

Координационный комитет ВОИС

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

ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ И ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ

Документ подготовлен Генеральным директором

СОДЕРЖАНИЕ

Разделы документа WO/CC/73/3

- I. Введение
- II. Поправки, связанные с пересмотром пакета вознаграждения общей системы ООН для сотрудников категории специалистов и выше
 - a. Поправки к Положениям о персонале (для утверждения) и к Правилам о персонале (в порядке уведомления), вступающие в силу 1 января 2017 г.
 - b. Поправки к Положениям о персонале (для утверждения) и к Правилам о персонале, а также к соответствующим приложениям (в порядке уведомления), вступающие в силу 1 января 2017 г. или позднее
 - c. Поправки к Положениям о персонале (для утверждения) и к Правилам о персонале, а также к соответствующим приложениям (в порядке уведомления), вступающие в силу с 2017–2018 учебного года.
- III. Поправки к главам X и XI Положений и правил о персонале, вступающие в силу 1 января 2017 г.
 - a. Поправки к Положениям о персонале (для утверждения)
 - b. Поправки к Правилам о персонале (в порядке уведомления)
- IV. Прочие поправки к Положениям и правилам о персонале, вступающие в силу 1 января 2017 г.
 - a. Прочие поправки к Положениям о персонале (для утверждения)
 - b. Прочие поправки к Правилам о персонале и соответствующим приложениям (в порядке уведомления или для утверждения)
- V. Поправки к Правилам о персонале, вступившие в силу в период с 1 июля 2015 г. по 30 июня 2016 г. (в порядке уведомления)
- VI. Прочие вопросы, касающиеся Положений и правил о персонале
 - a. Положение о персонале 3.14(f) о субсидии на образование: сохранение или удаление
 - b. Правило о персонале 4.9.4 о резервных списках: пересмотр срока

Приложения

- | | |
|---------------|---|
| Приложение I | Резолюция 70/244 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций |
| Приложение II | Пакет вознаграждения. Поправки к Положениям о персонале, вступающие в силу 1 января 2017 г. |

Приложение III	Пакет вознаграждения. Поправки к Правилам о персонале, вступающие в силу 1 января 2017 г.
Приложение IV	Пакет вознаграждения. Поправки к Положениям о персонале, вступающие в силу 1 января 2017 г. или позднее
Приложение V	Пакет вознаграждения. Поправки к Правилам о персонале и соответствующим приложениям, вступающие в силу 1 января 2017 г. или позднее
Приложение VI	Пакет вознаграждения. Поправки к Положениям о персонале, вступающие в силу начиная с 2017–2018 учебного года
Приложение VII	Пакет вознаграждения. Поправки к Правилам о персонале и соответствующим приложениям, вступающие в силу начиная с 2017–2018 учебного года
Приложение VIII	Главы X и XI. Поправки к Положениям о персонале, вступающие в силу 1 января 2017 г.
Приложение IX	Главы X и XI. Поправки к Правилам о персонале, вступающие в силу 1 января 2017 г.
Приложение X	Прочие поправки. Поправки к Положениям о персонале, вступающие в силу 1 января 2017 г.
Приложение XI	Исследование о мобильности персонала.
Приложение XII	Прочие поправки. Поправки к Правилам о персонале и соответствующим приложениям, вступающие в силу 1 января 2017 г.
Приложение XIII	Поправки к Правилам о персонале, вступившие в силу в период с 1 июля 2015 г. по 30 июня 2016 г.

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Координационному комитету ВОИС представляются поправки к Положениям о персонале для утверждения и поправки к Правилам о персонале и соответствующим приложениям в порядке уведомления.
2. Ряд поправок связан с пересмотром пакета вознаграждения общей системы Организации Объединенных Наций (ООН) для сотрудников категории специалистов и выше (см. раздел II). Эти поправки необходимы для реализации внесенных в пакет вознаграждения изменений, которые были утверждены Генеральной Ассамблеей ООН в ее резолюции 70/244, принятой 23 декабря 2015 г. (приложение I).
3. Некоторые другие поправки касаются системы внутреннего правосудия, которая начала действовать 1 января 2014 г. (см. раздел III). Через два года с начала применения новых положений Организация провела оценку практических и/или правовых трудностей, с которыми она сталкивается в ходе этого процесса. Цель поправок состоит в преодолении этих трудностей.
4. Все остальные поправки представлены в рамках текущего пересмотра Положений и правил о персонале (см. разделы IV и V). Этот пересмотр позволяет ВОИС сохранять прочный нормативный механизм, который адаптируется к меняющимся потребностям и приоритетам Организации и поддерживает их, при этом обеспечивая соответствие передовой практике общей системы ООН.

II. ПОПРАВКИ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРЕСМОТРОМ ПАКЕТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ОБЩЕЙ СИСТЕМЫ ООН ДЛЯ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

5. В 2015 г. Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) завершила обзор пакета вознаграждения общей системы ООН для сотрудников категории специалистов и выше и представила свои предложения Генеральной Ассамблее ООН (см. Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2015 год, A/70/30).
6. В резолюции 70/244, принятой 23 декабря 2015 г. (приложение I), Генеральная Ассамблея ООН постановила реализовать эти изменения. Основные изменения, требующие внесения поправок в Положения и правила о персонале ВОИС, перечислены ниже в соответствии с датой их вступления в силу.
 - a. **Поправки к Положениям о персонале (для утверждения) и к Правилам о персонале (в порядке уведомления), вступающие в силу 1 января 2017 г.**
7. Генеральная Ассамблея ООН постановила, что некоторые изменения, внесенные в пакет вознаграждения общей системы, должны вступить в силу 1 июля 2016 г.
8. В интересах целесообразности и учитывая ограниченный охват и воздействие этих изменений на работу ВОИС, предлагается начать их реализацию с 1 января 2017 г. (т.е. вместе с большей частью других поправок).
9. Основные изменения, касающиеся ВОИС, можно вкратце охарактеризовать следующим образом:
 - отмена надбавки в связи с неполным переездом и принятие переходной меры для сотрудников, совершающих переезд до даты введения предлагаемого пакета и выбирающих вариант неполной перевозки домашнего имущества (надбавка в

связи с неполным переездом будет выплачиваться в течение периода не более пяти лет при работе в одном и том же месте службы или до тех пор, пока сотрудник не переведется в другое место службы);

- введение новой выплаты для стимулирования мобильности в целях побуждения персонала переводиться в периферийные места службы, которая будет предоставляться сотрудникам, проработавшим пять лет подряд в одной из организаций общей системы, начиная с их второго назначения и которая не будет предоставляться в местах службы категории Н;
- отмена надбавки за мобильность и принятие переходной меры для сотрудников, получающих ее до даты введения предлагаемого пакета и не имеющих права на получение выплаты для стимулирования мобильности (надбавка за мобильность будет выплачиваться в течение периода не более пяти лет при работе в одном и том же месте службы или до тех пор, пока сотрудник не переведется в другое место службы, смотря что наступит раньше);
- субсидия при назначении на службы заменяется на новую субсидию на обустройство в сумме, складывающейся из суммы суточных за 30 дней по ставке для данного места службы на сотрудника, суммы суточных за 15 дней на каждого сопровождающего сотрудника члена семьи и паушальной суммы, равной сумме одного месячного чистого базового оклада и соответствующего корректива по месту службы;
- организация полной перевозки домашнего имущества при переезде для сотрудников, получающих назначение на срок не менее двух лет: стандартный 20-футовый контейнер для сотрудников, переезжающих без семьи, и 40-футовый контейнер для сотрудников, переезжающих с удовлетворяющими соответствующим критериям членами семьи, независимо от веса домашнего имущества, при этом перевозка имущества должна осуществляться наиболее экономичным маршрутом и видом транспорта;
- введение порогового стажа службы за рубежом продолжительностью в пять лет в качестве требования для возникновения права на получение субсидии на репатриацию при условии принятия переходной меры для сотрудников, уже работающих на момент введения предлагаемого пакета (сохранение за ныне работающими сотрудниками права на получение субсидии по действующей системе исходя из количества лет службы за рубежом, накопленных ими на момент введения пересмотренной системы).

10. Предлагаемые поправки к Положениям о персонале и Правилам о персонале, необходимые для осуществления перечисленных выше изменений, представлены в приложениях II и III.

11. Координационному комитету ВОИС предлагается утвердить поправки к Положениям о персонале, изложенные в приложении II, которые должны вступить в силу 1 января 2017 г.

12. Координационному комитету ВОИС предлагается принять во внимание поправки к Правилам о персонале, изложенные

в приложении III, которые должны вступить в силу 1 января 2017 г.

в. Поправки к Положениям о персонале (для утверждения) и к Правилам о персонале, а также к соответствующим приложениям (в порядке уведомления), вступающие в силу 1 января 2017 г. или позднее

13. Генеральная Ассамблея ООН постановила, что ряд изменений, внесенных в пакет вознаграждения общей системы, должен вступить в силу 1 января 2017 г. Эти изменения можно вкратце охарактеризовать следующим образом:

- введение единой шкалы окладов, предусматривающей только одну ставку оклада вне зависимости от семейного положения и наличия иждивенцев (выплаты на иждивенцев исключаются из шкалы окладов и выплачиваются в качестве отдельной надбавки);
- в целях недопущения снижения вознаграждения КМГС следует сохранить ставки окладов сотрудников, которые превышают ставки для максимальной ступени в классе при их переводе на единую шкалу окладов, и суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения, соответствующие таким ставкам окладов;
- в качестве временной меры сотрудники, получающие на момент их перевода на структуру единой шкалы оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении ребенка, будут получать промежуточную надбавку в размере 6 процентов от чистого вознаграждения на такого находящегося на иждивении ребенка (вместо надбавки на детей), и такая надбавка будет снижаться на один процентный пункт от величины чистого вознаграждения в течение последующих 12 месяцев, пока размер промежуточной надбавки не сравняется или не станет ниже, чем размер надбавки на детей;
- установление надбавки на находящегося на иждивении супруга в размере шести процентов от чистого вознаграждения;
- введение надбавки для одиноких родителей в размере шести процентов от чистого вознаграждения, выплачиваемого на первого находящегося на иждивении ребенка (вместо надбавки на детей), для сотрудников, которые являются одинокими родителями и обеспечивают основное и постоянное содержание находящихся на их иждивении детей;
- установление повышения по ступеням один раз в два года для ступеней после VII в классах от C-1 до C-5;
- отмена ускоренного повышения по ступеням за владение языками.

14. Вследствие изменения частоты повышения по ступеням (в том числе отмены ускоренного повышения по ступеням) некоторые сотрудники могут столкнуться с задержкой повышения до следующей ступени на срок от двух до 14 месяцев. Для того чтобы смягчить отрицательные последствия новой периодичности повышения по ступеням, предлагается установить для сотрудников датой первого повышения до следующей ступени после вступления в силу измененного положения о персонале 3.6 дату, на которую соответствующий сотрудник получил бы повышение до следующей ступени, если такое полагается, в соответствии с действующим положением о персонале 3.6. Любое последующее повышение до следующей ступени будет производиться в соответствии с новой периодичностью, установленной в измененном положении о персонале 3.6.

15. Данной одноразовой мерой смогут воспользоваться 235 сотрудников категорий специалистов и выше (приблизительно 40 процентов сотрудников этих категорий). Стоимость данной меры оценивается в 264 500 долл. США. Однако она представляет собой не дополнительный расход, а скорее неиспользование Организацией возможности экономии средств, уже утвержденный в ее бюджете.

16. Следует отметить, что 11 мая 2016 г. Генеральный Секретарь ООН представил записку Генеральной Ассамблее (A/70/896), где пояснялось, что технические и оперативные трудности, с которыми сталкивается Секретариат ООН, повлекут за собой неизбежные задержки с внедрением некоторых элементов пересмотренного пакета вознаграждения. В связи с этим Генеральный Секретарь предложил Генеральной Ассамблее отложить установленные сроки внедрения в целях их выравнивания с фактическими сроками внедрения во избежание принятия каких-либо ретроактивных мер. Что касается перечисленных выше изменений (введение единой шкалы окладов и соответствующих новых надбавок на находящегося на иждивении супруга и для одиноких родителей, новая периодичность повышения по ступеням и отмена ускоренного повышения по ступеням), то новой датой их введения должно стать 1 сентября 2017 г. (а не 1 января 2017 г.) Ожидается, что Генеральная Ассамблея рассмотрит этот вопрос на своей 71-й сессии, которая должна начаться в сентябре 2016 г. ВОИС считает, что выравнивание сроков введения пакета со сроками, установленными в системе ООН, позволит избежать негативных последствий, связанных с нескоординированным введением.

17. Предлагаемые поправки к Положениям о персонале и Правилам о персонале, а также к соответствующим приложениям, необходимые для осуществления перечисленных выше изменений, представлены в приложениях IV и V.

18. Координационному комитету ВОИС предлагается утвердить поправки к Положениям о персонале, изложенные в приложении IV, которые должны вступить в силу либо 1 января 2017 г., либо в какую-либо иную дату, установленную Генеральной Ассамблеей ООН.

19. Координационному комитету ВОИС предлагается утвердить отступление от измененного положения о персонале 3.6 в целях применения одноразовой меры, упомянутой в пунктах 14 и 15 выше.

20. Координационному комитету ВОИС предлагается принять во внимание поправки к Правилам о персонале и соответствующим приложениям, изложенные в приложении V, которые должны вступить в силу либо 1 января 2017 г., либо в какую-

*либо иную дату, установленную
Генеральной Ассамблеей ООН.*

с. Поправки к Положениям о персонале (для утверждения) и к Правилам о персонале, а также к соответствующим приложениям (в порядке уведомления), вступающие в силу с 2017–2018 учебного года

21. Генеральная Ассамблея ООН постановила, что пересмотренная система субсидирования образования будет введена с начала текущего на 1 января 2018 г. учебного года; другими словами, с 2017–2018 учебного года в северном полушарии и 2018 учебного года в южном полушарии.

22. Основные изменения, внесенные в пересмотренную систему субсидирования образования, можно вкратце охарактеризовать следующим образом:

- пересмотр критериев покрытия расходов на высшее образование таким образом, чтобы субсидия выплачивалась до конца учебного года, в котором ребенок завершает четырехлетний курс обучения в высшем учебном заведении или получает диплом о высшем образовании первой ступени, в зависимости от того, что наступает раньше;
- ограничение допустимых расходов платой за обучение (включая плату за обучение родному языку) и сборами, связанными с зачислением в учебное заведение (за исключением специальной субсидии на образование), а также оплатой стоимости пансиона;
- возмещение платы за обучение и расходов в связи с зачислением в учебное заведение по глобальной скользящей шкале, которая насчитывает семь ступеней и в рамках которой предусматривается снижение размеров возмещения с 86 процентов для нижней ступени до 61 процента для шестой ступени и никакого возмещения для седьмой ступени (за исключением специальной субсидии на образование);
- сборы на капитальное развитие покрываются отдельно в соответствии с условиями, предусмотренными организациями;
- оплата расходов на пансион посредством выплаты паушальной суммы в размере 5000 долл. США, которая выплачивается только сотрудникам, которые работают в периферийных местах службы и дети которых обучаются в начальных и средних школах-интернатах за пределами места службы (за исключением специальной субсидии на образование). В исключительных случаях материальная помощь на оплату расходов на пансион может предоставляться сотрудникам, работающим в местах службы категории Н, по усмотрению административных руководителей;
- оплата проезда в рамках системы субсидирования образования только тем сотрудникам, которые получают материальную помощь на оплату расходов на пансион.

23. Предлагаемые поправки к Положениям о персонале и Правилам о персонале, а также к соответствующим приложениям, которые необходимы для внедрения пересмотренной системы субсидирования образования, представлены в приложениях VI и VII.

*24. Координационному
комитету ВОИС предлагается*

утвердить поправки к Положениям о персонале, изложенные в приложении VI, которые должны вступить в силу начиная с 2017–2018 учебного года или 2018 учебного года, в зависимости от ситуации.

25. Координационному комитету ВОИС предлагается принять во внимание поправки к Правилам о персонале и соответствующим приложениям, изложенные в приложении VII, которые должны вступить в силу начиная с 2017–2018 учебного года или 2018 учебного года, в зависимости от ситуации.

III. ПОПРАВКИ К ГЛАВАМ X И XI ПОЛОЖЕНИЙ И ПРАВИЛ О ПЕРСОНАЛЕ, ВСТУПАЮЩИЕ В СИЛУ 1 ЯНВАРЯ 2017 Г.

26. Главы X и XI, касающиеся соответственно дисциплинарных мер и урегулирования внутренних конфликтов, были полностью переработаны и вступили в силу 1 января 2014 г., чему предшествовали обширные консультации и рекомендации консультативной группы, состоящей из равного числа представителей администрации и персонала.

27. Одна из рекомендаций консультативной группы состояла в том, что, учитывая «значимость поправок», введенных этой реформой системы внутреннего правосудия, «через два года необходимо провести мониторинг и обзор применения этих изменений». В январе 2016 г., через два года после внедрения новой системы внутреннего правосудия и в соответствии с рекомендацией консультативной группы, ВОИС провела оценку трудностей, возникающих в ходе применения новых положений.

28. Цель предлагаемых поправок состоит в том, чтобы урегулировать основные практические и/или правовые сложности, возникающие в работе с новой системой внутреннего правосудия, а не создавать основу для новой масштабной реформы лишь через два года после предыдущей.

а. Поправки к Положениям о персонале (для утверждения)

29. Предлагаемые поправки к Положениям о персонале, содержащимся в главах X и XI, представлены в приложении VIII. Основная поправка кратко описана далее.

