

Координационный комитет ВОИС

Семьдесят третья (47-я очередная) сессия
Женева, 3–11 октября 2016 г.

ЮРИДИЧЕСКОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПО ВОПРОСУ О ПРИОБРЕТЕННЫХ ПРАВАХ
СОТРУДНИКОВ, ПРОЖИВАЮЩИХ, НО НЕ РАБОТАЮЩИХ НА РОДИНЕ, НА
СУБСИДИЮ НА ОБРАЗОВАНИЕ

И

ОЦЕНКА ФИНАНСОВЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ ВОЗМОЖНОГО ВВЕДЕНИЯ
ОГРАНИЧЕННОЙ ПЕРЕХОДНОЙ МЕРЫ

Информационный документ, подготовленный Бюро Юрисконсульта

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В ходе его семьдесят первой сессии, состоявшейся в октябре 2015 г., к Координационному комитету ВОИС была обращена просьба одобрить две поправки к положению 3.14 Положений и правил о персонале ВОИС, которое касается субсидии на образование. В то время положение 3.14(a) гласило, что «сотрудник [...], место службы которого находится не на его/ее родине, имеет право [...] на субсидию на образование».

2. Было предложено внести поправку в положение 3.14(a), указав, что только сотрудники, «не проживающие и не работающие» на родине, будут иметь право на получение субсидии на образование. Обоснование этой поправки было двойным: (i) обеспечить соответствие с целью субсидии на образование, которая, согласно Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), заключается в том, чтобы «покрыть часть дополнительных расходов на образование детей сотрудника, возникающих в связи с *экспатриацией* сотрудника»; и (ii) обеспечить согласование нормативной базы ВОИС с правилами и практикой в других организациях общей системы ООН. Как следствие этой поправки, сотрудники, место службы которых находится не в их родной стране, но

которые, тем не менее, проживают на родине, больше не будут иметь право на субсидию на образование. В практическом плане сотрудниками, которых затронет предлагаемая поправка, являются французские сотрудники, проживающие во Франции.

3. Было также предложено добавить новый пункт (f), чтобы сохранить права сотрудников, поступивших на службу в ВОИС до того, как будет внесена поправка к пункту (a)¹. Предлагаемая формулировка этого нового пункта (f) была следующей:

«Несмотря на пункт (a) выше, сотрудники, имеющие срочные, непрерывные или постоянные контракты в Международном бюро перед 1 января 2016 г. и проживающие, но не работающие в то время на их родине, сохраняют право на субсидию на образование».

4. Координационный комитет ВОИС одобрил эти две поправки к положению 3.14, отметив, что:

«Бюро Юрисконсульта представит на сессии Координационного комитета 2016 г. анализ вопроса о приобретенных правах сотрудников на субсидию на образование, а также соответствующую информацию о финансовых последствиях для принятия решения о сохранении или исключении нового положения о персонале 3.14(f) о субсидии на образование»².

Резюме

5. В настоящем документе содержится упомянутый выше анализ, запрошенный Координационным комитетом. Если быть кратким, хотя право на субсидию на образование признано как относящееся к категории приобретенных прав (см. раздел II), французские сотрудники, проживающие во Франции, которые подавали требование о предоставлении субсидии на образование, получали ее исходя из давней практики, а не из права, предусмотренного в Положениях и правилах о персонале ВОИС (см. раздел III). Эта практика не приобрела юридической силы, не говоря уж о том, чтобы обусловить возникновение приобретенного права. В качестве такового, оно может быть прекращено на законном основании, но при условии, что это будет сделано с расчетом на будущее и с достаточным уведомлением (см. раздел IV). Поэтому предлагается исключить положение 3.14(f) и заменить его ограниченной переходной мерой, воплощающей требование об уведомлении (см. раздел V). Финансовые последствия предлагаемой промежуточной меры являются ограниченными (см. раздел VI).

