p>340.2 for a child who is physically or mentally disabled subject to the conditions defined in Rule 340.1, except that if the staff member has no dependent spouse and receives the “with dependant” rate of net salary by virtue of such a child, the allowance shall be the same as for a dependent child in Rule 340.1 above.</p> <p>340.3 for a father, mother, brother or sister.</p> <p>340.4 The allowances to be paid under Rules 340.1, 340.2 and 340.3 shall be as determined by the Director-General on the basis of procedures agreed among the international organizations concerned.</p>	<p>340.2 for a child who is physically or mentally disabled an amount equivalent to double the dependent child allowance, subject to the conditions defined in <b>Staff</b> Rule 340.1, <del>except that if the staff member has no dependent spouse and receives the “with dependant” rate of net salary by virtue of such a child, the allowance shall be the same as for a dependent child in Rule 340.1 above.</del></p> <p>340.3 for a father, mother, brother or sister.</p> <p><b>340.4 for a dependant spouse.</b></p> <p><b>340.5 for being recognized as having the status of a single parent.</b></p> <p><del>340.46</del>The allowances to be paid under <b>Staff</b> Rules 340.1, 340.2, <b>340.3, 340.4</b> and <del>340.35</del> shall be as determined by the Director-General on the basis of procedures <del>agreed among the international organizations concerned</del> <b>established by the International Civil Service Commission.</b></p>
<p>350. EDUCATION GRANT</p> <p>...</p> <p>350.1.1 the grant is payable for each child as defined under Rule 310.5.2 up to the end of the school year in which the child reaches the age of 25 or completes four years of post-secondary studies, whichever is earlier;</p> <p>...</p> <p>350.2 This grant is payable for:</p> <p>...</p> <p>350.2.2 the cost of full-time attendance at an educational institution outside the country or area of the official station, including the cost of full board if provided by the institution. Where full board is not provided by the institution, a flat amount is paid in lieu;</p> <p>...</p> <p>350.2.5 the cost of boarding for attendance at an educational institution</p>	<p>350. EDUCATION GRANT</p> <p>...</p> <p>350.1.1 the grant is payable for each child as defined under <b>Staff</b> Rule 310.5.2 up to the end of the school year in which the child reaches the age of 25, <del>or</del> <b>attains a first post-secondary degree</b>, whichever is earlier;</p> <p>...</p> <p>350.2 This grant is payable for:</p> <p>...</p> <p>350.2.2 the cost of full-time attendance at an educational institution outside the country or area of the <del>official duty</del> station, <del>including the cost of full board if provided by the institution. Where full board is not provided by the institution,</del> <b>For staff members assigned outside category H duty stations, an additional a flat amount lump sum is paid for boarding-related expenses- for primary and secondary levels only is also payable;</b></p> <p>...</p> <p><del>350.2.5 the cost of boarding for attendance at an educational institution</del></p>

Former text	New text
<p>in the country of the official station, but beyond commuting distance from the official station, when no suitable education facilities exist in that area;</p> <p>...</p> <p>350.4 “Cost of attendance” is defined as the cost of enrolment, registration, prescribed textbooks, courses, examinations and diplomas, but not school uniforms or optional charges. It may include the cost of midday meals and the cost of daily group transportation when these are provided by the school and the cost is included in the billing for the child’s education.</p>	<p>in the country of the official station, but beyond commuting distance from the official station, when no suitable education facilities exist in that area;</p> <p>...</p> <p>350.4 “Cost of attendance” is defined as the cost of <b>tuition , including mother tongue tuition, and enrolment-related fees only</b> registration, prescribed textbooks, courses, examinations and diplomas, but not school uniforms or optional charges. It may include the cost of midday meals and the cost of daily group transportation when these are provided by the school and the cost is included in the billing for the child’s education.</p> <p>...</p> <p><b>350.6 Capital assessment fees charged by educational institutions shall be reimbursed under conditions prescribed by the Director-General outside the education grant scheme.</b></p>
<p>360. MOBILITY AND HARDSHIP SCHEME</p> <p>360.1 The following staff members shall receive a non-pensionable allowance designed to recognize varying degrees of hardship at different official stations and provide incentives for mobility, in accordance with conditions established by the Director-General:</p> <p>360.1.1 staff members, except those appointed under Rules 1310 and 1330, who are assigned or transferred to an official station for a period of one year or longer; and</p> <p>360.1.2 staff members, except those appointed under Rules 1310 and 1330, who are assigned or transferred to an official station for an initial period of less than one year, and whose assignment or transfer is subsequently extended so that the uninterrupted</p>	<p>360. MOBILITY INCENTIVE, <del>AND HARDSHIP SCHEME</del> <b>ALLOWANCE AND NON-FAMILY SERVICE ALLOWANCE</b></p> <p>360.1 The following staff members shall receive a non-pensionable allowance designed to <del>recognize varying degrees of hardship at different stations</del> and provide incentives for mobility, <b>recognize varying degrees of hardship at different duty stations</b>, and <b>provide non-family service allowance for service in duty stations with family restrictions. These allowances , in accordance with conditions established by the Director-General are determined by the Director-General on the basis of conditions and procedures established by the International Civil Service Commission:</b></p> <p>360.1.1 staff members, except those appointed under <b>Staff</b> Rules 1310 and 1330, who are <del>assigned or transferred</del> <b>appointed or reassigned to designated categories of an official duty stations as determined by the International Civil Service Commission</b>, for a period of one year or longer, and</p> <p>360.1.2 staff members, except those appointed under <b>Staff</b> Rules 1310 and 1330, who are <del>assigned or transferred</del> <b>appointed or reassigned to designated categories of an official duty stations as determined by the International Civil Service</b></p>