Положение 11.4. Формальное урегулирование конфликтов

30. Основные сложности (как практического, так и процедурного характера), возникающие в ходе реализации новых положений, связаны с появлением двойственного компетентного органа (с одной стороны, это Генеральный директор, а с другой – Департамент управления людскими ресурсами (ДУЛР)), принимающего решения по жалобам, возражениям в связи со служебной аттестацией и ходатайствам о пересмотре; кто именно принимает решение зависит от того, кто принимал решение по этому вопросу ранее. Поэтому предлагается создать единый компетентный орган в лице Генерального директора (который, однако, сохранит возможность делегировать свои полномочия в

случае необходимости). Это соответствует практике всех остальных организаций общей системы ООН.

Прочие поправки

31. Прочие поправки носят менее существенный характер (т.е. имеют редакционный характер или касаются удаления ненужных положений) и будут также внесены в нижеследующие положения, о чем подробно сказано в приложении VIII:

Положение 10.1	Дисциплинарные меры
Положение 11.2	Независимость, беспристрастность, конфликт интересов и конфиденциальность

32. Координационному комитету ВОИС предлагается утвердить изложенные в приложении VIII поправки к Положениям о персонале, которые должны вступить в силу 1 января 2017 г.

в. Поправки к Правилам о персонале (в порядке уведомления)

33. Поправки к Правилам о персонале, содержащимся в главах X и XI, представлены в приложении IX. Основные поправки кратко описаны далее.

Правило 10.1.2. Процедура

34. Это правило будет изменено таким образом, чтобы установить четкое разделение полномочий между органом, который инициирует дисциплинарное производство (Директор ДУЛР), и органом, который налагает дисциплинарные меры (Генеральный директор). Кроме того, в соответствии с правилами и практикой других организаций общей системы ООН приводятся сроки реагирования сотрудников на выдвинутые обвинения и принятия решения компетентным органом.

Правило 10.1.3. Временное отстранение от работы

35. Это правило будет изменено таким образом, чтобы обеспечить более четкую правовую основу для получения частичной оплаты труда в случае временного отстранения от работы в ходе проведения расследования и/или дисциплинарного производства, что соответствует практике системы ООН.

Прочие поправки

36. Прочие поправки носят менее существенный характер (т.е. имеют редакционный характер или связаны с обеспечением соответствия текста изменениям, внесенным в Положения о персонале) и будут также внесены в нижеследующие правила, о чем подробно сказано в приложении IX:

Правило 11.4.1	Административное урегулирование конфликтов на рабочем месте и поданных жалоб
Правило 11.4.2	Административное урегулирование при оспаривании служебной аттестации
Правило 11.4.3	Административное урегулирование ходатайств о пересмотре других административных решений

Правило 11.4.4	Продление сроков
Правило 11.5.2	Подача апелляции

37. Координационному комитету ВОИС предлагается принять во внимание поправки к Правилам о персонале, изложенные в приложении IX, которые должны вступить в силу 1 января 2017 г.

IV. ПРОЧИЕ ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ И ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ, ВСТУПАЮЩИЕ В СИЛУ 1 ЯНВАРЯ 2017 Г.

38. Прочие поправки представлены в рамках текущего пересмотра Положений и правил о персонале. Результатом принятия только двух из предложенных поправок может стать увеличение расходов на персонал, хотя и минимальное (оно связано с выплатой специальной должностной надбавки через три месяца, а не через шесть, как сейчас, и введением специальной надбавки к окладу для сотрудников, которые были переведены из штаб-квартиры). Все другие поправки являются нейтральными в плане затрат, поскольку Организация активно занимается сдерживанием роста расходов на персонал.

а. Прочие поправки к Положениям о персонале (для утверждения)

39. Подробное описание прочих предложенных поправок к Положениям о персонале, которые вступят в силу 1 января 2017 г., содержится в приложении X. Основные поправки кратко представлены далее.

Положение 0.3. Валюты и обменный курс

40. Предлагается внести поправки в это положение в целях исправления некоторых ошибок и устранения пробелов с учетом меняющихся рабочих потребностей (в частности, в связи с увеличением числа бюро за пределами штаб-квартиры и сложностями, с которыми может столкнуться Организация в случае необходимости оплаты труда сотрудников в конкретной валюте) и потребностей, связанных с персоналом.

Положение 3.11. Специальная должностная надбавка

41. Предлагается начать выплачивать специальную должностную надбавку через три месяца, а не через шесть (как сейчас), что соответствует правилам подавляющего большинства организаций общей системы ООН.

Новое положение 3.25. Специальная надбавка к окладу

42. На своей семьдесят первой (46-й очередной) сессии, состоявшейся 5–14 октября 2015 г., Координационный комитет ВОИС утвердил ряд поправок к Положениям о персонале за исключением положения о персонале 3.25 («Специальная надбавка к окладу»). В этой связи Координационный комитет отметил:

«Секретариат проведет исследование по вопросу о мобильности персонала, включая обзор других видов стимулов для поощрения мобильности сотрудников категории специалистов. Это исследование будет представлено на сессии

Координационного комитета 2016 г. для рассмотрения и принятия решения о целесообразности принятия положения о специальном повышении оклада»¹.

43. Указанное выше исследование о мобильности персонала приложено к настоящему документу в приложении XI.

44. В свете результатов проведенного исследования предлагается ввести специальную надбавку к окладу.

45. Следует помнить, что цель новой надбавки заключается в создании 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 4.16. Временные контракты

46. Предлагается внести поправки в положение 4.16 в целях прояснения того, что работа по временному контракту может не учитываться при расчете максимально возможного срока службы только в том случае, если перерыв в работе составил не менее одного года. Это необходимо, чтобы избежать обхода правила об обязательном годичном перерыве.

Положение 4.17. Срочные контракты

47. Предлагается внести поправки в положение 4.17, чтобы, среди прочего, обеспечить более четкую правовую основу для срочных контрактов, которые могут продлеваться на срок не более одного года в отдельных случаях (например, в процессе ожидания окончания служебной аттестации или аттестации по итогам испытательного срока).

Положение 5.2. Специальный отпуск

48. Предлагается внести поправки в Положение 5.2 в целях прояснения воздействия специального отпуска с частичной оплатой или без оплаты на зачет службы для целей получения ряда выплат. Кроме того, предлагается добавить положение, позволяющее Генеральному директору по своей инициативе в исключительных обстоятельствах отправить сотрудника в специальный отпуск, если, по его или ее мнению, это отвечает интересам Организации. Это соответствует практике других организаций общей системы ООН.

Прочие поправки

49. Прочие поправки носят менее существенный характер (они необходимы, например, для исправления ошибки или несоответствия, уточнения того или иного положения либо устранения пробела) и будут также внесены в нижеследующие положения, о чем подробно сказано в приложении X:

¹ Пункт 95(i)(a) отчета, принятого Координационным комитетом (WO/CC/71/7), от 5 февраля 2016 г.

Положение 1.13	Информация, запрашиваемая у сотрудников, и обязанность представлять такую информацию
Положение 2.1	Классификация должностей
Положение 2.2	Реклассификация должностей
Положение 2.3	Определение категории и уровня функций временных сотрудников
Положение 3.1	Оклады
Положение 3.2	Иждивенцы
Положение 3.4	Надбавки на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов
Положение 3.17	Зачитываемое для пенсии вознаграждение
Положение 3.18	Вычеты из окладов
Положение 4.4	Повышение в должности
Положение 4.6	Набор на международной основе
Положение 4.10	Советы по назначениям
Положение 4.18	Непрерывные контракты
Положение 4.19	Постоянные контракты
Положение 6.1	Пенсионный фонд
Положение 6.2	Охрана здоровья и страхование
Положение 9.2	Увольнение
Положение 9.8	Выходное пособие

50. Координационному комитету ВОИС предлагается принять во внимание «Исследование о мобильности персонала», представленное в приложении XI.

51. Координационному комитету ВОИС предлагается утвердить поправки к Положениям о персонале, изложенные в приложении X, включая новое положение о специальной надбавке к окладу, которые должны вступить в силу 1 января 2017 г.

b. Прочие поправки к Правилам о персонале и соответствующим приложениям (в порядке уведомления или для утверждения)

52. Прочие поправки к Правилам о персонале, которые вступят в силу 1 января 2017 г., представлены в приложении XII. Основные поправки кратко описаны далее.

Правило 3.6.3. Оклад после повышения в должности

53. Согласно действующему правилу, для расчета размера оклада после повышения в должности используются разные методологии в зависимости от категории сотрудника. Правило будет изменено таким образом, чтобы во всех случаях при повышении в должности повышение оклад было эквивалентно как минимум двум ступеням прошлого класса, в соответствии с правилами и практикой большинства организаций общей системы ООН.

Новое правило 4.9.3. Набор сотрудников по срочным контрактам для работы по утвержденным проектам

54. Будет введено новое правило 4.9.3, которое будет предусматривать, что в тех случаях, когда не применяется «стандартная» процедура конкурентного набора персонала для проекта на основе срочных контрактов, будет использоваться процедура конкурентного отбора, применяемая в отношении временных должностей. Это позволит ускорить набор персонала, если это необходимо для работы, сохранив конкурентный характер отбора, который будет осуществляться в рамках прозрачного нормативного механизма.

Новое правило 4.16.2. Временные контракты в рамках соглашений о целевых фондах

Новое правило 4.16.3. Временные контракты в рамках утвержденных проектов

Новое правило 4.17.1. Срочные контракты в рамках соглашений о целевых фондах

Новое правило 4.17.2. Срочные контракты в рамках утвержденных проектов

55. В новых правилах 4.16.2, 4.16.3, 4.17.1 и 4.17.2, посвященных временным и срочным контрактам в рамках соглашений о целевых фондах и утвержденных проектов, указано, что такие контракты используются только в рамках соответствующих соглашений о целевых фондах или утвержденных проектов.

Правило 6.2.2. Отпуск по болезни и специальный отпуск в связи с продолжительной болезнью

56. В это правило будут внесены поправки, чтобы в том числе уточнить, что ежегодный отпуск не накапливается в течение отпуска по болезни, если сотрудник не находится на полном содержании. Это позволит обеспечить соответствие другому положению Положений и правил о персонале (правилу 5.1.1(а)) и практике других организаций общей системы ООН.

Правило 8.1.1. Совет персонала

57. В соответствии с рекомендацией Объединенной инспекционной группы² предлагается внести поправку в данное правило с целью закрепить текущую практику, в соответствии с которой Совет персонала может обращаться к Координационному комитету.

58. Поскольку данная поправка касается мандата Координационного комитета, она представляется ему для утверждения.

Правило 9.9.1. Субсидия на репатриацию

59. Это правило будет изменено таким образом, чтобы прояснить, что субсидия на репатриацию может быть выплачена только тем сотрудникам, которые перемещаются за пределы страны своего последнего места службы *и* за пределы района на расстоянии приемлемого пригородного сообщения от места службы вне зависимости от государственных границ, и что такой переезд не должен носить временный характер.

² См документ JIU/REP/2012/10 «Отношения между персоналом и руководством в специализированных учреждениях и общей системе Организации Объединенных Наций», рекомендация 9, которая гласит: «В рассмотренных организациях, где еще нет официальных положений, директивным/руководящим органам следует принять положения о предоставлении [органам представителей персонала] права эффективно представлять заявления в ходе совещаний соответствующих межправительственных органов, которые занимаются вопросами, касающимися благосостояния персонала».

Прочие поправки

60. Прочие поправки носят менее существенный характер (они необходимы, например, для исправления ошибки или несоответствия, уточнения того или иного положения или приведения текста в соответствие с изменениями, внесенными в положения) и будут также внесены в нижеследующие правила и соответствующие приложения, о чем подробно сказано в приложении XII:

Правило 2.2.1	Выполнение решения о реклассификации
Правило 3.2.1.	Иждивенцы временных сотрудников
Правило 3.5.1	Начальный оклад временных сотрудников
Правило 3.17.1	Зачитываемое для пенсии вознаграждение временных сотрудников
Правило 4.5.1	Сотрудники на должностях, заполняемых на местной основе
Правило 4.9.2	Назначения в рамках соглашений о целевых фондах и других специальных соглашений
Правило 4.9.3	Набор временных сотрудников
Правило 4.10.1	Состав и правила процедуры советов по назначениям
Правило 5.1.1	Ежегодный отпуск
Правило 5.1.2	Ежегодный отпуск для временных сотрудников
Правило 6.2.1	Медицинское страхование
Правило 6.2.3	Отпуск по беременности и родам
Правило 6.2.7	Охрана здоровья и страхование временных сотрудников
Правило 7.3.9	Утрата права на оплату расходов на полный переезд
Правило 9.7.1	Уведомление временных сотрудников об увольнении
Приложение I	Глоссарий
Приложение II	Оклады и надбавки
Приложение III	Процедуры подбора кадров для предоставления временных контрактов
Приложение V	Особые правила для сотрудников, занятых неполный рабочий день

61. Координационному комитету ВОИС предлагается принять во внимание с учетом приводимого ниже пункта 62 поправки к Правилам о персонале и соответствующим приложениям, изложенные в приложении XII, которые должны вступить в силу 1 января 2017 г.

62. Координационному комитету ВОИС предлагается утвердить поправку к правилу о персонале 8.1.1, изложенную в приложении XII, которая должна вступить в силу 1 января 2017 г.

V. ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ, ВСТУПИВШИЕ В СИЛУ В ПЕРИОД С 1 ИЮЛЯ 2015 Г. ПО 30 ИЮНЯ 2016 Г. (В ПОРЯДКЕ УВЕДОМЛЕНИЯ)

63. Следующие поправки к Правилам о персонале были реализованы в период с 1 июля 2015 г. по 30 июня 2016 г., о чем более подробно говорится в приложении XIII.

Правило 11.5.3. Процедуры в Апелляционном совете (Информационный циркуляр №38/2015).

64. В правило о персонале 11.5.3 были внесены поправки, вступившие в силу 1 января 2016 г. В пункты (с) и (d) были добавлены положения, чтобы избежать противоречий с мандатом Апелляционного совета как консультативного органа, о чем говорится в положении о персонале 11.5.

Правило 4.16.1. Испытательный срок (Информационный циркуляр № 5/2016)

65. В положения об испытательном сроке для временных сотрудников были внесены поправки, вступившие в силу 1 марта 2016 г. Согласно ранее действовавшему правилу, все временные сотрудники проходили испытательный срок вне зависимости от длительности первоначального контракта. Согласно измененному правилу, испытательный срок применяется только в том случае, если срок первоначального временного контракта превышает три месяца. Условия продления первоначального временного контракта длительностью один или два месяца содержатся в служебной инструкции «Служебная аттестация временных сотрудников» (№ 5/2016). Одно положение было удалено в целях обеспечения соответствия другим положениям.

66. Координационному комитету ВОИС предлагается принять к сведению поправки к Правилам о персонале, изложенные в приложении XIII.

VI. ПРОЧИЕ ВОПРОСЫ, КАСАЮЩИЕСЯ ПОЛОЖЕНИЙ И ПРАВИЛ О ПЕРСОНАЛЕ

a. Положение о персонале 3.14(f) о субсидии на образование: сохранение или удаление

67. В положение 3.14(a) были внесены поправки, вступившие в силу 1 января 2016 г.: было указано, что субсидию на образование могут получить только сотрудники, «не проживающие или не работающие» на своей родине. Смысл этой поправки заключался 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» (КМГС), и с правилами и практикой других организаций общей системы ООН. 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 имеют права на субсидию на образование. Однако был добавлен новый пункт (f), чтобы сохранить права сотрудников, поступивших на службу в ВОИС до вступления в силу поправки к пункту (a).

68. На своей семьдесят первой (46-й очередной) сессии, состоявшейся 5–14 октября 2015 г., Координационный комитет ВОИС утвердил указанные выше поправки, но попросил Бюро Юрисконсульта «представить на сессии Координационного комитета 2016 г. анализ вопроса о приобретенных правах сотрудников на субсидию на образование, а также соответствующую информацию о финансовых последствиях для

принятия решения о сохранении или исключении нового положения о персонале 3.14(f) о субсидии на образование»³.

69. Упомянутый выше анализ является предметом документов WO/CC/73/INF/1 («Юридическое заключение по вопросу о приобретенных правах сотрудников, проживающих, но не работающих на родине, на субсидию на образование и оценка финансовых последствий возможного введения ограниченной переходной меры») и WO/CC/73/4 («Поправки к положению о персонале, касающемуся субсидии на образование, выплачиваемой сотрудникам, проживающим, но не работающим на своей родине»).

b. Правило о персонале 4.9.4 о резервных списках: пересмотр срока

70. Правило 4.9.4 о резервных списках вступило в силу 1 ноября 2014 г. Смысл этого положения заключается в том, чтобы кандидаты, которые были отобраны по результатам конкурсов ВОИС и рекомендованы советом по назначениям, но не назначены на должность Генеральным директором, могли быть включены 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.

71. На своей семьдесят первой (46-й очередной) сессии, проведенной 5–14 октября 2015 г., Координационный комитет ВОИС принял во внимание правило 4.9.4, но «предложил Генеральному директору рассмотреть вопрос о сокращении срока, в течение которого кандидаты, рекомендованные советом по назначениям, но не назначенные на должность Генеральным Директором, могут быть включены в список резерва»⁴.

72. Тщательно рассмотрев этот вопрос, Генеральный директор принял решение о сохранении срока включения в резервный список продолжительностью один год. Это обусловлено тем, сокращение этого срока до менее одного года лишило бы это положение его практического смысла. Следует отметить, что политика ВОИС в отношении резервных списков носит довольно ограничительный характер по сравнению с политикой других организаций, использующих аналогичные системы. Срок в один год соответствует минимальному периоду, применяемому в организациях общей системы ООН (в большинстве организаций этот срок больше, чем в ВОИС) и вне общей системы. В одной организации общей системы кандидаты могут отбираться без объявления вакансии в течение *двух лет* после их включения в аналог резервного списка ВОИС. При этом в еще одной крупной организации кандидаты, которые были рекомендованы, но не отобраны, включаются в реестр на *неограниченный* срок и могут быть впоследствии отобраны напрямую для заполнения любой вакансии с аналогичным функционалом (понятие «аналогичный функционал» определяется очень широко по сравнению с четким определением, действующим в ВОИС). Наконец, до сведения Координационного комитета доводится, что с момент введения в ноябре 2014 г. резервного списка из него были назначены только два кандидата: оба на ту же или аналогичную типовую должность, на которую они были рекомендованы изначально. В одном случае это произошло после увольнения действующего сотрудника менее чем через год после назначения, а в другом случае – когда была объявлена вакансия на должность с таким же типовым функционалом.