II. ДОКТРИНА ПРИОБРЕТЕННЫХ ПРАВ

Полномочие менять условия службы подчиняется доктрине приобретенных прав

6. Хотя признано, что международные организации наделены неотъемлемым нормативным правом изменять условия труда, предлагаемые их сотрудникам, такое полномочие не является неограниченным. Говоря в общем плане, условия службы могут быть изменены, но не с обратной силой, а только применительно к будущему. Кроме того, право (права), о котором (которых) идет речь, не должно (должны) быть частью набора «приобретенных прав» сотрудника, которые считаются незыблемыми и, соответственно, не могут быть отняты без его или ее согласия. В деле, в котором ВОИС выступала в качестве организации-ответчика, Административный трибунал Международной организации труда («АТМОТ») однозначно заявил, что «хотя та или иная организация должна соблюдать приобретенные права и выполнять обязывающие

¹ См. WO/CC/71/4 Rev., пункты 5 и 6.

² См. WO/CC/71/7, пункт 95(i)(b).

обещания, она обладает широким усмотрением в плане внесения поправок в свои положения о персонале [...]»³.

7. Полномочие ВОИС вносить поправки в свои Положения и правила о персонале также четко отражено в положении 12.1(a) (касающемся поправок к Положениям) и в положении 12.2(a) (касающемся поправок к Правилам). Поскольку право получать субсидию на образование содержится в положении, а не в правила, применимым положением является пункт (b) положения 12.1, который гласит следующее:

«Поправки не должны наносить ущерба приобретенным правам сотрудников и ни одному условию службы, указанному в письме о назначении или контракте сотрудника. Никакая поправка не влияет на применение к сотруднику требований действующих Положений о персонале вплоть до даты вступления этой поправки в силу; поправки не применяются ретроактивно, за исключением случаев, когда такое применение улучшило бы условия назначения сотрудников».

8. Приведенное выше положение ясно указывает на то, что в Положения о персонале можно вносить поправки, но только с расчетом на будущее, если только сотрудники не выиграют от внесения таких поправок (в этом случае поправки могут также вноситься ретроактивно). Более того, поправки не могут иметь своим результатом ущемление «приобретенных прав» сотрудников или изменение их условий службы, предусмотренных в их контракте о назначении⁴.

9. Поскольку ВОИС попадает под юрисдикцию АТМОТ, был проведен анализ его судебной практики для выяснения того, будет ли отмена субсидии на образование представлять собой нарушение доктрины приобретенных прав.

Что значит приобретенное право

10. Согласно последовательному прецедентному праву АТМОТ, «право является “приобретенным”, когда кто-то, кто им обладает, может, вследствие его основополагающего значения для баланса прав и обязанностей, которые определяют трудовые отношения, требовать, чтобы оно соблюдалось, несмотря на любую поправку к правилам»⁵. Приобретенное право может быть правом, конкретно указанным в контракте о назначении сотрудника, причем обе стороны рассматривают его как незыблемое. Что более актуально в данном случае, приобретенное право может быть правом, предусмотренным в одном из пунктов положений о персонале организации или ее правил о персонале, которое имеет решающее значение для принятия назначения или для того, чтобы остаться на службе. Иными словами, чтобы шла речь о нарушении приобретенного права, поправка к условиям службы должна иметь отношение к какому-то основополагающему или крайне важному условию занятости⁶.

³ См. решение № 1641 (1997 г.), пункт 7(с).

⁴ Доктрина приобретенных прав и правило против ретроактивного применения являются общими принципами права (см., например, решение № 429 (1980 г.), пункт 9, и решение № 51 (1960 г.), пункт 5). Эти принципы являются, соответственно, применимыми даже при отсутствии четкого упоминания в Положениях и правилах о персонале ВОИС.

⁵ См. решение № 1446 (1995 г.), пункт 13, где идет речь, в частности, о классических высказываниях по вопросу о доктрине в решении № 61 (1962 г.) и решении № 832 (1987 г.).

