



WO/CC/83/1
ОРИГИНАЛ: АНГЛИЙСКИЙ
ДАТА: 10 ИЮНЯ 2024 ГОДА

Координационный комитет ВОИС

**Восемьдесят третья (55-я очередная) сессия
Женева, 9–17 июля 2024 года**

ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ И ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ

Документ подготовлен Генеральным директором

СОДЕРЖАНИЕ

Разделы документа WO/CC/83/1

- I. Введение
- II. Поправки к положениям о персонале (для утверждения)
- III. Поправки к правилам о персонале (для уведомления)

Приложения

- Приложение I Предлагаемые поправки к положениям о персонале
- Приложение II Поправки к правилам о персонале

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Поправки к положениям о персонале и к правилам о персонале представляются Координационному комитету ВОИС для утверждения и в порядке уведомления, соответственно.
2. Эти поправки представляются в рамках дальнейшего пересмотра Положений и правил о персонале, позволяющего 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.

II. ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ О ПЕРСОНАЛЕ (ДЛЯ УТВЕРЖДЕНИЯ)

3. Предлагаемые поправки к положениям о персонале вместе с пояснительными замечаниями содержатся в приложении I. Кроме того, наиболее важные поправки разъясняются ниже.

Положение 3.22 – Представление требований и возмещение переплат

4. Согласно действующему положению возмещение переплат, произведенных в адрес сотрудника, должно осуществляться в течение периода, не превышающего 12 месяцев. Однако если сумма, подлежащая взысканию, является значительной, то 12-месячный период может стать для этого сотрудника необоснованно большим финансовым бременем. Следовательно, предлагается, чтобы Генеральный директор мог в исключительных обстоятельствах утверждать взыскание в течение более длительного периода.

Положение 4.17 – Срочные контракты

5. Положение о срочных контрактах с ограниченным общим сроком было введено в октябре 2021 года¹. Это положение предусматривает, что такие ограниченные по времени назначения не подлежат продлению по истечении общего срока и не могут быть преобразованы в непрерывный контракт.
6. На основе анализа и опыта, полученного в ходе внедрения, отмечается, что применительно к определенным функциям может возникнуть необходимость продления ограниченного по продолжительности срочного контракта после истечения его общего срока действия для поддержки достижения результатов и завершения соответствующей работы. Такое продление можно будет произвести только один раз, чтобы избежать значительных сбоев в операционной деятельности, и оно будет подлежать одобрению Генеральным директором.

Положение 9.7 – Уведомление об увольнении

7. Предлагается сократить срок уведомления, требующийся для расторжения непрерывного контракта в результате проступка, с трех месяцев до одного.
8. Следует проводить различие между сроком уведомления, требующимся для расторжения контракта ввиду проступка (то есть для увольнения или увольнения в дисциплинарном порядке), с одной стороны и ввиду недисциплинарных обстоятельств с

¹ См. [WO/CC/80/3](#), «Поправки к Положениям и правилам о персонале».

другой стороны. Представляется разумным уведомлять сотрудников, увольняемых за проступок, за один месяц до прекращения их службы или выплачивать *вместо* этого компенсацию за несоблюдение срока уведомления, а не за три месяца, как это установлено в настоящее время в отношении сотрудников с непрерывным контрактом.

9. Такой подход также согласуется с тем, что в случае увольнения в дисциплинарном порядке за совершение серьезного проступка положения о сроках уведомления не применяются, что отражает постепенное сокращение пособий в зависимости от серьезности проступка и соответствующей применяемой дисциплинарной меры.

10. Срок уведомления в один месяц уже применяется в случаях увольнения Международной организацией труда и Всемирной организацией здравоохранения.

Прочие поправки

11. В приложении I также приводится информация о других предлагаемых поправках, которые по своему характеру не являются такими же значимыми или призваны исключить устаревшие положения.

Положение 8.1 – Совет персонала
Положение 12.5 – Переходные меры

III. ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ (ДЛЯ УВЕДОМЛЕНИЯ)

12. Поправки к правилам о персонале, которые вступили в силу 1 мая 2024 года, вместе с пояснительными замечаниями содержатся в приложении II. Кроме того, наиболее важные поправки разъясняются ниже.