73. Координационному комитету ВОИС предлагается принять во внимание решение

³ Пункт 95(i)(b) отчета, принятого Координационным комитетом (WO/CC/71/7), от 5 февраля 2016 г.

⁴ Пункт 95(iii) отчета, принятого Координационным комитетом (WO/CC/71/7), от 5 февраля 2016 г.

*Генерального директора о
сохранении на уровне одного года
длительности срока, в течение
которого кандидаты,
рекомендованные советом по
назначениям, но не назначенные,
могут быть включены в резервный
список, согласно правилу о
персонале 4.9.4.*

[Приложения следуют]



Генеральная Ассамблея

Distr. General
8 февраля 2016 г.

Семидесятая сессия

Пункт 141 повестки дня

Резолюция, принятая Генеральной Ассамблеей 23 декабря 2015 года

[по докладу Пятого комитета (A/70/635)]

70/244. Общая система Организации Объединенных Наций: доклад Комиссии по международной гражданской службе

Генеральная Ассамблея,

ссылаясь на свои резолюции 44/198 от 21 декабря 1989 года, 51/216 от 18 декабря 1996 года, 52/216 от 22 декабря 1997 года, 53/209 от 18 декабря 1998 года, 55/223 от 23 декабря 2000 года, 56/244 от 24 декабря 2001 года, 57/285 от 20 декабря 2002 года, 58/251 от 23 декабря 2003 года, 59/268 от 23 декабря 2004 года, 60/248 от 23 декабря 2005 года, 61/239 от 22 декабря 2006 года, 62/227 от 22 декабря 2007 года, 63/251 от 24 декабря 2008 года, 64/231 от 22 декабря 2009 года, 65/248 от 24 декабря 2010 года, 66/235 А от 24 декабря 2011 года, 66/235 В от 21 июня 2012 года, 67/257 от 12 апреля 2013 года, 68/253 от 27 декабря 2013 года и 69/251 от 29 декабря 2014 года,

рассмотрев доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2015 год⁵,

вновь подтверждая свою приверженность сохранению целостности и единства общей системы Организации Объединенных Наций как основы основ регулирования и координации условий службы в общей системе Организации Объединенных Наций,

1. с удовлетворением принимает к сведению работу Комиссии по международной гражданской службе;

2. принимает к сведению доклад Комиссии за 2015 год⁵;

3. подтверждает роль Генеральной Ассамблеи в деле утверждения условий службы всех сотрудников, работающих в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, и причитающихся им выплат и льгот, принимая во внимание положения статей 10 и 11 статута Комиссии⁶;

⁵ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, семидесятая сессия, Дополнение №30 (A/70/30).

⁶ Резолюция 3357 (XXIX), приложение.



4. *ссылается* на статьи 10 и 11 статута Комиссии и вновь подтверждает центральную роль Комиссии в деле регулирования и координации условий службы всех сотрудников, работающих в организациях общей системы Организации Объединенных Наций, и причитающихся им выплат и льгот;

I

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

Возраст обязательного увольнения

постановляет, что организациям общей системы Организации Объединенных Наций следует повысить до 65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года, без ущерба для приобретенных ими прав самое позднее к 1 января 2018 года;

II

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

A. Шкала базовых/минимальных окладов

ссылаясь на свою резолюцию 44/198, в которой она установила минимальные чистые оклады для сотрудников категории специалистов и выше на основе размеров соответствующих чистых базовых окладов сотрудников на сопоставимых должностях, работающих в базовом городе гражданской службы-компаратора (федеральной гражданской службы Соединенных Штатов),

утверждает введение с 1 января 2016 года, как это рекомендовано Комиссией в пункте 35 ее доклада, пересмотренной шкалы базовых/минимальных валовых и чистых окладов сотрудников категории специалистов и выше, содержащейся в приложении IV к этому докладу;

B. Динамика величины разницы и регулирование разницы для ее поддержания на уровне, близком к желательному, которым является медиана

ссылаясь на раздел I.B своей резолюции 51/216 и полученный от Генеральной Ассамблеи постоянный мандат, в соответствии с которым Комиссию просят и впредь рассматривать вопрос о соотношении чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников гражданской службы-компаратора, работающих на сопоставимых должностях в Вашингтоне (именуемом «разница»),

1. *вновь подтверждает*, что следует продолжать применять диапазон 110–120 в отношении разницы между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников гражданской службы-компаратора, занимающих сопоставимые должности, при том понимании, что величина этой разницы за определенный период времени будет поддерживаться на уровне, близком к желательному, которым является медиана — 115;

2. *отмечает*, что расчетная величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций на

должностях классов С-1-Д-2 в Нью-Йорке и сотрудников на сопоставимых должностях в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов в Вашингтоне за период с 1 января по 31 декабря 2015 года составляет 117,2 и что ее средняя за пять лет (2011–2015 годы) величина также составляет 117,2, что выше желательного уровня, которым является медиана — 115;

3. *напоминает* о том, что в своей резолюции 69/251 она просила Комиссию продолжать осуществлять меры в целях приведения величины разницы за календарный год к уровню, близкому к желательному, которым является медиана, и заниматься рассмотрением вопросов, связанных с регулированием разницы;

4. *утверждает* рекомендации Комиссии в отношении методологии регулирования разницы, изложенные в пункте 302 ее доклада;

5. *постановляет*, что в случае выхода величины разницы за триггерные пределы, равные 113 и 117, Комиссии следует принимать соответствующие меры посредством задействования системы коррективов по месту службы;

III

Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе

1. *утверждает* предложения в отношении пакета вознаграждения⁷ в общей системе с учетом положений настоящей резолюции;

2. *постановляет*, что, если не установлено иное, эти положения должны вступить в силу 1 июля 2016 года;

3. *принимает к сведению* тот факт, что в связи с представлением Генеральной Ассамблее доклада Комиссии о всеобъемлющем пересмотре мораторий на повышение размеров выплат, введенный во исполнение просьбы, выраженной в пункте 5 раздела I.A ее резолюции 68/253, будет отменен с 1 января 2016 года для категории общего обслуживания и смежных категорий и с 1 января 2017 года для категории специалистов и выше;

4. *ссылается* на пункт 5 раздела I.A своей резолюции 68/253 и просит Комиссию рассмотреть все выплаты, относящиеся к сфере ее компетенции, на предмет оценки того, требуется ли повысить их размеры;

5. *рекомендует* Комиссии и впредь придерживаться всеохватного подхода в отношении представителей различных заинтересованных сторон в рамках общей системы;

1. Единая шкала окладов и переходные меры

6. *утверждает* введение предлагаемой структуры единой шкалы базовых/минимальных окладов, которая рекомендована Комиссией в подпункте а пункта 210 ее доклада и приводится в разделе А приложения II к этому докладу, с 1 января 2017 года;

⁷ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, семидесятая сессия, Дополнение № 30 (A/70/30), глава VI, раздел С.*

7. *постановляет*, что ставки единой шкалы окладов, приведенной в разделе А приложения II к докладу Комиссии, следует скорректировать, как это рекомендовано в подпункте *a* пункта 211 этого доклада, для учета любых корректировок размеров базовых/минимальных окладов, которые могут быть утверждены до ее введения в действие;

8. *утверждает* соответствия между классами и ступенями сотрудников для перехода от нынешней структуры шкалы окладов к структуре единой шкалы окладов, рекомендованные в подпункте *a* пункта 249 доклада Комиссии и приведенные в разделе В приложения II к этому докладу;

9. *постановляет*, что:

a) Комиссии следует при переводе сотрудников на единую шкалу окладов сохранить, в порядке недопущения снижения вознаграждения, размеры их окладов, если они превышают ставки единой шкалы для максимальной ступени в их классе;

b) размеры таких окладов следует корректировать с учетом любых изменений корректива по месту службы, утверждаемых Генеральной Ассамблеей, в том числе при включении части корректива по месту службы в базовый оклад;

c) Комиссия сохранит суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения, соответствующие таким ставкам окладов, и будет корректировать их размеры;

10. *постановляет также*, что:

a) сотрудники, получающие на момент их перевода на структуру единой шкалы оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют на иждивении ребенка, будут получать промежуточную надбавку в размере 6 процентов от чистого вознаграждения на такого находящегося на иждивении ребенка, и в этом случае не следует одновременно выплачивать на такого ребенка надбавку на детей;

b) размер этой надбавки будет затем сокращаться каждые 12 месяцев на 1 процентный пункт от величины чистого вознаграждения;

c) по снижении суммы промежуточной надбавки до размера, равного сумме надбавки на детей, или меньшего размера вместо промежуточной надбавки будет подлежать выплата надбавка на детей;

d) выплата промежуточной надбавки будет прекращаться, если ребенок, на которого выплачивается эта надбавка, перестает удовлетворять критериям для ее предоставления;

11. *постановляет далее*, что за ставки чистых базовых окладов для уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря в единой шкале окладов должны быть приняты установленные в настоящее время для этих уровней ставки для сотрудников, имеющих иждивенцев, уменьшенные на 6 процентов, и что установленные для этих уровней суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения следует сохранить в их нынешних размерах;

2. Ставки налогообложения персонала

12. *утверждает* рекомендованные в подпункте *b* пункта 210 доклада Комиссии ставки налогообложения персонала, которые приводятся в разделе С приложения II к этому докладу и будут использоваться в связи с определением размеров валовых базовых окладов после введения единой шкалы окладов;

13. *постановляет*, что эти ставки налогообложения персонала следует пересмотреть через два года после введения пересмотренной системы вознаграждения для обеспечения того, чтобы и впредь избежать неблагоприятного воздействия на Фонд уравнивания налогообложения;

3. Шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения

14. *утверждает* предлагаемую шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения, которая рекомендована Комиссией в подпункте *c* пункта 210 доклада Комиссии и приводится в разделе D приложения II к этому докладу, для применения после введения предлагаемой единой шкалы окладов;

15. *постановляет*, что ставки предлагаемой шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения следует скорректировать для учета любых изменений размеров чистого вознаграждения в Нью-Йорке, которые могут быть произведены до ее введения в действие, в целях обеспечения того, чтобы размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников были не ниже того уровня, которого они достигнут до ее вступления в силу;

16. *постановляет также*, что следует продолжать корректировать ставки шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения на ту же дату и на ту же процентную величину, на которую изменяется чистое вознаграждение в Нью-Йорке;

4. Надбавка на супруга

17. *утверждает* установление надбавки на находящегося на иждивении супруга в размере 6 процентов от чистого вознаграждения, рекомендованное в подпункте *d* пункта 210 доклада Комиссии;

18. *постановляет*, что после перехода на единую шкалу окладов работающим сотрудникам, имеющим на иждивении супруга, следует выплачивать надбавку на супруга, как это рекомендовано в подпункте *b* пункта 249 доклада Комиссии;

5. Надбавка для одиноких родителей

19. *постановляет*, что сотрудники, которые являются одинокими родителями и обеспечивают основное и постоянное содержание находящихся на их иждивении детей, должны получать надбавку на первого находящегося на иждивении ребенка, которую надлежит установить в размере 6 процентов от чистого вознаграждения и следует выплачивать вместо надбавки на детей;

6. Повышение по ступеням и поощрительные выплаты

20. *постановляет*, как это рекомендовано в подпункте *a* пункта 279 доклада Комиссии, предусмотреть ежегодное повышение по ступеням в диапазоне от ступени I до ступени VII и повышение один раз

в два года для последующих ступеней в классах от С-1 до С-5 и сохранить повышение по ступеням один раз в два года для уровней Д-1 и Д-2 в порядке предусмотренном в нынешней системе;

21. *постановляет также* сохранить действующий порядок приобретения права на повышение по ступеням;

22. *постановляет далее* отказаться от практики ускоренного повышения по ступеням в ее нынешнем виде;

23. *просит* Комиссию провести исследование систем управления служебной деятельностью в организациях общей системы и сформулировать рекомендации в отношении мер стимулирования труда, основанных на учете заслуг и не связанных с денежным поощрением, как то в отношении возможности использования для этого ускоренного повышения по ступеням, и предлагает Комиссии пересмотреть свои рекомендации, содержащиеся в приложении III к ее докладу, в свете сделанных ею выводов и представить доклад по этому вопросу не позднее, чем на семьдесят второй сессии Генеральной Ассамблеи;

24. *просит также* Комиссию провести подробное исследование бюджетных и административных механизмов, необходимых для создания системы денежного поощрения, включая механизмы финансирования, надзора и подотчетности, и представить доклад по этому вопросу не позднее, чем на семьдесят второй сессии Генеральной Ассамблеи;

7. Субсидия на образование

25. *постановляет* ввести пересмотренную систему субсидирования образования с начала текущего на 1 января 2018 года учебного года;

26. *постановляет также* изменить критерии покрытия расходов на высшее образование таким образом, чтобы субсидия выплачивалась до конца учебного года, в котором ребенок завершает четырехлетний курс обучения в высшем учебном заведении или получает диплом о высшем образовании первой ступени, в зависимости от того, что наступает раньше, при этом верхний возрастной предел составляет 25 лет;

27. *постановляет далее*, что к допустимым расходам следует относить плату за обучение (включая плату за обучение родному языку) и сборы в связи с зачислением в учебное заведение, а также оплату стоимости пансиона;

28. *постановляет*, что плату за обучение и расходы в связи с зачислением в учебное заведение следует возмещать по приведенной в таблице 5 в докладе Комиссии глобальной скользящей шкале, которая насчитывает семь ступеней и в рамках которой предусматривается снижение размеров возмещения с 86 процентов для нижней ступени до 61 процента для шестой ступени и никакого возмещения для седьмой ступени;

29. *постановляет также*, что на оплату расходов на пансион следует предоставлять паушальную сумму в размере 5000 долл. США и что ее следует выплачивать только сотрудникам, которые работают в периферийных местах службы и дети которых обучаются в начальных и средних школах-интернатах за пределами места службы, но в

исключительных случаях, по усмотрению административных руководителей, следует предоставлять материальную помощь на оплату расходов на пансион и сотрудникам, работающим в местах службы категории Н;

30. *постановляет далее*, что следует оплачивать каждый учебный год в рамках системы субсидирования образования проезд детей сотрудников, получающих материальную помощь на оплату расходов на пансион, из места службы сотрудника до места учебы и обратно;

31. *постановляет*, что сборы на капитальное развитие должны оплачиваться вне рамок системы субсидирования образования организациями общей системы;

32. *постановляет также*, что следует проводить пересмотры глобальной скользящей шкалы на предмет ее возможной корректировки, исходя из динамики отслеживаемого каждые два года изменения размера платы за обучение по списку репрезентативных учебных заведений и по результатам оценки Комиссией;

33. *постановляет далее*, что следует проводить пересмотры суммы материальной помощи на оплату расходов на пансион на предмет ее возможной корректировки, исходя из динамики отслеживаемого каждые два года изменения размера платы за пансион в школах-интернатах, которые предоставляют возможность получения свидетельства о международном бакалавриате, и по результатам оценки Комиссией;

34. *постановляет*, что следует проводить каждые шесть лет пересмотр упомянутых в подпунктах *f* и *g* пункта 356 доклада Комиссии списков репрезентативных учебных заведений и школ, предоставляющих возможность получения свидетельства о международном бакалавриате, на предмет их возможного обновления;

35. *постановляет также* продолжать применять нынешнюю систему предоставления специальной субсидии на образование на детей с ограниченными возможностями здоровья после введения пересмотренной системы предоставления обычной субсидии на образование, установив общий глобальный максимальный размер субсидии равным сумме, складывающейся из верхнего предела скользящей шкалы и суммы, эквивалентной паушальной сумме, выплачиваемой на оплату расходов на пансион в рамках системы предоставления обычной субсидии на образование;

36. *постановляет далее*, что сумму максимально допустимых расходов для специальной субсидии на образование следует согласовать с соответствующей суммой для обычной субсидии на образование, с тем чтобы установить максимальную сумму равной верхнему пределу верхней ступени применяемой глобальной скользящей шкалы;

37. *постановляет* использовать величину фактических расходов при расчете общей суммы допустимых расходов, возмещаемых в пределах общего максимального размера субсидии, складывающегося из верхнего предела верхней ступени глобальной скользящей шкалы и суммы в размере 5000 долл. США, эквивалентной паушальной сумме, выплачиваемой на оплату расходов на пансион в рамках системы

предоставления обычной субсидии на образование, для целей предоставления материальной помощи на оплату расходов на пансион;

8. Субсидия на репатриацию

38. *подтверждает* логическое обоснование субсидии на репатриацию в качестве приобретенной за время службы льготы, предоставляемой сотрудникам, работавшим не в родной стране и покидающим по увольнении страну своего последнего места службы;

39. *постановляет*, что следует установить пороговый стаж службы за рубежом продолжительностью в пять лет в качестве требования для возникновения права на получение субсидии на репатриацию, как это рекомендовано в пункте 375 доклада Комиссии;

40. *постановляет также*, что при переходе к пересмотренной системе следует сохранить за ныне работающими сотрудниками право на получение субсидии по действующей системе исходя из количества лет службы за рубежом, накопленных ими на момент введения пересмотренной системы;

9. Элементы, связанные с переездом

41. *утверждает* рекомендацию Комиссии отменить надбавку в связи с неполным переездом;

42. *постановляет* — в качестве переходной меры — продолжать выплачивать надбавку в связи с неполным переездом сотрудникам, совершающим переезд до даты введения нового пакета выплат в связи с переездом и выбирающим вариант неполной перевозки домашнего имущества, в течение периода не более пяти лет при работе в одном и том же месте службы или до тех пор, пока сотрудник не переведется в другое место службы;