⁶ См. решения №№ 365 и 366 (1978 г.), пункты 7 и 6, соответственно. См. также, например, решение № 368 (1979 г.), пункт 7; решение № 371 (1979 г.), пункт 4; решение № 666 (1985 г.), пункт 5; решение № 832 (1987 г.), пункт 13 (протитировано с одобрением в решении № 2089 (2002 г.), пункт 12); и решение № 3074 (2012 г.), пункт 16. На первый взгляд, разница между условиями службы, предусмотренными в контракте, и теми, которые определяются нормативно-правовыми актами, может считаться поверхностной, поскольку письмо о назначении или контракт сотрудника обычно (если не всегда) включает – по упоминанию – то, что предусмотрено в Положениях и правилах о персонале. Вместе с тем из судебной практики АТМОТ становится ясно, что только те положения, которые четко изложены в контракте отдельного сотрудника,

Уменьшение в сопоставлении с отменой надбавки

11. В своей судебной практике АТМОТ проводит различие между уменьшением предусмотренной нормативно-правовыми актами надбавки или выплаты, с одной стороны, и ее полной отменой, с другой. Говоря в общем плане, уменьшения пособий и льгот являются допустимыми, чего нельзя сказать о полном прекращении того или иного пособия либо той или иной льготы вследствие несоблюдения доктрины приобретенных прав⁷. Вот как АТМОТ изложил этот вопрос:

«Совершенно ясно, что надбавки на экспатриацию, образование и оплату отпуска представляют собой важные вопросы для кого-то, кто вступает в ряды сотрудников той или иной организации. В этой связи возникает вопрос о том, не будет ли полная отмена таких надбавок нарушать приобретенное право. Вместе с тем нет никакого приобретенного права на сумму таких надбавок и на условия их выплаты. По сути дела, сотруднику следует ожидать поправок, вызванных изменениями в обстоятельствах, если, например, стоимость жизни растет или падает либо если организация изменяет свою структуру или даже сталкивается с финансовыми трудностями»⁸.

Приобретенное право на получение определенных надбавок, включая субсидию на образование

12. Права на «устоявшиеся надбавки, такие как надбавки на иждивенцев»⁹, и право на пенсию¹⁰ признаны АТМОТ в качестве основополагающих и необходимых условий найма, вследствие чего они квалифицируются как приобретенное право. Более того, АТМОТ четко заявил, что отмена права на возмещение путевых расходов в связи с отпуском на родину является нарушением приобретенного права¹¹. Аналогичным образом, что еще более важно для нынешних целей, право сотрудников на субсидию на образование было квалифицировано как приобретенное право¹², отмена которого будет рассматриваться как нарушение доктрины приобретенных прав и, соответственно, как незаконная.

III. ПОЛОЖЕНИЕ ФРАНЦУЗСКИХ СОТРУДНИКОВ, ПРОЖИВАЮЩИХ ВО ФРАНЦИИ

13. Некоторые французские сотрудники, проживающие во Франции и набранные до 1 января 2016 г., подавали требование о предоставлении субсидии на образование и получали ее. Выплата производилась исходя из того, что в то время положение 3.14(a) не требовало, чтобы сотрудник жил за пределами своей родной страны, в качестве одного из предварительных условий для получения субсидии на образование. Вот как нормативно-правовое положение было сформулировано в соответствующее время:

[Footnote continued from previous page]

являются, по большому счету, незыблемыми. То, что организация включает – по упоминанию – свои положения и правила о персонале, не означает *per se*, что в них нельзя вносить поправки. Все это зависит от того, являются ли эти положения приобретенными правами.

⁷ См. также консультативное заключение Управления по правовым вопросам (Нью-Йорк), вынесенное в ответ на запрос Комиссии по международной гражданской службе, которое получило отражение в пункте 144 ее доклада за 2015 г.: «По общему правилу, уменьшение того или иного пособия или выплаты в результате изменения элемента найма, определяемого нормативно-правовыми актами, не является нарушением установленных норм, однако такое изменение не должно приводить к общей отмене такого пособия или выплаты».

⁸ См. решения №№ 365 и 366 (1978 г.), пункт 11. См. также, например, решение № 368 (1979 г.), пункт 7; решение № 371 (1979 г.), пункт 8; и решение № 666 (1985 г.), пункт 5.

⁹ См. решение № 426 (1980), пункт 7.

¹⁰ См. решение № 2632 (2007 г.), пункт 13.

¹¹ См. решение № 441 (1980 г.), пункт 7. Отпуск на родину истца, о котором идет речь, предполагал поездку из Нидерландов в Суринам.

¹² См. решение № 666 (1985 г.), пункт 5.

