

Координационный комитет ВОИС

**Семьдесят первая (46-я очередная) сессия
Женева, 5 - 14 октября 2015 г.**

ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ И ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ

Документ подготовлен Генеральным директором

СОДЕРЖАНИЕ

Разделы документа WO/CC/71/4

- I. ВВЕДЕНИЕ
- II. Поправки к Положениям о персонале, вступающие в силу с 1 января 2016 г. – для утверждения
- III. Поправки к Правилам о персонале и соответствующим приложениям, вступающие в силу 1 января 2016 г. – для уведомления
- IV. Поправки к Правилам о персонале и соответствующим приложениям, вступившие в силу в период между 1 июля 2014 г. и 30 июня 2015 г. – для уведомления

Приложения

- | | |
|----------------|--|
| Приложение I | Поправки к Положениям о персонале, вступающие в силу с 1 января 2016 г. |
| Приложение II | Поправки к Правилам о персонале и соответствующим приложениям, вступающие в силу 1 января 2016 г. |
| Приложение III | Поправки к Правилам о персонале и соответствующим приложениям, вступившие в силу в период между 1 июля 2014 г. и 30 июня 2015 г. |

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Координационному совету ВОИС для утверждения и уведомления, соответственно, представляется ряд поправок к Положениям о персонале и Правилам о персонале.
2. Постоянный пересмотр Положений и правил о персонале позволяет Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС) поддерживать прочную нормативную основу, которая адаптируется к меняющимся потребностям и приоритетам Организации и поддерживает их, одновременно обеспечивая соответствие передовой практике в общей системе Организации Объединенных Наций (ООН).
3. Только одна из предлагаемых поправок приведет к увеличению, хотя и минимальному, расходов на персонал (т.е. специальная надбавка для сотрудников, которых переводят из штаб-квартиры в ВБ). Все другие поправки либо являются нейтральными в плане затрат, либо приведут к уменьшению расходов на персонал, поскольку Организация активно занимается сдерживанием расходов на персонал.

II. ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ О ПЕРСОНАЛЕ, ВСТУПАЮЩИЕ В СИЛУ С 1 ЯНВАРЯ 2016 Г. – ДЛЯ УТВЕРЖДЕНИЯ

4. Подробное описание предлагаемых поправок к Положениям о персонале содержится в приложении I. Основные поправки, включая те, которые имеют финансовые последствия, резюмируются ниже:

Положение 3.14 – Субсидия на образование

5. В настоящее время в положении 3.14(a) конкретно оговорено, что любой сотрудник, «место службы которого не находится на его/ее родине, имеет право ... на субсидию на образование». Предлагается внести поправку в это правило, дабы конкретно указать на то, что только сотрудники, «не проживающие и не работающие» в их родной стране, будут иметь право на субсидию на образование. Смысл этой поправки заключается в обеспечении соответствия с целью субсидии на образование, которая заключается в том, чтобы «покрыть часть дополнительных расходов на образование детей сотрудника, возникающих в связи с экспатриацией сотрудника» (Комиссия по международной гражданской службе (КМГС)), и в согласовании с правилами и практикой в других организациях общей системы Организации Объединенных Наций. Следствием этой поправки является то, что сотрудники, место службы которых находится не в их родной стране, но которые, тем не менее, проживают в их родной стране, больше не будут иметь право на субсидию на образование.
6. Далее предлагается добавить новый пункт (f), чтобы сохранить права сотрудников, поступивших на службу в ВОИС до внесения поправки к пункту (a).

Новое положение о персонале 3.25 – Специальное повышение оклада

7. Предлагается предусмотреть новую надбавку в качестве краткосрочного финансового стимула для обеспечения мобильности персонала, связанной с переводом во внешние бюро. Эта надбавка, которая не зачитывается для пенсии и которая эквивалентна максимум трем ступеням оклада, будет касаться лишь небольшого количества сотрудников и поэтому будет приводить к незначительному увеличению расходов на персонал. Иметь право на эту надбавку будут только сотрудники категории специалистов и выше, которые переводятся из штаб-квартиры на должность такого же класса/разряда. Не будут иметь права граждане страны места службы и сотрудники, получившие первоначальное назначение в месте службы за пределами штаб-квартиры.

Выплата надбавки прекращается после пяти лет непрерывной службы в одном и том же месте службы или в случае перевода сотрудника в штаб-квартиру либо если сотрудник получил повышение в должности, в зависимости от того, что происходит раньше.

Положение 5.3 – Отпуск на родину

8. В настоящее время в соответствии с положением 5.3 сотрудники, не набранные на местной основе, которые «выполняют свои обязанности за пределами страны, являющейся их родиной», имеют право брать отпуск на родину. Предлагается внести поправку в положение 5.3, чтобы указать, что сотрудники, которые «проживают и работают» за пределами своей родной страны, будут иметь право брать отпуск на родину. Смысл этой поправки заключается в обеспечении соответствия с целью отпуска на родину, как она определена в этом положении (т.е. чтобы позволить сотруднику поддерживать связи со своей родиной), и в согласовании с правилами и практикой в других организациях общей системы Организации Объединенных Наций. Следствием этой поправки является то, что сотрудники, которые работают за пределами их родной страны, но которые проживают в этой стране, больше не будут иметь право брать отпуск на родину.

9. Специальная переходная мера, которая будет осуществлена посредством Служебной инструкции, позволит сотрудникам, имеющим срочный, постоянный или непрерывный контракт в Международном бюро перед 1 января 2016 г. и проживающим, но не работающим в то же время в их родной стране, в последний раз воспользоваться правом взять отпуск на родину.

Положение 9.7 – Уведомление об увольнении

10. Предлагается внести поправку в положение 9.7, чтобы уточнить, что в случае дисциплинарного увольнения не предоставляется ни уведомления об увольнении, ни компенсации вместо него.

Положение 9.9 – Субсидия на репатриацию

11. Предлагается внести поправку в положение 9.9, чтобы указать, что только сотрудники, «проживающие в силу их работы в Международном бюро за пределами их родины», будут иметь право получить субсидию на репатриацию. Смысл этой поправки заключается в обеспечении соответствия с целью субсидии на репатриацию, как она определена КМГС, и в согласовании с правилами и практикой в других организациях общей системы Организации Объединенных Наций. Следствием этой поправки является то, что сотрудники, которые работают за пределами их родной страны, но которые проживают в этой стране, больше не будут иметь право получать субсидию на репатриацию.

12. Далее предлагается добавить переходное положение с целью сохранить права сотрудников, которые поступили на службу в ВОИС до внесения этой поправки и которые в это время проживают, но не работают в их родной стране, позволив им сохранить право получить субсидию на репатриацию за годы и месяцы службы вплоть до 31 декабря 2015 г.

Другие поправки

13. Другие поправки, которые носят менее существенный характер (например, для исправления ошибки или несоответствия, уточнения того или иного положения или восполнения пробела), будут также внесены в нижеследующие положения, о чем подробно сказано в приложении I:

- Положение 1.7 – Представление информации
- Положение 2.1(g) – Классификация должностей
- Положение 2.2 – Реклассификация должностей
- Положение 3.1(c) – Оклады
- Положение 3.2(a) – Иждивенцы
- Положение 3.4(g) – Надбавки на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов
- Положение 3.11(d) – Специальная должностная надбавка
- Положение 4.9 – Набор сотрудников
- Положение 4.19(a) – Постоянные контракты
- Положение 4.20 – Служебная аттестация
- Положение 5.2(f) – Специальный отпуск
- Положение 9.2 – Увольнение
- Положение 9.3 – Самовольное прекращение службы
- Положение 9.4 – Увольнение по состоянию здоровья
- Положение 9.8 – Выходное пособие
- Положение 9.12 – Пособие в случае смерти сотрудника
- Положение 9.15(a) – Вознаграждение в связи с прекращением службы
- Положение 12.1(b) – Поправки к Положениям
- Положение 12.4 – Приобретенные права
- Положение 12.5 – Переходные меры

14. Координационному комитету ВОИС предлагается одобрить поправки к Положениям о персонале, подробно изложенные в приложении I, а также специальную переходную меру, упомянутую в пункте 9 выше.

III. ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ И СООТВЕТСТВУЮЩИМ ПРИЛОЖЕНИЯМ, ВСТУПАЮЩИЕ В СИЛУ 1 ЯНВАРЯ 2016 Г. – ДЛЯ УВЕДОМЛЕНИЯ

15. Подробное описание поправок к Правилам о персонале, которые вступят в силу 1 января 2016 г., содержится в приложении II. Основные поправки, включая те, которые имеют финансовые последствия, резюмируются ниже:

Новое правило 1.5.3 – Права интеллектуальной собственности

16. Будет добавлено новое правило 1.5.3, чтобы уточнить, что все права интеллектуальной собственности, созданные тем или иным сотрудником как часть выполнения его или ее служебных обязанностей или во время его или ее работы, будут принадлежать ВОИС.

Правило 4.3.1(b) – Переводы

17. Правило 4.3.1(b), которое касается переводов на должность на один уровень ниже класса/разряда должности, занимаемой сотрудником, и которое было внесено в январе 2013 г. по инициативе администрации, будет исключено, поскольку оно не согласуется с правилами и практикой в других организациях общей системы ООН. Несмотря на это,

перевод будет обычно производиться на должность такого же класса/разряда, что и должность, занимаемая сотрудником, как это предусмотрено в правиле 4.3.1(а).

Правило 5.2.1 – Специальный отпуск для временных сотрудников

18. В правило 5.2.1 будет внесена поправка, чтобы предусмотреть предоставление трехдневного специального отпуска с сохранением полного содержания (отпуск по семейным обстоятельствам) временным сотрудникам в случае смерти близкого члена семьи.

Правило 7.3.13 – Права временных сотрудников, связанные с поездками

19. В правило 7.3.13 будет внесена поправка, чтобы уточнить связанные с поездками права временных сотрудников. В частности, будет добавлено новое положение об утрате права на оплату расходов на обратный проезд (аналогичное положению, применимому к сотрудникам, имеющим срочный, непрерывный или постоянный контракт), и продолжительности действия права на оплату расходов на перевозку вещей при прекращении службы, которая ограничивалась один год после прекращения службы, вместо двух.

Правило 12.2.3 – Аутентичность текстов Положений и Правил

20. В правило 12.2.3 будет внесена поправка, чтобы уточнить, что произойдет в случае коллизии между французским и английским текстами, т.е. первоначально составленный на английском языке вариант будет превалировать над французским вариантом.

Другие поправки

21. Другие поправки, которые носят менее существенный характер (например, для исправления ошибки или несоответствия, уточнения того или иного положения или приведения текста в соответствие с изменениями, внесенными в положениях), будут также внесены в нижеследующие положения, о чем подробно сказано в приложении II:

- Правило 1.3.1 – Рабочие дни
- Правило 2.2.1 – Выполнение решения о реклассификации
- Правило 3.6.2 – Повышение в должности в пределах класса/разряда для временных сотрудников
- Правило 4.20.1 – Служебная аттестация сотрудников
- Правило 6.2.1(d) – Медицинское страхование
- Правило 6.2.2(g) – Отпуск по болезни и специальный отпуск в связи с продолжительной болезнью
- Правило 6.2.7 – Охрана здоровья и страхование временных сотрудников
- Правило 7.3.9(a) – Утрата права на оплату расходов на полный переезд
- Правило 9.2.2(b) – Увольнение временных сотрудников
- Правило 9.3.1 – Самовольное прекращение службы временными сотрудниками
- Правило 9.8.1 – Выходное пособие для временных сотрудников
- Правило 9.9.1 – Субсидия на репатриацию
- Правило 10.1.2 – Процедура
- Правило 11.4.2(a) – Административное урегулирование при оспаривании служебной аттестации
- Правило 11.5.1 – Апелляционный совет
- Правило 11.5.3 – Процедуры в Апелляционном совете
- Правило 12.2.2 – Дата вступления в силу
- Приложение II, статья 1 – Оклады
- Приложение VI – Исчисление сроков для целей главы X и главы XI

22. Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению поправки к Правилам о персонале, подробно изложенные в приложении II.

IV. ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ И СООТВЕТСТВУЮЩИМ ПРИЛОЖЕНИЯМ, ВСТУПИВШИЕ В СИЛУ В ПЕРИОД МЕЖДУ 1 ИЮЛЯ 2014 Г. И 30 ИЮНЯ 2015 Г. – ДЛЯ УВЕДОМЛЕНИЯ

23. Нижеследующие поправки к Правилам о персонале и к приложениям к Положениям и правилам о персонале вступили в силу в период с 1 июля 2014 г. по 30 июня 2015 г.

Приложение II (Оклады и надбавки) к Положениям и правилам о персонале, статья 1 - Оклады (Служебная инструкция № 10/2015)

24. Своей резолюцией 69/251 Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций утвердила корректировку на 1,01 процента по методу повышения размеров шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше. Шкала окладов ВОИС была скорректирована соответствующим образом и начала действовать с 1 января 2015 г. В соответствии с установившейся практикой пересмотренная шкала базовых/минимальных окладов была внедрена на основе принципа «ни потери, ни выигрыша». Соответственно, множители корректировок по месту службы, применимые ко всем местам службы, были снижены на тот же коэффициент, на который были повышены чистые базовые оклады. Таким образом, общая сумма чистого вознаграждения (базовый оклад плюс корректив по месту службы) осталась неизменной, за исключением крайне незначительных различий вследствие округления. Корректировка шкалы базовых/минимальных окладов не оказала никакого воздействия на уровни зачитываемого для пенсии вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше.

25. Соответствующая поправка была внесена в пункт (а) статьи 1 «Оклады» приложения II к Положениям и правилам о персонале, в котором установлена шкала окладов для Генерального директора.

Правило о персонале 6.2.2 - Отпуск по болезни и специальный отпуск в связи с продолжительной болезнью (Служебная инструкция № 78/2014)

26. В правило о персонале 6.2.2 была внесена поправка, вступившая в силу с 1 января 2015 г. Пункт (е)(2) сейчас включает ссылку на надбавку за мобильность и работу в трудных условиях, в то время как ссылка на надбавку для нерезидентов была исключена, поскольку она больше не применима к персоналу ВОИС. В пункт (i) была внесена поправка с целью исключить ссылку на «другие удовлетворительные доказательства» и «другие подтверждающие документы», поскольку в таких обстоятельствах сотрудник обязан представить медицинскую справку от обладающего надлежащей квалификацией практикующего врача.

Приложение I (Глоссарий) к Положениям и правилам о персонале, статья 2(а)(11) – Определение супруги/супруга (Служебная инструкция № 59/2014)

27. В соответствии с прежними правилами семейное положение того или иного сотрудника определялось ссылкой на законы страны гражданства этого сотрудника. Со времени вступления в силу поправки 1 ноября 2014 г., если брак, гражданские супружеские отношения или однополые партнерские отношения юридически признаются

согласно правовым нормам компетентного органа, зарегистрировавшего брак или партнерские отношения, Международное бюро признает их для целей Положений и правил о персонале ВОИС. Лицо, с которым сотрудник связан таким браком или такими партнерскими отношениями, имеет статус супруги/супруга для всех административных целей, включая предоставление пособий и льгот.