Правило 6.2.3 – Отпуск по беременности и родам

Правило 6.2.4 – Отпуск для отца

Правило 6.2.5 – Отпуск в связи с усыновлением/удочерением ребенка

13. Данные три правила были заменены одним правилом «Родительский отпуск» для реализации решения Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) «заменить действующие положения об отпуске по беременности и родам, отпуске для отца и отпуске в связи с усыновлением/удочерением положением о предоставлении родительского отпуска продолжительностью 16 недель всем родителям» и «предусмотреть предоставление биологическим матерям дополнительного отпуска продолжительностью 10 недель для удовлетворения их особых потребностей до и после родов»².

14. Данное изменение не касается сотрудников со срочными и непрерывными контрактами, которые стали родителями, не родив ребенка, поскольку с июня 2021 года им уже предоставляется родительский отпуск продолжительностью 16 недель. Применительно к родившим ребенка родителям эта поправка означает увеличение срока родительского отпуска на две недели (с 24 до 26 недель). Эти две дополнительные недели были предоставлены с обратной силой сотрудницам, родившим ребенка 1 августа 2023 года или позднее.

² См. доклад КМГС за 2022 год, документ [A/77/30](#), пункт 92.

Прочие поправки

15. В приложении II также приводится информация о других, менее значимых по характеру поправках, внесенных в следующее правило:

Правило 6.2.7 – Охрана здоровья и страхование временных сотрудников

16. *Координационному комитету ВОИС предлагается:*

(i) утвердить поправки к положениям о персонале, изложенные в приложении I к документу WO/CC/83/1; и

(ii) принять к сведению поправки к правилам о персонале, изложенные в приложении II к документу WO/CC/83/1.

[Приложения следуют]

ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ О ПЕРСОНАЛЕ

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/Описание поправки
<p>Положение 3.22</p> <p>Представление требований и возмещение переплат</p>	<p>[...]</p> <p>(b) Международное бюро имеет право на полное возмещение любой необоснованной выплаты. Однако, за исключением случаев, когда переплата связана с представлением сотрудником ошибочной или ложной информации, по истечении двух лет с даты переплаты право Международного бюро на ее возмещение утрачивается. Возмещение осуществляется путем вычетов из платежей, причитающихся сотруднику, в течение периода, не превышающего 12 месяцев.</p>	<p>[...]</p> <p>(b) Международное бюро имеет право на полное возмещение любой необоснованной выплаты. Однако, за исключением случаев, когда переплата связана с представлением сотрудником ошибочной или ложной информации, по истечении двух лет с даты переплаты право Международного бюро на ее возмещение утрачивается. Возмещение осуществляется путем вычетов из платежей, причитающихся сотруднику, в течение периода, не превышающего 12 месяцев, <u>или, в исключительных обстоятельствах, более длительного периода с разрешения Генерального директора.</u></p>	<p>В тех случаях, когда подлежащая возмещению сумма велика, период взыскания переплаты продолжительностью 12 месяцев может стать для сотрудника необоснованно большим финансовым бременем.</p> <p>Следовательно, предлагается, чтобы Генеральный директор мог в исключительных обстоятельствах утверждать взыскание в течение более длительного периода.</p>
<p>Положение 4.17</p> <p>Срочные контракты</p>	<p>[...]</p> <p>(d) Срочные контракты для назначения на конкретные должности, определенные Генеральным директором, могут заключаться на ограниченный общий срок без возможности продления по истечении этого срока и без возможности преобразования в непрерывный контракт.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>(d) Срочные контракты для назначения на конкретные должности, определенные Генеральным директором, могут заключаться на ограниченный общий срок без возможности продления по истечении этого срока и без возможности преобразования в непрерывный контракт. <u>Несмотря на сказанное выше, такое срочное назначение с ограниченным общим сроком может быть продлено один раз по его истечении в тех случаях, когда, по мнению Генерального директора, это оправдано во избежание значительных сбоев в операционной деятельности.</u></p> <p>[...]</p>	<p>На основе анализа и опыта, полученного в ходе внедрения, отмечается, что применительно к определенным функциям может возникнуть необходимость продления ограниченного по продолжительности срочного контракта по истечении его общего срока действия для поддержки достижения результатов и завершения соответствующей работы. Такое продление можно будет произвести только один раз, чтобы избежать значительных сбоев в операционной деятельности, и оно будет подлежать одобрению Генеральным директором.</p>
<p>Положение 8.1</p> <p>Совет персонала</p>	<p>Совет персонала</p> <p>Сотрудники имеют право образовывать ассоциации. Представителем интересов сотрудников перед Генеральным директором и его</p>	<p><u>Взаимоотношения администрации и</u> Совет персонала</p> <p>Сотрудники имеют право образовывать ассоциации. Представителем интересов сотрудников перед Генеральным директором и его</p>	<p>Текущее название данного положения не совсем верно описывает суть положения, которое касается не только права сотрудников избирать Совет персонала, но и права сотрудников образовывать ассоциации.</p>