«Любой сотрудник, набранный на международной основе [...], место службы которого не находится на его/ее родине, имеет право [...] на субсидию на образование для каждого ребенка, который получает от данного сотрудника основную и постоянную поддержку и который регулярно посещает школу, университет или другое аналогичное учебное заведение [...]».

14. Следует отметить, однако, что термин «место службы» в указанном выше положении получил особое определение в нормативно-правовой базе ВОИС. Вплоть до конца 2012 г. в Положениях и правилах о персонале содержалось следующее положение:

«если местом назначения является Женева, термин “место службы” означает район в радиусе 25 километров от Женевы».

С 1 января 2013 г. фраза «в радиусе 25 километров от Женевы» была заменена на фразу «на расстоянии приемлемого пригородного сообщения от Женевы».

15. С учетом близости Франции к Женеве процитированные выше определения места службы в Женеве имели своим следствием то, что оно оказывалось в пределах границ соседней территории Франции. Поскольку район места службы распространялся через границу на Францию, Положения и правила о персонале ВОИС не предоставляли права на получение субсидии на образование французским сотрудникам, проживающим в их родной стране. Субсидия на образование, однако, выплачивалась этой категории сотрудников в соответствии с последовательной и давней практикой.

16. Следующий вопрос, подлежащий рассмотрению, заключается в том, создала ли прочно устоявшаяся практика выплаты субсидии на образование французским сотрудникам, проживающим во Франции, какое-либо юридическое обязательство со стороны ВОИС продолжать эту практику. Как будет показано ниже, коротким ответом на этот вопрос является «нет».

IV. ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДАВНЕЙ ПРАКТИКИ

17. При определенных обстоятельствах административная практика может рассматриваться как источник права, но при том условии, что (i) практика является последовательной, (ii) организация придерживалась ее в полной уверенности, что она отражает юридическое обязательство (*opinio juris*), и (iii) практика не посягает на писаное право. Более того, АТМОТ не исключал возможности того, что в некоторых ограниченных случаях практика может даже стать источником приобретенного права¹³.

18. В рассматриваемом нами случае условие (iii) выше не выполняется, поскольку давняя практика выплаты субсидии на образование французским сотрудникам, проживающим во Франции, не была санкционирована положениями Положений и правил о персонале ВОИС в силу определения термина «место службы» в Женеве, как это было разъяснено выше. В своей богатой юриспруденции АТМОТ дал ясно понять, что практика, не согласующаяся с положениями о персонале и/или правилами о персонале, не может приобрести юридическую силу¹⁴ или привести к возникновению приобретенного права¹⁵ и что организация имеет право вернуть ситуацию обратно так, чтобы она соответствовала нормативно-правовой базе¹⁶.

¹³ См. решение № 2089 (2002 г.), пункт 14.

¹⁴ См., например, решение № 3071 (2012 г.), пункт 28.

¹⁵ См. решение № 3523 (2015 г.), пункт 10.

¹⁶ См. решение № 3358 (2014 г.), пункт 2.

19. Из вышесказанного следует, что со стороны ВОИС не существует никакого юридического обязательства продолжать практику выплаты субсидии на образование французским сотрудникам, проживающим во Франции. Эта конкретная категория сотрудников никогда не приобретала права на сохранение субсидии на образование. Это объясняется не тем, что субсидия на образование не относится к такому типу надбавок, который обычно создавал бы приобретенное право, а тем, что они изначально не имели закрепленного в нормативно-правовых актах права на субсидию на образование, выплата которой основывалась просто на давней практике.

20. В этих обстоятельствах считается целесообразным исключить положение 3.14(f) Положений и правил о персонале ВОИС с вступлением в силу с 1 января 2017 г.

Законное прекращение практики

21. Хотя практика может быть прекращена на законном основании, АТМОТ дал ясно понять, что такое изменение не должно применяться ретроактивно и что оно должно быть доведено до сведения сотрудников¹⁷. Эти предварительные условия для законного отказа от практики вытекают из принципов добросовестности и честной деловой практики, обеспечивая, чтобы сотрудники, дела выбор и принимая решения, были полностью информированы¹⁸.