Former text	New text
<p>period of service at that official station is one year or longer.</p> <p>360.2 The mobility and hardship scheme is composed of three allowances: mobility, hardship and non-removal, and shall be paid as determined by the Director-General on the basis of conditions and procedures agreed among the international organizations in the United Nations common system.</p> <p>360.3 Official stations shall be categorized according to conditions of life and work and on the basis of criteria agreed among the international organizations concerned for classifying official stations. Headquarters, North American and European official stations and similar designated locations shall be categorized H official stations, whereas all other official stations shall be categorized from A to E.</p> <p>New Sub-rule 360.4</p>	<p><b>Commission</b>, for an initial period of less than one year, and whose <del>assignment or transfer</del> <b>appointment or reassignment</b> is subsequently extended so that the uninterrupted period of service at that <del>official</del> <b>duty</b> station is one year or longer.</p> <p>360.2 <del>The mobility and hardship scheme is composed of three allowances: mobility, hardship and non-removal, and shall be paid as determined by the Director-General on the basis of conditions and procedures agreed among the international organizations in the United Nations common system.</del> Deleted</p> <p>360.3 <del>Official</del> <b>Duty</b> stations shall be categorized according to conditions of life and work and on the basis of criteria <b>established by the</b> <del>agreed among the international organizations concerned</del> <b>International Civil Service Commission</b> for classifying <b>official duty</b> stations. <del>Headquarters, North American and European official stations and similar designated locations shall be categorized H official stations, whereas all other official stations shall be categorized from A to E.</del></p> <p><b>360.4 Staff members who are assigned to duty stations for which family restrictions have been declared by the International Civil Service Commission shall be paid the non-family service allowance as determined by the Director-General.</b></p>
<p>365. ASSIGNMENT GRANT</p> <p>365.1 A staff member whose travel is authorized shall be paid an assignment grant:</p> <p>365.1.1 upon appointment or upon reassignment to an official station for a period of at least one year; or</p> <p>365.1.2 upon extension of an initial appointment or reassignment to an official station of less than one year, resulting in an uninterrupted period of service at that official station of one year or longer.</p> <p>365.2 The amount of the assignment grant shall be the equivalent of:</p> <p>365.2.1 travel per diem in respect of himself for a period of 30 days from his arrival;</p>	<p>365. ASSIGNMENT SETTLING-IN GRANT</p> <p>365.1 A staff member whose travel is authorized shall be paid <del>a an assignment grant</del> <b>settling-in grant</b>:</p> <p>365.1.1 upon appointment or upon reassignment to <del>an</del> <b>official duty</b> station for a period of at least one year; or</p> <p>365.1.2 upon extension of an initial appointment or reassignment to <del>an</del> <b>official duty</b> station of less than one year, resulting in an uninterrupted period of service of one year or longer <del>at that official</del> <b>the same duty</b> station <del>of one year or longer.</del></p> <p>365.2 The amount of the <del>assignment</del> <b>settling-in</b> grant shall be the equivalent of <b>the applicable per diem at the date of arrival at the duty station</b>:</p> <p>365.2.1 <del>travel per diem in respect of</del> <b>for the staff member</b> for a period of 30 days <del>from his arrival;</del></p>

Former text	New text
<p>365.2.2 travel per diem, in respect of each family member accompanying or joining him at the Organization's expense under Rule 820, except for children eligible for travel under Rule 820.1.4, for 30 days at half the rate after their arrival.</p> <p>365.3 Subject to conditions established by the Director-General on the basis of conditions and procedures agreed among international organizations in the United Nations common system, the assignment grant shall be increased by one or more lump sums, depending on the category of the official station, whether the staff member is entitled to removal under Rule 855.1, and the duration or expected duration of the assignment at that official station. The lump sum shall be calculated and payable on the basis of the staff member's net base salary and, as applicable, the post adjustment at the official station to which the staff member is assigned at his grade and step, and rates determined by the Director-General.</p> <p>365.4 No assignment grant shall be paid for children born, or for any other dependant acquired, after the arrival of the staff member at the official station.</p>	<p>365.2.2 <del>travel per diem, in respect of for each family member</del> <b>the spouse and/or dependant child(ren)</b> accompanying or joining <del>him</del> <b>the staff member</b> at the Organization's expense under <b>Staff Rule 820, for 15 days</b>, <del>except for children eligible for travel under Rule 820.1.4, for 30 days at half the rate after their arrival.</del></p> <p>365.3 Subject to conditions established by the Director-General on the basis of conditions and procedures agreed among international organizations in the United Nations common system, the <del>assignment</del> <b>settling-in</b> grant shall <del>be increased by one or more</del> <b>also include a</b> lump sums, <del>depending on the category of the official station, whether the staff member is entitled to removal under Rule 855.1, and the duration or expected duration of the assignment at that official station.</del> The lump sum shall be calculated and payable on the basis of <b>one month of</b> the staff member's net base salary and, as applicable, the post adjustment at the <del>official</del> <b>duty station to which the staff member is assigned and at the rate applicable at the date of arrival at the duty station</b> <del>at his grade and step, and rates determined by the Director-General.</del></p> <p>365.4 No <del>assignment</del> <b>settling-in</b> grant shall be paid for children born, or for any other dependant acquired, after the arrival of the staff member at the <del>official</del> <b>duty</b> station.</p>