43. *постановляет также* сохранить нынешний подход к организации поездки в связи с переездом, ответственность за которую будут по-прежнему нести организации общей системы;

44. *утверждает* варианты для перевозки имущества в связи с переездом, предусмотренные Комиссией в подпунктах *d* и *f* пункта 399 ее доклада;

45. *постановляет* предусмотреть установление субсидии на обустройство в сумме, складывающейся из суммы суточных за 30 дней по ставке для данного места службы на сотрудника, суммы суточных за 15 дней по ставке для данного места службы на каждого сопровождающего сотрудника члена семьи и паушальной суммы, равной сумме одного месячного чистого базового оклада и соответствующего корректива по месту службы;

10. Надбавки, пособия и льготы, предоставляемые в периферийных местах службы

46. *утверждает* предлагаемую в пунктах 122 и 413 доклада Комиссии скорректированную систему надбавок за работу в трудных условиях, в рамках которой предусматриваются пять категорий, которая вступает в силу сразу же после ее введения и в связи с которой не потребуется вводить никаких переходных мер;

47. *утверждает также* введение вместо нынешней дополнительной надбавки за работу в трудных условиях новой надбавки за работу в «несемейных» местах службы, описание которое дается в пункте 421 доклада Комиссии, и обращает особое внимание на то, что никаких переходных мер в связи с этой надбавкой вводиться не будет;

48. *утверждает далее* рекомендованное Комиссией в пунктах 129 и 431 ее доклада введение новой выплаты для стимулирования мобильности в целях побуждения персонала переводиться в периферийные места службы, которая будет предоставляться сотрудникам, проработавшим пять лет подряд в одной из организаций общей системы, начиная с их второго назначения и которая не будет предоставляться в местах службы категории Н;

49. *постановляет* увеличивать размер предлагаемой выплаты для стимулирования мобильности на 25 процентов при четвертом назначении сотрудника и на 50 процентов при седьмом назначении;

50. *постановляет также* сохранить порядок, предусмотренный в рамках действующей системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, как это предложено Комиссией в подпункте *a* пункта 443 ее доклада;

51. *постановляет далее* отменить практику оплаты поездок в досрочный отпуск на родину, но не в местах службы категорий D и E, которые не подпадают под действие системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил;

11. Пересмотр вознаграждения и другие вопросы

52. *принимает к сведению* намерение Комиссии провести пересмотр использования различных категорий персонала;

53. *утверждает* предоставление при найме экспертов в узкоспециализированных областях в тех случаях, когда организация не в состоянии привлечь персонал, обладающий подходящей квалификацией, поощрительной выплаты, описание которой и рекомендация о введении которой содержатся в пункте 271 и подпункте *c* пункта 279 доклада Комиссии, и постановляет, что Комиссии следует провести оценку этой системы через три года после ее введения;

54. *напоминает* о том, что в своей резолюции [69/251](#) она просила Комиссию продолжать следить за ходом достижения цели обеспечения гендерного баланса, и просит Комиссию представить Генеральной Ассамблее на ее семьдесят первой сессии информацию о ходе достижения организациями общей системы в рамках осуществления ими предусмотренных гендерных стратегий и мер цели обеспечения равной численности мужчин и женщин в общей системе;

55. *ссылается* на решения Комиссии, содержащиеся в пункте 137 ее доклада за 2014 год⁸, и в этой связи просит Комиссию включать в будущие годовые доклады для сведения Генеральной Ассамблеи информацию о том, как новый пакет вознаграждения способствует укреплению гендерного баланса и расширению географического представительства;

⁸ Там же, *шестьдесят девятая сессия, Дополнение № 30 (A/69/30)*.

56. *предлагает* организациям общей системы Организации Объединенных Наций прилагать усилия к обеспечению условий для гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей и созданию возможностей для развития карьеры, которые являются важными элементами работы по повышению заинтересованности персонала и его удержанию;

57. *предлагает* Комиссии представить Генеральной Ассамблее на ее семьдесят первой сессии доклад о ходе внедрения нового пакета вознаграждения в общей системе и не позднее, чем на ее семьдесят пятой сессии доклад о всеобъемлющей оценке, включая результаты общесистемного опроса персонала об условиях службы.

*82-е пленарное заседание,
23 декабря 2015 года*

[Приложение II следует]

**ПАКЕТ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
 ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ О ПЕРСОНАЛЕ, ВСТУПАЮЩИЕ В СИЛУ 1 ЯНВАРЯ 2017 Г.**

Если не указано иное, то цель поправок, представленных в этой таблице, состоит в реализации резолюции 70/244, принятой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 23 декабря 2015 г., в частности, следующих подразделов раздела III «Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе»:

- подраздел 8. «Субсидия на репатриацию»;
- подраздел 9. «Элементы, связанные с переездом»;
- подраздел 10. «Надбавки, пособия и льготы, предоставляемые в периферийных местах службы».

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Положение 3.24</p> <p>Мобильность и работа в трудных условиях</p>	<p>Мобильность и работа в трудных условиях</p> <p>(а) Система вознаграждения за мобильность и работу в трудных условиях состоит из трех надбавок: надбавка за мобильность, надбавка за работу в трудных условиях и надбавка за неполную перевозку имущества. Надбавки за мобильность и работу в трудных условиях выплачиваются, как установлено Генеральным директором в служебной инструкции на основе условий и процедур, согласованных международными организациями общей системы Организации Объединенных Наций и утвержденных КМГС.</p> <p>(b) Официальные места службы делятся на категории в зависимости от условий жизни и работы и на основе критериев, согласованных соответствующими международными организациями в целях классификации официальных мест службы. Штаб-квартира, официальные места службы в Северной Америке и в Европе, а также аналогичные им места службы относятся к официальному месту службы категории H, а все другие официальные места службы распределяются по категориям от A до E.</p> <p>(c) Сотрудник, назначенный или переведенный</p>	<p>Мобильность и работа в трудных условиях Надбавки, пособия и льготы, предоставляемые в периферийных местах службы</p> <p>(а) Надбавки, пособия и льготы, предоставляемые в периферийных местах службы Система вознаграждения за мобильность и работу в трудных условиях состоит из трех надбавок: надбавка за мобильность, надбавка за работу в трудных условиях и надбавка за неполную перевозку имущества. Надбавки за мобильность и работу в трудных условиях выплачиваются, как установлено Генеральным директором в служебной инструкции на основе условий и процедур, согласованных международными организациями общей системы Организации Объединенных Наций и утвержденных КМГС.</p> <p>(b) Официальные места службы делятся на категории в зависимости от условий жизни и работы и на основе критериев, согласованных соответствующими международными организациями в целях классификации официальных мест службы. Штаб-квартира, официальные места службы в Северной Америке и в Европе, а также аналогичные им места службы</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>в новое место службы на один год или более, может получать надбавку за мобильность и работу в трудных условиях. Размер этой надбавки, если она выплачивается, определяется Генеральным директором с учетом, в частности, продолжительности непрерывной службы сотрудника в общей системе Организации Объединенных Наций, числа и категории предыдущих мест службы, продолжительности службы в каждом из этих мест службы, степени сложности жизни и работы в каждом месте службы, а также с учетом того, имеет ли данный сотрудник право на перевозку его/ее домашнего имущества за счет Международного бюро.</p> <p>(d) Через пять лет непрерывной службы в одном и том же месте службы выплата компонента за мобильность и компонента за неполную перевозку имущества, которые входят в состав надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, прекращается.</p> <p>(e) КМГС определяет уровень надбавок за работу в трудных условиях, за мобильность и за неполную перевозку имущества.</p> <p>(f) Настоящее положение не распространяется на временных сотрудников.</p>	<p>относятся к официальным местам службы категории Н, а все другие официальные места службы распределяются по категориям от А до Е.</p> <p>(e) — Сотрудник, назначенный или переведенный в новое место службы на один год или более, может получать надбавку за мобильность и работу в трудных условиях. Размер этой надбавки, если она выплачивается, определяется Генеральным директором с учетом, в частности, продолжительности непрерывной службы сотрудника в общей системе Организации Объединенных Наций, числа и категории предыдущих мест службы, продолжительности службы в каждом из этих мест службы, степени сложности жизни и работы в каждом месте службы, а также с учетом того, имеет ли данный сотрудник право на перевозку его/ее домашнего имущества за счет Международного бюро.</p> <p>(d) — Через пять лет непрерывной службы в одном и том же месте службы выплата компонента за мобильность и компонента за неполную перевозку имущества, которые входят в состав надбавки за мобильность и работу в трудных условиях, прекращается.</p> <p>(e) КМГС определяет уровень надбавок за работу в трудных условиях, за мобильность и за неполную перевозку имущества.</p> <p>(c) (f) Настоящее положение не распространяется на временных сотрудников.</p>	
<p>Положение 9.9 Субсидия на репатриацию</p>	<p>(a) 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</p>	<p>(a) Сотрудники, отработавшие непрерывно не менее пяти лет, 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 с учетом условий, предусмотренных в настоящих Положениях и правилах. Однако</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки																				
	<p>прекращает службу. Условия и определения, касающиеся права на эту субсидию, излагаются в Положениях 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 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>(b) Незирая 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.</p> <p>Число лет непрерывной службы вне родины [...]</p> <table border="1" data-bbox="347 1268 750 1407"> <tr> <td>менее 1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>10</td> <td>6</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>12</td> <td>7</td> <td>6</td> </tr> </table>	менее 1	0	0	0	1	4	3	2	2	8	5	4	3	10	6	5	4	12	7	6	<p>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 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 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>(b) Незирая 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. Размер субсидии на репатриацию рассчитывается на основании числа лет непрерывной службы и проживания за пределами родины в соответствии со следующей схемой:</p>	<p>Пункт (b):</p> <ul style="list-style-type: none"> - предложение удалено: поправка не связана с пересмотренным пакетом вознаграждения. Положение перенесено в положение 12.5 «Переходные меры». - Новое предложение: изменение отчасти носит редакционный характер (ссылка на таблицу удалена из пункта (a)), а отчасти направлено на прояснение того, что учитывается число лет службы и проживания за пределами родины. Это соответствует резолюции A/RES/70/244, в которой Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций подтвердила, что субсидия на репатриацию является «льготой, предоставляемой сотрудникам, работавшим не в
менее 1	0	0	0																				
1	4	3	2																				
2	8	5	4																				
3	10	6	5																				
4	12	7	6																				

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки																																																																																				
	<table border="0"> <tr><td>5</td><td>14</td><td>8</td><td>7</td></tr> <tr><td>6</td><td>16</td><td>9</td><td>8</td></tr> <tr><td>7</td><td>18</td><td>10</td><td>9</td></tr> <tr><td>8</td><td>20</td><td>11</td><td>10</td></tr> <tr><td>9</td><td>22</td><td>13</td><td>11</td></tr> <tr><td>10</td><td>24</td><td>14</td><td>12</td></tr> <tr><td>11</td><td>26</td><td>15</td><td>13</td></tr> <tr><td>12 или более</td><td>28</td><td>16</td><td>14</td></tr> </table>	5	14	8	7	6	16	9	8	7	18	10	9	8	20	11	10	9	22	13	11	10	24	14	12	11	26	15	13	12 или более	28	16	14	<p>Число лет непрерывной службы и проживания за пределами родины [...]</p> <table border="0"> <tr><td>менее <u>5</u> 4</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>1</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td></tr> <tr><td>2</td><td>8</td><td>5</td><td>4</td></tr> <tr><td>3</td><td>10</td><td>6</td><td>5</td></tr> <tr><td>4</td><td>12</td><td>7</td><td>6</td></tr> <tr><td>5</td><td>14</td><td>8</td><td>7</td></tr> <tr><td>6</td><td>16</td><td>9</td><td>8</td></tr> <tr><td>7</td><td>18</td><td>10</td><td>9</td></tr> <tr><td>8</td><td>20</td><td>11</td><td>10</td></tr> <tr><td>9</td><td>22</td><td>13</td><td>11</td></tr> <tr><td>10</td><td>24</td><td>14</td><td>12</td></tr> <tr><td>11</td><td>26</td><td>15</td><td>13</td></tr> <tr><td>12 или более</td><td>28</td><td>16</td><td>14</td></tr> </table>	менее <u>5</u> 4	0	0	0	1	4	3	2	2	8	5	4	3	10	6	5	4	12	7	6	5	14	8	7	6	16	9	8	7	18	10	9	8	20	11	10	9	22	13	11	10	24	14	12	11	26	15	13	12 или более	28	16	14	<p>родной стране», а также правилам и практике других организаций общей системы ООН.</p>
5	14	8	7																																																																																				
6	16	9	8																																																																																				
7	18	10	9																																																																																				
8	20	11	10																																																																																				
9	22	13	11																																																																																				
10	24	14	12																																																																																				
11	26	15	13																																																																																				
12 или более	28	16	14																																																																																				
менее <u>5</u> 4	0	0	0																																																																																				
1	4	3	2																																																																																				
2	8	5	4																																																																																				
3	10	6	5																																																																																				
4	12	7	6																																																																																				
5	14	8	7																																																																																				
6	16	9	8																																																																																				
7	18	10	9																																																																																				
8	20	11	10																																																																																				
9	22	13	11																																																																																				
10	24	14	12																																																																																				
11	26	15	13																																																																																				
12 или более	28	16	14																																																																																				
<p>Положение 12.5 Переходные меры</p>	<p>[...].</p>	<p><u>(i) Невзирая на положение 9.9(а), сотрудники, заключившие срочные, непрерывные или постоянные контракты с Международным бюро до 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><u>(j) Невзирая на Положение 9.9, сотрудники, заключившие срочные, непрерывные или постоянные контракты с Международным бюро по состоянию на 31 декабря 2016 г., сохраняют право на получение субсидии на репатриацию по действующей системе, применимой по состоянию на 31 декабря 2016 г., исходя из количества лет службы, накопленных на эту дату.</u></p> <p><u>[...]</u></p> <p><u>(m) Сотрудники, которые получают надбавку</u></p>	<p>Пункт (i): поправка не связана с пересмотренным пакетом вознаграждения. Положение перенесено в действующее положение 9.9(b).</p> <p>Пункты (j), (m) и (n): переходные меры, утвержденные Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций.</p>																																																																																				

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
		<p><u>за мобильность по состоянию на 31 декабря 2016 г. и не имеют права на получение выплаты для стимулирования мобильности, продолжают получать надбавку в течение периода не более пяти лет в том же месте службы или до перевода сотрудника в другое место службы, смотря что наступит раньше.</u></p> <p><u>(п) Сотрудники, которые переехали до 1 января 2017 г. и которые выбрали вариант неполной перевозки домашнего имущества, продолжают получать надбавку в связи с неполным переездом в течение периода не более пяти лет при работе в одном и том же месте службы или до тех пор, пока сотрудник не переведется в другое место службы, смотря что наступит раньше.</u></p>	

[Приложение III следует]

**ПАКЕТ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
 ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ, ВСТУПАЮЩИЕ В СИЛУ 1 ЯНВАРЯ 2017 Г.**

Если не указано иное, то цель поправок, представленных в этой таблице, состоит в реализации резолюции 70/244, принятой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 23 декабря 2015 г., в частности, следующих подразделов раздела III «Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе»:

- подраздел 8. «Субсидия на репатриацию»;
- подраздел 9. «Элементы, связанные с переездом»;
- подраздел 10. «Надбавки, пособия и льготы, предоставляемые в периферийных местах службы».