22. Что касается требования об уведомлении, то следует сослаться на относительно недавнее решение, в котором АТМОТ имел возможность прийти к заключению о правомерности решения одной из организаций прекратить выплату пособия на образование лицам с двойным гражданством на том основании, что ранее оно было предоставлено им по ошибке. Организация уведомила истца о том, что он не будет больше иметь права на получение пособия на образование на следующий учебный год, поскольку пособие выплачивалось ошибочно. Истец подал внутреннюю апелляцию, в связи с которой было принято новое решение предоставить пособие до окончания этапа образования его ребенка-иждивенца¹⁹. Подтверждая законность решения прекратить выплату пособия на образование, АТМОТ выразил мнения о том, что не было никакого нарушения приобретенного права или оправданного ожидания в отношении того, что прежняя ситуация сохранится. Кроме того, АТМОТ с удовлетворением отметил, что организация, о которой шла речь, прекратила выплату пособия не сразу²⁰, а только после завершения этапа образования ребенка.

V. ПЕРЕХОДНЫЕ МЕРЫ

23. Представляется, что подход, использованный организацией, о которой идет речь в предшествующем пункте, является безупречным (что было подтверждено АТМОТ) в силу того, что, вообще говоря, решение о зачислении ребенка в той или иной конкретное учебное заведение представляет собой (более) долгосрочное обязательство (т.е. выходящее за рамки одного учебного года), основанное на том ожидании, что он или она закончит этап образования в этом же учебном заведении (будь то начальное, среднее образование или обучение после завершения среднего образования). Если бы сотрудники знали, что выплата субсидии на образование прекратится до того, как их ребенок завершит тот или иной этап образования, они, возможно, сделали бы иной выбор при зачислении своего ребенка в учебное заведение.

¹⁷ См. решение № 767 (1986 г.), пункт 9, и решение № 792 (1986 г.), пункт 8. См. также решение № 1053 (1990 г.), пункт 7, и решение № 3358 (2014 г.), пункт 6.

¹⁸ См. решение № 1053 (1990 г.), пункты 5 - 7, и решение № 767 (1986 г.), пункт 6.

¹⁹ См. решение № 3358 (2014 г.), часть В и пункт 2.

²⁰ См. решение № 3358 (2014 г.), пункт 6.

24. Поэтому считается целесообразным включить следующую переходную меру в Положения и правила о персонале ВОИС с вступлением в силу с 1 января 2017 г. (в частности, в положение 12.5, в котором идет речь о переходных мерах):

«Несмотря на положение 3.14(a), сотрудники, имеющие срочные, непрерывные или постоянные контракты в Международном бюро перед 1 января 2016 г. и проживающие, но не работающие в то время на родине, которые получают субсидию на образование в отношении расходов, понесенных вплоть до 31 декабря 2016 г. включительно, продолжают получать субсидию на образование до тех пор, пока ребенок-иждивенец не завершит этап образования в учебном заведении, в котором он числился по состоянию на 31 декабря 2016 г., при условии соблюдения всех других установленных требований. Для целей настоящего положения “этап образования” означает начальное, среднее образование или обучение после завершения среднего образования».

25. Эта переходная мера ограничена по времени. Начальное и среднее образование обычно длятся по 6 лет and. Более того, субсидия на образование может выплачиваться лишь до четвертого года обучения после завершения среднего образования. Поэтому максимальный срок, в течение которого будет действовать эта переходная мера, составляет приблизительно пять лет для ребенка на этапе начального или среднего образования (исходя из нормальной успеваемости ребенка в системе образования) и не более трех лет для ребенка на этапе обучения после завершения среднего образования. Это объясняется тем, что сотрудники уже должны были связать себя обязательствами в отношении учебного заведения, чтобы на них распространялось действие переходной меры. Она разработана так исключительно для того, чтобы учесть принципы добросовестности и честной деловой практики, поддерживаемые АТМОТ.

VI. ФИНАНСОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

26. Чтобы определить финансовые последствия предлагаемой переходной меры, Бюро Юрисконсульта (БЮ) получило соответствующую информацию и данные от Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР) в отношении численности французских сотрудников, проживающих во Франции, о которых идет речь. Затем БЮ обратилось к ДУЛР и Финансовому отделу с просьбой произвести расчет финансовых расходов в связи с предлагаемой переходной мерой исходя из набора критериев, предоставленного БЮ.