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/Описание поправки
	<p>представителями является избранный сотрудниками Совет персонала.</p>	<p>представителями является избранный сотрудниками Совет персонала.</p>	<p>Предлагается привести название данного положения в соответствие с названием аналогичных положений в положениях и правилах о персонале других организаций общей системы Организации Объединенных Наций (например, Международной организации труда, Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, Секретариата Организации Объединенных Наций, Всемирной организации здравоохранения).</p>
<p>Положение 9.7 Уведомление об увольнении</p>	<p>(a) В случае расторжения контракта в соответствии с положением 9.2 или 9.4 сотруднику вручается уведомление, предусмотренное в письме о назначении или контракте, и выплачивается выходное пособие, предусмотренное Положениями и правилами о персонале.</p> <p>(b) При расторжении непрерывного контракта сотрудник получает письменное уведомление об увольнении не менее чем за три месяца.</p> <p>(c) При расторжении срочного контракта сотрудник получает письменное уведомление об увольнении не менее чем за тридцать дней или в срок, указанный в письме о назначении.</p> <p>(d) Генеральный директор вправе утвердить увольнение сотрудника с несоблюдением срока уведомления при условии выплаты сотруднику компенсации, рассчитываемой на основе оклада и надбавок, причитающихся сотруднику за период срока уведомления.</p> <p>(e) Несмотря на пункт (a) выше, в случае увольнения в дисциплинарном порядке положения о сроке уведомления и выплате компенсации за несоблюдение срока уведомления не применяются.</p>	<p>(a) В случае расторжения контракта в соответствии с положением 9.2 или 9.4 сотруднику вручается уведомление, предусмотренное в письме о назначении или контракте, и выплачивается выходное пособие, предусмотренное Положениями и правилами о персонале.</p> <p>(b) При расторжении непрерывного контракта сотрудник получает письменное уведомление об увольнении не менее чем за три месяца.</p> <p>(c) При расторжении срочного контракта сотрудник получает письменное уведомление об увольнении не менее чем за тридцать дней или в срок, указанный в письме о назначении.</p> <p>(d) Генеральный директор вправе утвердить увольнение сотрудника с несоблюдением срока уведомления при условии выплаты сотруднику компенсации, рассчитываемой на основе оклада и надбавок, причитающихся сотруднику за период срока уведомления.</p> <p>(e) Несмотря на пункт (a) выше, в случае увольнения срок уведомления и срок, за который выплачивается компенсация за несоблюдение срока уведомления, составляют один месяц, а в случае увольнения в дисциплинарном порядке какие-либо сроки в дисциплинарном порядке положения о сроке уведомления и выплате</p>	<p>Следует проводить различие между сроком уведомления, требующимся для расторжения контракта ввиду проступка (то есть для увольнения или увольнения в дисциплинарном порядке), с одной стороны и ввиду недисциплинарных обстоятельств с другой стороны.</p> <p>Разумно уведомлять сотрудников, увольняемых за проступок, за один месяц до прекращения их службы или выплачивать <i>вместо</i> этого компенсацию за несоблюдение срока уведомления, а не за три месяца, как это установлено в настоящее время в отношении сотрудников с непрерывным контрактом. Такой подход также согласуется с тем, что в случае увольнения в дисциплинарном порядке за совершение серьезного проступка положения о сроках уведомления не применяются, что отражает постепенное сокращение пособий в зависимости от серьезности проступка и соответствующей применяемой дисциплинарной меры.</p> <p>Срок уведомления в один месяц уже применяется в случаях увольнения Международной организацией труда и Всемирной организацией здравоохранения.</p>