Новое правило 4.9.4 – Списки резерва, и приложение IV к Положениям и правилам о персонале, статья 3(g) – Правила процедуры советов по назначениям (Служебная инструкция № 57/2014)

28. Эти поправки вступили в силу 1 ноября 2014 г. Смысл поправок заключается в том, чтобы позволить кандидатам по результатам конкурсов ВОИС, рекомендованным Советом по назначениям, но не назначенным на должность Генеральным директором, быть включенными в список резерва. Кандидат из списка резерва может быть назначен без проведения нового конкурса, если в течение одного года с момента включения кандидата в список резерва та же должность или должность в том же классе с аналогичными обязанностями становится вакантной. Была опубликована Служебная инструкция, предписывающая условия и процедуры для использования списков резерва (Служебная инструкция № 58/2014).

29. Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению поправки к Правилам о персонале, подробно изложенные в приложении III.

[Приложения следуют]

ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ О ПЕРСОНАЛЕ, ВСТУПАЮЩИЕ В СИЛУ С 1 ЯНВАРЯ 2016 Г.

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Положение 1.7</p> <p>Представление информации</p>	<p>[...]</p> <p>(d) Предоставляемая Международным бюро защита от актов мести будет распространяться на сотрудников, при условии, что данный сотрудник сообщил информацию по официальным внутренним каналам, за исключением ситуации, когда есть особая и очевидная причина считать, что использование официальных внутренних каналов может привести к усилению этих злоупотреблений (включая непринятие мер реагирования на поступившую информацию в разумные сроки или сокрытие этих злоупотреблений) или ставит под угрозу сохранение анонимности данного сотрудника, или же есть оправданные опасения мести. Утверждения, которые являются умышленно и заведомо ложными или вводящими в заблуждение или были сделаны с безответственным пренебрежением к достоверности данной информации, считаются серьезным проступком.</p> <p>(e) Пункты (b), (c) и (d) выше применяются без ущерба для обязательств сотрудников, установленных в пункте (a) выше и правиле 1.7.1 ниже.</p>	<p>[...]</p> <p>(d) Предоставляемая Международным бюро защита от актов мести будет распространяться на сотрудников, при условии, что данный сотрудник сообщил информацию по официальным внутренним каналам, за исключением ситуации, когда есть особая и очевидная причина считать, что использование официальных внутренних каналов может привести к усилению этих злоупотреблений (включая непринятие мер реагирования на поступившую информацию в разумные сроки или сокрытие этих злоупотреблений) или ставит под угрозу сохранение анонимности данного сотрудника, или же есть оправданные опасения мести. <u>Утверждения, которые являются умышленно и заведомо ложными или вводящими в заблуждение или были сделаны с безответственным пренебрежением к достоверности данной информации, считаются серьезным проступком.</u></p> <p><u>(e) Донесения, заявления или утверждения, которые являются умышленно и заведомо ложными или вводящими в заблуждение или были сделаны с безответственным пренебрежением к достоверности данной информации, считаются серьезным проступком.</u></p> <p>(e)(f) Пункты (b), (c), (d) и (e) выше применяются без ущерба для обязательств сотрудников, установленных в пункте (a) выше и правиле 1.7.1 ниже.</p>	<p>Положение 1.7(d) касается защиты от мести. Последнее предложение этого пункта удалено и добавлен новый пункт (e), дабы уточнить, что ложные или вводящие в заблуждение заявления в целом, а не только те, которые сделаны в контексте утверждений о мести, будут приравниваться к серьезному проступку.</p>
<p>Положение 2.1(g)</p> <p>Классификация должностей</p>	<p>(g).</p>	<p>(g) Настоящее положение не распространяется на временных сотрудников <u>временные должности.</u></p>	<p>Исправить ошибку: классифицируются постоянные или временные должности, а не люди.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Положение 2.2</p> <p>Реклассификация должностей</p>	<p>[...]</p> <p>(е) Генеральный директор создает Комитет по классификации, который дает рекомендации относительно реклассификации занятых должностей. [...]</p> <p>(f) Настоящее положение и относящиеся к нему правила не распространяются на временных сотрудников.</p>	<p>[...]</p> <p>(е) Генеральный директор создает Комитет по классификации, который дает выносит ему или ей рекомендации относительно реклассификации занятых должностей, и принимает решение с учетом рекомендаций Комитета. [...]</p> <p>(f) Настоящее положение и относящиеся к нему правила не распространяются на временных сотрудников-временные должности, должности в рамках проектов и должности, финансируемые из целевых фондов и на основании соглашений о сотрудничестве.</p>	<p>В пункт (е) вносится поправка, чтобы уточнить, что Генеральный директор является компетентной инстанцией для принятия решения по просьбам о реклассификации.</p> <p>В пункт (f) вносится поправка, чтобы исправить ошибку (реклассифицироваться могут должности, а не люди) и уточнить, что реклассифицироваться не могут временные должности, а также должности в рамках проектов и должности, финансируемые из целевых фондов и на основании соглашений о сотрудничестве.</p>
<p>Положение 3.1(с)</p> <p>Оклады</p>	<p>(с) Действующие шкалы окладов для сотрудников приводятся в приложении II.</p>	<p>(с) Действующие шкалы окладов для сотрудников приводятся публикуются так, как указано в приложении II.</p>	<p>Исправить ошибку: приложение II не содержит шкал окладов. Оно указывает, где именно можно найти шкалы окладов, а именно в Интранете ВОИС.</p>
<p>Положение 3.2(а)</p> <p>Иждивенцы</p>	<p>(а) «Супруг/супруга-иждивенец», означает супруга/супругу, чей валовой годовой профессиональный заработок, если он имеется, меньше валового годового оклада сотрудника категории общего обслуживания на первой ступени разряда ОО-1 или равен ему, при условии, что этот заработок выплачивается по месту работы данного супруга и был в силе по состоянию на 1 января соответствующего года. Однако для сотрудников категорий специалистов и выше этот упомянутый валовой годовой заработок в любом месте работы не должен превышать эквивалент валового годового оклада сотрудника категории общего обслуживания на первой ступени разряда ОО-2, который был в силе по состоянию на 1 января соответствующего года в Нью-Йорке. Если валовой годовой заработок супруга/супруги выходит за вышеупомянутые пределы окладов на величину, которая меньше суммы соответствующей надбавки на иждивенцев, причитающейся ему или ей, супруг/супруга все же</p>	<p>(а) «Супруг/супруга-иждивенец», означает:</p> <p>(1) для сотрудников категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов супруга/супругу, чей валовой годовой профессиональный заработок, если он имеется, меньше не превышает валового годового оклада сотрудника категории общего обслуживания на первой ступени разряда ОО-1 или равен ему, при условии, что этот заработок выплачивается не месту в ближайшем месте службы Организации Объединенных Наций в стране места работы данного супруга и был в силе по состоянию на 1 января соответствующего года;</p> <p>(2) Однако для сотрудников категорий специалистов и выше супруга/супругу, чей валовой годовой заработок в любом месте работы не должен превышать эквивалент, если он имеется, не превышает большей из</p>	<p>Уточнить текст.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>считается иждивенцем, но сумма превышения вычитается из соответствующей надбавки на иждивенцев. В случае раздельного проживания супругов Генеральный директор решает в каждой конкретной ситуации, является ли данный супруг или данная супруга иждивенцем.</p>	<p><u>нижеследующих величин:</u></p> <p><u>(i) суммы, определяемой согласно подпункту (1); или</u></p> <p><u>(ii) валового годового оклада сотрудника категории общего обслуживания на первой степени разряда ОО-2, который был в силе по состоянию на 1 января соответствующего года в Нью-Йорке.</u></p> <p>(3) Если валовой годовой заработок супруга/супруги выходит за вышеупомянутые пределы окладов на величину, которая меньше суммы соответствующей надбавки на иждивенцев, причитающейся ему или ей, супруг/супруга все же считается иждивенцем, но сумма превышения вычитается из соответствующей надбавки на иждивенцев. В случае раздельного проживания супругов Генеральный директор решает в каждой конкретной ситуации, является ли данный супруг или данная супруга иждивенцем.</p>	
<p>Положение 3.4(g)</p> <p>Надбавки на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов</p>	<p>(g) нанятые на местной основе сотрудники категории общего обслуживания имеют право на возмещение налога на образование, взимаемого кантоном Женева и кантоном Во, на условиях, установленных служебной инструкцией.</p>	<p>(g) нанятые на местной основе сотрудники категории общего обслуживания имеют право на возмещение 75 процентов налога на образование, взимаемого кантоном Женева и кантоном Во, на условиях, установленных служебной инструкцией.</p>	<p>Уточнить, что налог на образование возмещается не полностью. Процентная величина соответствует выплате субсидии на образование сотрудникам категории специалистов и выше.</p>
<p>Положение 3.11(d)</p> <p>Специальная должностная надбавка</p>	<p>(d) Любое продление периода выплаты этой надбавки свыше 12 месяцев может быть разрешено только в исключительных обстоятельствах, например, в случае, если административные процедуры заполнения вакантной должности не были завершены. В случае если требуется продление свыше 12 месяцев, администрация должна письменно задокументировать причину этого и шаги, которые</p>	<p>(d) Любое продление периода выплаты этой надбавки свыше 12 месяцев может быть разрешено только в исключительных обстоятельствах, например, в случае, если административные процедуры заполнения вакантной должности не были завершены. В случае если требуется продление свыше 12 месяцев, администрация должна письменно задокументировать причину этого и шаги, которые</p>	<p>В пункт (d) вносится поправка, чтобы исключить ссылку на «шаги, которые она намеревается сделать для заполнения этой вакантной должности», поскольку это не всегда актуально. Обязательство задокументировать этот процесс остается применимым.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	она намеревается сделать для заполнения этой вакантной должности. Такое дополнительное продление ни при каких обстоятельствах не должно превышать 12 месяцев.	она намеревается сделать для заполнения этой вакантной должности. Такое дополнительное продление ни при каких обстоятельствах не должно превышать 12 месяцев.	
<p>Положение 3.14</p> <p>Субсидия на образование</p>	<p>(а) Любой сотрудник, набранный на международной основе по смыслу положения 4.6, место службы которого не находится на его/ее родине, имеет право – в пределах, установленных Положениями о персонале и Правилами о персонале, – 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 и проходит полный курс обучения. Сумма субсидии устанавливается в Положениях о персонале и Правилах о персонале.</p> <p>[...]</p> <p>(f) Настоящее положение не распространяется на временных сотрудников.</p>	<p>(а) Любой сотрудник, набранный на международной основе по смыслу положения 4.6, место службы которого не находится и не проживающий или не работающий на его/ее родине, имеет право – в пределах, установленных Положениями о персонале и Правилами о персонале, – 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 и проходит полный курс обучения. Сумма субсидии устанавливается в Положениях о персонале и Правилах о персонале.</p> <p>[...]</p> <p><u>(f) Невзирая на пункт (а) выше, сотрудники, имеющие срочные, непрерывные или постоянные контракты в Международное бюро перед 1 января 2016 г. и проживающим, но не работающим в то время на их родине, сохраняют право на субсидию на образование.</u></p> <p>(f) (g) Настоящее положение не распространяется на временных сотрудников.</p>	<p>В пункт (а) внесена поправка, чтобы обеспечить согласованность с целью субсидии на образование, которая заключается в том, чтобы «покрыть часть дополнительных расходов на образование детей сотрудника, возникающих в связи с экспатриацией сотрудника» (Комиссия по международной гражданской службе), и в согласовании с правилами и практикой в других организациях общей системы Организации Объединенных Наций.</p> <p>Следствием этой поправки является то, что 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.</p> <p>Новый пункт (f) добавляется для того, чтобы сохранить права сотрудников, поступивших на службу в ВОИС до внесения поправки к пункту (а).</p>
<p>Новое положение о персонале 3.25</p> <p>Специальное повышение оклада</p>		<p><u>(а) Генеральный директор может предоставить не зачитываемое для пенсии специальное повышение оклада сотруднику категории специалистов и выше, переводимому на период не меньше одного года из штаб-квартиры на должность такого же класса/разряда. Специальное повышение оклада составляет сумму, эквивалентную максимум трем ступеням оклада этого сотрудника.</u></p>	<p>Новое положение, имеющее целью предоставить краткосрочный финансовый стимул для мобильности, связанной с переводом во внешние бюро.</p> <p>Предлагается предусмотреть новую надбавку в качестве краткосрочного финансового стимула для обеспечения мобильности персонала, связанной с переводом во внешние бюро. Эта надбавка, которая не зачитывается для пенсии и которая эквивалентна максимум трем ступеням</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
		<p><u>(b) Выплата специальной надбавки прекращается после пяти лет непрерывной службы в одном и том же месте службы, или в случае перевода сотрудника в штаб-квартиру, или если сотрудник получил повышение в должности, в зависимости от того, что происходит раньше.</u></p> <p><u>(c) Если сотрудник не отработал один год за пределами штаб-квартиры и если только Генеральный директор не определяет, что это оправдано исключительными обстоятельствами, сумма специального повышения взыскивается с сотрудника.</u></p> <p><u>(d) Граждане страны места службы и сотрудники, получившие первоначальное назначение в месте службы за пределами штаб-квартиры, не имеют права на специальное повышение.</u></p> <p><u>(e) Настоящее положение не распространяется на временных сотрудников.</u></p>	<p>оклада, будет касаться лишь небольшого количества сотрудников и поэтому будет приводить к незначительному увеличению расходов на персонал. Иметь право на эту надбавку будут только сотрудники категории специалистов и выше, которые переводятся из штаб-квартиры на должность такого же класса/разряда. Не будут иметь права граждане страны места службы и сотрудники, получившие первоначальное назначение в месте службы за пределами штаб-квартиры. Выплата надбавки прекращается после пяти лет непрерывной службы в одном и том же месте службы или в случае перевода сотрудника в штаб-квартиру либо если сотрудник получил повышение в должности, в зависимости от того, что происходит раньше</p>
<p>Положение 4.9 Набор сотрудников</p>	<p>(a) Как правило, набор сотрудников проводится на конкурсной основе. Вакансии в категориях специалистов и выше доводятся до сведения сотрудников Международного бюро и до государств-членов вместе с подробной информацией о характере функций на должности, которую надо заполнить, квалификационных требованиях и условиях работы.</p> <p>(b) Вакансии в категории национальных сотрудников-специалистов заполняются на конкурсной основе путем назначения кандидатов, которые обычно являются гражданами страны места службы и которые нанимаются на местной основе, за исключением случаев, указанных в Положении 4.6(d).</p>	<p>(a) Как правило, набор сотрудников проводится на конкурсной основе. Вакансии в категориях специалистов и выше доводятся до сведения сотрудников Международного бюро и до государств-членов вместе с подробной информацией о характере функций на должности, которую надо заполнить, квалификационных требованиях и условиях работы.</p> <p><u>(b) Вакансии, подлежащие заполнению на конкурсной основе, публикуются на странице веб-сайта ВОИС, посвященной набору кадров.</u></p> <p>(b) <u>(c)</u> Вакансии в категории национальных сотрудников-специалистов заполняются на конкурсной основе путем назначения кандидатов, которые обычно являются гражданами страны места службы и которые нанимаются на местной основе, за исключением случаев, указанных в Положении 4.6(d).</p>	<p>Второе предложение в пункте (a) исключено и заменено новым пунктом (b), чтобы отразить технический прогресс. Любой человек может зарегистрироваться на веб-сайте ВОИС и получать объявления о вакансиях.</p> <p>Пункт (b) – «на конкурсной основе» - исключен, поскольку он излишен с учетом исправленного пункта (a).</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>(с) Вакансии в разрядах от ОО-1 до ОО-7 заполняются на конкурсной основе путем назначения кандидатов, проживающих как можно ближе к месту службы; если это невозможно, вакантные должности объявляются на конкурсной основе, как предусмотрено в пункте (а) выше, но набор сотрудников осуществляется с должным учетом его финансовых последствий.</p> <p>(d) [...]</p>	<p>(с) (d) Вакансии в разрядах от ОО-1 до ОО-7 в категории общего обслуживания подлежат набору на местной основе в соответствии с <u>правилом о персонале 4.5.1, если только в исключительных случаях не принимается решение о наборе на международной основе</u> заполняются на конкурсной основе путем назначения кандидатов, проживающих как можно ближе к месту службы; если это невозможно, вакантные должности объявляются на конкурсной основе, как предусмотрено в пункте (а) выше, но набор сотрудников осуществляется с должным учетом его финансовых последствий.</p> <p>(d) (e) [...]</p>	<p>Пункт (с) – «на конкурсной основе» - исключен, поскольку он излишен с учетом исправленного пункта (а). Добавлена перекрестная ссылка на определение набора на местной основе, содержащееся в правиле 4.5.1.</p>
<p>Положение 4.19(а)</p> <p>Постоянные контракты</p>	<p>(а) Постоянные контракты являются контрактами неограниченного срока действия. Постоянные контракты могут быть предоставлены сотрудникам категории директоров, категории специалистов или категории общего обслуживания, которые отработали непрерывно не менее трех лет, полностью подтвердили квалификацией, работой и поведением свою пригодность к международной гражданской службе и показали свое соответствие стандартам, установленным в положении 4.1.</p>	<p>(а) Постоянные контракты являются контрактами неограниченного срока действия. Постоянные контракты могут быть предоставлены сотрудникам категории директоров, категории специалистов или категории общего обслуживания, которые имели срочный контракт по состоянию на 31 декабря 2011 г. и которые отработали непрерывно не менее трех лет, полностью подтвердили квалификацией, работой и поведением свою пригодность к международной гражданской службе и показали свое соответствие стандартам, установленным в положении 4.1.</p>	<p>Уточнить, что в соответствии с положением о персонале 12.5(с)(1) постоянный контракт может быть предоставлен только сотрудникам, имевшим срочный контракт по состоянию на 31 декабря 2011 г. Последнее положение становится, таким образом, ненужным, и его предлагается исключить (см. ниже).</p>
<p>Положение 4.20</p> <p>Служебная аттестация</p>	<p>Служебная аттестация</p> <p>Все сотрудники, включая заместителей Генерального директора и помощников Генерального директора, несут ответственность перед Генеральным директором за надлежащее выполнение своих обязанностей. Служебная аттестация имеет основополагающее значение для профессионального развития сотрудников, а также для обеспечения их подотчетности. Их работа периодически оценивается для обеспечения соответствия установленным стандартам работы. Содержание настоящего положения и относящихся к нему правил не</p>	<p><u>Подотчетность и управление</u> Служебная аттестация</p> <p>Все сотрудники, включая заместителей Генерального директора и помощников Генерального директора, несут ответственность перед Генеральным директором за надлежащее выполнение своих обязанностей. Служебная аттестация имеет основополагающее значение для профессионального развития сотрудников, а также для обеспечения их подотчетности. Их работа периодически оценивается для обеспечения соответствия установленным стандартам работы. Содержание настоящего</p>	<p>Предложение перенесено в правило 4.20.2.</p> <p>Последнее предложение исключено, потому что принципы подотчетности и периодической оценки работы, изложенные в положении 4.20, должны</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	распространяется на временных сотрудников, если иное не предусмотрено правилом 4.20.2, озаглавленным «Служебная аттестация временных сотрудников».	положения и относящихся к нему правил не распространяется на временных сотрудников, если иное не предусмотрено правилом 4.20.2, озаглавленным «Служебная аттестация временных сотрудников».	также применяться к временному персоналу.
Положение 5.2(f) Специальный отпуск	(f) Содержание настоящего положения и относящихся к нему правил не распространяется на временных сотрудников, если иное не предусмотрено правилом 5.2.1, озаглавленным «Специальный отпуск для временных сотрудников».	(f) Содержание настоящего положения и относящихся к нему правил не распространяется на временных сотрудников, если иное не предусмотрено правилом 5.2.1, озаглавленным «Специальный отпуск для временных сотрудников».	Исправить ошибку.
Положение 5.3 Отпуск на родину	Сотрудники, не набранные на местной основе, которые выполняют свои обязанности за пределами страны, являющейся их родиной, имеют право один раз каждые два года брать отпуск на родину за счет Международного бюро, используя для этих целей свой накопленный ежегодный отпуск, чтобы они могли регулярно проводить выходные дни в этой стране для поддержания связей с ней. Международное бюро покрывает путевые расходы, но не стоимость пребывания. Настоящее положение не распространяется на временных сотрудников.	Сотрудники, не набранные на местной основе, которые выполняют свои обязанности проживают и работают за пределами страны, являющейся их родиной, имеют право один раз каждые два года брать отпуск на родину за счет Международного бюро, используя для этих целей свой накопленный ежегодный отпуск, чтобы они могли регулярно проводить выходные дни в этой стране для поддержания связей с ней. Международное бюро покрывает путевые расходы, но не стоимость пребывания. Настоящее положение не распространяется на временных сотрудников.	Обеспечить согласованность с целью отпуска на родину, как она определена в положении 5.3 (т.е. позволить сотруднику поддерживать связи со своей родиной), и привести в соответствие с правилами и практикой в других организациях общей системы Организации Объединенных Наций. Следствием этой поправки является то, что сотрудники, которые работают за пределами их родной страны, но которые проживают в этой стране, больше не будут иметь право брать отпуск на родину.
Положение 9.2 Увольнение	(а) Генеральный директор может, указав основания для этого, уволить сотрудника, имеющего срочный контракт, постоянный контракт или непрерывный контракт, по любой из следующих причин: [...] (2) если по состоянию здоровья сотрудник утратил способность продолжать выполнение своих обязанностей; [...] (4) если до назначения данного сотрудника он/она сделал/а какие-либо ложные или вводящие в заблуждение утверждения в своем заявлении о приеме на работу или скрыл/а какую-либо	(а) Генеральный директор может, указав основания для этого, уволить сотрудника, имеющего срочный контракт, постоянный контракт или непрерывный контракт, по любой из следующих причин: [...] (2) если по состоянию здоровья сотрудник утратил способность не в состоянии продолжать выполнение своих обязанностей; [...] (4) если до назначения данного сотрудника он/она сделал/а какие-либо ложные или вводящие в заблуждение утверждения в своем заявлении о приеме на работу или скрыл/а какую-либо	В подпункт (2) внесена поправка, чтобы обеспечить согласованность с положением 9.4. Подпункт (4): то, о чем идет речь в нынешнем положении, равнозначно проступку и не требует отдельного положения, поскольку это уже охвачено соответствующими положениями,