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Правило 7.3.2</p> <p>Субсидия при назначении на службу</p>	<p>Субсидия при назначении на службу</p> <p>(а) С учетом условий, излагаемых ниже, сотрудники, которые при назначении на службу или направлении в другое место службы совершают поездку за счет Международного бюро, получают субсидию, полагающуюся при назначении на службу, на себя и своих иждивенцев при условии, что срок действия их контракта или период работы в другом месте службы, как предполагается, будет не менее одного года. Данная субсидия является максимальной компенсацией, выплачиваемой Международным бюро в счет погашения непредвиденных расходов, которые понесли сотрудники и их иждивенцы непосредственно по прибытии к месту службы.</p> <p>(b) Субсидия при назначении на службу состоит из двух частей:</p> <p>(1) <i>суточного пособия</i> в размере:</p> <p>(i) суточных для сотрудника за 30 дней по ставке суточных, действующей по месту службы в месте назначения; и</p> <p>(ii) суточных для каждого имеющего право на их получение члена семьи, путевые расходы которого оплачиваются Международным бюро в</p>	<p>Субсидия при назначении на службу <u>на обустройство</u></p> <p>(а) С учетом условий, излагаемых ниже, сотрудники, которые при назначении на службу или направлении в другое место службы совершают поездку за счет Международного бюро, получают субсидию, полагающуюся при назначении на службу, <u>на обустройство</u> на себя и своих иждивенцев при условии, что срок действия их контракта или период работы в другом месте службы, как предполагается, будет не менее одного года. Данная субсидия является максимальной компенсацией, выплачиваемой Международным бюро в счет погашения непредвиденных расходов, которые понесли сотрудники и их иждивенцы непосредственно по прибытии к месту службы.</p> <p>(b) Субсидия при назначении на службу <u>на обустройство</u> состоит из двух частей:</p> <p>(1) <i>суточного пособия</i> в размере:</p> <p>(i) суточных для сотрудника за 30 дней по ставке суточных, действующей по месту службы в месте назначения; и</p> <p>(ii) суточных для каждого имеющего право на их получение <u>сопровождающего</u> члена семьи, путевые расходы которого оплачиваются Международным</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>соответствии с правилом 7.3.3 и правилом 7.3.4, за 30 дней по ставке половины суточных, действующей по месту службы в месте назначения;</p> <p>(2) <i>паушального пособия</i>, которое не зачитывается для пенсии и рассчитывается на основе чистого базового оклада сотрудника и применимого корректива по месту службы в месте назначения. Паушальная сумма, предусмотренная для сотрудников, имеющих иждивенцев, выплачивается независимо от места жительства этих иждивенцев. Паушальное пособие выплачивается при том условии, что:</p> <p>(i) проезд сотрудника при назначении на службу или направлении в другое место службы, которое является штаб-квартирой, на срок не менее двух лет оплачивается Международным бюро, и данный сотрудник имеет право на оплату расходов на полный переезд в соответствии с правилом о персонале 7.3.6, но решает не пользоваться этим правом; или</p> <p>(ii) проезд сотрудника при назначении на службу или направлении в другое место службы на срок не менее двух лет оплачивается Международным бюро, и данный сотрудник имеет право на оплату расходов на полный переезд в соответствии с правилом о персонале 7.3.6 и назначается на службу в место службы категории А–Е; или</p> <p>(iii) проезд сотрудника при назначении на службу или направлении в другое место службы на срок не менее одного года оплачивается Международным бюро, но данный сотрудник не имеет право на оплату расходов на полный переезд в соответствии с правилом о персонале 7.3.6.</p> <p>(с) Паушальную часть субсидии при</p>	<p>бюро в соответствии с правилом 7.3.3 и правилом 7.3.4, за пятнадцать тридцать дней по ставке половины суточных, действующей по месту службы в месте назначения;</p> <p>(2) <i>паушального пособия</i>, которое не зачитывается для пенсии и рассчитывается на основе эквивалентно чистому му базовому му окладу а сотрудника за один месяц плюс применимый его корректив по месту службы в месте назначения. Паушальная сумма, предусмотренная для сотрудников, имеющих иждивенцев, выплачивается независимо от места жительства этих иждивенцев. Паушальное пособие выплачивается при том условии, что:</p> <p>(i) — проезд сотрудника при назначении на службу или направлении в другое место службы, которое является штаб-квартирой, на срок не менее двух лет оплачивается Международным бюро, и данный сотрудник имеет право на оплату расходов на полный переезд в соответствии с правилом о персонале 7.3.6, но решает не пользоваться этим правом; или</p> <p>(ii) — проезд сотрудника при назначении на службу или направлении в другое место службы на срок не менее двух лет оплачивается Международным бюро, и данный сотрудник имеет право на оплату расходов на полный переезд в соответствии с правилом о персонале 7.3.6 и назначается на службу в место службы категории А–Е; или</p> <p>(iii) — проезд сотрудника при назначении на службу или направлении в другое место службы на срок не менее одного года оплачивается Международным бюро, но данный сотрудник не имеет право на оплату расходов на полный переезд в соответствии с правилом о персонале 7.3.6.</p> <p>(с) — Паушальную часть субсидии при назначении на службу устанавливает КМГС в зависимости от категории места службы, срока контракта, а также</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>назначении на службу устанавливает КМГС в зависимости от категории места службы, срока контракта, а также того, были ли оплачены расходы на полный переезд в соответствии с правилом о персонале 7.3.6.</p> <p>(d) Генеральный директор может по своему усмотрению разрешить выплату всей или части субсидии при назначении на службу на основании пунктов (a)–(c) выше в случае, если Международное бюро не было обязано оплачивать путевые расходы при назначении сотрудника, который считается набранным на международной основе.</p> <p>(e) Если сотрудник не отработал срок службы, за который он получил субсидию при назначении, то, за исключением случаев, когда Генеральный директор приходит к выводу, что отбытие данного сотрудника оправдано чрезвычайными обстоятельствами, эта субсидия соответствующим образом корректируется и причитающаяся сумма взыскания удерживается из любого платежа, полагающегося данному сотруднику.</p> <p>(f) Если иждивенец, на которого в соответствии с пунктом (b)(1)(ii) выше была выплачена субсидия, полагающаяся при назначении на службу, прожил в данном месте службы менее шести месяцев, то, за исключением случаев, когда Генеральный директор приходит к выводу, что отбытие данного иждивенца оправдано чрезвычайными обстоятельствами, любая субсидия при назначении, выплаченная на данного иждивенца, удерживается из любого платежа, полагающегося данному сотруднику.</p> <p>(g) Если оба супруга являются сотрудниками организаций общей системы Организации Объединенной Наций и совершают поездку за счет Международного бюро в одно и то же место службы, суточное пособие, являющееся частью</p>	<p>того, были ли оплачены расходы на полный переезд в соответствии с правилом о персонале 7.3.6.</p> <p>(c) (d) Генеральный директор может по своему усмотрению разрешить выплату всей или части субсидии на обустройство при назначении на службу на основании пунктов (a) — (c) выше в случае, если Международное бюро не было обязано оплачивать путевые расходы при назначении сотрудника, который считается набранным на международной основе.</p> <p>(d) (e) Если сотрудник не отработал срок службы, за который он или она получил (-a) субсидию на обустройство при назначении, то, за исключением случаев, когда Генеральный директор приходит к выводу, что отбытие данного сотрудника оправдано чрезвычайными обстоятельствами, эта субсидия соответствующим образом корректируется и причитающаяся сумма взыскания удерживается из любого платежа, полагающегося данному сотруднику.</p> <p>(e) (f) Если иждивенец, на которого в соответствии с пунктом (b)(1)(ii) выше была выплачена субсидия на обустройство, полагающаяся при назначении на службу, прожил в данном месте службы менее шести месяцев, то, за исключением случаев, когда Генеральный директор приходит к выводу, что отбытие данного иждивенца оправдано чрезвычайными обстоятельствами, любая субсидия на обустройство при назначении, выплаченная на данного иждивенца, удерживается из любого платежа, полагающегося данному сотруднику.</p> <p>(f) (g) Если оба супруга являются сотрудниками организаций общей системы Организации Объединенной Наций и совершают поездку за счет Международного бюро в одно и то же место службы, суточное пособие, являющееся частью субсидии, выплачивается на каждого сотрудника. Если они имеют детей-иждивенцев, соответствующая сумма выплачивается сотруднику, чьими иждивенцами</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>субсидии, выплачивается на каждого сотрудника. Если они имеют детей-иждивенцев, соответствующая сумма выплачивается сотруднику, чьими иждивенцами признаются соответствующие дети. Если оба супруга имеют право на получение паушальной части субсидии, то производится только одна паушальная выплата тому супругу, который имеет право на больший размер выплат.</p>	<p>признаются соответствующие дети. Если оба супруга имеют право на получение паушальной части субсидии, то производится только одна Однако паушальная выплата выплачивается только тому супругу, у которого выше оклад который имеет право на больший размер выплат.</p>	
<p>Правило 7.3.4</p> <p>Иждивенцы, имеющие право на проезд или полный переезд за счет Международного бюро и на подъемное пособие</p>	<p>Иждивенцы, имеющие право на проезд или полный переезд за счет Международного бюро и на подъемное пособие</p> <p>(а) Для целей оплаты путевых расходов и расходов на полный переезд, а также для целей выплаты субсидии при назначении считается, что иждивенцами являются: [...]</p>	<p>Иждивенцы, имеющие право на проезд или полный переезд за счет Международного бюро и на субсидию на обустройство при назначении</p> <p>(а) Для целей оплаты путевых расходов и расходов на полный переезд, а также для целей выплаты субсидии на обустройство при назначении считается, что иждивенцами являются: [...].</p>	
<p>Правило 7.3.6</p> <p>Расходы на полный переезд</p>	<p>[...]</p> <p>(а) Международное бюро оплачивает расходы на полный переезд на следующих условиях:</p> <p>(1) сотрудникам, не имеющим иждивенцев, разрешается перевозить за счет Международного бюро не более 4890 кг (10 800 фунтов) или 30,58 куб. метра (1 080 куб. футов), включая упаковочные материалы, но исключая тару и контейнеры, а сотрудникам, имеющим одного или более иждивенцев, проживающих в их официальном месте службы, – 8150 кг (18 000 фунтов) или 50,97 куб. метра (1 800 куб. футов). Однако могут быть установлены более высокие максимальные параметры для сотрудника, имеющего одного или более иждивенцев, проживающих в его/ее официальном месте службы, если этот сотрудник может доказать, что количество личных вещей и домашнего имущества, которое ему/ей обычно необходимо,</p>	<p>[...]</p> <p>(а) Международное бюро оплачивает расходы на полный переезд на следующих условиях:</p> <p>(1) сотрудникам, не имеющим иждивенцев, разрешается перевозить за счет Международного бюро не более 4890 кг (10 800 фунтов) или 30,58 куб. метраова (1 080 куб. футов), включая упаковочные материалы, но исключая тару и контейнеры, а сотрудникам, имеющим одного или более иждивенцев, проживающих в их официальном месте службы, – 8150 кг (18 000 фунтов) или 50,97 60 куб. метраова (1 800 куб. футов) вне зависимости от веса личных вещей и домашнего имущества. Однако могут быть установлены более высокие максимальные параметры для сотрудника, имеющего одного или более иждивенцев, проживающих в его/ее официальном месте службы, если этот сотрудник может доказать, что количество личных вещей и домашнего имущества, которое ему/ей обычно</p>	<p>Пункт (d)(1): Генеральная Ассамблея ООН одобрила предложение КМГС, сделанное в пункте 399(f) ее доклада: «предусмотреть следующие нормативы для перевозки домашнего имущества при переезде для сотрудников, получающих назначение на срок не менее двух лет: стандартный 20-футовый контейнер для сотрудников, переезжающих без семьи, и 40-футовый контейнер для сотрудников, переезжающих с удовлетворяющими соответствующим критериям членами семьи, независимо от веса домашнего имущества». 30 куб. метров и 60 куб. метров – это объемы 20-футового и 40-футового контейнера соответственно. Выражение нормативов для перевозки в объеме, а не в размере контейнера более целесообразно с практической точки зрения и соответствует стандартам отрасли. Кроме того, это позволяет сохранить такие возможности, как</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>превышает 50,97 куб. метра (1 800 куб. футов);</p> <p>(2) Международное бюро обычно не оплачивает складские расходы, за исключением тех, которые обычно включаются в транспортные расходы. Когда сотрудников направляют в новое место службы, предоставляя им право на оплату расходов на полный переезд, Международное бюро может по их просьбе покрыть стоимость хранения их личных вещей и домашнего имущества — в пределах параметров, указанных в пункте (d)(1) выше, — в течение периода их работы в этом месте службы, но не более чем в течение пяти лет со дня начала работы в новом месте службы. Стоимость такого хранения не должна превышать сметную стоимость полного переезда в данное место службы и из него. В таких случаях Международное бюро не оплачивает никакие расходы на полный переезд в это место службы или из него сверх расходов на отправление несопровождаемого багажа в соответствии с правилом 7.3.7;</p> <p>(3) Международное бюро оплачивает разумные расходы на упаковку, затаривание, перевозку, растаривание, распаковку и страхование отправляемых грузов в пределах разрешенных параметров по весу или объему, но не оплачивает стоимость переделки устройств, демонтажа или установки приспособлений или специальной упаковки;</p> <p>(4) перевозка личных вещей и домашнего имущества осуществляется такими видами транспорта, которые, как установил Генеральный директор на основе оценочных данных, являются самыми экономичными с учетом расходов, упомянутых в пункте (d)(3) выше;</p> <p>(5) Международное бюро не оплачивает перевозку автомашин, принадлежащих</p>	<p>необходимо, превышает 50,97 куб. метра (1800 куб. футов);</p> <p>(2) Международное бюро обычно не оплачивает складские расходы, за исключением тех, которые обычно включаются в транспортные расходы. Когда сотрудников направляют в новое место службы, предоставляя им право на оплату расходов на полный переезд, Международное бюро может по их просьбе покрыть стоимость хранения их личных вещей и домашнего имущества, <u>полностью или частично</u>, в течение периода их работы в этом месте службы <u>при условии, что:</u></p> <p><u>(i) объем домашнего имущества и личных вещей, направленных на хранение, не превышает разницу между</u> в пределах объемами, указанными в пункте (d)(1) выше, <u>и теми объемами, которые фактически перевезены;</u></p> <p><u>(ii) стоимость хранения и перевозки не превышает сметную стоимость полной перевозки всего объема вещей, который подлежит хранению и перевозке;</u> и</p> <p><u>(iii) расходы на хранение делятся не более не более чем в течение</u> пяти лет со дня начала работы в новом месте службы. Стоимость такого хранения не должна превышать сметную стоимость полного переезда в данное место службы и из него. В таких случаях Международное бюро не оплачивает никакие расходы на полный переезд в это место службы или из него сверх расходов на отправление несопровождаемого багажа в соответствии с правилом 7.3.7;</p> <p>(3) Международное бюро оплачивает разумные расходы на упаковку, затаривание, перевозку, растаривание <u>и</u> распаковку <u>в отношении максимального объема, предусмотренного в пункте (d)(1) выше</u> и страхование отправляемых грузов в пределах разрешенных параметров по весу</p>	<p>оплата хранения, предварительная отправка несопровождаемого багажа и перевозка по частям, которые в противном случае пришлось бы отменить.</p> <p>Пункт (d)(2): пояснение положений о хранении личных вещей и домашнего имущества, не связанное с пересмотренным пакетом вознаграждения.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>сотрудникам, за исключением случаев, когда при первоначальном назначении сотрудника Генеральный директор заблаговременно принимает решение, что автомашина необходима для выполнения служебных обязанностей данного сотрудника.