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/Описание поправки
		компенсации за несоблюдение срока уведомления не применяются.	
<p>Положение 12.5 Переходные меры</p>	<p>[...]</p> <p>Субсидия на образование (b) Несмотря на положение 3.14(a), сотрудники, имеющие срочные или непрерывные контракты в Международном бюро перед 1 января 2016 года и проживающие, но не работающие в то время на родине, которые получают субсидию на образование в отношении расходов, понесенных вплоть до 31 декабря 2016 года включительно, продолжают получать субсидию на образование до тех пор, пока ребенок-иждивенец не завершит этап образования в учебном заведении, в котором он числился по состоянию на 31 декабря 2016 года, при условии соблюдения всех других установленных требований. Для целей настоящего положения под курсом обучения понимается курс начального или среднего образования или курс образования по окончании средней школы.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>Субсидия на образование (b) Несмотря на положение 3.14(a), сотрудники, имеющие срочные или непрерывные контракты в Международном бюро перед 1 января 2016 года и проживающие, но не работающие в то время на родине, которые получают субсидию на образование в отношении расходов, понесенных вплоть до 31 декабря 2016 года включительно, продолжают получать субсидию на образование до тех пор, пока ребенок-иждивенец не завершит этап образования в учебном заведении, в котором он числился по состоянию на 31 декабря 2016 года, при условии соблюдения всех других установленных требований. Для целей настоящего положения под курсом обучения понимается курс начального или среднего образования или курс образования по окончании средней школы.</p> <p>[...]</p>	<p>Более нет сотрудников, которые имели бы право воспользоваться данной переходной мерой в отношении субсидии на образование.</p>

[Приложение II следует]

ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ
ВСТУПЛЕНИЕ В СИЛУ: 1 МАЯ 2024 ГОДА

Положение	Существующий текст	Новый текст	Цель/Описание поправки
<p>Правило 6.2.3</p> <p>Отпуск по беременности и родам</p>	<p>Правило 6.2.3 – Отпуск по беременности и родам</p> <p>(а) Сотрудницы имеют право на отпуске по беременности и родам, который предоставляется в общей сложности на 16 недель на следующих условиях:</p> <p>(1) дородовой отпуск начинается не ранее шести и не позднее двух недель до ожидаемой даты родов при условии предоставления медицинской справки с указанием ожидаемой даты родов;</p> <p>(2) сотрудница не обязана работать в течение 10 недель после даты рождения ребенка;</p> <p>(3) сотрудница имеет право на отпуск по беременности с сохранением полного содержания на весь период отсутствия на службе в соответствии с подпунктами (1) и (2) выше.</p> <p>(b) Любое расхождение между ожидаемой и фактической датой родов не влияет на право сотрудницы на сохранение полного содержания вплоть до фактической даты родов.</p> <p>(c) Период отпуска по беременности и родам засчитывается при начислении ежегодного отпуска.</p> <p>(d) Сотрудницы, возвращающиеся к исполнению служебных обязанностей после отпуска по беременности и родам, могут отсутствовать на службе в течение двух часов в день для грудного кормления новорожденного ребенка до достижения им возраста 12 месяцев. Право на послеродовой отпуск устанавливается Генеральным директором.</p>	<p>Правило 6.2.3 – <u>Родительский</u> Отпуск-не беременности и родам</p> <p><u>(а) В соответствии с условиями, определенными Генеральным директором, сотрудникам предоставляются:</u></p> <p><u>(1) шестнадцать недель родительского отпуска с сохранением полного содержания в случае рождения или усыновления/удочерения ребенка;</u></p> <p><u>(2) дополнительный дородовой и послеродовой отпуск продолжительностью 10 недель с сохранением полного содержания для родителя, родившего ребенка, в результате чего общая продолжительность родительского отпуска составит 26 недель.</u></p> <p><u>(b) Сотрудники могут воспользоваться 16-недельным родительским отпуском, упомянутым в пункте (а) (1) выше, в течение года после даты рождения или усыновления/удочерения ребенка при условии, что отпуск будет полностью использован в течение этого года.</u></p> <p>(а) Сотрудницы имеют право на отпуске по беременности и родам, который предоставляется в общей сложности на 16 недель на следующих условиях:</p> <p>(1) дородовой отпуск начинается не ранее шести и не позднее двух недель до ожидаемой даты родов при условии предоставления</p>	<p>Правила в отношении отпуска по беременности и родам, отпуска для отца и отпуска в связи с усыновлением/удочерением ребенка были заменены одним правилом «Родительский отпуск», чтобы реализовать решение КМГС, содержащееся в ее ежегодном отчете за 2022 год (A/77/30), «заменить действующие положения об отпуске по беременности и родам, отпуске для отца и отпуске в связи с усыновлением/удочерением положением о предоставлении родительского отпуска продолжительностью 16 недель всем родителям» и «предусмотреть предоставление биологическим матерям дополнительного отпуска продолжительностью 10 недель для удовлетворения их особых потребностей до и после родов».</p> <p>Было принято к сведению, что, рассмотрев ежегодный доклад КМГС за 2022 год, Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций «с удовлетворением отме[тила] создание новой системы родительских отпусков, проси[ла] Генерального секретаря ввести в действие эту систему в Секретариате Организации Объединенных Наций в порядке исключения на 2023 год, задействуя имеющиеся ресурсы, и рекоменд[овала] административным руководителям других организаций общей системы последовать такой практике» (см. резолуцию 77/256 от 5 января 2023 года на тему «Общая система Организации Объединенных Наций»).</p>