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>информацию, имеющую отношение к его/ее пригодности к службе, которая, если бы она была известна во время назначения, воспрепятствовала бы этому назначению;</p> <p>(5) если сотрудник самовольно прекращает службу;</p> <p>(6) [...]</p> <p>[...]</p> <p>(е) Если в силу служебной необходимости требуется упразднить должности или сократить штаты и если есть подходящие должности, на которых можно эффективно использовать их услуги, сотрудники, имеющие постоянные или непрерывные контракты, сохраняются в штате на предпочтительной основе по сравнению с сотрудниками, имеющими срочные контракты.</p> <p>(f) Если в силу служебной необходимости требуется упразднить должности или сократить штаты и если есть подходящие должности, на которых можно эффективно использовать их услуги, сотрудникам отдается предпочтение в следующем порядке очередности при решении вопроса об их сохранении в штате:</p> <p>(1) сотрудники, имеющие постоянные контракты;</p>	<p>информацию, имеющую отношение к его/ее пригодности к службе, которая, если бы она была известна во время назначения, воспрепятствовала бы этому назначению; <u>если становятся известными факты, предшествующие назначению сотрудника и имеющие отношение к его или ее пригодности к службе, которые, если бы они были известны во время его или ее назначения, воспрепятствовали бы его или ее назначению.</u></p> <p>(5) если сотрудник самовольно прекращает службу;</p> <p>(6)(5) [...]</p> <p>[...]</p> <p>(е) Если в силу служебной необходимости требуется упразднить должности или сократить штаты и если есть подходящие должности, на которых можно эффективно использовать их услуги, сотрудники, имеющие постоянные или непрерывные контракты, сохраняются в штате на предпочтительной основе по сравнению с сотрудниками, имеющими срочные контракты.</p> <p>(f)(е) Если в силу служебной необходимости требуется упразднить должности или сократить штаты и если есть подходящие должности, на которых можно эффективно использовать их услуги, сотрудникам отдается предпочтение в следующем порядке очередности при решении вопроса об их сохранении в штате, <u>при условии должного учета во всех случаях соотносительных компетентности, эффективности, поведения и выслуги лет:</u></p> <p>(1) сотрудники, имеющие постоянные контракты;</p>	<p>касающимися проступка.</p> <p>Подпункт (5) исключается для обеспечения согласованности с другими положениями и правилами. Увольнение - это прекращение службы по инициативе Генерального директора, как это предусмотрено в правиле 9.2.1(a), в то время как самовольным прекращением службы является прекращение службы по инициативе сотрудника, как это указано в положении 9.3, а не увольнение. Более того, в положении 9.1(a) и (b) проводится различие между увольнением и самовольным прекращением службы, а в правиле 9.2.1(b) предусматривается, что самовольное прекращение службы не является увольнением по смыслу положения 9.2.</p> <p>Пункт (е) исключен, чтобы исправить ошибку. Он отдает одинаковое предпочтение сотрудникам, имеющим постоянные и непрерывные контракты, в то время как пункт (f) отдает предпочтение сотрудникам с постоянными контрактами в сравнении с сотрудниками, имеющими непрерывные контракты.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>(2) сотрудники, имеющие непрерывные контракты;</p> <p>(3) сотрудники, имеющие срочные контракты.</p> <p>(g) Увольнения производятся с должным учетом компетентности, эффективности, поведения и выслуги лет.</p> <p>[...]</p>	<p>(2) сотрудники, имеющие непрерывные контракты;</p> <p>(3) сотрудники, имеющие срочные контракты.</p> <p>(g) Увольнения производятся с должным учетом компетентности, эффективности, поведения и выслуги лет.</p> <p>[...]</p>	<p>Пункт (g) исключен и объединен с новым пунктом (e), чтобы устранить противоречие между бывшим пунктом (g), с одной стороны, и бывшими пунктами (e) и (f), с другой, и привести в соответствие с правилами в других организациях общей системы Организации Объединенных Наций.</p>
<p>Положение 9.3</p> <p>Самовольное прекращение службы</p>	<p>Самовольным прекращением службы является прекращение службы по инициативе сотрудника иным образом, чем увольнение по собственному желанию. Сотрудник, отсутствующий на службе без удовлетворительного объяснения в течение более 15 рабочих дней, считается самовольно прекратившим службу, и его/ее контракт аннулируется независимо от срока уведомления об увольнении и без выходного пособия, за исключением случаев, когда сотрудник в состоянии привести удовлетворительные доказательства того, что такое отсутствие не было добровольным и было вызвано неподконтрольными ему/ей силами. Международное бюро должно приложить все разумные усилия для того, чтобы установить местонахождение такого сотрудника, прежде чем увольнять его/ее. Содержание настоящего положения и относящихся к нему правил не распространяется на временных сотрудников, если иное не предусмотрено правилом 9.3.1, озаглавленным «Самовольное прекращение службы временными сотрудниками».</p>	<p>Самовольным прекращением службы <u>(для временных сотрудников это означает оставление временной должности)</u> является прекращение службы по инициативе сотрудника иным образом, чем увольнение по собственному желанию. Сотрудник, отсутствующий на службе без удовлетворительного объяснения в течение более 15 рабочих дней, считается самовольно прекратившим службу, и <u>его/ее служба прекращается</u> его/ее контракт аннулируется независимо от срока уведомления об увольнении и <u>без выходного пособия</u>, за исключением случаев, когда сотрудник в состоянии привести удовлетворительные доказательства того, что такое отсутствие не было добровольным и было вызвано неподконтрольными ему/ей силами. Международное бюро должно приложить все разумные усилия для того, чтобы установить местонахождение такого сотрудника, прежде чем увольнять его/ее <u>прекращать его или ее службу</u>. Содержание настоящего положения и относящихся к нему правил не распространяется на временных сотрудников, если иное не предусмотрено правилом 9.3.1, озаглавленным «Самовольное прекращение службы временными сотрудниками».</p>	<p>Исправить ошибку и обеспечить согласованность с положением 9.2 и правилом 9.2.1(b). Самовольным прекращением службы является прекращение службы по инициативе сотрудника, как указано в положении 9.3. Оно не ведет к увольнению, которое представляет собой прекращение службы по инициативе Генерального директора, как это предусмотрено в правиле 9.2.1(a). См. также положение 9.1(a) и (b), в котором проводится различие между увольнением и самовольным прекращением службы.</p>
<p>Положение 9.4</p> <p>Увольнение по состоянию здоровья</p>	<p>Сотрудники могут быть уволены, когда они не в состоянии выполнять свои обязанности или другие обязанности, которые могут быть поручены им на разумных основаниях, вследствие немощи, болезни или ослабления их физических или</p>	<p>Сотрудники могут быть уволены, когда они не в состоянии выполнять свои обязанности или <u>другие обязанности, которые могут быть поручены им на разумных основаниях</u>, вследствие немощи, болезни или ослабления их физических или</p>	