Former text			New text		
370. REPATRIATION GRANT			370. REPATRIATION GRANT		
370.1 A staff member who on leaving the service of the Organization, other than by summary dismissal under Rule 1075.2, has performed at least one year of continuous service outside the country of his recognized place of residence shall be entitled to a repatriation grant in accordance with the following schedules and with Rule 380.2. Payment in respect of entitlements accrued as from 1 July 1979 shall be subject to receipt from the former staff member of documentary evidence, in accordance with criteria established by the Director-General, of relocation outside the country of his last official station or residence during his last assignment, with due regard to the provisions of Rule 370.4. This part of the grant is payable if it is claimed within two years of the effective date of separation.			370.1 A staff member who on leaving the service of the Organization, other than by summary dismissal under <b>Staff</b> Rule 1075.2, has performed at least <del>one</del> <b>five</b> years of continuous service outside the country of his recognized place of residence shall be entitled to a repatriation grant. <b>This grant is payable</b> in accordance with the following schedules and with <b>Staff</b> Rule 380.2. Payment in respect of entitlements <del>accrued as from 1 July 1979</del> shall be subject to receipt from the former staff member of documentary evidence, in accordance with criteria established by the Director-General, of relocation outside the country of <del>his</del> <b>the staff member's last official duty</b> station or residence during <del>his</del> <b>the</b> last assignment, with due regard to the provisions of <b>Staff</b> Rule 370.4. This part of the grant is payable if it is claimed within two years of the effective date of separation.		
370.1.1 For staff members of the professional and higher categories:			370.1.1 For staff members of the professional and higher categories:		
Year of qualifying service	Weeks of salary		Year of qualifying service	Weeks of salary	
	Without spouse or dependent children	With spouse or dependent children		Without spouse or dependent children	With spouse or dependent children
Not less than 1	3	4	<del>Not less than 1</del>	3	4
2	5	8	<del>2</del>	5	8
3	6	10	<del>3</del>	6	<del>10</del>
4	7	12	<del>4</del>	7	<del>12</del>
5	8	14	5	8	14
6	9	16	6	9	16
7	10	18	7	10	18
8	11	20	8	11	20
9	13	22	9	13	22
10	14	24	10	14	24
11	15	26	11	15	26
12 or more	16	28	12 or more	16	28

Former text			New text		
370.1.2 For staff members of the general service category:			370.1.2 For staff members of the general service category:		
Years of qualifying service	Weeks of salary		Years of qualifying service	Weeks of salary	
	Without spouse or dependent children	With spouse or dependent children		Without spouse or dependent children	With spouse or dependent children
Not less than 1	2	4	<del>Not less than 1</del>	<del>2</del>	<del>4</del>
2	4	8	<del>2</del>	4	8
3	5	10	<del>3</del>	5	<del>10</del>
4	6	12	4	6	<del>12</del>
5	7	14	5	7	14
6	8	16	6	8	16
7	9	18	7	9	18
8	10	20	8	10	20
9	11	22	9	11	22
10	12	24	10	12	24
11	13	26	11	13	26
12 or more	14	28	12 or more	14	28
<p>375. END-OF-SERVICE GRANT</p> <p>Staff members holding a fixed-term appointment whose appointment is not renewed after completing five years of continuous qualifying service, and whose performance has been certified as being satisfactory, shall be entitled to a grant based on the years of service, unless an offer of renewal of appointment has been either received or declined or the staff member has reached the statutory age of retirement as defined under Rule 1020.1. The amount of the grant shall be fixed according to the schedule in Rule 1050.10 for termination of fixed-term appointments.</p>			<p>375. END-OF-SERVICE GRANT</p> <p>Staff members holding a fixed-term appointment whose appointment is not renewed after completing five years of continuous qualifying service, and whose performance has been certified as being satisfactory, shall be entitled to a grant based on the years of service, unless an offer of renewal of appointment has been either received or declined or the staff member has reached the <del>statutory</del> age of retirement as defined under <b>Staff</b> Rule 1020.1. The amount of the grant shall be fixed according to the schedule in <b>Staff</b> Rule 1050.10 for termination of fixed-term appointments.</p>		