Положение	Существующий текст	Новый текст	Цель/Описание поправки
		<p>медицинской справки с указанием ожидаемой даты родов;</p> <p>(2) — сотрудница не обязана работать в течение 10 недель после даты рождения ребенка;</p> <p>(3) — сотрудница имеет право на отпуск по беременности с сохранением полного содержания на весь период отсутствия на службе в соответствии с подпунктами (1) и (2) выше.</p> <p>(b) — Любое расхождение между ожидаемой и фактической датой родов не влияет на право сотрудницы на сохранение полного содержания вплоть до фактической даты родов.</p> <p>(c) Период родительского отпуска по беременности и родам засчитывается при начислении ежегодного отпуска.</p> <p>(d) <u>По возвращении к исполнению служебных обязанностей</u> Сотрудницы, возвращающиеся к исполнению служебных обязанностей после отпуска по беременности и родам родившие ребенка, могут отсутствовать на службе в течение двух часов в день для грудного кормления новорожденного ребенка до достижения им возраста 12 месяцев. Право на послеродовой отпуск устанавливается Генеральным директором.</p>	<p>Данная поправка не вносит никаких изменений для сотрудников со срочными и непрерывными контрактами, которые стали родителями, не родив ребенка, поскольку с июня 2021 года им уже предоставляется родительский отпуск продолжительностью 16 недель. Применительно к родившим ребенка родителям эта поправка означает увеличение срока родительского отпуска на две недели (с 24 до 26 недель). Эти две дополнительные недели были предоставлены с обратной силой сотрудницам, родившим ребенка 1 августа 2023 года или позднее.</p>
<p>Правило 6.2.4</p> <p>Отпуск для отца</p>	<p>Правило 6.2.4 – Отпуск для отца</p> <p>(a) С учетом условий, определенных Генеральным директором, сотрудники-мужчины имеют право на отпуск для отца.</p> <p>(b) Данный отпуск предоставляется на общий срок до восьми недель.</p> <p>(c) Данный отпуск предоставляется единым сроком или частями в течение первого года после</p>	<p>Правило 6.2.4 — Отпуск для отца</p> <p>(a) — С учетом условий, определенных Генеральным директором, сотрудники-мужчины имеют право на отпуск для отца.</p> <p>(b) — Данный отпуск предоставляется на общий срок до восьми недель.</p> <p>(c) — Данный отпуск предоставляется единым сроком или частями в течение первого года после</p>	<p>См. выше.</p>