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>умственных способностей после того, как были исчерпаны все их права на отпуск по болезни. В таких случаях должны представляться соответствующие медицинские справки. Порядок увольнения по состоянию здоровья устанавливается служебной инструкцией.</p>	<p>умственных способностей после того, как были исчерпаны все их права на отпуск по болезни. <u>Сотрудники, имеющие срочные, непрерывные или постоянные контракты, могут быть уволены по состоянию здоровья лишь в том случае, если они не в состоянии выполнять другие обязанности, которые могут быть поручены им на разумных основаниях.</u> В таких <u>Во всех</u> случаях должны представляться соответствующие медицинские справки. Порядок увольнения по состоянию здоровья устанавливается служебной инструкцией.</p>	<p>Поправка уточняет, что перепрофилирование для выполнения других обязанностей не распространяется на временный персонал при таких обстоятельствах в силу характера их контрактов и функций.</p>
<p>Положение 9.7 Уведомление об увольнении</p>	<p>(а) Сотрудник, увольняемый в соответствии с положением 9.2 или 9.4, должен получить такое уведомление, которое предусмотрено в его/ее письме о назначении или контракте, и такое выходное пособие, которое предусмотрено Положениями о персонале и Правилами о персонале.</p> <p>[...]</p> <p>(е) [...]</p>	<p>(а) Сотрудник, увольняемый в соответствии с положением 9.2 или 9.4, должен получить такое уведомление, которое предусмотрено в его/ее письме о назначении или контракте, и такое выходное пособие, которое предусмотрено Положениями о персонале и Правилами о персонале.</p> <p>[...]</p> <p><u>(е) Невзирая на пункт (а) выше, в случае дисциплинарного увольнения не предоставляется ни уведомления об увольнении, ни компенсации вместо него.</u></p> <p>(е) (f) [...]</p>	<p>Новый пункт (е) добавляется, чтобы устранить брешь.</p>
<p>Положение 9.8 Выходное пособие</p>	<p>(а) Сотрудникам, контракт которых аннулируется, выплачивается выходное пособие на следующих условиях:</p> <p>(1) с учетом подпунктов (3) – (6) ниже размер выходного пособия рассчитывается по следующей шкале:</p> <p>[ТАБЛИЦА ... Постоянные контракты --- Срочные контракты...]</p> <p>(3) Выходное пособие не выплачивается:</p> <p>(i) сотруднику, увольняющемуся по собственному</p>	<p>(а) Сотрудникам, контракт которых аннулируется, выплачивается выходное пособие на следующих условиях:</p> <p>(1) с учетом подпунктов (3) – (6) ниже размер выходного пособия рассчитывается по следующей шкале:</p> <p>[ТАБЛИЦА... Постоянные/<u>Непрерывные</u> контракты --- Срочные контракты...]</p> <p>(3) Выходное пособие не выплачивается:</p>	<p>В таблицу внесена поправка, чтобы исправить упущение (выходное пособие для сотрудников, имеющих непрерывные контракты).</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>желанию, кроме тех случаев, когда было подано заявление об увольнении по собственному желанию и была согласована дата прекращения службы;</p> <p>[...]</p> <p>(5) Сотруднику, увольняемому за неудовлетворительную службу, или сотруднику, которого увольняют по дисциплинарным причинам за проступок не по статье, касающейся дисциплинарного увольнения, по усмотрению Генерального директора может быть выплачено выходное пособие в размере не более половины пособия, предусмотренного в подпункте (1) выше.</p> <p>(6) Генеральный директор может в тех случаях, когда он/она считает это оправданным обстоятельствами, выплатить сотруднику, увольняемому на основании подпунктов (а)(6) и (а)(7)(ii) положения 9.2, выходное пособие, которое не более чем на 50 процентов больше пособия, предусмотренного в подпункте (1) выше.</p> <p>[...]</p>	<p>(i) сотруднику, увольняющемуся по собственному желанию, кроме тех случаев, когда было подано заявление об увольнении по собственному желанию и была согласована дата прекращения службы;</p> <p>[...]</p> <p>(5) Сотруднику, увольняемому за неудовлетворительную работу или поведение службу, или сотруднику, которого увольняют по дисциплинарным причинам за проступок не по статье, касающейся дисциплинарного увольнения, по усмотрению Генерального директора может быть выплачено выходное пособие в размере не более половины пособия, предусмотренного в подпункте (1) выше.</p> <p>(6) Генеральный директор может в тех случаях, когда он/она считает это оправданным обстоятельствами, выплатить сотруднику, увольняемому на основании подпунктов (а)(6)(5) и (а)(7)(6)(ii) положения 9.2, выходное пособие, которое не более чем на 50 процентов больше пособия, предусмотренного в подпункте (1) выше.</p> <p>[...]</p>	<p>В пункт (а)(3)(i) вносится поправка, чтобы исправить ошибку. В случае увольнения по собственному желанию не выплачивается никакого выходного пособия.</p> <p>В пункт (а)(5) вносится поправка, чтобы обеспечить соответствие с положением 9.2(а)(3).</p>
<p>Положение 9.9</p> <p>Субсидия на репатриацию</p>	<p>Сотрудники, которых Международное бюро обязано репатриировать, имеют право получить субсидию на репатриацию. Однако субсидия на репатриацию не выплачивается сотруднику, который подвергается дисциплинарному увольнению или самовольно прекращает службу. Условия и определения, касающиеся права на эту субсидию, излагаются в Положениях о персонале и Правилах о персонале. Размер этой субсидии пропорционален числу лет непрерывной службы сотрудника, занятого полный рабочий день, в Международном бюро и в какой-либо другой организации, применяющей оклады и надбавки общей системы Организации Объединенных Наций, непосредственно предшествующей его/ее назначению, и рассчитывается на основе</p>	<p>(а) Сотрудники, которых Международное бюро обязано репатриировать и которые во время прекращения службы проживают в силу их работы в Международном бюро за пределами их родины, имеют право получить субсидию на репатриацию. Однако субсидия на репатриацию не выплачивается сотруднику, который подвергается дисциплинарному увольнению или самовольно прекращает службу. Условия и определения, касающиеся права на эту субсидию, излагаются в Положениях о персонале и Правилах о персонале. Размер этой субсидии пропорционален числу лет непрерывной службы сотрудника, занятого полный рабочий день, в Международном бюро и в какой-либо другой организации, применяющей оклады и надбавки</p>	<p>Обеспечить соответствие с целью субсидии на репатриацию, как она определена Комиссией по международной гражданской службе, и привести в соответствие с правилами и практикой в других организациях общей системы ООН.</p> <p>Следствием этой поправки является то, что сотрудники, которые работают за пределами их родной страны, но которые проживают в этой стране, больше не будут иметь право получать субсидию на репатриацию.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>приводимой ниже таблицы при том понимании, что, если период непрерывной службы вне родины превышает 12 лет, размер субсидии является таким же, как в случае, если бы этот период был равен 12 годам. За периоды службы в какой-либо другой организации, применяющей оклады и надбавки общей системы Организации Объединенных Наций, сотрудник должен представить от организации, которая его отпускает, письменные доказательства того, что никакие выходные пособия ему не выплачивались. Настоящее положение не распространяется на временных сотрудников. [...]</p>	<p>общей системы Организации Объединенных Наций, непосредственно предшествующей его/ее назначению, и рассчитывается на основе приводимой ниже таблицы при том понимании, что, если период непрерывной службы вне родины превышает 12 лет, размер субсидии является таким же, как в случае, если бы этот период был равен 12 годам. За периоды службы в какой-либо другой организации, применяющей оклады и надбавки общей системы Организации Объединенных Наций, сотрудник должен представить от организации, которая его отпускает, письменные доказательства того, что никакие выходные пособия ему не выплачивались. Настоящее положение не распространяется на временных сотрудников. [...]</p> <p><u>(b) Невзирая на пункт (a) выше, сотрудники, имеющие срочные, непрерывные или постоянные контракты с Международным бюро перед 1 января 2016 г. и проживающие, но не работающие в это время в их родной стране, сохраняют право получить субсидию на репатриацию за годы и месяцы службы вплоть до 31 декабря 2015 г., с учетом других дающих такое право условий, указанных в нижеследующем правиле.</u></p>	<p>Новый пункт (b) добавляется, чтобы сохранить права сотрудников, которые поступили на службу в ВОИС до внесения поправки к пункту (a).</p>
<p>Положение 9.12 Пособие в случае смерти сотрудника</p>	<p>(a) В случае смерти сотрудника, имеющего постоянный, непрерывный или срочный контракт, выплачивается единовременное пособие, размер которого рассчитывается в соответствии с приводимой ниже таблицей, следующим лицам:</p> <p>(1) супруге/супругу;</p> <p>(2) если нет супруги/супруга, – ребенку-иждивенцу или детям-иждивенцам;</p> <p>(3) если нет ни одного из бенефициаров, упомянутых выше, а также при условии, что назначение сотрудника вступило в силу до 23 января 1979 г., – родителю-иждивенцу, брату-иждивенцу или сестре-иждивенке.</p>	<p>(a) В случае смерти сотрудника, имеющего постоянный, непрерывный или срочный контракт, выплачивается единовременное пособие, размер которого рассчитывается в соответствии с приводимой ниже таблицей, следующим лицам:</p> <p>(1) супруге/супругу;</p> <p>(2) если нет супруги/супруга, – ребенку-иждивенцу или детям-иждивенцам;</p> <p>(3) если нет ни одного из бенефициаров, упомянутых выше, а также при условии, что назначение сотрудника вступило в силу до 23 января 1979 г., – родителю-иждивенцу, брату-иждивенцу или сестре-иждивенке.</p>	<p>Подпункт (a)(3) исключается, поскольку уже не осталось сотрудников, чье назначение вступило в силу до 23 января 1979 г.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Положение 9.15(а)</p> <p>Вознаграждение в связи с прекращением службы</p>	<p>[...]</p> <p>(а) «Вознаграждение в связи с прекращением службы» – основа для расчета всех платежей, причитающихся в случае прекращения службы в соответствии с положениями 9.8, 9.9 и 9.12, – является суммой, которая определяется на следующих условиях:</p> <p>[...]</p> <p>(3) для сотрудников категорий специалистов и выше вознаграждением в связи с прекращением службы является оклад, как он определен в положении 3.1(а), без корректива по месту службы. В исключительных случаях и только для расчета вознаграждения в связи с прекращением службы, выплачиваемого в соответствии с положениями о персонале 9.2(а)(6), 9.4 и 9.8(а)(6), Генеральный директор может по своему усмотрению принять решение о включении корректива по месту службы.</p>	<p>[...]</p> <p>(а) «Вознаграждение в связи с прекращением службы» – основа для расчета всех платежей, причитающихся в случае прекращения службы в соответствии с положениями 9.8, 9.9 и 9.12, – является суммой, которая определяется на следующих условиях:</p> <p>[...]</p> <p>(3) для сотрудников категорий специалистов и выше вознаграждением в связи с прекращением службы является оклад, как он определен в положении 3.1(а), без корректива по месту службы. В исключительных случаях и Только для расчета вознаграждения в связи с прекращением службы, выплачиваемого в соответствии с положениями о персонале 9.2(а)(65), 9.4 и 9.8(а)(6), Генеральный директор может по своему усмотрению принять решение о включении корректива по месту службы.</p>	<p>Убрать фразу «в исключительных случаях»</p>
<p>Положение 12.1(б)</p> <p>Поправки к Положениям</p>	<p>Поправки не должны наносить ущерба 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.</p>	<p>Поправки не должны наносить ущерба <u>приобретенным правам сотрудников</u> 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.</p>	<p>В положение 12.1(б) поправка внесена для того, чтобы включить ссылку на приобретенные права сотрудников в соответствии с тем, что предусмотрено Положениями о персонале и Правилами о персонале других организаций общей системы Организации Объединенных Наций.</p>
<p>Положение 12.4</p> <p>Приобретенные права</p>	<p>Сотрудники, которые непосредственно перед вступлением в силу настоящих Положений и Правил получали бы чистое вознаграждение, размер которого больше, чем сумма, являющаяся результатом введения новых условий их службы, продолжают получать наибольшую из этих сумм до тех пор, пока улучшения их условий службы не приведут к тому, что их общее чистое вознаграждение сравняется с этой суммой или превысит ее. Ничто в настоящих Положениях или Правилах не умаляет никакие права, пособия или</p>	<p>Сотрудники, которые непосредственно перед вступлением в силу настоящих Положений и Правил получали бы чистое вознаграждение, размер которого больше, чем сумма, являющаяся результатом введения новых условий их службы, продолжают получать наибольшую из этих сумм до тех пор, пока улучшения их условий службы не приведут к тому, что их общее чистое вознаграждение сравняется с этой суммой или превысит ее. Ничто в настоящих Положениях или Правилах не умаляет никакие права, пособия или</p>	<p>Второе предложение настоящего положения, которое было добавлено с целью его вступления в силу с 1 января 2013 г., опущено, поскольку оно выходит за рамки доктрины приобретенных прав и решений Административного трибунала МОТ, поскольку в нем происходит смешение понятий контрактного статуса и категорий персонала и поскольку сотрудники, имеющие непрерывные или временные контракты, лишаются возможности использовать приобретенные права (см. также поправку к положению 12.1(б)).</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	надбавки, которые до вступления в силу настоящих Положений и Правил были у сотрудников следующих категорий: сотрудников, имеющих срочный контракт; сотрудников, имеющих постоянный контракт; сотрудников категории директоров, набранных в качестве сотрудников специальной категории.	надбавки, которые до вступления в силу настоящих Положений и Правил были у сотрудников следующих категорий: сотрудников, имеющих срочный контракт; сотрудников, имеющих постоянный контракт; сотрудников категории директоров, набранных в качестве сотрудников специальной категории.	
<p>Положение 12.5 Переходные меры</p>	<p>(а) На лиц, работавших по временному контракту по состоянию на дату вступления в силу настоящих Положений о персонале и Правил о персонале, которые к 1 января 2012 г. отработали в Международном бюро менее пяти лет на краткосрочных контрактах для сотрудников категории общего обслуживания, контрактах консультантов, специальных трудовых контрактах и контрактах серии Т для переводчиков и редакторов (по согласованию с Международной ассоциацией письменных переводчиков по обслуживанию конференций (АИТК)):</p> <p>(1) ограничение в два года, установленное положением 4.16, не распространяется. Однако на них распространяется ограничение в пять лет, которые отсчитываются с даты вступления в силу настоящих Положений и Правил;</p> <p>(2) они продолжают получать пособия, надбавки и права, предусмотренные в пункте (d) ниже, в пределах, оговоренных их предыдущими контрактами, а также предусмотренные в их самом последнем контракте с Международным бюро до того, как они стали сотрудниками.</p> <p>(b) На лиц, работавших по временному контракту по состоянию на дату вступления в силу настоящих Положений о персонале и Правил о персонале, которые к 1 января 2012 г. отработали в Международном бюро пять лет или более на краткосрочных контрактах для сотрудников категории общего обслуживания, контрактах</p>	<p>(а) На лиц, работавших по временному контракту по состоянию на 1 января 2013 г. на дату вступления в силу настоящих Положений о персонале и Правил о персонале, которые к 1 января 2012 г. отработали в Международном бюро менее пяти лет на краткосрочных контрактах для сотрудников категории общего обслуживания, контрактах консультантов, специальных трудовых контрактах и контрактах серии Т для переводчиков и редакторов (по согласованию с Международной ассоциацией письменных переводчиков по обслуживанию конференций (АИТК)):</p> <p>(1) ограничение в два года, установленное положением 4.16, не распространяется. Однако на них распространяется ограничение в пять лет, которые отсчитываются с даты вступления в силу настоящих Положений и Правил 1 января 2013 г., и предельный возраст выхода на пенсию, предписанный в положении 9.10;</p> <p>(2) они продолжают получать пособия, надбавки и права, предусмотренные в пункте (d) ниже, в пределах, оговоренных их предыдущими контрактами, а также предусмотренные в их самом последнем контракте с Международным бюро до того, как они стали сотрудниками.</p> <p>(b) На лиц, работавших по временному контракту по состоянию на дату вступления в силу настоящих Положений о персонале и Правил о персонале 1 января 2013 г., которые к 1 января 2012 г. отработали в Международном бюро пять лет или более на краткосрочных контрактах для сотрудников категории общего обслуживания,</p>	<p>В положение 12.5 вносится поправка, чтобы заменить слова «на дату вступления в силу» словами «на 1 января 2013 г.» для большей ясности.</p> <p>Пункт (а)(1): Вносится поправка, чтобы уточнить, что на сотрудников, подпадающих под пункт (а), распространяется обязательный возраст выхода в отставку.</p> <p>Пункт (b)(1): Вносится поправка, чтобы уточнить, что на сотрудников, подпадающих под пункт (b), распространяется обязательный возраст выхода в</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>консультантов, специальных трудовых контрактах и контрактах серии Т для переводчиков и редакторов (по согласованию с АИТК):</p> <p>(1) ограничение в два года, установленное положением 4.16, не распространяется. Кроме того, никакие ограничения срока их работы на них не распространяются;</p> <p>(2) они считаются внутренними кандидатами для целей конкурсного отбора, проводимого Международным бюро;</p> <p>(3) они продолжают получать пособия, надбавки и права, предусмотренные в пункте (d) ниже, в пределах, оговоренных их предыдущими контрактами, а также предусмотренные в их самом последнем контракте с Международным бюро до того, как они стали сотрудниками.</p> <p>(с) На лиц, работавших по срочным контрактам по состоянию на дату вступления в силу настоящих Положений и Правил и имевших срочный контракт по состоянию на 31 декабря 2011 г.:</p> <p>(1) положение о персонале 4.19, озаглавленное «Постоянные контракты», распространяется в его нынешнем виде до того момента, когда данное лицо получит постоянный контракт или прекратит службу в Организации.</p> <p>(d) Лица, упомянутые в пунктах (a) и (b) выше, продолжают получать перечисленные ниже пособия, права и надбавки, оговоренные в их предыдущих контрактах, в таком же размере, как до вступления в силу настоящих Положений и Правил, до тех пор, пока они продолжают работать в Международном бюро:</p> <p>(1) надбавку за знание языков;</p>	<p>контрактах консультантов, специальных трудовых контрактах и контрактах серии Т для переводчиков и редакторов (по согласованию с АИТК):</p> <p>(1) ограничение в два года, установленное положением 4.16, не распространяется. Кроме того, никакие ограничения срока их работы на них не распространяются, с учетом предельного возраста выхода на пенсию, предписанного в положении 9.10:</p> <p>(2) они считаются внутренними кандидатами для целей конкурсного отбора, проводимого Международным бюро;</p> <p>(3) они продолжают получать пособия, надбавки и права, предусмотренные в пункте (d) (с) ниже, в пределах, оговоренных их предыдущими контрактами, а также предусмотренные в их самом последнем контракте с Международным бюро до того, как они стали сотрудниками.</p> <p>(с) На лиц, работавших по срочным контрактам по состоянию на дату вступления в силу настоящих Положений и Правил и имевших срочный контракт по состоянию на 31 декабря 2011 г.:</p> <p>(1) положение о персонале 4.19, озаглавленное «Постоянные контракты», распространяется в его нынешнем виде до того момента, когда данное лицо получит постоянный контракт или прекратит службу в Организации.</p> <p>(с) (d) Лица, упомянутые в пунктах (a) и (b) выше, продолжают получать перечисленные ниже пособия, права и надбавки, оговоренные в их предыдущих контрактах, в таком же размере, как до 1 января 2013 г. вступления в силу настоящих Положений и Правил, до тех пор, пока они продолжают работать в Международном бюро:</p> <p>(1) надбавку за знание языков;</p>	<p>отставку.</p> <p>Пункт (с)(1) становится излишним с учетом поправки, внесенной в положение о персонале 4.19, и, таким образом, исключается. Кроме того, ссылка на «дату вступления в силу настоящих Положений и Правил» была ошибочной.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>(2) оплату расходов на полный переезд и перевозку имущества;</p> <p>(е) Международное бюро может предложить выплату наличными для урегулирования любых требований, касающихся пособий, прав и надбавок, которые могут полагаться сотруднику, работавшему в Международном бюро еще до вступления в силу настоящих Положений о персонале и Правил о персонале. В случае достижения договоренности такие выплаты аннулируют соответствующие требования без ущерба для пособий, прав и надбавок, которые полагаются данному сотруднику в соответствии с настоящими Положениями о персонале и Правилами о персонале.</p> <p>(f) Сотрудники, имевшие постоянный контракт с Международным бюро на дату вступления в силу настоящих Положений о персонале и Правил о персонале, сохраняют постоянный контракт в течение периода их работы в Международном бюро.</p> <p>(g) Просьбы о реклассификации должностей, представленные до вступления в силу настоящих Положений о персонале и Правил о персонале, рассматриваются в соответствии с Положениями и Правилами, действовавшими в то время, когда эти просьбы были впервые представлены.</p> <p>(h) Рассмотрение любого вопроса или любая процедура, инициированные на основании главы X и главы XI Положений и правил о персонале, применимых до вступления в силу поправок к главе X и главе XI, а также к положению о персонале 8.2, включая содержащиеся в данном документе правила о персонале, 1 января 2014 г. завершаются согласно Положениям и правилам о персонале и служебной инструкции, действующим на момент начала официального рассмотрения этого вопроса или процедуры.</p>	<p>(2) оплату расходов на полный переезд и перевозку имущества;</p> <p>(d) (е) Международное бюро может предложить выплату наличными для урегулирования любых требований, касающихся пособий, прав и надбавок, которые могут полагаться сотруднику, работавшему в Международном бюро еще до вступления в силу настоящих Положений о персонале и Правил о персонале 1 января 2013 г. В случае достижения договоренности такие выплаты аннулируют соответствующие требования без ущерба для пособий, прав и надбавок, которые полагаются данному сотруднику в соответствии с настоящими Положениями о персонале и Правилами о персонале.</p> <p>(e) (f) Сотрудники, имевшие постоянный контракт с Международным бюро на дату вступления в силу настоящих Положений о персонале и Правил о персонале, сохраняют постоянный контракт в течение периода их работы в Международном бюро.</p> <p>(f) (g) Просьбы о реклассификации должностей, представленные до 1 января 2013 г. вступления в силу настоящих Положений о персонале и Правил о персонале, рассматриваются в соответствии с Положениями и Правилами, действовавшими в то время, когда эти просьбы были впервые представлены.</p> <p>(g) (h) Рассмотрение любого вопроса или любая процедура, инициированные на основании главы X и главы XI Положений и правил о персонале, применимых до вступления в силу поправок к главе X и главе XI, а также к положению о персонале 8.2, включая содержащиеся в данном документе правила о персонале, 1 января 2014 г. завершаются согласно Положениям и правилам о персонале и служебной инструкции, действующим на момент начала официального рассмотрения этого вопроса или процедуры.</p>	<p>Пункт (е): Ссылка на «дату вступления в силу настоящих Положений о персонале и Правил о персонале» исключается, поскольку это положение также применяется к сотрудникам, чьи постоянные контракты вступили в силу после этой даты.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
Положение 12.6 Делегирование полномочий	Положение 12.6 Делегирование полномочий [...]	Положение 42-6 <u>12.5</u> Делегирование полномочий [...]	