Former text	New text
<p>410. RECRUITMENT POLICIES</p> <p>...</p> <p>410.2 Candidates under 20 or over 62 years of age shall not normally be considered for appointment.</p>	<p>410. RECRUITMENT POLICIES</p> <p>...</p> <p>410.2 Candidates under 20 or over 62<sup>5</sup> years of age shall not normally be considered for appointment.</p>
<p>510. ASSIGNMENT TO DUTY</p> <p>...</p> <p>510.2 Assignments shall be of two types:</p> <p>510.2.1 those made under conditions warranting the full establishment of the staff member at his official station, including the household removal. Such assignments shall be designated as R assignments;</p> <p>510.2.2 those made for fixed periods under conditions which do not warrant the full establishment of the staff member at his official station. Such assignments shall be designated as NR assignments.</p> <p>For the practical implications of R and NR assignments on the mobility and hardship allowance, see Rule 360; on assignment grant, see Rule 365; on transportation of personal effects, see Rule 850; and on removal, see Rule 855.</p>	<p>510. ASSIGNMENT TO DUTY</p> <p>...</p> <p>510.2 <del>Assignments shall be of two types:</del></p> <p><del>510.2.1 those made under conditions warranting the full establishment of the staff member at his official station, including the household removal. Such assignments shall be designated as R assignments;</del></p> <p><del>510.2.2 those made for fixed periods under conditions which do not warrant the full establishment of the staff member at his official station. Such assignments shall be designated as NR assignments.</del></p> <p><del>For the practical implications of R and NR assignments on the mobility and hardship allowance, see Rule 360; on assignment grant, see Rule 365; on transportation of personal effects, see Rule 850; and on removal, see Rule 855.</del></p> <p><b>An assignment for the purpose of entitlement to settling-in grant, mobility incentive and relocation shipment is an assignment requiring the installation of the staff member in the duty station for a period of at least one year.</b></p>
<p>550. WITHIN-GRADE INCREASE</p> <p>...</p> <p>550.2 The unit of service time is defined as the minimum length of time which must be served at a step in order to achieve a within-grade increase under the terms of Staff Rule 550.1. The unit of service time is as follows:</p> <p>550.2.1 one year of full-time service at all levels and steps except at those in Staff Rule 550.2.2;</p> <p>550.2.2 two years of full-time service at levels: P-2 step XI, P-3 steps</p>	<p>550. WITHIN-GRADE INCREASE</p> <p>...</p> <p>550.2 The unit of service time is defined as the minimum length of time which must be served at a step in order to achieve a within-grade increase under the terms of Staff Rule 550.1. The unit of service time is as follows:</p> <p>550.2.1 one year of full-time service at all levels and steps except at those in Staff Rule 550.2.2;</p> <p>550.2.2 two years of full-time service at levels : P 2 step XI, P 3 steps</p>



Former text	New text
<p>XIII and XIV, P-4 step XII to step XIV, P-5 step X to step XII, P-6/D-1 step IV to step VIII, and D-2 step I to step V;</p> <p>...</p> <p>550.3 The unit of service time shall be reduced to ten months under Staff Rule 550.2.1 and to twenty months under Staff Rule 550.2.2 in the case of staff members who have demonstrated, by passing a prescribed test, proficiency of a second official language of the Organization. Staff members whose mother tongue is one of the official languages of the Organization must demonstrate proficiency in a second official language. This Staff Rule applies to staff members in the professional and higher categories except for conference and other short-term service staff appointed under Staff Rule 1320, e.g., translators, editors, revisers and interpreters.</p>	<p>XIII and XIV, P-4 step XII to step XIV, P-5 step X to step XII, <b>for grades P-1 to P-5 from step VII, for P-6/D-1 from step IV to step VIII, and for D-2 from step I to step V;</b></p> <p>...</p> <p>550.3 <del>Deleted.</del> <del>The unit of service time shall be reduced to ten months under Staff Rule 550.2.1 and to twenty months under Staff Rule 550.2.2 in the case of staff members who have demonstrated, by passing a prescribed test, proficiency of a second official language of the Organization. Staff members whose mother tongue is one of the official languages of the Organization must demonstrate proficiency in a second official language. This Staff Rule applies to staff members in the professional and higher categories except for conference and other short-term service staff appointed under Staff Rule 1320, e.g., translators, editors, revisers and interpreters.</del></p>
<p>640. HOME LEAVE</p> <p>...</p> <p>640.2 The date of eligibility for home leave shall be the date on which the staff member has completed 24 months of qualifying service, except at those official stations designated by the Director-General as having difficult conditions of life and work. At such designated official stations, the date of eligibility shall be the date on which the staff member has completed 12 months of qualifying service. The date may be determined according to criteria established by the Director-General in cases of reassignment or reclassification of official stations. All official stations are classified for this purpose, according to their home leave cycle, as “24-month stations” or “12-month stations”.</p>	<p>640. HOME LEAVE</p> <p>...</p> <p>640.2 The date of eligibility for home leave shall be the date on which the staff member has completed 24 months <b>or 12 months</b> of qualifying service, <del>except at those official stations designated by the Director-General as having difficult conditions of life and work. At such designated official stations, the date of eligibility shall be the date on which the staff member has completed 12 months of qualifying service</del> <b>depending on the category of the duty station as established by the International Civil Service Commission.</b> The date may be determined according to criteria established by the Director-General in cases of reassignment or reclassification of <del>official</del> <b>duty</b> stations. All <del>official</del> <b>duty</b> stations are classified for this purpose, according to their home leave cycle, as “24-month stations” or “12-month stations”.</p>
<p>810. TRAVEL OF STAFF MEMBERS</p> <p>The Organization shall pay the travel expenses of staff members as follows:</p> <p>...</p> <p>810.5 on family visit, once between home leave eligibility dates (or once during an appointment of equivalent duration) as set out in Staff Rule 640.2</p>	<p>810. TRAVEL OF STAFF MEMBERS</p> <p>The Organization shall pay the travel expenses of staff members as follows:</p> <p>...</p> <p>810.5 on family visit, once between home leave eligibility dates (or once during an appointment of equivalent duration) as set out in Staff Rule 640.2</p>