</p> <p>(е) Настоящее правило не распространяется на сотрудников в командировках, и Международное бюро не покрывает расходы на полную перевозку личных вещей и домашнего имущества сотрудников при переезде из одного места жительства в другое в пределах одного и того же места службы.</p> <p>(f) Если оба супруга являются сотрудниками, имеющими право на полную перевозку личных вещей и домашнего имущества, максимальный вес и объем имущества, которое может быть перевезено за счет Международного бюро, должны быть такими, какие предусмотрены для сотрудника с иждивенцами, проживающими вместе с ним/ней.</p> <p>(g) Для целей полного переезда и перевозки имущества считается, что в тех случаях, когда сотрудникам предлагается выбирать между объемом и весом, они должны выбрать самый экономичный из этих двух вариантов.</p> <p>(h) Сотрудники, которые в соответствии с данным правилом имеют право на оплату расходов на полный переезд и решают не пользоваться этим правом, могут иметь право на надбавку за неполную перевозку имущества в соответствии с положением о персонале 3.24 и могут получить возмещение расходов на перевозку личных вещей и домашнего имущества в соответствии с правилом о персонале 7.3.7(е).</p>	<p>или объему, но не оплачивает стоимость переделки устройств, демонтажа или установки приспособлений или специальной упаковки;</p> <p>(4) перевозка личных вещей и домашнего имущества осуществляется такими видами транспорта, которые, как установил Генеральный директор на основе оценочных данных, полученных от трех различных компаний, являются самыми экономичными с учетом расходов, упомянутых в пункте (d)(3) выше;</p> <p>(5) Международное бюро не оплачивает перевозку автомашин, принадлежащих сотрудникам, за исключением случаев, когда при первоначальном назначении сотрудника Генеральный директор заблаговременно принимает решение, что автомашина необходима для выполнения служебных обязанностей данного сотрудника;</p> <p>(6) (е) Ннастоящее правило не распространяется на сотрудников в командировках, и Международное бюро не покрывает расходы на полную перевозку личных вещей и домашнего имущества сотрудников при переезде из одного места жительства в другое в пределах одного и того же места службы;</p> <p><u>(7) по просьбе сотрудника в рамках использования его или ее права на оплату полного переезда могут быть организованы не более двух перевозок вещей из двух разных мест или в два разных места при условии, что:</u></p> <p><u>(i) общий объем двух перевозок не превышает общий объем, предусмотренный в рамках права на оплату переезда; и</u></p> <p><u>(ii) общая стоимость двух перевозок, оплачиваемых Международным бюро, не превышает сметную стоимость перевозки фактического объема двух партий груза между местом службы и местом, откуда сотрудника</u></p>	<p>Новый пункт (d)(7): поправка не связана с пересмотренным пакетом вознаграждения. Пункт добавлен, чтобы устранить пробел и дать определение «перевозке по частям», о которой идет речь в правиле 7.3.10(с) («Страхование, связанное с поездками»): «Если Генеральным директором было разрешено осуществлять полную перевозку по частям, указанные выше суммы максимального страхового покрытия являются максимальными суммами страхового покрытия полной перевозки».</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
		<p><u>взяли на работу, или местом, где он проводит отпуск на родину;</u></p> <p>(8) (f) Если оба супруга являются сотрудниками, имеющими право на полную перевозку личных вещей и домашнего имущества, максимальный вес и объем имущества, которое может быть перевезено за счет Международного бюро, должны быть такими, какие предусмотрены для сотрудника с иждивенцами, проживающими вместе с ним/ней.</p> <p>(g) Для целей полного переезда и перевозки имущества считается, что в тех случаях, когда сотрудникам предлагается выбирать между объемом и весом, они должны выбрать самый экономичный из этих двух вариантов.</p> <p>(h) Сотрудники, которые в соответствии с данным правилом имеют право на оплату расходов на полный переезд и решают не пользоваться этим правом, могут иметь право на надбавку за неполную перевозку имущества в соответствии с положением о персонале 3.24 и могут получить возмещение расходов на перевозку личных вещей и домашнего имущества в соответствии с правилом о персонале 7.3.7(e).</p>	<p>Пункт (g): положение удалено, так как оно не применимо к новой системе, в рамках которой нормативы по перевозке измеряются в единицах объема, а не веса.</p> <p>Пункт (h): положение удалено, так как оно не применимо к новой системе, в рамках которой отменена надбавка в связи с неполным переездом и введена новая субсидия на обустройство.</p>
<p>Правило 7.3.7</p> <p>Сверхнормативный багаж и несопровождаемый багаж</p>	<p>[...]</p> <p>(d) Затраты на сверхнормативный багаж или несопровождаемый багаж, включая упаковочные материалы, но исключая тару и контейнеры, при проезде в связи с отпуском на родину или субсидией на образование могут возмещаться в следующих случаях:</p> <p>(1) при отпуске на родину Организация возмещает расходы на сухопутную и морскую перевозку:</p> <p>(i) 50 кг (110 фунтов) или 0,31 куб. метра (11 куб. футов) несопровождаемого багажа на</p>	<p>[...].</p> <p>(d) Затраты на сверхнормативный багаж или несопровождаемый багаж, включая упаковочные материалы, но исключая тару и контейнеры, при проезде в связи с отпуском на родину или субсидией на образование могут возмещаться в следующих случаях:</p> <p>(1) при отпуске на родину Организация возмещает расходы на сухопутную и морскую перевозку:</p> <p>(i) 50 кг (110 фунтов) или 0.50 0,31 куб. метра (11 куб. футов) несопровождаемого багажа на человека; или</p>	<p>Пункты (d) и (e): поправки не связаны с пересмотренным пакетом вознаграждения. Использование метрической системы и корректировка объемов по весу в соответствии со стандартами транспортной отрасли.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>человека; или</p> <p>(ii) 10 кг (22 фунта) сверхнормативного багажа, если он перевозится воздушным транспортом;</p> <p>(2) при поездке в связи с субсидией на образование Организация возмещает расходы на сухопутную и морскую перевозку:</p> <p>(i) 200 кг (440 фунтов) или 1,24 куб. метра (44 куб. фута) несопровождаемого багажа при первом отъезде в учебное заведение и окончательном возвращении из него, а также при смене учебного заведения, связанной с переездом;</p> <p>(ii) 50 кг (110 фунтов) или 0,31 куб. метра (11 куб. футов) несопровождаемого багажа при любых поездках в связи с субсидией на образование, помимо тех, которые упомянуты выше.</p> <p>(е) При первоначальном заключении контракта или назначении в другое место службы на срок не менее одного года или продлении назначения, общий срок которого составляет не менее одного года, или при прекращении службы при условии, что срок назначения составлял не менее одного года, когда сотрудник не имеет права на возмещение расходов на полный переезд в соответствии с правилом о персонале 7.3.6 или имеет такое право, но решает его не использовать, он/она может получить возмещение расходов на перевозку личных вещей и домашнего имущества. Перевозка осуществляется сухопутным, морским или воздушным транспортом, если этот вид транспорта более экономичный, вплоть до определенного максимума, включая упаковочные материалы, но исключая тару и контейнеры:</p> <p>(1) 1000 кг (2200 фунтов) или 6,23 куб. метра (220 куб. футов) на одного сотрудника;</p>	<p>(ii) 10 кг <u>или 0.10 куб. метра</u> (22 фунта) сверхнормативного багажа, если он перевозится воздушным транспортом.</p> <p>(2) при поездке в связи с субсидией на образование Организация возмещает расходы на сухопутную и морскую перевозку:</p> <p>(i) 200 кг (440 фунтов) или <u>2</u> 1,24 куб. метра (44 куб. фута) несопровождаемого багажа при первом отъезде в учебное заведение и окончательном возвращении из него, а также при смене учебного заведения, связанной с переездом;</p> <p>(ii) 50 кг (110 фунтов) или <u>0.50</u> 0,31 куб. метра (11 куб. футов) несопровождаемого багажа при любых поездках в связи с субсидией на образование, помимо тех, которые упомянуты выше.</p> <p>(е) При первоначальном заключении контракта или назначении в другое место службы на срок не менее одного года или продлении назначения, общий срок которого составляет не менее одного года, или при прекращении службы при условии, что срок назначения составлял не менее одного года, когда сотрудник не имеет права на возмещение расходов на полный переезд в соответствии с правилом о персонале 7.3.6 или имеет такое право, но решает его не использовать, он/она <u>имеет право на оплату стоимости несопровождаемого багажа для перевозки</u> может получить возмещение расходов на перевозку личных вещей и домашнего имущества. Перевозка осуществляется сухопутным, морским или воздушным транспортом, если этот вид транспорта более экономичный, вплоть до определенного максимума, включая упаковочные материалы, но исключая тару и контейнеры:</p> <p>(1) 1000 кг (2200 фунтов) или <u>10</u> 6,23 куб. <u>метрова</u> (220 куб. футов) на одного сотрудника;</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>(2) 500 кг (1100 фунтов) или 3,11 куб. метра (110 куб. футов) на первого иждивенца;</p> <p>(3) 300 кг (660 фунтов) или 1,87 куб. метра (66 куб. футов) на каждого другого иждивенца, получившего разрешение совершить поездку за счет Международного бюро.</p> <p>(f) При назначении, переводе или прекращении службы, когда сотрудник имеет право на возмещение расходов на полный переезд, он/она может получить возмещение расходов на перевозку несопровождаемого багажа сухопутным и морским транспортом или воздушным транспортом, если воздушный транспорт более экономичный, вплоть до определенной максимальной суммы, включая упаковочные материалы, но исключая тару и контейнеры:</p> <p>(1) 450 кг (990 фунтов) или 4,5 куб. метра (160 куб. футов) на сотрудника;</p> <p>(2) 300 кг (660 фунтов) или 3 куб. метра (105 куб. футов) на первого иждивенца;</p> <p>(3) 150 кг (330 фунтов) или 1,5 куб. метра (53 куб. фута) на каждого другого иждивенца, получившего разрешение на проезд за счет Международного бюро, при условии, что общая сумма не превысит 1200 кг (2640 фунтов) или 12 куб. метров (423 куб. фута) на одного сотрудника и его/ее иждивенцев. Вес или объем такого багажа вычитается из максимального веса или объема, положенного сотруднику на основании пункта (d) правила 7.2.5.</p> <p>(g) Международное бюро возмещает разумные расходы на упаковку, затаривание, перевозку, растаривание и распаковку перевозимого багажа, разрешенного в соответствии с пунктом (b) или (c) выше, и в пределах разрешенных параметров по</p>	<p>(2) 500 кг (1100 фунтов) или 5 3,11 куб. метра (110 куб. футов) на первого иждивенца;</p> <p>(3) 300 кг (660 фунтов) или 3 1,87 куб. метра (66 куб. футов) на каждого другого иждивенца, получившего разрешение совершить поездку за счет Международного бюро.</p> <p>(f) При назначении, переводе или прекращении службы, когда сотрудник имеет право на возмещение расходов на полный переезд в соответствии с правилом 7.3.6, он/она может попросить Международное бюро оплатить предварительную перевозку получить возмещение расходов на перевозку несопровождаемого багажа сухопутным и морским транспортом или воздушным транспортом, если воздушный транспорт более экономичный, вплоть до определенной максимальной суммы, включая упаковочные материалы, но исключая тару и контейнеры:</p> <p>(1) 450 кг (990 фунтов) или 4,5 куб. метра (160 куб. футов) на сотрудника без иждивенцев и 9 куб. метров на сотрудника с одним или несколькими;</p> <p>(2) 300 кг (660 фунтов) или 3 куб. метра (105 куб. футов) на первого иждивенца;</p> <p>(3) 150 кг (330 фунтов) или 1,5 куб. метра (53 куб. фута) на каждого другого иждивенцами, получившими разрешение на проезд за счет Международного бюро, при условии, что общая сумма не превысит 1200 кг (2640 фунтов) или 12 куб. метров (423 куб. фута) на одного сотрудника и его/ее иждивенцев. Вес или еОбъем такого предварительно отправленного багажа вычитается из максимального веса или объема, положенного сотруднику на основании пункта (d) правила 7.3.6 7-2.5.</p> <p>(g) Международное бюро оплачивает возмещает разумные расходы на упаковку, затаривание, перевозку, растаривание и распаковку</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>весу или объему, но не возмещает складские расходы, за исключением тех, которые непосредственно связаны с этой перевозкой, и не возмещает стоимость переделки устройств, демонтажа или установки приспособлений или специальной упаковки.</p> <p>(h) В тех случаях, когда перевозка воздушным транспортом не является более экономичной, чем перевозка сухопутным и морским транспортом, разрешаются следующие максимальные параметры для перевозки воздушным транспортом:</p> <p>(1) 225 кг (495 фунтов) или 2,25 куб. метра (80 куб. футов) на сотрудника;</p> <p>(2) 150 кг (330 фунтов) или 1,5 куб. метра (53 куб. фута) на первого иждивенца;</p> <p>(3) 75 кг (165 фунтов) или 0,75 куб. метра (26 куб. футов) на каждого другого иждивенца, получившего разрешение на проезд за счет Международного бюро.</p> <p>(i) Полное или частичное преобразование прав на перевозку багажа сухопутным и морским транспортом в соответствии с пунктами (e) и (f) выше в права на грузовые перевозки воздушным транспортом может быть по поступлении такой просьбы разрешено на основе половины веса или объема полагающегося багажа, указанного в пункте выше, перевозимого сухопутным и морским транспортом. В любом случае общий вес и объем багажа, разрешенного к перевозке воздушным транспортом, не должен быть более 600 кг (1320 фунтов) или 6 куб. метров (211 куб. футов) на одного сотрудника и его/ее иждивенцев.</p> <p>(j) Для целей регулирования сверхнормативного багажа и перевозок считается, что в тех случаях, когда сотрудникам</p>	<p>несопровождаемого перевозимого багажа, разрешенного в соответствии с пунктом (e) или (f) (h) или (e) выше, и в пределах разрешенных параметров по весу или объему, но не оплачивает возмещает складские расходы, за исключением тех, которые непосредственно связаны с этой перевозкой, и не возмещает стоимость переделки устройств, демонтажа или установки приспособлений или специальной упаковки.</p> <p>(h) В тех случаях, когда перевозка воздушным транспортом не является более экономичной, чем перевозка сухопутным и морским транспортом, разрешаются следующие максимальные параметры для перевозки воздушным транспортом:</p> <p>(1) 225 кг (495 фунтов) или 2,25 куб. метра (80 куб. футов) на сотрудника;</p> <p>(2) 150 кг (330 фунтов) или 1,5 куб. метра (53 куб. фута) на первого иждивенца;</p> <p>(3) 75 кг (165 фунтов) или 0,75 куб. метра (26 куб. футов) на каждого другого иждивенца, получившего разрешение на проезд за счет Международного бюро.</p> <p>(i) Если наиболее экономичным является перевозка сухопутным или водным транспортом, то п Полное или частичное преобразование прав на перевозку багажа сухопутным и морским транспортом в соответствии с пунктами (e) и (f) выше в права на грузовые перевозки воздушным транспортом может быть по поступлении такой просьбы разрешено на основе половины веса или объема полагающегося багажа, указанного в пунктах (e) и (f) выше, перевозимого сухопутным и морским транспортом. В любом случае общий вес и объем багажа, разрешенного к перевозке воздушным транспортом, не должен быть более 600 кг (1320 фунтов) или 6 куб. метров (211 куб. футов) на одного сотрудника и его/ее иждивенцев.</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	предлагается выбрать между объемом и весом, они должны выбрать самый экономичный из этих двух вариантов.	(i) (j) Для целей регулирования сверхнормативного багажа и несопровождаемых перевозок считается, что в тех случаях, когда сотрудникам предлагается выбрать между объемом и весом, они должны выбрать самый экономичный из этих двух вариантов.	
<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 или место проживания которого в момент прекращения службы находится на его/ее родине, не имеет права получить субсидию на репатриацию;</p> <p>[...]</p>	<p>Субсидия на репатриацию выплачивается на следующих условиях и в соответствии со следующими определениями:</p> <p>[...]</p> <p>(с) <u>субсидия на репатриацию не выплачивается:</u></p> <p>(1) ни сотруднику, набранному на местной основе;</p> <p>(2) ни сотруднику, самовольно прекращающему службу;</p> <p>(3) <u>сотруднику, подвергшемуся дисциплинарному увольнению;</u></p> <p>(4) ни сотруднику, место службы или место проживания которого в момент прекращения службы находится на его/ее родине, не имеет права получить субсидию на репатриацию;</p> <p>(5) <u>сотруднику, отработавшему непрерывно менее пяти лет не в родной стране на момент прекращения службы с учетом положения 9.9(b).</u></p> <p>[...]</p>	<p>Пункт (с)(3): поправка не связана с пересмотренным пакетом вознаграждения. Положение добавлено, чтобы обеспечить соответствие положению 9.9(a).</p>