[Приложение II следует]

ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ И СООТВЕТСТВУЮЩИМ ПРИЛОЖЕНИЯМ, ВСТУПАЮЩИЕ В СИЛУ 1 ЯНВАРЯ 2016 Г.

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Правило 1.3.1</p> <p>Рабочие дни</p>	<p>[...]</p> <p>(b) В штаб-квартире каждый из следующих 10 праздничных дней является нерабочим днем: 1 января, 2 января, Страстная Пятница, второй день Пасхи, праздник Вознесения, Духов день, Женевский пост, Ид аль-Адха, 25 декабря и 26 декабря. В других местах службы официальные праздники устанавливаются с учетом местных условий и практики других организаций общей системы Организации Объединенных Наций местного базирования.</p> <p>(c) Если в каком-то году 25 декабря выпадает на субботу, выходной день переносится на 24, 27, 30 или 31 декабря этого года. Если в каком-то году 25 декабря выпадает на воскресенье, выходной день переносится на 27 или 30 декабря этого года. Если в каком-то году 26 декабря выпадает на субботу, выходной день переносится на 24 или 31 декабря этого года.</p> <p>(c) [...]</p>	<p>[...]</p> <p>(b) Количество официальных праздников в каждом месте службы составляет 10 дней в каждом календарном году. В штаб-квартире каждый из следующих 10 праздничных дней является нерабочим днем: 1 января, 2 января, Страстная Пятница, второй день Пасхи, праздник Вознесения, Духов день, Женевский пост, Ид аль-Адха, 25 декабря и 26 декабря. В других местах службы официальные праздники устанавливаются с учетом местных условий и практики других организаций общей системы Организации Объединенных Наций местного базирования.</p> <p>(c) Если в каком-то году 25 декабря выпадает на субботу, выходной день переносится на 24, 27, 30 или 31 декабря этого года. Если в каком-то году 25 декабря выпадает на воскресенье, выходной день переносится на 27 или 30 декабря этого года. Если в каком-то году 26 декабря выпадает на субботу, выходной день переносится на 24 или 31 декабря этого года.</p> <p>(c) [...]</p>	<p>Перечень официальных праздников исключен из Правил о персонале ради большей гибкости в интересах и сотрудников, и Организации, но с сохранением права на десять дней официальных праздников в год.</p>
<p>Новое правило 1.5.3</p> <p>Права интеллектуальной собственности</p>		<p><u>Все права интеллектуальной собственности, включая, в частности, патентные права, права на товарные знаки, права на промышленные образцы, имущественные права авторского права и любые другие права, имеющие отношение к любому охраноспособному объекту, созданному тем или иным сотрудником как часть выполнения его или ее служебных обязанностей или во время его или ее работы, принадлежат ВОИС.</u></p>	<p>Новое правило о владении правами интеллектуальной собственности.</p>
<p>Правило 2.2.1</p> <p>Выполнение решения о</p>	<p>[...]</p> <p>(d) Ни одна из занятых должностей не может реклассифицироваться более чем один раз при</p>	<p>[...]</p> <p>(d) Ни одна из занятых должностей не может реклассифицироваться более чем один раз при</p>	<p>В пункт (d) вносится поправка, чтобы исправить ошибку. Процесс, о котором идет речь, имеет</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
реклассификации	<p>одном и том же занимающем ее сотруднике без проведения конкурса.</p> <p>(е) Генеральный директор уполномочен утверждать повышение в должности сотрудников в результате реклассификации должностей в пределах категорий национальных сотрудников-специалистов, специалистов и директоров. Директор ДУЛР уполномочен утверждать повышение в должности сотрудников в пределах категории общего обслуживания.</p> <p>(f) Повышение занимающего должность сотрудника в классе/разряде этой должности вступает в силу ретроактивно с даты реклассификации этой должности, то есть в первый день месяца, следующего за принятием решения Генеральным директором.</p>	<p>одном и том же занимающем ее сотруднике без проведения конкурса <u>конкурсного отбора</u>.</p> <p>(е) Генеральный директор уполномочен утверждать повышение в должности сотрудников в результате реклассификации должностей в пределах категорий национальных сотрудников-специалистов, специалистов и директоров. Директор ДУЛР уполномочен утверждать <u>повышение в должности сотрудников в пределах категории общего обслуживания.</u></p> <p>(f) Повышение занимающего должность сотрудника в классе/разряде этой должности вступает в силу ретроактивно с даты реклассификации этой должности, то есть в первый день месяца, следующего за принятием решения Генеральным директором <u>решения в отношении просьбы о реклассификации.</u></p>	<p>отношение к конкурсному «отбору», а не к конкурсному повышению в должности.</p> <p>В пункты (е) и (f) вносятся поправки, согласующиеся с соответствующей поправкой к положению 2.2 в приложении I выше. Поправка к пункту (е) также устраняет нестыковку с пунктом (f) относительно компетентной инстанции для принятия решения в случае реклассификации, ведущей к повышению в должности.</p>
<p>Правило 3.6.2</p> <p>Повышение в должности в пределах класса/разряда для временных сотрудников</p>	<p>Временные сотрудники имеют право на повышение на одну ступень в пределах своего класса/разряда, начиная со второго года службы. Временные сотрудники категории специалистов, на которых распространяется действие положений 12.5(a)(1) и 12.5(b)(1), имеют право на такое однократное повышение в течение второго года их службы в соответствии с указанными положениями и правилами.</p>	<p><u>(а) При условии удовлетворительной службы</u> временные сотрудники имеют право на повышение на одну ступень в пределах своего класса/разряда, начиная со второго года службы. Временные сотрудники категории специалистов, на которых распространяется действие положений 12.5 4(a)(1) и 12.5 4(b)(1), имеют право на такое однократное повышение в течение второго года их службы в соответствии с указанными положениями и правилами.</p> <p><u>(b) Если только Генеральным директором в каком-то конкретном случае не принимается иное решение, удовлетворительная служба в данном контексте определяется как удовлетворительная работа и удовлетворительное поведение сотрудников на должностях, на которые они были назначены, согласно аттестации, проведенной их руководителями.</u></p>	<p>Исправить упущение. Повышение временных сотрудников на одну ступень должно быть обусловлено удовлетворительной службой, как и в случае других сотрудников (см. положение 3.6).</p> <p>В новом пункте (b) предусматривается такое же определение «удовлетворительной службы», что и в правиле 3.6.1(a), которое применяется к сотрудникам, имеющим срочные, непрерывные и постоянные контракты.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Правило 4.3.1</p> <p>Переводы</p>	<p>[...]</p> <p>(b) В исключительных обстоятельствах сотрудника могут перевести с его/ее письменного согласия на должность, которая на один уровень ниже класса/разряда занимаемой им/ею должности. В таком случае сотрудник сохраняет свой класс/разряд на персональном уровне.</p> <p>(c) [...]</p>	<p>[...]</p> <p>(b) В исключительных обстоятельствах сотрудника могут перевести с его/ее письменного согласия на должность, которая на один уровень ниже класса/разряда занимаемой им/ею должности. В таком случае сотрудник сохраняет свой класс/разряд на персональном уровне.</p> <p>(c) (b) [...]</p>	<p>Правило 4.3.1(b), которое касается переводов на должность на один уровень ниже класса/разряда должности, занимаемой сотрудником, и которое было внесено в январе 2013 г. по инициативе администрации, будет исключено, поскольку оно не согласуется с правилами и практикой в других организациях общей системы ООН. Несмотря на это, перевод будет обычно производиться на должность такого же класса/разряда, что и должность, занимаемая сотрудником, как это предусмотрено в правиле 4.3.1(a).</p>
<p>Правило 4.20.1</p> <p>Служебная аттестация сотрудников</p>	<p>Правило 4.20.1 – Служебная аттестация сотрудников</p> <p>(a) Сотрудники подлежат аттестации с помощью системы служебной аттестации, в рамках которой их работа оценивается с такой периодичностью, которая требуется с учетом рабочей обстановки или работы определенного сотрудника. Руководители регулярно доводят до сведения сотрудников свое мнение об их работе и делают определенные предложения в целях улучшения работы и поведения, когда это необходимо.</p> <p>(b) Генеральный директор стремится обеспечить, чтобы в распоряжении сотрудников имелись соответствующие программы учебы, повышения квалификации и признания заслуг.</p>	<p>Правило 4.20.1 – Служебная аттестация сотрудников, имеющих срочные, непрерывные и постоянные контракты</p> <p>(a) <u>Служебная аттестация имеет основополагающее значение для профессионального развития сотрудников, а также для обеспечения их подотчетности.</u> Сотрудники подлежат аттестации с помощью системы служебной аттестации, в рамках которой их работа оценивается с такой периодичностью, которая требуется с учетом рабочей обстановки или работы определенного сотрудника. Руководители регулярно доводят до сведения сотрудников свое мнение об их работе и делают определенные предложения в целях улучшения работы и поведения, когда это необходимо.</p> <p>(b) Генеральный директор стремится обеспечить, чтобы в распоряжении сотрудников имелись соответствующие программы учебы, повышения квалификации и признания заслуг.</p> <p><u>(c) Настоящее правило не распространяется на сотрудников, имеющих первоначальные срочные контракты, пока они проходят испытательный срок, в соответствии с положением 4.17(b). Оно также не распространяется на временных сотрудников, за исключением тех, кто получил временные контракты до 1 января 2013 г.</u></p>	<p>Предложение перенесено из положения 4.20, поскольку роль Организации в профессиональном развитии касается сотрудников на срочных, непрерывных и постоянных контрактах.</p> <p>Новый пункт (c) добавляется, чтобы уточнить, что сотрудники, проходящие испытательный срок согласно положению о персонале 4.17(b), не подпадают под действие механизмов служебной аттестации, применимых согласно правилу 4.20.1.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки																											
<p>Правило 5.2.1</p> <p>Специальный отпуск для временных сотрудников</p>	<p>Специальный отпуск обычно не предоставляется временным сотрудникам. В исключительных или вынужденных обстоятельствах Международное бюро может разрешить специальный отпуск для временных сотрудников с сохранением частичного содержания или без сохранения содержания. Однако интересы службы там, куда был назначен данный сотрудник, должны быть обеспечены.</p>	<p>Специальный отпуск обычно не предоставляется временным сотрудникам. В исключительных или вынужденных обстоятельствах Международное бюро может разрешить специальный отпуск для временных сотрудников с сохранением частичного содержания или без сохранения содержания. <u>Может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам с сохранением полного содержания на условиях, установленных Генеральным директором в служебной инструкции.</u> Однако интересы службы там, куда был назначен данный сотрудник, должны быть обеспечены. <u>Положение 5.2(с) применяется mutatis mutandis к временным сотрудникам.</u></p>	<p>Устранить нестыковку между данным положением о персонале и политикой Организации в отношении отпуска по семейным обстоятельствам. В настоящее время правило о персонале 5.2.1 допускает предоставление временному персоналу специального отпуска с сохранением частичного содержания или без сохранения содержания, в то время как политика заключается в предоставлении персоналу, включая временный персонал, трехдневного специального отпуска с сохранением полного содержания в случае смерти близкого члена семьи.</p> <p>Уточнить, что положение 5.2(с) (о взаимосвязи между специальным отпуском и другими льготами) применяется к временному персоналу, хотя в положении 5.2(f) предусматривается, что содержание положения 5.2 не распространяется на временных сотрудников.</p>																											
<p>Правило 6.2.1(d)</p> <p>Медицинское страхование</p>	<p>[...]</p> <p>(d) Страховые взносы, взимаемые в системе медицинского страхования сотрудников и их иждивенцев, распределяются между сотрудником и Международным бюро в соответствии со следующей таблицей:</p> <table border="1" data-bbox="336 1133 943 1505"> <thead> <tr> <th></th> <th>Процент страхового взноса, взимаемый с сотрудника</th> <th>Процент страхового взноса, взимаемый с Международного бюро</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ОО-1 — ОО-4, ПНСС и С-1</td> <td>25</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>ОО-5 и ОО-6</td> <td>30</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>ОО-7, МНСС, НСС, С-2 и С-3</td> <td>35</td> <td>65</td> </tr> </tbody> </table>		Процент страхового взноса, взимаемый с сотрудника	Процент страхового взноса, взимаемый с Международного бюро	ОО-1 — ОО-4, ПНСС и С-1	25	75	ОО-5 и ОО-6	30	70	ОО-7, МНСС, НСС, С-2 и С-3	35	65	<p>[...]</p> <p>(d) Страховые взносы, взимаемые в системе медицинского страхования сотрудников и их иждивенцев, распределяются между сотрудником и Международным бюро в соответствии со следующей таблицей, <u>с учетом исключения, предписанного в пункте (е) ниже:</u></p> <table border="1" data-bbox="943 1133 1543 1505"> <thead> <tr> <th></th> <th>Процент страхового взноса, взимаемый с сотрудника</th> <th>Процент страхового взноса, взимаемый с Международного бюро</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ОО-1 — ОО-4, ПНСС и С-1</td> <td>25</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>ОО-5 и ОО-6</td> <td>30</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>ОО-7, МНСС, НСС, С-2 и М-3</td> <td>35</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>СНСС и С-4</td> <td>40</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>		Процент страхового взноса, взимаемый с сотрудника	Процент страхового взноса, взимаемый с Международного бюро	ОО-1 — ОО-4, ПНСС и С-1	25	75	ОО-5 и ОО-6	30	70	ОО-7, МНСС, НСС, С-2 и М-3	35	65	СНСС и С-4	40	60	
	Процент страхового взноса, взимаемый с сотрудника	Процент страхового взноса, взимаемый с Международного бюро																												
ОО-1 — ОО-4, ПНСС и С-1	25	75																												
ОО-5 и ОО-6	30	70																												
ОО-7, МНСС, НСС, С-2 и С-3	35	65																												
	Процент страхового взноса, взимаемый с сотрудника	Процент страхового взноса, взимаемый с Международного бюро																												
ОО-1 — ОО-4, ПНСС и С-1	25	75																												
ОО-5 и ОО-6	30	70																												
ОО-7, МНСС, НСС, С-2 и М-3	35	65																												
СНСС и С-4	40	60																												