Former text	New text
<p>from the duty station to the place where the staff member's spouse and children, as defined in Staff Rule 820.1, are residing, and return to the duty station, provided that:</p> <p>810.5.1 the staff member has waived his entitlements to the travel of his spouse and children under Staff Rules 820 and 825, except for education grant travel under Staff Rules 820.2.5.2 and 820.2.5.3;</p>	<p>from the duty station to the place where the staff member's spouse and children, as defined in Staff Rule 820.1, are residing, and return to the duty station, provided that:</p> <p>810.5.1 the staff member has waived his entitlements to the travel of his spouse and children under Staff Rules 820 and 825, except for education grant travel under Staff Rules 820.2.5.2 <del>and 820.2.5.3</del>;</p>
<p>820. TRAVEL OF SPOUSE AND CHILDREN</p> <p>820.1 Family members recognized as eligible for purposes of travel at the Organization's expense are:</p> <p>...</p> <p>820.1.3 each such child for whom travel expenses have previously been paid by the Organization, to the extent of the final one-way passage either to join the staff member at the official station or to return to the country of the recognized place of residence within one year after ceasing to qualify as a dependant. The Organization's financial responsibility shall be limited to the cost of one-way travel between the official station and the recognized place of residence. However, if a round trip to which the child may be entitled under Rule 820.2.5.2 or 820.2.5.3 is completed after the end of the scholastic year in which the child reaches the age of 21, this travel shall not be authorized;</p> <p>820.1.4 a child entitled to the education grant under Rule 310.5.2, for purposes of travel under Rules 820.2.5.1, 820.2.5.2, 820.2.5.3 and 820.2.5.5.</p> <p>...</p> <p>820.2 The Organization shall pay the travel expenses of a staff member's spouse and dependent children, as defined in Rule 820.1, under the following circumstances:</p> <p>820.2.1 on appointment for a period of not less than one year, or upon extension of an initial appointment of less than one year resulting in an uninterrupted period of service of one year or</p>	<p>820. TRAVEL OF SPOUSE AND CHILDREN</p> <p>820.1 Family members recognized as eligible for purposes of travel at the Organization's expense are:</p> <p>...</p> <p>820.1.3 each such child for whom travel expenses have previously been paid by the Organization, to the extent of the final one-way passage either to join the staff member at the official station or to return to the country of the recognized place of residence within one year after ceasing to qualify as a dependant. The Organization's financial responsibility shall be limited to the cost of one-way travel between the official station and the recognized place of residence. However, if a round trip to which the child may be entitled under <b>Staff Rule 820.2.5.2</b> <del>or 820.2.5.3</del> is completed after the end of the scholastic year in which the child reaches the age of 21, this travel shall not be authorized;</p> <p>820.1.4 a child entitled to the education grant under Rule 310.5.2, for purposes of travel under <b>Staff Rules 820.2.5.1, 820.2.5.2, 820.2.5.3</b> and 820.2.5.5.</p> <p>...</p> <p>820.2 The Organization shall pay the travel expenses of a staff member's spouse and dependent children, as defined in <b>Staff Rule 820.1</b>, under the following circumstances:</p> <p>820.2.1 on appointment for a period of not less than one year, or upon extension of an initial appointment of less than one year resulting in an uninterrupted period of service of one year or</p>