27. Изначальной точкой для финансового анализа является 2017/2018 школьный год, который, как обычно, начнется в сентябре 2017 г. Это объясняется тем, что любые поправки к Положениям и правилам о персонале вступят в силу лишь после семьдесят третьей сессии Координационного комитета в октябре 2016 г., то есть слишком поздно, чтобы как-то повлиять на 2016/2017 учебный год, поскольку соответствующие французские сотрудники уже должны будут связать себя соответствующими обязательствами к этому времени.

28. По состоянию на конец июня 2016 г. количество французских сотрудников, проживающих во Франции, которые подавали требование в рамках системы субсидирования образования, составляет тридцать один (31). Эти 31 сотрудник уже проживали во Франции до 1 января 2016 г., и, соответственно, на них распространяется гарантирующее действие положения 3.14(f).

29. Расчет финансовых затрат в связи с предлагаемой переходной мерой неизбежно основывается на ряде предпосылок, включая и то, что группа в составе 31 французского сотрудника не изменится. Вместе с тем возможно, что это число увеличится, если тот или иной французский сотрудник, проживавший во Франции до 1 января 2016 г., подаст в первый раз требование в рамках системы субсидирования образования в отношении

учебного года, начинающегося в сентябре 2016 г. Для целей исследования финансовых последствий предполагается также, что 31 французский сотрудник продолжат:

- (a) работать в ВОИС;
- (b) жить во Франции, не переезжая в Швейцарию, поскольку в этом случае они будут иметь право на субсидию на образование во исполнение положения 3.14(a), а не в силу какой-либо переходной меры;
- (c) нести допустимые расходы в рамках системы субсидии на образование в отношении учебного года, начинающегося в сентябре 2016 г.;
- (d) держать своих детей в том же учебном заведении, которое они посещают сейчас;
- (e) вносить ту же плату за обучение в учебных заведениях, о которых идет речь, за тот же вид (те же виды) расходов.

30. Кроме того, необходимо учитывать изменения в расчете расходов в рамках системы субсидии на образование в результате осуществления реформы пакета вознаграждения в общей системе ООН, который планируется ввести в действие в отношении текущего на 1 января 2018 г. учебного года (т.е. 2017/2018 учебного года для школ, находящихся в Северном полушарии). Говоря в общем плане, основным изменением для сотрудников, работающих в местах службы категории «Н» (таких как Женева), является то, что расходы на пансион и расходы на оплату проезда детей в рамках системы субсидирования образования более не являются частью допустимых расходов в рамках пересмотренной системы. То же самое касается некоторых других расходов, таких как расходы на питание, транспорт, книги и школьные принадлежности.

31. Этот финансовый анализ не учитывает какие-либо относящиеся конкретно к ВОИС переходные меры, которые могут быть предложены в связи с внедрением новой системы субсидирования образования. Любые такие переходные меры, если они будут приняты, будут применяться ко всем сотрудникам в целом, а не только к французским сотрудникам, проживающим во Франции.

32. С учетом вышесказанного считается, что из группы в составе 31 французского сотрудника только 24 будут подпадать под предлагаемую переходную меру. Это объясняется тем, что либо дети семи сотрудников будут завершать этап своего образования к сентябрю 2017 г., либо расходы в связи с их образованием, в отношении которых будет подано требование о возмещении, уже не будут покрываться новой системой субсидирования образования.

33. Исходя из указанных выше предпосылок и учитывая изменения в системе субсидирования образования, начиная с 2017/2018 учебного года, согласно оценкам, общая максимальная сумма финансовых расходов ВОИС в связи с принятием предлагаемой переходной меры в отношении 24 французских сотрудников составит 327 680 шв. франков в течение пятилетнего периода (см. приложение).

34. Это значительно меньше, чем в том случае, если положение 3.14(f) будет продолжать действовать. Если не будет принято никакой ограниченной переходной меры, ожидается, что ВОИС столкнется с необходимостью судебного разбирательства по делам, возбужденным соответствующими сотрудниками, и связанные с ними расходы будут, вероятно, перевешивать исчисленную общую максимальную сумму расходов в связи с принятием переходной меры.