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>СНСС и С-4 40 60</p> <p>ИНСС и С-5 45 55</p> <p>Д-1 и выше 50 50</p>	<p>ИНСС и С-5 45 55</p> <p>Д-1 и выше 50 50</p> <p><u>(е) В случае временного персонала с первоначальным назначением на срок менее шести месяцев 50 процентов страхового взноса уплачивает сотрудник и 50 процентов – Международное бюро.</u></p> <p>(е) (f) [...]</p>	<p>Новый пункт (е) добавляется с целью сделать ссылку на временных сотрудников с первоначальным назначением на срок менее шести месяцев.</p>
<p>Правило 6.2.2(g)</p> <p>Отпуск по болезни и специальный отпуск в связи с продолжительной болезнью</p>	<p>(g) Пересмотр решений, связанных с отпуском по болезни</p> <p>(1) Если Генеральный директор считает, что сотрудник, находящийся в отпуске по болезни или в специальном отпуске в связи с длительной болезнью, может вернуться к выполнению своих обязанностей, Генеральный директор может отказаться предоставить дальнейший отпуск по болезни или специальный отпуск в связи с длительной болезнью или отменить уже предоставленный отпуск; однако если сотрудник просит об этом, это дело может быть передано независимому практикующему врачу, приемлемому как для Генерального директора, так и для сотрудника, или в медицинскую комиссию. [...]</p>	<p>(g) Пересмотр решений, связанных с отпуском по болезни</p> <p>(1) Если Генеральный директор считает, что сотрудник, находящийся в отпуске по болезни или в специальном отпуске в связи с длительной болезнью, может вернуться к выполнению своих обязанностей, Генеральный директор может отказаться предоставить дальнейший отпуск по болезни или специальный отпуск в связи с длительной болезнью или отменить уже предоставленный отпуск; однако если сотрудник просит об этом, это дело может быть передано независимому практикующему врачу, приемлемому как для Генерального директора, так и для сотрудника, или в медицинскую комиссию. [...]</p> <p><u>(2) Любая просьба о передаче дела независимому практикующему врачу или в медицинскую комиссию в соответствии с подпунктом (1) выше направляется Генеральному директору в течение тридцати (30) календарных дней после уведомления об оспариваемом решении. Генеральный директор может отменить этот срок, если, по его или ее мнению, это оправдывают исключительные обстоятельства.</u></p>	<p>Включить предельный срок для представления просьбы о передаче дела независимому практикующему врачу или в медицинскую комиссию.</p>
<p>Правило 6.2.7</p> <p>Охрана здоровья и</p>	<p>(d) Правило 6.2.3, озаглавленное «Отпуск по беременности и родам», распространяется на временных сотрудниц на следующих условиях:</p>	<p>(d) Правило 6.2.3, озаглавленное «Отпуск по беременности и родам», распространяется на временных сотрудниц на следующих условиях:</p>	<p>Уточнить неясные положения. Эти поправки согласуются со Служебной инструкцией № 8/2013, пункты 6, 16 и 26, соответственно.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>страхование временных сотрудников</p>	<p>(1) полагается отпуск по беременности и родам продолжительностью в 16 недель с сохранением полного содержания. Это право реализуется на пропорциональной основе после шести месяцев службы;</p> <p>[...]</p> <p>(е) Правило 6.2.4, озаглавленное «Отпуск для отца», распространяется на временных сотрудников на следующих условиях:</p> <p>(1) временным сотрудникам полагается отпуск для отца продолжительностью в четыре недели. Это право реализуется на пропорциональной основе после шести месяцев службы.</p> <p>(f) Правило 6.2.5, озаглавленное «Отпуск, связанный с усыновлением/удочерением», распространяется на временных сотрудников на следующих условиях:</p> <p>(1) полагается отпуск, связанный с усыновлением/удочерением, продолжительностью в восемь недель. Это право реализуется на пропорциональной основе после шести месяцев службы.</p>	<p>(1) полагается отпуск по беременности и родам продолжительностью в 16 недель с сохранением полного содержания для временных сотрудников, отработавших непрерывно 12 месяцев. Это право реализуется на пропорциональной основе после шести месяцев непрерывной службы. [...]</p> <p>(е) Правило 6.2.4, озаглавленное «Отпуск для отца», распространяется на временных сотрудников на следующих условиях:</p> <p>(1) временным сотрудникам для временных сотрудников, отработавших непрерывно 12 месяцев, полагается отпуск для отца продолжительностью в четыре недели. Это право реализуется на пропорциональной основе после шести месяцев непрерывной службы.</p> <p>(f) Правило 6.2.5, озаглавленное «Отпуск, связанный с усыновлением/удочерением», распространяется на временных сотрудников на следующих условиях:</p> <p>(1) для временных сотрудников, отработавших непрерывно 12 месяцев, полагается отпуск, связанный с усыновлением/удочерением, продолжительностью в восемь недель. Это право реализуется на пропорциональной основе после шести месяцев непрерывной службы.</p>	
<p>Правило 7.3.9(а) Утрата права на оплату расходов на полный переезд</p>	<p>(а) Сотрудник, который самовольно прекращает свою службу или увольняется по собственному желанию, не отработав два года, обычно не имеет права на оплату расходов на полный переезд. Сумма уже произведенной оплаты таких расходов может быть пропорционально скорректирована и удержана из других платежей, причитающихся этому сотруднику.</p>	<p>(а) Сотрудник, который самовольно прекращает свою службу или увольняется по собственному желанию, не отработав два года, обычно не имеет права на оплату расходов на полный переезд. Сумма уже произведенной оплаты таких расходов может быть пропорционально скорректирована и удержана из других платежей, причитающихся этому сотруднику с этого сотрудника.</p>	<p>Существование «других платежей, причитающихся» не должно быть предпосылкой для удерживания – этим и объясняется поправка.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Правило 7.3.13</p> <p>Права временных сотрудников, связанные с поездками</p>	<p>[...]</p> <p>Временные сотрудники имеют следующие права, связанные с поездками:</p> <p>(а) путевые расходы и расходы на перевозку вещей</p> <p>[...]</p> <p>(3) Если первоначальное назначение сроком менее 12 месяцев продлевается, в результате чего непрерывный период службы превысит 12 месяцев, временные сотрудники имеют право на оплату путевых расходов и расходов на перевозку вещей для себя, а также для своих супругов и детей-иждивенцев. Перевозка вещей не разрешается, если предполагается, что сотрудник не останется в данном месте службы на период не менее чем в шесть месяцев.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>Временные сотрудники имеют следующие права, связанные с поездками:</p> <p>(а) путевые расходы и расходы на перевозку вещей</p> <p>[...]</p> <p>(3) Если первоначальное назначение сроком менее 12 месяцев продлевается, в результате чего непрерывный период службы превысит составляет не менее 12 месяцев, временные сотрудники имеют право на оплату путевых расходов и расходов на перевозку вещей для себя, а также для своих супругов и детей-иждивенцев. Однако перевозка вещей не разрешается, если предполагается, что сотрудник не останется в данном месте службы на период не менее чем в шесть месяцев.</p> <p>[...]</p> <p><u>(d) Утрата права на оплату расходов на обратный проезд</u></p> <p><u>(1) Сотрудник, который самовольно прекращает свою службу или увольняется по собственному желанию, не отработав срок его или ее временного назначения, обычно не имеет права на оплату расходов на обратный проезд для себя и своих иждивенцев. Генеральный директор может, однако, разрешить такую оплату, если он или она решает, что для этого есть веские основания.</u></p> <p><u>(2) Международное бюро не оплачивает расходы на обратный проезд, если поездка не совершается в течение одного года с даты прекращения службы. Если оба супруга являются сотрудниками и один из супругов, который прекращает службу первым, имеет право на оплату расходов на обратный проезд, его или ее право не теряет силу до истечения одного года с даты прекращения службы</u></p>	<p>В пункт (а)(3) вносится поправка, чтобы обеспечить согласованность с правилом 7.3.13(а)(2).</p> <p>Новый пункт (d) добавляется, чтобы исправить упущение и добавить положения об утрате права на оплату расходов на обратный проезд для временного персонала.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>(d) Правило 7.3.9, озаглавленное «Утрата права на оплату расходов на полный переезд», за исключением пункта (а), распространяется на временных сотрудников. Сотрудник, самовольно прекращающий свою «службу» (для временных сотрудников это означает оставление своей должности) или увольняющийся по собственному желанию до истечения срока действия его/ее временного контракта, обычно не имеет права на оплату расходов на полный переезд. Сумма уже произведенной оплаты таких расходов может быть пропорционально скорректирована и удержана из других платежей, причитающихся этому сотруднику.</p> <p>(е) Правило 7.3.8, озаглавленное «Возмещение путевых расходов и расходов на полный переезд», распространяется на временных сотрудников.</p> <p>(f) Правило 7.3.10, озаглавленное «Страхование, связанное с поездками», распространяется на</p>	<p><u>вторым из супругов.</u></p> <p>(e) (d) Правило 7.3.9, озаглавленное «Утрата права на оплату расходов на полный переезд» <u>Утрата права на оплату расходов на перевозку вещей</u>, за исключением пункта (а), распространяется на временных сотрудников. 7.3.9, “Loss of Entitlement to Removal Expenses <u>Loss of Entitlement to Shipment Expenses</u>” shall apply to temporary staff members, except for paragraph (a).</p> <p>(1) Сотрудник, самовольно прекращающий свою «службу» (для временных сотрудников это означает оставление своей должности) <u>оставляющий свою должность</u> или увольняющийся по собственному желанию до истечения срока действия его/ее временного контракта, обычно не имеет права на оплату расходов на полный переезд <u>перевозку вещей</u>. Сумма уже произведенной оплаты таких расходов может быть пропорционально скорректирована и удержана из других платежей, причитающихся этому сотруднику <u>с этого сотрудника</u>.</p> <p><u>(2) Международное бюро не оплачивает расходы на перевозку вещей при прекращении службы, если перевозка не осуществляется в течение одного года с даты прекращения службы. Если оба супруга являются сотрудниками и один из супругов, который прекращает службу первым, имеет право на оплату расходов на перевозку вещей, его или ее право не теряет силу до истечения одного года с даты прекращения службы вторым из супругов.</u></p> <p>(e)(f) Правило 7.3.8, озаглавленное «Возмещение путевых расходов и расходов на полный переезд», распространяется <u>mutatis mutandis</u> на временных сотрудников.</p> <p>(f)(g) Правило 7.3.10, озаглавленное «Страхование, связанное с поездками»,</p>	<p>В прежний пункт (d) вносится поправка, чтобы исправить ошибку. Временные сотрудники имеют право не на оплату расходов «на полный переезд», а на более ограниченную оплату расходов «на перевозку вещей».</p> <p>Помимо этого, прежний пункт (d) был отчасти неуместен (первая часть предложения) и отчасти излишен в силу последнего предложения правила 7.3.13(a)(3). Продолжительность действия права на оплату расходов на перевозку вещей при прекращении службы ограничивается одним годом вместо двух.</p> <p>Существование «других платежей, причитающихся» не должно быть предпосылкой для удерживания – этим и объясняется исключение.</p> <p>Новый подпункт (2) заменяет правило о персонале 7.3.9 (a) и (b), которое ранее применялось к временному персоналу. Продолжительность действия права на оплату расходов на перевозку вещей при прекращении службы ограничивается одним годом вместо двух.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>временных сотрудников.</p> <p>(g) Правило 7.3.11, озаглавленное «Болезнь или несчастный случай во время поездки», распространяется на временных сотрудников.</p> <p>(h) Правило 7.3.12, озаглавленное «Перевоз покойных», распространяется на временных сотрудников.</p>	<p>распространяется <u>mutatis mutandis</u> на временных сотрудников.</p> <p>(g)(h) Правило 7.3.11, озаглавленное «Болезнь или несчастный случай во время поездки», распространяется на временных сотрудников.</p> <p>(h)(i) Правило 7.3.12, озаглавленное «Перевоз покойных», распространяется на временных сотрудников.</p>	
<p>Правило 9.2.2(b)</p> <p>Увольнение временных сотрудников</p>	<p>(b) Генеральный директор может, указав основания для этого, уволить сотрудника, имеющего временный контракт, по любой из следующих причин:</p> <p>[...]</p> <p>(3) если по состоянию здоровья сотрудник утратил способность продолжать выполнение своих обязанностей;</p> <p>[...]</p> <p>(5) если до назначения данного сотрудника он/она сделал/а какие-либо ложные или вводящие в заблуждение утверждения в своем заявлении о приеме на работу или скрыл/а какую-либо информацию, имеющую отношение к его/ее пригодности к службе, которая, если бы она была известна во время назначения, воспрепятствовала бы этому назначению;</p> <p>(6) если сотрудник самовольно прекращает службу;</p> <p>(7) если такая мера отвечает интересам надлежащего управления Международным бюро и</p>	<p>(b) Генеральный директор может, указав основания для этого, уволить сотрудника, имеющего временный контракт, по любой из следующих причин:</p> <p>[...]</p> <p>(3) если по состоянию здоровья сотрудник утратил способность не в состоянии продолжать выполнение своих обязанностей;</p> <p>[...]</p> <p>(5) если до назначения данного сотрудника он/она сделал/а какие-либо ложные или вводящие в заблуждение утверждения в своем заявлении о приеме на работу или скрыл/а какую-либо информацию, имеющую отношение к его/ее пригодности к службе, которая, если бы она была известна во время назначения, воспрепятствовала бы этому назначению; <u>если становятся известными факты, предшествующие назначению сотрудника и имеющие отношение к его или ее пригодности к службе, которые, если бы они были известны во время его или ее назначения, воспрепятствовали бы его или ее назначению.</u></p> <p>(6) если сотрудник самовольно прекращает службу;</p> <p>(7) (6) если такая мера отвечает интересам надлежащего управления Международным бюро</p>	<p>Подпункт (b)(3): Та же поправка, что и к положению 9.2(a)(2) в приложении I.</p> <p>Подпункт (b)(5): Та же поправка, что и к положению 9.2(a)(4) в приложении I.</p> <p>Подпункт (b)(6): Та же поправка, что и к положению 9.2(a)(5) в приложении I.</p> <p>Подпункты (b)(7) и (8) объединяются, чтобы исправить ошибку (и перенумеровываются</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	(8) при условии, что эта мера не оспаривается данным сотрудником.	и(8) при условии, что эта мера не оспаривается данным сотрудником.	соответствующим образом).