Former text	New text
<p>longer, from the recognized place of residence or, at the option of the Organization, the place of recruitment, to the official station, or from some other place, provided that the cost to the Organization does not exceed that for the travel from the recognized place of residence, and subject to the requirement that in any case the spouse and dependent children are expected to remain at the official station at least six months;</p> <p>...</p> <p>820.2.5 for a child for whom there is an entitlement to an education grant under Staff Rule 350 for study outside the commuting distance of the official duty station, provided Staff Rule 655.3 does not apply:</p> <p>...</p> <p>820.2.5.3 a second such round trip each scholastic year under the same conditions as under Rule 820.2.5.2 if the staff member is assigned to an official station designated for this purpose, provided that the staff member does not go on home leave during that scholastic year;</p> <p>...</p> <p>820.2.5.5 the final one-way passage defined in Rule 820.1.3 within one year after ceasing to qualify for education grant under Rule 350.1.2, provided that such entitlement has not already been exercised under Rule 820.1.3. The Organization's financial responsibility shall be limited to the cost of one-way travel between the official station and the recognized place of residence. However, if a round trip to which the child may be entitled under Rules 820.2.5.2 or 820.2.5.3 is completed after the child ceases to qualify for an education grant under Rule 350.1.2, this travel shall not be authorized;</p>	<p>longer, from the recognized place of residence or, at the option of the Organization, the place of recruitment, to the <b>official duty</b> station, or from some other place, provided that the cost to the Organization does not exceed that for the travel from the recognized place of residence, and subject to the requirement that in any case the spouse <del>and dependent children are</del> <b>is</b> expected to remain at the <b>official duty</b> station at least six months;</p> <p>...</p> <p>820.2.5 for a child for whom there is an entitlement to <b>boarding assistance under</b> an education grant <del>under</del> <b>in accordance with</b> Staff Rule 350 <del>for study outside the commuting distance of the official duty station,</del> provided Staff Rule 655.3 does not apply:</p> <p>...</p> <p><del>820.2.5.3 a second such round trip each scholastic year under the same conditions as under Rule 820.2.5.2 if the staff member is assigned to an official station designated for this purpose, provided that the staff member does not go on home leave during that scholastic year;</del> <b>Deleted</b></p> <p>...</p> <p>820.2.5.5 the final one-way passage defined in <b>Staff</b> Rule 820.1.3 within one year after ceasing to qualify for education grant under <b>Staff</b> Rule 350.1.2, provided that such entitlement has not already been exercised under <b>Staff</b> Rule 820.1.3. The Organization's financial responsibility shall be limited to the cost of one-way travel between the official station and the recognized place of residence. However, if a round trip to which the child may be entitled under <b>Staff</b> Rules 820.2.5.2 <del>or 820.2.5.3</del> is completed after the child ceases to qualify for an education grant under <b>Staff</b> Rule 350.1.2, this travel shall not be authorized;</p>

Former text	New text
<p>855. REMOVAL OF HOUSEHOLD GOODS</p> <p>855.1 On an R assignment (see Rule 510.2.1) a staff member appointed for a period of at least two years, and whose recognized place of residence is other than and not in the area of his official station, shall be entitled to reimbursement, within limits established by the Director-General, for the expense of moving his household goods:</p> <p>855.1.1 on initial assignment to an official station if the R assignment is expected to last at least two years;</p> <p>855.1.2 on any subsequent change of official station if the new R assignment is expected to last at least two years;</p> <p>855.1.3 on separation, except as provided in Rule 1010.2.</p> <p>855.2 On an NR assignment (see Rule 510.2.2) a staff member is entitled to receive the mobility and hardship allowance in accordance with Rule 360 and an assignment grant under Rule 365 but is not entitled to the removal of household goods.</p> <p>855.3 If both spouses are staff members of international organizations applying the common system of salaries and allowances and each is entitled to reimbursement for the expense of moving household goods, each shall have the choice of exercising the entitlement within limits established by the Director-General.</p>	<p>855. <del>REMOVAL OF HOUSEHOLD GOODS</del> <b>RELOCATION SHIPMENT</b></p> <p>855.1 On an <del>R</del> assignment (see Rule 510.2.4), a staff member appointed <b>or reassigned</b> for a period of at least <del>two</del> <b>one</b> years, <b>or separated, except as provided in Staff Rule 1010.2</b>, and whose recognized place of residence is other than and not in the area of <del>his</del> <b>the official duty</b> station, shall be entitled to reimbursement, within limits established by the Director-General, for the expense of moving <del>his</del> household goods.:</p> <p><del>855.1.1 on initial assignment to an official station if the R assignment is expected to last at least two years;</del></p> <p><del>855.1.2 on any subsequent change of official station if the new R assignment is expected to last at least two years;</del></p> <p><del>855.1.3 on separation, except as provided in Rule 1010.2.</del></p> <p><del>855.2 On an NR assignment (see Rule 510.2.2) a staff member is entitled to receive the mobility and hardship allowance in accordance with Rule 360 and an assignment grant under Rule 365 but is not entitled to the removal of household goods.</del></p> <p>855.3 If both spouses are staff members of international organizations applying the common system of salaries and allowances and each is entitled to reimbursement for the expense of moving household goods, each shall have the choice of exercising the entitlement within limits established by the Director-General.</p>
<p>860. FAILURE TO EXERCISE ENTITLEMENT</p> <p>In no case shall a staff member be given any cash payment in lieu of exercising any entitlement under this section. Any entitlement to repatriation travel or removal which is not exercised within one year of the date of termination of the appointment shall be forfeited except upon the express approval by the Director-General of an extension.</p>	<p>860. FAILURE TO EXERCISE ENTITLEMENT</p> <p><del>In no case shall a staff member be given any cash payment in lieu of exercising any entitlement under this section.</del> Any entitlement to repatriation travel or <del>removal</del> <b>relocation shipment</b> <del>which is not</del> <b>must be</b> exercised within <del>one</del> two years of the date of <del>termination</del> <b>separation</b>. <del>of the appointment shall be forfeited except upon the express approval by the Director-General of an extension.</del></p>
<p>870. EXPENSES ON DEATH</p> <p>...</p> <p>870.2 A deceased staff member's spouse and child(ren) shall be entitled to travel and transportation of personal effects to any place, provided that the Organization had an obligation to repatriate them under Rule 820.2.7</p>	<p>870. EXPENSES ON DEATH</p> <p>...</p> <p>870.2 A deceased staff member's spouse and child(ren) shall be entitled to travel and <del>transportation of personal effects</del> <b>relocation shipment</b> to any place, provided that the Organization had an obligation to repatriate them under</p>