[Приложение IV следует]

**ПАКЕТ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
 ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ О ПЕРСОНАЛЕ, ВСТУПАЮЩИЕ В СИЛУ 1 ЯНВАРЯ 2017 Г. ИЛИ ПОЗДНЕЕ**

Если не указано иное, то цель поправок, представленных в этой таблице, состоит в реализации резолюции 70/244, принятой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 23 декабря 2015 г., в частности, следующих подразделов раздела III «Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе»:

- подраздел 1. «Единая шкала окладов и переходные меры»;
- подраздел 2. «Ставки налогообложения персонала»;
- подраздел 4. «Надбавка на супруга»;
- подраздел 5. «Надбавка для одиноких родителей»;
- подраздел 6. «Повышение по ступеням и поощрительные выплаты».

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Положение 3.2</p> <p>Иждивенцы</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, не превышает валового годового оклада сотрудника категории общего обслуживания на первой ступени разряда ОО-1, при условии, что этот заработок выплачивается 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) для сотрудников категорий специалистов и выше супруга/супругу, чей валовой годовой заработок, если он имеется, не превышает большей из нижеследующих величин:</p> <p>(i) суммы, определяемой согласно подпункту (1); или</p> <p>(ii) 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</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 общий годовой доход, если он имеется, не превышает валового годового оклада сотрудника категории общего обслуживания на первой ступени разряда ОО-1, при условии, что этот заработок выплачивается 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) для сотрудников категорий специалистов и выше супруга/супругу, чей валовой годовой заработок общий годовой доход, если он имеется, не превышает большей из нижеследующих величин:</p> <p>(i) суммы, определяемой согласно подпункту (1); или</p> <p>(ii) 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.</p>	<p>Пункт (а): понятие «валовой годовой заработок» супруга/супруги заменено на «общий годовой доход», так как в основе установления надбавки за находящегося на иждивении супруга в размере шести процентов от чистого вознаграждения с учетом корректива по месту службы лежит требование о том, что при определении факта его/ее иждивенчества должен учитываться общий доход супруга/супруги.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>Нью-Йорке.</p> <p>(3) Если валовой годовой заработок супруга/супруги выходит за вышеупомянутые пределы окладов на величину, которая меньше суммы соответствующей надбавки на иждивенцев, причитающейся сотруднику, 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>[...]</p>	<p>(3) Если валовой годовой заработок общий годовой доход супруга/супруги выходит за вышеупомянутые пределы окладов на величину, которая меньше суммы соответствующей надбавки на иждивенцев, причитающейся сотруднику, 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>[...].</p>	
<p>Положение 3.3</p> <p>Надбавки на иждивенцев для сотрудников категорий специалистов и выше</p>	<p>Сотрудники категорий специалистов и выше имеют право на следующие незачитываемые для пенсии надбавки на указанных ниже условиях:</p> <p>(а) сумма, предусмотренная в приложении II, на каждого ребенка-иждивенца с тем исключением, что эта надбавка не выплачивается на первого ребенка-иждивенца, если у сотрудника нет супруги-иждивенки/супруга-иждивенца, и в этом случае сотрудник имеет право на ставку налогообложения персонала для сотрудников, имеющих иждивенцев, предусмотренную в положении 3.19(а)(1);</p> <p>(b) в дополнение к любой сумме, выплачиваемой согласно пункту (а) выше, сотрудник имеет право на сумму, предусмотренную в приложении II, на ребенка, который, как это установлено, имеет ограниченные физические или умственные возможности в течение всей жизни или, как предполагается, длительного периода. Если данный ребенок является иждивенцем, в связи с которым данный сотрудник имеет право на ставку налогообложения персонала для сотрудников, имеющих иждивенцев, предусмотренную в</p>	<p>Сотрудники категорий специалистов и выше имеют право на следующие незачитываемые для пенсии надбавки на <u>указанных ниже условиях, установленных Генеральным директором:</u></p> <p>(а) <u>за супругов-иждивенцев выплачивается надбавка в размере шести процентов от чистого вознаграждения с учетом корректива по месту службы;</u></p> <p>(b) <u>за каждого ребенка-иждивенца</u> выплачивается сумма, предусмотренная в приложении II, <u>с учетом положений пункта (с) ниже</u> на каждого ребенка-иждивенца с тем исключением, что эта надбавка не выплачивается на первого ребенка-иждивенца, если у сотрудника нет супруги-иждивенки/супруга-иждивенца, и в этом случае сотрудник имеет право на ставку налогообложения персонала для сотрудников, имеющих иждивенцев, предусмотренную в положении 3.19(а)(1);</p> <p>(с) <u>вместо надбавки за ребенка-иждивенца, предусмотренной в пункте (b), сотрудники, которые являются одинокими родителями, получают надбавку на первого ребенка-иждивенца в размере шести процентов чистого</u></p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>положении 3.19(а)(1), выплачивается только сумма, предусмотренная в пункте (а) выше;</p> <p>(с) надбавка, предусмотренная пунктом (а) выше, увеличенная в соответствующих случаях на сумму надбавки, предусмотренной в пункте (b) выше, сокращается на сумму любой другой надбавки на иждивенцев, полученной сотрудником или супругой/супругом сотрудника от Международного бюро или из любого источника вне Международного бюро;</p> <p>(d) в случае отсутствия супруги-иждивенки/супруга-иждивенца сотрудник имеет право на ежегодное получение суммы, предусмотренной в приложении II, на одного из следующих лиц: отец-иждивенец, мать-иждивенка, брат-иждивенец или сестра-иждивенка.</p>	<p><u>вознаграждения с учетом корректива по месту службы;</u></p> <p>(d) (b) в дополнение к любой сумме, выплачиваемой согласно пункту (b) или (с) (а) выше, сотрудник имеет право на сумму, предусмотренную в приложении II, на ребенка, который, как это установлено, имеет ограниченные физические или умственные возможности в течение всей жизни или, как предполагается, длительного периода. Если данный ребенок является иждивенцем, в связи с которым данный сотрудник имеет право на ставку налогообложения персонала для сотрудников, имеющих иждивенцев, предусмотренную в положении 3.19(а)(1), выплачивается только сумма, предусмотренная в пункте (а) выше;</p> <p>(e) (с) надбавки за ребенка, предусмотренные ее пунктами (b) и (с) (а) выше, увеличенные в соответствующих случаях на сумму надбавки за ребенка-инвалида, предусмотренной в пункте (d) (b) выше, сокращается на сумму любой другой надбавки на иждивенцев, полученной сотрудником или супругой/супругом сотрудника от Международного бюро или из любого источника вне Международного бюро;</p> <p>(f) (d) в случае отсутствия супруги-иждивенки/супруга-иждивенца сотрудник имеет право на ежегодное получение суммы, предусмотренной в приложении II, на одного из следующих лиц: отец-иждивенец, мать-иждивенка, брат-иждивенец или сестра-иждивенка. <u>Настоящее положение не распространяется на временных сотрудников.</u></p>	<p>Пункт (d) об иждивенцах второй ступени: поправка не связана с пересмотренным пакетом вознаграждения. Новое предложение отражает положения действующего правила о персонале 3.2.1, которое будет удалено (см. приложение XII).</p>
<p>Положение 3.6</p> <p>Повышение в должности в пределах класса/разряда</p>	<p>(а) В случае удовлетворительной службы сотрудники получают ежегодные увеличения окладов в соответствии со шкалой окладов, предусмотренной в положении 3.1. Однако для сотрудников класса Д-2 устанавливается интервал в два года, для сотрудников класса Д-1 – интервал в два года, начиная с четвертой ступени, для</p>	<p>(а) В случае удовлетворительной службы сотрудники получают ежегодные увеличения окладов в соответствии со шкалой окладов, предусмотренной в положении 3.1. Однако для сотрудников класса Д-2 устанавливается интервал в два года, для сотрудников класса Д-1 – интервал в два года, начиная с четвертой ступени, для сотрудников</p>	<p>Пункт (а): пересмотрена периодичность повышения по ступеням.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>сотрудников класса С-5 – интервал в два года, начиная с десятой ступени, для сотрудников класса С-4 – интервал в два года, начиная с двенадцатой ступени, для сотрудников класса С-3 – интервал в два года, начиная с тринадцатой ступени, и для сотрудников класса С-2 – интервал в два года, начиная с одиннадцатой ступени.</p> <p>(b) Данный интервал сокращается с одного года до десяти месяцев и с двух лет до 20 месяцев для сотрудников категорий национальных сотрудников-специалистов, специалистов и директоров, за исключением сотрудников на языковых должностях, которые имеют адекватные и подтвержденные знания двух из следующих языков: английский, арабский, испанский, китайский, корейский, немецкий, португальский, русский, французский и японский.</p> <p>(c) Содержание настоящего положения и относящихся к нему правил не распространяется на временных сотрудников, если иное не предусмотрено правилом 3.6.2, озаглавленным «Повышение в должности в пределах класса для временных сотрудников».</p>	<p>классова с С-1 по С-5 – интервал в два года, начиная с седьмой десятой ступени, для сотрудников класса С-4 – интервал в два года, начиная с двенадцатой ступени, для сотрудников класса С-3 – интервал в два года, начиная с тринадцатой ступени, и для сотрудников класса С-2 – интервал в два года, начиная с одиннадцатой ступени.</p> <p>(b) — Данный интервал сокращается с одного года до десяти месяцев и с двух лет до 20 месяцев для сотрудников категорий национальных сотрудников-специалистов, специалистов и директоров, за исключением сотрудников на языковых должностях, которые имеют адекватные и подтвержденные знания двух из следующих языков: английский, арабский, испанский, китайский, корейский, немецкий, португальский, русский, французский и японский.</p> <p>(b) (e) Содержание настоящего положения и относящихся к нему правил не распространяется на временных сотрудников, если иное не предусмотрено правилом 3.6.2, озаглавленным «Повышение в должности в пределах класса для временных сотрудников».</p>	<p>Пункт (b): отмена ускоренного повышения по ступеням за владение языками.</p>
<p>Положение 3.8 Корректив по месту службы</p>	<p>(a) Базовые оклады сотрудников категорий специалистов и выше корректируются путем применения незначитываемых для пенсии коррективов по месту службы, размер которых определяется путем умножения одного процента соответствующего базового оклада по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, или по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, на множитель, отражающий классификацию корректива по месту службы, которую КМГС установила для данного места службы, а дата вступления в силу какого-либо изменения этого множителя определяется этой же Комиссией.</p> <p>(b) «Ставка для сотрудников, имеющих иждивенцев», применяется по отношению к</p>	<p>(a) Чистые Базовые оклады сотрудников категорий специалистов и выше корректируются путем применения незначитываемых для пенсии коррективов по месту службы, размер которых определяется путем умножения одного процента соответствующего чистого базового оклада по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, или по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, на множитель, отражающий классификацию корректива по месту службы, которую КМГС установила для данного места службы, а дата вступления в силу какого-либо изменения этого множителя определяется этой же Комиссией.</p> <p>(b) «Ставка для сотрудников, имеющих иждивенцев», применяется по отношению к любому</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>любому сотруднику, имеющему супругу/супруга-иждивенца или по крайней мере одного ребенка-иждивенца. Место проживания иждивенца не имеет значения. Во всех случаях, когда не применяется ставка для сотрудников, имеющих иждивенцев, применяется «ставка для сотрудников, не имеющих иждивенцев».</p> <p>(с) В тех случаях, когда два сотрудника, имеющих право на корректив по месту службы, являются супругами и у них есть или у одного из них есть ребенок-иждивенец, ставка окладов для сотрудников, имеющих иждивенцев, применяется по отношению к тому из этих сотрудников, вознаграждение которого выше, а ставка окладов для сотрудников, не имеющих иждивенцев, применяется по отношению к сотруднику, вознаграждение которого ниже.</p> <p>(1) В тех случаях, когда сотрудник имеет супругу/супруга, которая/который является сотрудником другой организации, применяющей общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций, когда они оба имеют право на корректив по месту службы и у них есть или у одного из них есть ребенок-иждивенец, к этому сотруднику применяется ставка окладов для сотрудников, имеющих иждивенцев, если эта другая организация применяет к супруге/супругу ставку окладов для сотрудников, не имеющих иждивенцев, а ставка окладов для сотрудников, не имеющих иждивенцев, применяется к сотруднику в случае, если эта другая организация применяет к супруге/супругу ставку окладов для сотрудников, имеющих иждивенцев, при том понимании, что Международное бюро должно всегда стремиться к достижению договоренности с такой другой организацией о том, чтобы ставка окладов для сотрудников, имеющих иждивенцев, применялась к супруге/супругу, вознаграждение которой/которого выше.</p>	<p>сотруднику, имеющему супругу/супруга-иждивенца или по крайней мере одного ребенка-иждивенца. Место проживания иждивенца не имеет значения. Во всех случаях, когда не применяется ставка для сотрудников, имеющих иждивенцев, применяется «ставка для сотрудников, не имеющих иждивенцев».</p> <p>(с) — В тех случаях, когда два сотрудника, имеющих право на корректив по месту службы, являются супругами и у них есть или у одного из них есть ребенок-иждивенец, ставка окладов для сотрудников, имеющих иждивенцев, применяется по отношению к тому из этих сотрудников, вознаграждение которого выше, а ставка окладов для сотрудников, не имеющих иждивенцев, применяется по отношению к сотруднику, вознаграждение которого ниже.</p> <p>(1) — В тех случаях, когда сотрудник имеет супругу/супруга, которая/который является сотрудником другой организации, применяющей общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций, когда они оба имеют право на корректив по месту службы и у них есть или у одного из них есть ребенок-иждивенец, к этому сотруднику применяется ставка окладов для сотрудников, имеющих иждивенцев, если эта другая организация применяет к супруге/супругу ставку окладов для сотрудников, не имеющих иждивенцев, а ставка окладов для сотрудников, не имеющих иждивенцев, применяется к сотруднику в случае, если эта другая организация применяет к супруге/супругу ставку окладов для сотрудников, имеющих иждивенцев, при том понимании, что Международное бюро должно всегда стремиться к достижению договоренности с такой другой организацией о том, чтобы ставка окладов для сотрудников, имеющих иждивенцев, применялась к супруге/супругу, вознаграждение которой/которого выше.</p> <p>(d) Хотя при назначении сотрудников на срок в один год или более к окладу сотрудника применяется корректив по месту его/ее службы, Генеральный</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>(d) Хотя при назначении сотрудников на срок в один год или более к окладу сотрудника применяется корректив по месту его/ее службы, Генеральный директор может вводить альтернативные процедуры в следующих случаях:</p> <p>(1) в случае направления сотрудника в то или иное место службы на срок менее 12 месяцев Генеральный директор решает в то время, когда происходит это направление, применить ли корректив по месту службы, действующий в этом месте службы, и – при необходимости – выплатить субсидию при назначении на службу и надбавку за неполную перевозку имущества в соответствии с правилом 7.3.2(a) и положением 3.24 или же вместо этого санкционировать выплату соответствующих суточных согласно правилу 7.2.9;</p> <p>(2) в случае направления сотрудников в место службы, класс которого в шкале коррективов по месту службы ниже класса их прежнего места службы, где они служили более 12 месяцев, они могут продолжать получать в течение периода до шести месяцев корректив по прежнему месту службы, если их ближайшие родственники (супруга/супруг и дети-иждивенцы) остаются в прежнем месте службы.</p>	<p>директор может вводить альтернативные процедуры в следующих случаях:</p> <p>(1) в случае направления сотрудника в то или иное место службы на срок менее 12 месяцев Генеральный директор решает в то время, когда происходит это направление, применить ли корректив по месту службы, действующий в этом месте службы, и – при необходимости – выплатить субсидию <u>на обустройство</u> при назначении на службу и надбавку за неполную перевозку имущества в соответствии с правилом 7.3.2(a) и положением 3.24 или же вместо этого санкционировать выплату соответствующих суточных согласно правилу 7.2.9;</p> <p>(2) в случае направления сотрудников в место службы, класс которого в шкале коррективов по месту службы ниже класса их прежнего места службы, где они служили более 12 месяцев, они могут продолжать получать в течение периода до шести месяцев корректив по прежнему месту службы, если их ближайшие родственники (супруга/супруг и дети-иждивенцы) остаются в прежнем месте службы.</p>	
<p>Положение 3.19</p> <p>Внутреннее налогообложение</p>	<p>Внутреннее налогообложение</p> <p>Все сотрудники подлежат внутреннему налогообложению по следующим ставкам:</p> <p>(a) для сотрудников категорий специалистов и выше:</p> <p>(1) ставки налогообложения, используемые в связи с валовыми окладами для сотрудников с иждивенцами:</p> <p>Суммы годовых выплат, подлежащих</p>	<p><u>Налогообложение персонала</u> Внутреннее налогообложение</p> <p>Все сотрудники подлежат внутреннему налогообложению <u>(«налогообложение персонала»)</u> по следующим ставкам:</p> <p>(a) для сотрудников категорий специалистов и выше:</p> <p>(1) ставки налогообложения <u>персонала</u>, используемые в связи с валовыми окладами <u>без учета корректива по месту службы</u> для сотрудников</p>	<p>Внесены незначительные поправки редакционного характера (в дополнение к поправкам, связанным с пакетом вознаграждения).</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>налогообложению (в долл. США) (в процентах)</p> <p>первые 50 000 долл. США 15,0 следующие 50 000 долл. США 21,0 следующие 50 000 долл. США 27,0 остальные суммы, подлежащие налогообложению 30,0</p> <p>(2) ставки налогообложения, используемые в связи с валовыми окладами для сотрудников без иждивенцев:</p> <p>(i) в случае сотрудников, не имеющих на иждивении ни супруга, ни ребенка, суммы налога равны разнице между валовыми окладами для различных классов и соответствующими чистыми окладами сотрудников, не имеющих иждивенцев;</p> <p>(ii) ставки налогообложения для сотрудников с иждивенцами применяются к любому сотруднику, к которому применяется корректив по месту службы по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, в соответствии с положением 3.8, а ставки для сотрудников без иждивенцев применяются к любому сотруднику, к которому применяется корректив по месту службы по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, в соответствии с вышеупомянутым положением.</p> <p>(3) Ставки налогообложения для целей зачитываемого для пенсии вознаграждения и пенсий:</p> <p>Суммы выплат, подлежащих налогообложению (в долл. США) (в процентах)</p> <p>до 20 000 долл. США в год 11,0 от 20 000 долл. США до 40 000 долл. США в год 18,0</p>	<p>с иждивенцами:</p> <p>Суммы годовых выплат, подлежащих налогообложению (в долл. США) (в процентах)</p> <p>первые 50 000 долл. США <u>17</u> 15,0 следующие 50 000 долл. США <u>24</u> 21,0 следующие 50 000 долл. США <u>30</u> 27,0 остальные суммы, подлежащие налогообложению <u>34</u> 30,0</p> <p>(2) ставки налогообложения, используемые в связи с валовыми окладами для сотрудников без иждивенцев:</p> <p>(i) в случае сотрудников, не имеющих на иждивении ни супруга, ни ребенка, суммы налога равны разнице между валовыми окладами для различных классов и соответствующими чистыми окладами сотрудников, не имеющих иждивенцев;</p> <p>(ii) ставки налогообложения для сотрудников с иждивенцами применяются к любому сотруднику, к которому применяется корректив по месту службы по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, в соответствии с положением 3.8, а ставки для сотрудников без иждивенцев применяются к любому сотруднику, к которому применяется корректив по месту службы по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, в соответствии с вышеупомянутым положением.</p> <p>(3) Ставки налогообложения персонала для целей зачитываемого для пенсии вознаграждения и пенсий:</p> <p>Суммы выплат, подлежащих налогообложению (в долл. США) (в процентах)</p> <p>до 20 000 долл. США в год 11,0 от 20 001 долл. США</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>от 40 000 долл. США до 60 000 долл. США в год 25,0 более 60 000 долл. США в год 30,0</p> <p>(b) Для сотрудников категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов:</p> <p>(1) ставки для целей зачитываемого для пенсии вознаграждения и валовых окладов:</p> <p>Суммы выплат, подлежащих налогообложению</p> <p>(в долл. США) (в процентах)</p> <p>до 20 000 долл. США в год 19,0 от 20 001 долл. США до 40 000 долл. США в год 23,0 от 40 001 долл. США до 60 000 долл. США в год 26,0 60 001 долл. США и более в год 31,0</p> <p>(c) [...]</p>	<p>до 40 000 долл. США в год 18,0 от 40 001 долл. США до 60 000 долл. США в год 25,0 60 001 долл. США и более в год 30,0</p> <p>(b) Для сотрудников категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов:</p> <p>(1) ставки налогообложения сотрудников для целей зачитываемого для пенсии вознаграждения и валовых окладов:</p> <p>Суммы выплат, подлежащих налогообложению (в долл. США) (в процентах)</p> <p>до 20 000 долл. США в год 19,0 от 20 001 долл. США до 40 000 долл. США в год 23,0 от 40 001 долл. США до 60 000 долл. США в год 26,0 60 001 долл. США и более в год 31,0</p> <p>(c) [...]</p>	
<p>Положение 12.5 Переходные меры</p>	<p>[...]</p>	<p>(k) Сотрудники категорий специалистов и выше, чей размер вознаграждения превышал ставки для максимальной ступени в классе при их переводе на единую шкалу окладов 1 января 2017 г., сохраняют такой размер вознаграждения до того момента, когда соответствующий сотрудник получит повышение или уволится со службы. КМГС следует сохранить такой размер оклада и соответствующих зачитываемых для пенсии вознаграждений и проводить необходимые корректировки.</p>	<p>Переходная мера, утвержденная Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
		<p><u>(I) Сотрудники, получающие оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, по состоянию на 31 декабря 2016 г., с 1 января 2017 г. будут получать промежуточную надбавку при условии, что ребенок по-прежнему признается иждивенцем по состоянию на 1 января 2017 г. В этом случае надбавка за ребенка-иждивенца, предусмотренная в положении 3.3, одновременно не выплачивается. Размер промежуточной надбавки составляет шесть процентов от чистого вознаграждения с учетом корректива по месту службы в течение первых 12 месяцев, и такая надбавка будет снижаться на один процентный пункт от величины чистого вознаграждения с учетом корректива по месту службы в течение последующих 12 месяцев. Когда размер промежуточной надбавки снизится до размера, равного сумме надбавки на ребенка-иждивенца, или меньшего размера, вместо промежуточной надбавки будет выплачиваться надбавка на ребенка-иждивенца. Промежуточная надбавка перестает выплачиваться раньше, если ребенок, за которого она выплачивалась, перестанет быть иждивенцем или если сотрудник получит право на получение надбавки на супруга-иждивенца. В дополнение к промежуточной надбавке сотрудник имеет право на сумму, предусмотренную в приложении II, на ребенка, который, как это установлено, имеет ограниченные физические или умственные возможности в течение всей жизни или, как предполагается, длительного периода.</u></p>	

[Приложение V следует]

ПАКЕТ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ И СООТВЕТСТВУЮЩИМ ПРИЛОЖЕНИЯМ, ВСТУПАЮЩИЕ В СИЛУ 1 ЯНВАРЯ 2017 Г. ИЛИ ПОЗДНЕЕ

Если не указано иное, то цель поправок, представленных в этой таблице, состоит в реализации резолюции 70/244, принятой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 23 декабря 2015 г., в частности, следующих подразделов раздела III «Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе»:

- подраздел 1. «Единая шкала окладов и переходные меры»;
- подраздел 2. «Ставки налогообложения персонала»;
- подраздел 4. «Надбавка на супруга»;
- подраздел 5. «Надбавка для одиноких родителей»;
- подраздел 6. «Повышение по ступеням и поощрительные выплаты».