<p>Правило 9.3.1</p> <p>Самовольное прекращение службы временными сотрудниками</p>	<p>Содержащееся выше положение распространяется на временных сотрудников. Термин «самовольное прекращение службы» употребляется по отношению к временным сотрудникам, которые самовольно покинули свою должность.</p>	<p>Содержащееся выше положение распространяется на временных сотрудников. Термин «самовольное прекращение службы» употребляется по отношению к временным сотрудникам, которые самовольно покинули свою должность.</p>	<p>Поскольку положение 9.3 с внесенной в него поправкой применяется к временным сотрудникам, правило 9.3.1 становится излишним и, соответственно, исключается.</p>
<p>Правило 9.8.1</p> <p>Выходное пособие для временных сотрудников</p>	<p>[...]</p> <p>(с) Выходное пособие не выплачивается временному сотруднику, который:</p> <p>(1) увольняется по собственному желанию, кроме тех случаев, когда было подано заявление об увольнении по собственному желанию и была согласована дата прекращения службы;</p> <p>[...]</p> <p>(3) увольняется за неудовлетворительную службу;</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>с) Выходное пособие не выплачивается временному сотруднику, который:</p> <p>(1) увольняется по собственному желанию, кроме тех случаев, когда было подано заявление об увольнении по собственному желанию и была согласована дата прекращения службы;</p> <p>[...]</p> <p>(3) увольняется за неудовлетворительную <u>службу</u> работу или поведение;</p> <p>[...]</p>	<p>Пункт (с)(1): Та же поправка, что и к положению 9.8(a)(3)(i) в приложении I.</p> <p>В пункт (с)(3) вносится поправка, чтобы обеспечить согласованность с правилом 9.2.2(b)(4).</p>
<p>Правило 9.9.1</p> <p>Субсидия на репатриацию</p>	<p>Субсидия на репатриацию выплачивается на следующих условиях и в соответствии со следующими определениями:</p> <p>[...]</p> <p>(с) ни сотрудник, набранный на местной основе, ни сотрудник, самовольно прекращающий службу, ни сотрудник, место службы которого в момент прекращения службы находится на его/ее родине, не имеет права получить субсидию на репатриацию;</p> <p>[...]</p> <p>(к) несмотря на пункт (h) выше, сотрудники, находившиеся на службе Международного бюро</p>	<p>Субсидия на репатриацию выплачивается на следующих условиях и в соответствии со следующими определениями:</p> <p>[...]</p> <p>(с) ни сотрудник, набранный на местной основе, ни сотрудник, самовольно прекращающий службу, ни сотрудник, место службы <u>или место проживания</u> которого в момент прекращения службы находится на его/ее родине, не имеет права получить субсидию на репатриацию;</p> <p>[...]</p> <p>(к) несмотря на пункт (h) выше, сотрудники, находившиеся на службе Международного бюро</p>	<p>В пункт (с) вносится поправка, чтобы обеспечить согласованность с положением о персонале 9.9(a) с внесенными в него поправками в приложении I.</p> <p>Пункт (к) исключается, поскольку уже не осталось сотрудников категории специалистов и выше,</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>еще до 1 января 1981 г., сохраняют право на такую субсидию на репатриацию, которая пропорциональна числу лет и месяцев их службы, зачитываемой для целей этой субсидии, которые они уже накопили к этой дате, и они не обязаны представлять доказательства переезда; однако реализация любых дополнительных прав, накопленных после этой даты, оговаривается условиями, изложенными в пунктах (h) и (i) выше; [...]</p> <p>(l) [...]</p> <p>(m) [...]</p>	<p>еще до 1 января 1981 г., сохраняют право на такую субсидию на репатриацию, которая пропорциональна числу лет и месяцев их службы, зачитываемой для целей этой субсидии, которые они уже накопили к этой дате, и они не обязаны представлять доказательства переезда; однако реализация любых дополнительных прав, накопленных после этой даты, оговаривается условиями, изложенными в пунктах (h) и (i) выше; [...]</p> <p>(l) (k) [...]</p> <p>(m) (l) [...]</p>	<p>которые были назначены в ВОИС в качестве сотрудников категории специалистов до 1 января 1981 г.</p>
<p>Правило 10.1.2</p> <p>Процедура</p>	<p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p><u>(g) В исключительных обстоятельствах Генеральный директор или Директор ДУЛР (в зависимости от случая) может продлевать применимые сроки в соответствии с пунктами (a), (b) и (c) выше. В таком случае ответчик получает письменное уведомление.</u></p>	<p>Новый пункт (g) добавляется, чтобы позволить компетентной инстанции продлевать предельные сроки в исключительных обстоятельствах.</p>
<p>Правило 11.4.2(а)</p> <p>Административное урегулирование при оспаривании служебной аттестации</p>	<p>(а) Сотрудник, желающий оспорить свою служебную аттестацию на основании положения 4.20, подает свои возражения Директору ДУЛР в письменной форме в течение тридцати (30) календарных дней, начиная с даты принятия решения сотрудником, проводящим аттестацию. Директор ДУЛР рассматривает любые такие возражения и уведомляет сотрудника в письменной форме о мотивированном решении в течение тридцати (30) календарных дней, начиная с даты получения таких возражений. Когда вышестоящим должностным лицом или сотрудником, проводящим аттестацию, является Генеральный директор, рассмотрение соответствующего ходатайства осуществляется Генеральным директором. Если Директор ДУЛР и сотрудник приходят к согласию относительно возможности решения вопроса в рамках процедуры неформального урегулирования конфликта,</p>	<p>(а) Сотрудник, желающий оспорить свою служебную аттестацию на основании положения 4.20 правила 4.20.1 и правила 4.20.2, подает свои возражения Директору ДУЛР в письменной форме в течение тридцати (30) календарных дней, начиная с даты принятия решения сотрудником, проводящим аттестацию. Директор ДУЛР рассматривает любые такие возражения и уведомляет сотрудника в письменной форме о мотивированном решении в течение тридцати (30) календарных дней, начиная с даты получения <u>ответа на таких возражений</u> <u>такие возражения или любой запрошенной дополнительной информации</u>. Когда вышестоящим должностным лицом или сотрудником, проводящим аттестацию, является Генеральный директор, рассмотрение соответствующего ходатайства осуществляется Генеральным директором. Если Директор ДУЛР и сотрудник приходят к согласию относительно</p>	<p>Обновить перекрестную ссылку с учетом поправки к положению 4.20 (см. приложение I).</p> <p>Уточнить, что срок в 30 календарных дней начинается с даты получения ответа на возражения или любой запрошенной дополнительной информации.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	указанный срок может быть приостановлен на девяносто (90) календарных дней. После истечения периода приостановления возобновляется формальная процедура рассмотрения, если сотрудник не отзывает свои возражения в письменной форме.	возможности решения вопроса в рамках процедуры неформального урегулирования конфликта, указанный срок может быть приостановлен на девяносто (90) календарных дней. После истечения периода приостановления возобновляется формальная процедура рассмотрения, если сотрудник не отзывает свои возражения в письменной форме.	
<p>Правило 11.5.1</p> <p>Апелляционный совет</p>	<p>[...]</p> <p>(b) В состав Апелляционного совета входят:</p> <p>[...]</p> <p>(2) Два члена, назначаемые Генеральным директором из числа сотрудников Международного бюро.</p> <p>(3) Два члена, избираемые сотрудниками Международного бюро по процедуре, устанавливаемой Генеральным директором после консультации с Советом персонала.</p> <p>[...]</p> <p>(l) В деятельности Апелляционного совета предусмотрены два ежегодных перерыва с 24 декабря по 5 января в период каникул, а также с 1 июля по 15 августа в летний период. На время прекращения деятельности Апелляционного совета приостанавливаются сроки, установленные для процедур Апелляционного совета.</p>	<p>[...]</p> <p>(b) В состав Апелляционного совета входят:</p> <p>[...]</p> <p>(2) Два члена, назначаемые Генеральным директором из числа сотрудников Международного бюро.</p> <p>(3) Два члена, избираемые сотрудниками Международного бюро из числа сотрудников по процедуре, устанавливаемой Генеральным директором после консультации с Советом персонала.</p> <p>[...]</p> <p>(l) В деятельности Апелляционного совета предусмотрены два ежегодных перерыва с 24 декабря по 5 января в период каникул, а также с 15 июля по 15 августа в летний период. На время прекращения деятельности Апелляционного совета приостанавливаются сроки, установленные для процедур Апелляционного совета.</p>	<p>Пункт (b)(3): Вносится поправка, чтобы уточнить, что избираемые члены Апелляционного совета должны быть сотрудниками, как и в случае членов, назначаемых Генеральным директором.</p> <p>Пункт (l): Вносится поправка, чтобы сократить два перерыва в работе Апелляционного совета (с 13 и 46 дней до 12 и 32 дней, соответственно).</p>
<p>Правило 11.5.3</p> <p>Процедуры в Апелляционном совете</p>	<p>[...]</p> <p>(f) Генеральный директор располагает шестьюдесятью (60) календарными днями, начиная с даты получения Апелляционным советом соответствующей апелляции, для представления своего ответа, копия которого препровождается подателю апелляции.</p> <p>(g) Податель апелляции может представить</p>	<p>[...]</p> <p>(f) Генеральный директор располагает шестьюдесятью (60) календарными днями, начиная с даты получения Апелляционным советом соответствующей апелляции, для представления своего ответа, копия которого препровождается подателю апелляции.</p> <p>(g) Податель апелляции может представить</p>	<p>В пункты (f) и (g) вносятся поправки, чтобы срок для представления ответа, реплики и ответа на реплику начинался с даты получения соответствующего представления Генеральным директором или подателем апелляции, а не с даты получения Апелляционным советом.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>реплику в течение тридцати (30) календарных дней, начиная с даты получения Апелляционным советом ответа Генерального директора, копия которой препровождается Генеральному директору, который может представить ответ на реплику в течение тридцати (30) календарных дней, начиная с даты получения Апелляционным советом указанной реплики, копия которого, направляется подателю апелляции.</p> <p>[...]</p>	<p>реплику в течение тридцати (30) календарных дней, начиная с даты получения Апелляционным советом ответа Генерального директора, копия которой препровождается Генеральному директору, который может представить ответ на реплику в течение тридцати (30) календарных дней, начиная с даты получения Апелляционным советом указанной реплики, копия которого, направляется подателю апелляции.</p> <p>[...]</p>	
<p>Правило 12.2.2 Дата вступления в силу</p>	<p>Настоящие пересмотренные Положения и Правила вступают в силу 1 января 2013 г. и заменяют собой все соответствующие тексты, которые находились в силе до этой даты.</p>	<p>Правило 12.2.2 – Дата вступления в силу Настоящие пересмотренные Положения и Правила вступают в силу 1 января 2013 г. и заменяют собой все соответствующие тексты, которые находились в силе до этой даты.</p>	<p>Положение исключается, поскольку оно не соответствует тому, что главы X и XI вступили в силу в январе 2014 г., и тому, что в другие положения были также внесены поправки в период с января 2013 г. См. также предлагаемые поправки к положениям 12.4 и 12.5 в приложении I.</p>
<p>Правило 12.2.3 Аутентичность текстов Положений и Правил</p>	<p>Правило 12.2.3 – Аутентичность текстов Положений и Правил</p> <p>Тексты Положений о персонале и Правил о персонале на английском и французском языках являются в равной степени аутентичными. В случае коллизии между этими двумя вариантами рабочие документы Консультативной группы по Положениям о персонале и Правилам о персонале (сформированной в 2010 г. согласно служебной инструкции) предоставляются по запросу в распоряжение Международного бюро.</p>	<p>Правило 12.2.23 – Аутентичность текстов Положений и Правил</p> <p>Тексты Положений о персонале и Правил о персонале на английском и французском языках являются в равной степени аутентичными. В случае коллизии между <u>английским и французским текстами Положений и правил о персонале превалирует английский вариант.</u> этими двумя вариантами рабочие документы Консультативной группы по Положениям о персонале и Правилам о персонале (сформированной в 2010 г. согласно служебной инструкции) предоставляются по запросу в распоряжение Международного бюро</p>	<p>Уточнить, что будет происходить в случае коллизии между французским и английским текстами. Не все Положения и Правила являются результатом работы Консультативной группы. В случае конфликта первоначально составленный на английском языке вариант будет превалировать над французским вариантом.</p>
<p>Приложение II, статья 1 Оклады</p>	<p>(a) Устанавливается следующая шкала окладов для Генерального директора: [...] (b) Шкала окладов для сотрудников категорий директоров и выше размещается в Интранете ВОИС. (c) Шкала окладов для сотрудников категории специалистов размещается в Интранете ВОИС.</p>	<p>(a) Устанавливается следующая шкала окладов для Генерального директора: (b) Шкала окладов для Генерального директора и для сотрудников, назначаемых в категории директоров и выше, размещается в Интранете ВОИС. (c) Шкала окладов для сотрудников категории специалистов размещается в Интранете ВОИС.</p>	<p>Упорядочение. Избежать необходимости вносить поправки в Положения и правила о персонале каждый раз, когда пересматривается шкала окладов.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	(d) Шкалы окладов для сотрудников категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов размещаются в Интранете ВОИС.	(d) Шкалы окладов для сотрудников категории национальных сотрудников-специалистов и категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов размещаются в Интранете ВОИС.	
<p>Приложение VI</p> <p>Исчисление сроков для целей главы X и главы XI</p>		<p>Новый пункт (d)</p> <p><u>(d) Когда тот или иной срок приостанавливается, период приостановления не включаются в исчисление срока. Пример: Сотрудник подал апелляцию в Апелляционный совет. Ответ Генерального директора на апелляцию получен 15 декабря. Реплика должна обычно представляться в течение 30 календарных дней, то есть к 14 января следующего календарного года (правило 11.5.3(g)). Однако Апелляционный совет имеет ежегодный перерыв в праздничный сезон с 24 декабря по 4 января (12 календарных дней), и на время перерыва приостанавливаются все сроки для процедур в Апелляционном совете (правило 11.5.1(l)). В таком случае срок для представления реплики продлевается на 12 календарных дней (т.е. продолжительность перерыва), и реплика должна быть представлена к 26 января следующего календарного года. Если 26 января приходится на субботу, воскресенье или официальный праздничный день ВОИС, действует пункт (c) выше.</u></p>	<p>Новый пункт (d) добавляется, чтобы уточнить значение фразы «приостановление сроков», особенно с учетом правила о персонале 11.5.1(l).</p>