Former text	New text
<p>and that the cost to the Organization does not exceed that for travel and transportation to the deceased staff member's recognized place of residence. Entitlement to removal expenses is determined by Rule 855.1.3.</p>	<p><b>Staff Rule 820.2.7</b> and that the cost to the Organization does not exceed that for travel and transportation to the deceased staff member's recognized place of residence. Entitlement to <del>removal expenses</del> <b>relocation shipment</b> is determined by <b>Staff Rule 855.1.32</b>.</p>
<p>1020. RETIREMENT</p> <p>1020.1 Staff members shall retire on the last day of the month in which they reach retirement age.</p> <p>1020.1.1 Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund before 1 January 1990 shall retire on the last day of the month in which they reach the age of 60.</p> <p>1020.1.2 Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund from 1 January 1990 to 31 December 2013 inclusive shall retire on the last day of the month in which they reach the age of 62.</p> <p>1020.1.3 Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund on or after 1 January 2014 shall retire on the last day of the month in which they reach the age of 65.</p> <p>1020.1.4 In exceptional circumstances the Director-General may, in the interests of the Organization, extend a staff member's appointment beyond retirement age, provided that such extensions shall not be granted for more than one year at a time. For those who would normally retire pursuant to Staff Rules 1020.1.1 or 1020.1.2, extensions shall not be granted beyond the staff member's sixty-fifth birthday. For those who would normally retire pursuant to Staff Rule 1020.1.3, extensions shall not be granted beyond the staff member's</p>	<p>1020. RETIREMENT</p> <p>1020.1 Staff members shall retire on the last day of the month in which they reach <del>retirement</del> <b>the age of 65, unless Staff Rule 1020.1.1, 1020.1.2 or 1020.1.3 applies.</b></p> <p>1020.1.1 Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund before 1 January 1990 may elect to <del>shall</del> retire on the last day of the month in which they reach the age of 60, <b>or between the ages of 60 and 65, by giving at least three months' written notice of the elected date of retirement.</b></p> <p>1020.1.2 Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund from 1 January 1990 to 31 December 2013 inclusive <b>may elect to shall</b> retire on the last day of the month in which they reach the age of 62, <b>or between the ages of 62 and 65, by giving at least three months' written notice of the elected date of retirement.</b></p> <p>1020.1.3 <del>Staff members who became participants in the United Nations Joint Staff Pension Fund on or after 1 January 2014 shall retire on the last day of the month in which they reach the age of 65.</del> <b>Staff members shall not change their elected date of retirement once they have given their three months' notice under Staff Rules 1020.1.1 or 1020.1.2.</b></p> <p>1020.1.4 In exceptional circumstances the Director-General may, in the interests of the Organization, extend a staff member's appointment beyond <del>the age of 65 retirement age,</del> provided that such extensions shall not be granted for more than one year at a time. <del>For those who would normally retire pursuant to Staff Rules 1020.1.1 or 1020.1.2, extensions shall not be granted beyond the staff member's sixty-fifth birthday. For those who would normally retire pursuant to Staff Rule 1020.1.3, extensions shall not be granted</del> and not beyond the staff</p>

Former text	New text
sixty-eighth birthday.	member's sixty-eighth birthday.
<p>1050. ABOLITION OF POST</p> <p>1050.10 Staff members whose appointments are terminated or not extended under this Rule shall be paid an indemnity in accordance with the following schedule and with due regard to Rule 380.2:</p> <p>...</p> <p><b>New Rule</b></p> <p><b>New Rule</b></p>	<p>1050. ABOLITION OF POST</p> <p>1050.10 <b>Subject to Staff Rules 1050.11 and 1050. 12,</b> Staff members whose appointments are terminated or not extended under this Rule shall be paid an indemnity in accordance with the following schedule and with due regard to <b>Staff Rule 380.2:</b></p> <p>...</p> <p><b>1050.11 An indemnity shall not be paid to any staff member who, upon separation from service, will receive a retirement benefit under Article 28 of the Regulations of the United Nations Joint Staff Pension Fund.</b></p> <p><b>1050.12 An indemnity which exceeds the number of months remaining until a staff member will receive a retirement benefit under Article 28 of the Regulations of the United Nations Joint Staff Pension Fund shall be made <i>pro rata</i> to the first day of the month upon which a staff member will receive such a retirement benefit.</b></p>