[Приложение следует]

Французский сотрудник, проживающий во Франции	Ребенок-иждивенец	Допустимые расходы, заявленные в первоначальной валюте ¹	Допустимые расходы в пересчете на долл. США ²	Ставка возмещения в 86% ³	Ставка возмещения в 81% ³	Ставка возмещения в 76% ³	Сметная стоимость в год в долл. США	Число лет, остающихся на этапе образования (оценка) ⁴	Общий прогноз расходов в долл. США	Общий прогноз расходов в ш. франках
1	A	15 330 шв.фр.	15 854	9 976	3 445	-	13 421	5	67 105	64 891
2	A	19 500 шв. фр.	20 166	9 976	4 697	2 101	16 775	2	33 549	32 443
	B	2500 шв.фр.	2 586	2 224	-	-	2 224	1	2 224	2 151
3	A	1000 шв.фр.	1 035	890	-	-	890	1	890	861
	B	19 000 шв.фр.	19 649	9 976	4 697	1 708	16 382	2	32 763	31 683
4	A	15 500 шв.фр.	16 029	9 976	3 587	-	13 563	2	27 125	26 231
	B	18 900 шв.фр.	19 545	9 976	4 697	1 629	16 303	1	16 303	15 765
5	A	1000 шв.фр.	1 035	890	-	-	890	1	890	861
6	A	14 300 шв.фр.	14 789	9 976	2 582	-	12 558	2	25 117	24 288
7	A	1015 евро	1 145	985	-	-	985	2	1 969	1 905
	B	1015 евро	1 145	985	-	-	985	2	1 969	1 905
8	A	3540 евро	3 991	3 432	-	-	3 432	3	10 297	9 957
	B	1840 евро	2 075	1 785	-	-	1 785	1	1 785	1 726
9	A	560 евро	632	544	-	-	544	2	1 087	1 052
10	A	135 евро	153	132	-	-	132	1	132	128
11	A	6250 евро	7 047	6 060	-	-	6 060	1	6 060	5 861
12	A	525 евро	592	509	-	-	509	5	2 546	2 462
	B	1450 евро	1 635	1 406	-	-	1 406	3	4 218	4 080
13	A	3300 евро	3 721	3 200	-	-	3 200	1	3 200	3 095
14	A	1550 евро	1 748	1 503	-	-	1 503	1	1 503	1 454
15	A	3750 евро	4 228	3 636	-	-	3 636	2	7 272	7 033
	B	4150 евро	4 679	4 024	-	-	4 024	1	4 024	3 892
16	A	600 евро	677	582	-	-	582	3	1 747	1 690
	B	600 евро	677	582	-	-	582	4	2 329	2 253
17	A	1045 евро	1 179	1 014	-	-	1 014	4	4 056	3 922
18	A	1900 евро	2 143	1 843	-	-	1 843	3	5 529	5 347
	B	1900 евро	2 143	1 843	-	-	1 843	3	5 529	5 347
19	A	1400 евро	1 579	1 358	-	-	1 358	2	2 716	2 627
	B	1530 евро	1 725	1 484	-	-	1 484	2	2 967	2 870
20	A	3200 евро	3 608	3 103	-	-	3 103	1	3 103	3 001
	B	4150 евро	4 679	4 024	-	-	4 024	1	4 024	3 892
21	A	2900 евро	3 270	2 812	-	-	2 812	1	2 812	2 720
22	A	748 евро	844	726	-	-	726	3	2 178	2 106
	B	748 евро	844	726	-	-	726	2	1 452	1 404
23	A	9400 ф.ст.	13 429	9 976	1 481	-	11 457	2	22 913	22 158
24	A	15 000 долл. США	15 000	9 976	2 753	-	12 729	2	25 458	24 619
							179 776		338 840	327 680

Глобальная скользящая шкала

Пояснительные замечания

¹ Полученные на основе заключительного требования сотрудника за 2014/2015 год или авансового требования (если таковое есть) в отношении 2015/2016 года.

² В соответствии с новой системой субсидирования образования.

³ В соответствии с глобальной скользящей шкалой, принятой в рамках новой системы субсидирования образования.

⁴ Исчислено из расчета на 2017/2018 учебный год.

Сумма требования в долл. США	Ставка возмещения
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	0%

[Конец приложения и документа]