[Приложение III следует]

ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ И СООТВЕТСТВУЮЩИМ ПРИЛОЖЕНИЯМ, ВСТУПИВШИЕ В СИЛУ В ПЕРИОД МЕЖДУ 1 ИЮЛЯ 2014 Г. И 30 ИЮНЯ 2015 Г.

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Новое правило о персонале 4.9.4</p> <p>Списки резерва</p>		<p><u>(a) Кандидаты, рекомендованные Советом по назначениям, но не назначенные на должность Генеральным Директором, могут быть включены в список резерва.</u></p> <p><u>(b) Если в течение одного года с момента включения кандидата в список резерва та же должность или должность в том же классе с аналогичными обязанностями становится вакантной, на нее может быть назначен кандидат из резерва без проведения нового конкурса.</u></p> <p><u>(c) Условия и процедуры использования списков резерва определяются служебной инструкцией.</u></p> <p><u>(d) Настоящее правило не распространяется на наем временных сотрудников.</u></p>	<p>Дата вступления в силу: 1 ноября 2014 г.</p> <p>Новое правило, позволяющее кандидатам по итогам конкурсов ВОИС, которые рекомендуются Советом по назначениям, но не назначаются на должность Генеральным директором, быть включенными в список резерва.</p>
<p>Правило о персонале 6.2.2</p> <p>Отпуск по болезни и специальный отпуск в связи с продолжительной болезнью</p>	<p>(d) Отпуск по болезни при наличии оправдательного документа</p> <p>(1) За исключением тех случаев, когда получено разрешение Генерального директора, никому из сотрудников не предоставляется отпуск по болезни без оправдательного документа продолжительностью более трех рабочих дней подряд, так чтобы при этом не представлялась справка от практикующего врача, имеющего должную квалификацию, удостоверяющая, что данный сотрудник не в состоянии выполнять свои обязанности, и указывающая вероятную продолжительность его/ее отсутствия на службе. За исключением обстоятельств, неподконтрольных сотруднику, такая справка должна быть представлена не позднее конца четвертого рабочего дня после первоначального отсутствия</p>	<p>(d) Отпуск по болезни при наличии оправдательного документа</p> <p>(1) За исключением тех случаев, когда получено разрешение Генерального директора, никому из сотрудников не предоставляется отпуск по болезни без оправдательного документа продолжительностью более трех рабочих дней подряд, так чтобы при этом не представлялась справка от практикующего врача, имеющего должную квалификацию, удостоверяющая, что данный сотрудник не в состоянии выполнять свои обязанности, и указывающая вероятную продолжительность его/ее отсутствия на службе. За исключением обстоятельств, неподконтрольных сотруднику, такая справка должна быть представлена не позднее конца четвертого рабочего дня после первоначального отсутствия</p>	<p>Дата вступления в силу: 1 января 2015 г.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>этого сотрудника на службе.</p> <p>(е) Длительный отпуск по болезни и специальный отпуск в связи с длительной болезнью [...]</p> <p>(2) Сотрудники, которые, как предусмотрено в пункте (b) выше, находятся в отпуске по болезни с сохранением половины содержания после исчерпания своего отпуска по болезни с сохранением полного содержания и которые не могут продолжать получать полное содержание путем комбинирования отпуска по болезни с сохранением половины содержания и накопленного ежегодного отпуска или работы по полдня, получают половину своего чистого оклада и корректива по месту службы, где он применим. Кроме того, в соответствующих случаях они получают в полном размере надбавку на иждивенцев, надбавку за знание языков, субсидию на образование, субсидию при назначении на службу, субсидию на аренду жилья и надбавку для нерезидентов. [...]</p> <p>(i) Если во время ежегодного отпуска или отпуска на родину имеет место заболевание, которое длится более трех рабочих дней подряд, может быть выдано разрешение засчитать эти дни как отпуск по болезни при условии представления соответствующей медицинской справки или других удовлетворительных доказательств. В таких случаях сам сотрудник должен подать просьбу относительно отпуска по болезни вместе с медицинской справкой или другими подтверждающими документами как можно скорее и в любом случае немедленно после выхода на работу. [...]</p>	<p>этого сотрудника на службе.</p> <p>(е) Длительный отпуск по болезни и специальный отпуск в связи с длительной болезнью [...]</p> <p>(2) Сотрудники, которые, как предусмотрено в пункте (b) выше, находятся в отпуске по болезни с сохранением половины содержания после исчерпания своего отпуска по болезни с сохранением полного содержания и которые не могут продолжать получать полное содержание путем комбинирования отпуска по болезни с сохранением половины содержания и накопленного ежегодного отпуска или работы по полдня, получают половину своего чистого оклада и корректива по месту службы, где он применим. Кроме того, в соответствующих случаях они получают в полном размере надбавку на иждивенцев, надбавку за знание языков, субсидию на образование, субсидию при назначении на службу, субсидию на аренду жилья и <u>надбавку за мобильность и работу в трудных условиях</u> надбавку для нерезидентов. [...]</p> <p>(i) Если во время ежегодного отпуска или отпуска на родину имеет место заболевание, которое длится более трех рабочих дней подряд, может быть выдано разрешение засчитать эти дни как отпуск по болезни при условии представления соответствующей медицинской справки или других удовлетворительных доказательств. В таких случаях сам сотрудник должен подать просьбу относительно отпуска по болезни вместе с медицинской справкой или другими подтверждающими документами как можно скорее и в любом случае немедленно после выхода на работу. [...]</p>	<p>Редакционная поправка. В пункт (е)(2) была внесена поправка, чтобы включить ссылку на надбавку за мобильность и работу в трудных условиях и исключить ссылку на надбавку для нерезидентов, которая более не применяется ни к каким сотрудникам ВОИС.</p> <p>В пункт (i) была внесена поправка, чтобы исключить ссылку на «другие удовлетворительные доказательства» и «другие подтверждающие документы», поскольку в таких обстоятельствах сотрудник обязан представить медицинскую справку от практикующего врача, имеющего должную квалификацию.</p>

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки																				
<p>Приложение I</p> <p>Глоссарий</p> <p>Статья 2 – Глоссарий</p>	<p>(a) Указанным ниже терминам даются определения:</p> <p>[...]</p> <p>(11) «Супруга/супруг» означает лицо, с которым сотрудник состоит в браке, гражданских супружеских отношениях или в однополых партнерских отношениях, юридически признанных согласно законам страны, гражданином которой является данный сотрудник. Если сотрудник является гражданином более чем одной страны, его гражданство определяется в соответствии с Положениями о персонале и Правилами о персонале.</p>	<p>(a) Указанным ниже терминам даются определения:</p> <p>[...]</p> <p>(11) (7) «Супруга/супруг» означает лицо, с которым сотрудник состоит в браке, гражданских супружеских отношениях или в однополых партнерских отношениях, юридически признанных согласно правовым нормам компетентного органа, зарегистрировавшего брак или партнерские отношения. законам страны, гражданином которой является данный сотрудник. Если сотрудник является гражданином более чем одной страны, его гражданство определяется в соответствии с Положениями о персонале и Правилами о персонале.</p>	<p>Дата вступления в силу: 1 ноября 2014 г.</p> <p>Статья 2(a)(11) была исправлена, чтобы определять семейное положение сотрудника ссылкой на правовые нормы компетентного органа, зарегистрировавшего брак или партнерские отношения, а не ссылкой на законы страны гражданства сотрудника.</p>																				
<p>Приложение II</p> <p>Оклады и надбавки</p> <p>Статья 1(a) - Оклады</p>	<p>(a) Устанавливается следующая шкала окладов для Генерального директора:</p> <p>Шкала, действующая с 1 января 2014 г.</p> <p>(годовые суммы в долл. США)</p> <table border="1" data-bbox="421 1011 864 1193"> <thead> <tr> <th colspan="2">Класс</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>П 358 936</td> </tr> <tr> <td>ГД</td> <td>В 233 337</td> </tr> <tr> <td></td> <td>И 176 836</td> </tr> <tr> <td></td> <td>О 157 262</td> </tr> </tbody> </table>	Класс			П 358 936	ГД	В 233 337		И 176 836		О 157 262	<p>(b) Устанавливается следующая шкала окладов для Генерального директора:</p> <p>Шкала, действующая с 1 января 2014 2015 г.</p> <p>(годовые суммы в долл. США)</p> <table border="1" data-bbox="976 1011 1514 1193"> <thead> <tr> <th colspan="2">Класс</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>П 358 936</td> </tr> <tr> <td>ГД</td> <td>В 233 337 235 696</td> </tr> <tr> <td></td> <td>И 176 836 178 624</td> </tr> <tr> <td></td> <td>О 157 262 158 852</td> </tr> </tbody> </table>	Класс			П 358 936	ГД	В 233 337 235 696		И 176 836 178 624		О 157 262 158 852	<p>Дата вступления в силу: 1 января 2015 г.</p> <p>В статью 1(a) была внесена поправка, чтобы обновить шкалу окладов для Генерального директора в соответствии с резолюцией 69/251 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций.</p>
Класс																							
	П 358 936																						
ГД	В 233 337																						
	И 176 836																						
	О 157 262																						
Класс																							
	П 358 936																						
ГД	В 233 337 235 696																						
	И 176 836 178 624																						
	О 157 262 158 852																						
<p>Приложение IV</p> <p>Правила процедуры советов по назначениям</p> <p>Статья 3(g) – Порядок работы</p>	<p>(g) Совет представляет свои рекомендации Генеральному директору в виде письменного доклада, проект которого должен подготовить секретарь. Доклад должен быть подписан Председателем и каждым из членов Совета. Насколько это позволяет качество поданных заявлений, Совет составляет список отобранных имен в порядке предпочтений и излагает причины</p>	<p>(g) Совет представляет свои рекомендации Генеральному директору в виде письменного доклада, проект которого должен подготовить секретарь. Доклад должен быть подписан Председателем и каждым из членов Совета. Насколько это позволяет качество поданных заявлений, Совет составляет список отобранных имен рекомендованных кандидатов в порядке</p>	<p>Дата вступления в силу: 1 ноября 2014 г.</p> <p>В статью 3(g) внесена поправка, чтобы обеспечить соответствие с новым правилом 4.9.4.</p>																				

Положение/ правило	Существующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	таких предпочтений.	предпочтений <u>с указанием причин</u> и излагает причины таких <u>рекомендаций</u> предпочтений.	

[Конец приложения III и документа]