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

**Добавление 1 к Правилам о персонале**

**SALARY SCALE FOR THE PROFESSIONAL AND HIGHER CATEGORIES: ANNUAL GROSS SALARIES AND NET EQUIVALENTS  
AFTER APPLICATION OF STAFF ASSESSMENT (IN UNITED STATES DOLLARS)**

(effective 1 January 2017)

		<b>Step</b>												
<i>Level</i>		<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>
		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*			
<b>D-2</b>	<b>Gross</b>	<b>139 500</b>	<b>142 544</b>	<b>145 589</b>	<b>148 637</b>	<b>151 788</b>	<b>155 018</b>	<b>158 248</b>	<b>161 479</b>	<b>164 709</b>	<b>167 939</b>			
	Net	107 150	109 281	111 412	113 546	115 680	117 812	119 944	122 076	124 208	126 340			
					*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
<b>D-1</b>	<b>Gross</b>	<b>124 807</b>	<b>127 483</b>	<b>130 160</b>	<b>132 837</b>	<b>135 506</b>	<b>138 183</b>	<b>140 857</b>	<b>143 529</b>	<b>146 207</b>	<b>148 880</b>	<b>151 648</b>	<b>154 483</b>	<b>157 320</b>
	Net	96 865	98 738	100 612	102 486	104 354	106 228	108 100	109 970	111 845	113 716	115 588	117 459	119 331
								*	*	*	*	*	*	*
<b>P-5</b>	<b>Gross</b>	<b>107 459</b>	<b>109 734</b>	<b>112 011</b>	<b>114 284</b>	<b>116 561</b>	<b>118 834</b>	<b>121 113</b>	<b>123 387</b>	<b>125 663</b>	<b>127 937</b>	<b>130 214</b>	<b>132 486</b>	<b>134 764</b>
	Net	84 721	86 314	87 908	89 499	91 093	92 684	94 279	95 871	97 464	99 056	100 650	102 240	103 835
								*	*	*	*	*	*	*
<b>P-4</b>	<b>Gross</b>	<b>88 351</b>	<b>90 374</b>	<b>92 396</b>	<b>94 418</b>	<b>96 441</b>	<b>98 462</b>	<b>100 529</b>	<b>102 724</b>	<b>104 919</b>	<b>107 114</b>	<b>109 314</b>	<b>111 504</b>	<b>113 701</b>
	Net	70 647	72 184	73 721	75 258	76 795	78 331	79 870	81 407	82 943	84 480	86 020	87 553	89 091
								*	*	*	*	*	*	*
<b>P-3</b>	<b>Gross</b>	<b>72 478</b>	<b>74 349</b>	<b>76 221</b>	<b>78 091</b>	<b>79 964</b>	<b>81 836</b>	<b>83 707</b>	<b>85 582</b>	<b>87 451</b>	<b>89 324</b>	<b>91 199</b>	<b>93 068</b>	<b>94 942</b>
	Net	58 583	60 005	61 428	62 849	64 273	65 695	67 117	68 542	69 963	71 386	72 811	74 232	75 656
								*	*	*	*	*	*	*
<b>P-2</b>	<b>Gross</b>	<b>55 955</b>	<b>57 629</b>	<b>59 303</b>	<b>60 976</b>	<b>62 651</b>	<b>64 328</b>	<b>66 003</b>	<b>67 674</b>	<b>69 350</b>	<b>71 022</b>	<b>72 696</b>	<b>74 374</b>	<b>76 045</b>
	Net	46 026	47 298	48 570	49 842	51 115	52 389	53 662	54 932	56 206	57 477	58 749	60 024	61 294
								*	*	*	*	*	*	*
<b>P-1</b>	<b>Gross</b>	<b>43 371</b>	<b>44 672</b>	<b>45 973</b>	<b>47 275</b>	<b>48 575</b>	<b>49 877</b>	<b>51 287</b>	<b>52 708</b>	<b>54 129</b>	<b>55 551</b>	<b>56 971</b>	<b>58 391</b>	<b>59 812</b>
	Net	35 998	37 078	38 158	39 238	40 317	41 398	42 478	43 558	44 638	45 719	46 798	47 877	48 957

\* = The normal qualifying period for a within-grade increase between consecutive steps is one year, except at those steps marked with an asterisk, for which a two-year period at the step is required to proceed to the next step (Staff Rule 550.2).

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

## Добавление 2 к Правилам о персонале

## EDUCATION GRANT

EDUCATION GRANT SCALE, ADJUSTED ON THE BASIS OF  
2014/15 TUITION FEES

(effective school year in progress 1 January 2018)

<i>Claim amount bracket (United States dollars)</i>	<i>Reimbursement rate (percentage)</i>
0 – 11 600	86
11 601 – 17 400	81
17 401 – 23 200	76
23 201 – 29 000	71
29 001 – 34 800	66
34 801 – 40 600	61
40 601 and above	–

= = =