Положение	Существующий текст	Новый текст	Цель/Описание поправки
	<p>рождения ребенка при условии, что отпуск будет полностью использован в течение этого года.</p> <p>(d) Отпуск для отца предоставляется с сохранением полного содержания в течение всего периода его отсутствия на службе.</p>	<p>рождения ребенка при условии, что отпуск будет полностью использован в течение этого года.</p> <p>(d) Отпуск для отца предоставляется с сохранением полного содержания в течение всего периода его отсутствия на службе.</p>	
<p>Правило 6.2.5</p> <p>Отпуск в связи с усыновлением/удочерением ребенка</p>	<p>Правило 6.2.5 – Отпуск в связи с усыновлением/удочерением ребенка</p> <p>С учетом условий, определенных Генеральным директором, сотрудники имеют право на отпуск в связи с усыновлением/удочерением ребенка сроком до восьми недель, который предоставляется на основании документов об усыновлении/удочерении.</p>	<p>Правило 6.2.5 – Отпуск в связи с усыновлением/удочерением ребенка</p> <p>С учетом условий, определенных Генеральным директором, сотрудники имеют право на отпуск в связи с усыновлением/удочерением ребенка сроком до восьми недель, который предоставляется на основании документов об усыновлении/удочерении.</p>	<p>См. выше.</p>
<p>Правило 6.2.7</p> <p>Охрана здоровья и страхование временных сотрудников</p>	<p>[...]</p> <p>(d) Правило 6.2.3 «Отпуск по беременности и родам» применяется к временным сотрудницам с учетом следующего:</p> <p>если отпуск по беременности и родам начинается до даты истечения срока действия временного контракта, контракт временной сотрудницы в порядке исключения продлевается с целью предоставить ей возможность использовать оставшуюся часть полагающегося отпуска по беременности и родам. Права на ежегодный отпуск и отпуск по болезни в период продления контракта не накапливаются.</p> <p>(e) Правило 6.2.4 «Отпуск для отца» применяется к временным сотрудникам с учетом следующего:</p> <p>временные сотрудники, имеющие 12 месяцев непрерывного стажа службы, получают отпуск в связи с рождением ребенка сроком восемь недель. В случае шести и более месяцев непрерывной службы срок отпуска</p>	<p>[...]</p> <p>d) <u>Родительский отпуск предоставляется временным сотрудницам в соответствии с условиями, определенными Генеральным директором.</u> Правило 6.2.3 «Отпуск по беременности и родам» применяется к временным сотрудницам с учетом следующего:</p> <p>если отпуск по беременности и родам начинается до даты истечения срока действия временного контракта, контракт временной сотрудницы в порядке исключения продлевается с целью предоставить ей возможность использовать оставшуюся часть полагающегося отпуска по беременности и родам. Права на ежегодный отпуск и отпуск по болезни в период продления контракта не накапливаются.</p> <p>(e) Правило 6.2.4 «Отпуск для отца» применяется к временным сотрудникам с учетом следующего:</p> <p>временные сотрудники, имеющие 12 месяцев непрерывного стажа службы, получают отпуск в связи с рождением ребенка сроком восемь</p>	<p>Право временных сотрудников на родительский отпуск определено в Руководстве по ЛР ВОИС.</p> <p>Срок такого отпуска был увеличен с 1 мая 2024 года. Соответствующее право временных сотрудников с непрерывным стажем службы не менее 12 месяцев на дату рождения или прибытия ребенка в случае усыновления/удочерения теперь приведено в соответствие с правом сотрудников со срочными и непрерывными контрактами.</p>

Положение	Существующий текст	Новый текст	Цель/Описание поправки
	<p>устанавливается пропорционально сроку службы.</p> <p>(f) Правило 6.2.5 «Отпуск в связи с усыновлением/удочерением ребенка» применяется к временным сотрудникам с учетом следующего:</p> <p>временные сотрудники, имеющие 12 месяцев непрерывного стажа службы, получают отпуск в связи с усыновлением/удочерением сроком восемь недель. В случае шести и более месяцев непрерывной службы срок отпуска устанавливается пропорционально сроку службы.</p> <p>(g) [...]</p>	<p>недель. В случае шести и более месяцев непрерывной службы срок отпуска устанавливается пропорционально сроку службы.</p> <p>(f) — Правило 6.2.5 «Отпуск в связи с усыновлением/удочерением ребенка» применяется к временным сотрудникам с учетом следующего:</p> <p>временные сотрудники, имеющие 12 месяцев непрерывного стажа службы, получают отпуск в связи с усыновлением/удочерением сроком восемь недель. В случае шести и более месяцев непрерывной службы срок отпуска устанавливается пропорционально сроку службы.</p> <p>(e) (g) [...]</p>	

[Конец приложения II и документа]