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Правило 3.6.2</p> <p>Повышение в должности в пределах класса/разряда для временных сотрудников</p>	<p>(a) При условии удовлетворительной службы 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>(b) [...]</p>	<p>(a) При условии удовлетворительной службы временные сотрудники имеют право на повышение на одну ступень в пределах своего класса/разряда, начиная со второго года службы, кроме случаев, когда соответствующая ступень присваивается раз в два года. 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>(b) [...]</p>	<p>В целях обеспечения соответствия положению 3.6(a).</p>
<p>Приложение II</p> <p>Оклады и надбавки</p>	<p>[...]</p> <p>(c) Для сотрудников категорий специалистов и выше устанавливаются следующие размеры надбавки на иждивенцев в соответствии с положением 3.3:</p> <p>Для сотрудников, получивших это право 1 января 2009 г. или позднее [...]</p> <p>1. На каждого ребенка-иждивенца (согласно положению 3.3(a)). [...]</p> <p>2. На ребенка-иждивенца, который признан как имеющий физические или умственные ограничения, в</p>	<p>[...]</p> <p>(b) (e) Для сотрудников категорий специалистов и выше устанавливаются следующие размеры надбавки на иждивенцев в соответствии с положением 3.3:</p> <p>Для сотрудников, получивших это право 1 января 2009 г. или позднее [...]</p> <p>1. На каждого ребенка-иждивенца (согласно положению 3.3 (b) (e)). [...]</p> <p>2. На ребенка-иждивенца, который признан как имеющий физические или умственные ограничения, в</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>дополнение к любой сумме, выплачиваемой согласно положению 3.3(a) (в соответствии с положением 3.3(b)). [...]</p> <p>3. На одного из родителей, брата или сестру, находящихся на иждивении, если нет супруги/супруга на иждивении (в соответствии с положением 3.3 (d)). [...]</p> <p>Для сотрудников, получивших это право в период с 1 января 2007 г. по 31 декабря 2008 г. [...]</p> <p>1. На каждого ребенка-иждивенца (согласно положению 3.3(a)). [...]</p> <p>2. На ребенка-иждивенца, который признан как имеющий физические или умственные ограничения, в дополнение к любой сумме, выплачиваемой согласно положению 3.3 (a) (в соответствии с положением 3.3(b)). [...]</p> <p>3. На одного из родителей, брата или сестру, находящихся на иждивении, если нет супруги/супруга на иждивении (в соответствии с положением 3.3 (d)). [...]</p> <p>Для сотрудников, получивших это право до 1 января 2007 г. [...]</p> <p>1. На каждого ребенка-иждивенца (согласно положению 3.3(a)). [...]</p> <p>2. На ребенка-иждивенца, который признан как имеющий физические или умственные ограничения, в дополнение к любой сумме, выплачиваемой согласно положению 3.3(a) (в соответствии с положением 3.3(b)). [...]</p> <p>3. На одного из родителей, брата или сестру, находящихся на иждивении, если нет супруги/супруга на иждивении (в соответствии с положением 3.3 (d)). [...]</p> <p>(d) [...]</p>	<p>дополнение к любой сумме, выплачиваемой согласно пунктам (b) или (c) положения 3.3(a) (в соответствии с положением 3.3 (d) (b)). [...]</p> <p>3. На одного из родителей, брата или сестру, находящихся на иждивении, если нет супруги/супруга на иждивении (в соответствии с положением 3.3 (f) (e)). [...]</p> <p>Для сотрудников, получивших это право в период с 1 января 2007 г. по 31 декабря 2008 г. [...]</p> <p>1. На каждого ребенка-иждивенца (согласно положению 3.3 (b) (a)). [...]</p> <p>2. На ребенка-иждивенца, который признан как имеющий физические или умственные ограничения, в дополнение к любой сумме, выплачиваемой согласно пунктам (b) или (c) положения 3.3(a) (в соответствии с положением 3.3 (d) (b)). [...]</p> <p>3. На одного из родителей, брата или сестру, находящихся на иждивении, если нет супруги/супруга на иждивении (в соответствии с положением 3.3 (f) (e)). [...]</p> <p>Для сотрудников, получивших это право до 1 января 2007 г. [...]</p> <p>1. На каждого ребенка-иждивенца (согласно положению 3.3 (b) (a)). [...]</p> <p>2. На ребенка-иждивенца, который признан как имеющий физические или умственные ограничения, в дополнение к любой сумме, выплачиваемой согласно пунктам (b) или (c) положения 3.3(a) (в соответствии с положением 3.3 (d) (b)). [...]</p> <p>3. На одного из родителей, брата или сестру, находящихся на иждивении, если нет супруги/супруга на иждивении (в соответствии с положением 3.3 (f) (e)). [...]</p> <p>(c) (e) [...]</p>	

[Приложение VI следует]

**ПАКЕТ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
 ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ О ПЕРСОНАЛЕ, ВСТУПАЮЩИЕ В СИЛУ НАЧИНАЯ С 2017–2018 УЧЕБНОГО ГОДА**

Если не указано иное, то цель поправок, представленных в этой таблице, состоит в реализации резолюции 70/244, принятой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 23 декабря 2015 г., в которой Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций постановила, что пересмотренная система субсидирования образования будет введена «с начала текущего на 1 января 2018 года учебного года» (см. подраздел 7 «Субсидия на образование» раздела III «Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе»).

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Положение 3.14</p> <p>Субсидия на образование</p>	<p>Положение 3.14. Субсидия на образование [сноска]</p> <p>[Сноска: текст с поправками, вступившими в силу 1 января 2016 г. (см. Информационный циркуляр № 30/2015).</p> <p>(а) Любой сотрудник, набранный на международной основе по смыслу положения 4.6 и не проживающий или не работающий на его/ее родине, имеет право – в пределах, установленных Положениями 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 и правилах о персонале.</p> <p>(b) Субсидия выплачивается на ребенка-иждивенца, который получает от сотрудника основную и постоянную поддержку, вплоть до четвертого года обучения после окончания средней школы, но не после окончания учебного года, в течение которого ребенок достигает 25-летнего возраста. Если учеба ребенка прерывается не менее чем на один учебный год вследствие требований государственной службы или установленной болезни, период, в течение которого ребенок имеет право на данную субсидию, продлевается на срок, равный такому</p>	<p>Положение 3.14. Субсидия на образование [сноска]</p> <p>[Сноска: <u>Настоящее положение и относящиеся к нему правила вступают в силу в 2017–2018 учебный год или в 2018 учебный год в зависимости от ситуации</u> Текст с поправками, вступившими в силу с 1 января 2016 г. (см. Информационный циркуляр № <u>[XX/XXXX]</u> 30/2015).</p> <p>(а) Любой сотрудник, набранный на международной основе по смыслу положения 4.6 и не проживающий или не работающий на его/ее родине, имеет право – в пределах, установленных Положениями 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>(b) Субсидия выплачивается на ребенка-иждивенца, который получает от сотрудника основную и постоянную поддержку, вплоть до <u>конца школьного года, в который ребенок завершает четыре</u> четвертого года обучения после окончания средней школы <u>или получает первую степень после окончания средней школы, смотря что наступит раньше</u>, но не</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>перерыву. Право на субсидию на образование может также привести к появлению права на покрытие путевых расходов, упомянутых в пункте (d) ниже, за тот же учебный год.</p> <p>(c) Специальная субсидия на образование может выплачиваться сотруднику, ребенок которого не в состоянии – в силу ограниченных физических или умственных возможностей – посещать обычное учебное заведение и поэтому нуждается в специальном преподавании или обучении или, посещая обычное учебное заведение, нуждается в специальном преподавании или обучении для оказания ему/ей помощи в преодолении этих ограничений. Сумма этой субсидии устанавливается в Положениях и правилах о персонале и не объединяется с субсидией, выплачиваемой на основании пункта (a) выше.</p> <p>(d) В течение каждого учебного года Международное бюро может также покрывать один раз расходы на отъезд и возвращение каждого ребенка-иждивенца, получающего от сотрудника основную и постоянную поддержку, в связи с передвижениями между местом расположения учебного заведения, посещаемого ребенком, и местом службы сотрудника.</p> <p>(e) Субсидия на образование может также выплачиваться – на условиях, установленных Положениями и правилами о персонале, – сотрудникам, которые обязаны оплачивать преподавание их родного языка детям-иждивенцам, посещающим местную школу в районе места службы, где преподавание ведется на другом языке.</p> <p>(f) Невзирая на пункт (a) выше, сотрудники, имеющие срочные, непрерывные или постоянные контракты в Международное бюро перед 1 января 2016 г. и проживающим, но не работающим в то</p>	<p>после окончания учебного года, в течение которого ребенок достигает 25-летнего возраста. Если учеба ребенка прерывается не менее чем на один учебный год вследствие требований государственной службы или установленной болезни, период, в течение которого ребенок имеет право на данную субсидию, продлевается на срок, равный такому перерыву. Право на субсидию на образование может также привести к появлению права на покрытие путевых расходов, упомянутых в пункте (d) ниже, за тот же учебный год.</p> <p>(c) Специальная субсидия на образование может выплачиваться сотруднику <u>любой категории, как проживающему и работающему в его или ее родной стране, так и нет</u>, ребенок которого не в состоянии – в силу ограниченных физических или умственных возможностей – посещать обычное учебное заведение и поэтому нуждается в специальном преподавании или обучении или, посещая обычное учебное заведение, нуждается в специальном преподавании или обучении для оказания ему/ей помощи в преодолении этих ограничений. Сумма этой <u>специальной субсидии на образование устанавливается в Положениях и правилах о персонале и не объединяется с субсидией, выплачиваемой на основании пункта (a) выше.</u></p> <p>(d) В течение каждого учебного года Международное бюро может также покрывать один раз расходы на отъезд и возвращение каждого ребенка-иждивенца, получающего от сотрудника основную и постоянную поддержку, в связи с передвижениями между местом расположения учебного заведения <u>ребенка, посещаемого ребенком, и местом службы сотрудника для ребенка сотрудника, получающего помощь на оплату стоимости пансиона.</u></p>	<p>Пункт (c): поправка к первому предложению не связана с пересмотренным пакетом вознаграждения и направлена на прояснение того, что на получение специальной субсидии на образование могут иметь право сотрудники всех категорий, работающие как в родной стране, так и за ее пределами.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>время на их родине, сохраняют право на субсидию на образование.</p> <p>(g) Настоящее положение не распространяется на временных сотрудников.</p>	<p>(е) Субсидия на образование может также выплачиваться – на условиях, установленных Генеральным директором Положениями и правилами о персонале, – сотрудникам, которые обязаны оплачивать преподавание их родного языка детям-иждивенцам, посещающим местную школу в районе места службы, где преподавание ведется на другом языке.</p> <p>(f) Невзирая на пункт (а) выше, сотрудники, имеющие срочные, непрерывные или постоянные контракты в Международном бюро перед 1 января 2016 г. и проживающие, но не работающие в то время на их родине, сохраняют право на субсидию на образование.</p> <p>(g) Настоящее положение и относящиеся к нему правила не распространяются на временных сотрудников.</p>	<p>Пункт (f): поправка не связана с пересмотренным пакетом вознаграждения. Положение перенесено в положение 12.5 «Переходные меры».</p>
<p>Положение 12.5 Переходные меры</p>		<p><u>(h) Невзирая на положение 3.14(a), сотрудники, имеющие срочные, непрерывные или постоянные контракты с Международным бюро перед 1 января 2016 г. и проживающие, но не работающие в то время на их родине, сохраняют право на субсидию на образование.</u></p>	<p>Пункт (f): поправка не связана с пересмотренным пакетом вознаграждения. Положение перенесено из положения 3.14(f).</p>

[Приложение VII следует]

**ПАКЕТ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ
 ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ И СООТВЕТСТВУЮЩИМ ПРИЛОЖЕНИЯМ, ВСТУПАЮЩИЕ В СИЛУ НАЧИНАЯ С 2017–
 2018 УЧЕБНОГО ГОДА**

Если не указано иное, то цель поправок, представленных в этой таблице, состоит в реализации резолюции 70/244, принятой Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций 23 декабря 2015 г., в которой Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций постановила, что пересмотренная система субсидирования образования будет введена «с начала текущего на 1 января 2018 года учебного года» (см. подраздел 7 «Субсидия на образование» раздела III «Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе»).

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Правило 3.14.1 Определения</p>	<p>Для целей положения 3.14 и правил 3.14.1 – 3.14.5:</p> <p>(a) «родина» означает страну, в которую сотрудник выезжает в отпуск на родину. Если оба родителя являются сотрудниками Международного бюро, имеющими право на такой отпуск, то «родина» означает страну, в которую любому из этих родителей разрешено выезжать в отпуск на родину;</p> <p>(b) если местом назначения является Женева, термин «место службы» означает район на расстоянии приемлемого пригородного сообщения от Женевы;</p> <p>(c) «стоимость обучения» включает стоимость зачисления и стоимость необходимых учебников, курсов, экзаменов и дипломов, но не включает плату за проживание в школе-интернате, стоимость школьной формы и факультативные сборы. Когда это оправдано местными условиями, стоимость обучения может включать стоимость дневного обеда, надзор в течение дневного перерыва и стоимость ежедневной групповой перевозки, если эти услуги предоставляются данным учебным заведением;</p> <p>(d) настоящее правило не распространяется на временных сотрудников.</p>	<p>Для целей положения 3.14 и правил 3.14.1 – 3.14.6 3.14.5:</p> <p>(a) «родина» означает страну, в которую сотрудник выезжает в отпуск на родину. Если оба родителя являются сотрудниками Международного бюро, имеющими право на такой отпуск, то «родина» означает страну, в которую любому из этих родителей разрешено выезжать в отпуск на родину;</p> <p>(b) если местом назначения является Женева, термин «место службы» означает район на расстоянии приемлемого пригородного сообщения <u>от места службы, вне зависимости от государственных границ</u> от Женевы;</p> <p>(c) «стоимость обучения» включает стоимость зачисления и стоимость необходимых учебников, курсов, экзаменов и дипломов, но не включает плату за проживание в школе-интернате, стоимость школьной формы и факультативные сборы. Когда это оправдано местными условиями, стоимость обучения может включать стоимость дневного обеда, надзор в течение дневного перерыва и стоимость ежедневной групповой перевозки, если эти услуги предоставляются данным учебным заведением;</p> <p>(d) — настоящее правило не распространяется на</p>	<p>Пункт (b): поправка не связана с пересмотренным пакетом вознаграждения. Внесены поправки в определение места службы, чтобы обеспечить его применимость ко всем местам службы.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Правило 3.14.2</p> <p>Ограничения права на субсидию</p>	<p>(а) Субсидия на образование не выплачивается для следующих целей:</p> <p>(1) посещение детского сада или дошкольного образовательного учреждения;</p> <p>(2) посещение учреждения, в котором обучение бесплатное или взимается лишь номинальная плата;</p> <p>(3) заочные курсы, за исключением курсов, организуемых разрешенными учреждениями, которые в любом случае не должны подменять собой обычные местные школы в районе места службы, но, по мнению Генерального директора, являются наилучшей имеющейся альтернативой регулярного посещения учреждения такого типа, которого нет в данном месте службы;</p> <p>(4) профессионально-техническое обучение, которое либо не связано с регулярным посещением учебного заведения, либо предусматривает оплату работы, выполненной учащимися;</p> <p>(5) обучение частным образом, за исключением:</p> <p>(i) преподавания родного языка сотрудника в тех случаях, когда в данном месте службы нет удовлетворительной школы для изучения этого языка;</p> <p>(ii) преподавания языка данного места службы в тех случаях, когда местные школы ставят знание этого языка в качестве одного из предварительных условий приема ребенка в тот класс, которого достиг этот ребенок до прибытия в данное место службы;</p>	<p>временных сотрудников.</p> <p>(а) Субсидия на образование не выплачивается для следующих целей:</p> <p>(1) посещение детского сада или дошкольного образовательного учреждения;</p> <p>(2) посещение учреждения, в котором обучение бесплатное или взимается лишь номинальная плата;</p> <p>(3) заочные курсы, за исключением курсов, организуемых разрешенными учреждениями, которые в любом случае не должны подменять собой обычные местные школы в районе места службы, но, по мнению Генерального директора, являются наилучшей имеющейся альтернативой регулярного посещения учреждения такого типа, которого нет в данном месте службы;</p> <p>(4) профессионально-техническое обучение, которое либо не связано с регулярным посещением учебного заведения, либо предусматривает оплату работы, выполненной учащимися;</p> <p>(5) обучение частным образом, за исключением:</p> <p>(i) преподавания родного языка сотрудника в тех случаях, когда в данном месте службы нет удовлетворительной школы для изучения этого языка;</p> <p>(ii) преподавания языка данного места службы в тех случаях, когда местные школы ставят знание этого языка в качестве одного из предварительных условий приема ребенка в тот класс, которого достиг этот ребенок до прибытия в данное место службы;</p> <p>(iii) занятий с репетитором по предмету, изучаемому в данной школе, или по любой</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>(iii) занятий с репетитором по предмету, изучаемому в данной школе, или по любой дополнительной учебной дисциплине, которая не включена в школьную программу, но необходима для продолжения учебы ребенка в данном учебном заведении;</p> <p>(iv) занятий с репетитором, дополняющих заочные курсы, разрешенные на основании правила 3.14.2(a)(3) выше;</p> <p>(v) специального преподавания или обучения, предназначенного для ребенка с ограниченными возможностями, в соответствии с положением 3.14(c).</p> <p>(b) Генеральный директор в каждом случае решает, следует ли выплачивать субсидию на образование в целях изучения родного языка. Любые суммы на обучение в соответствии с правилом 3.14.2(a)(5) выше должны выдаваться человеку, который является учителем, обладающим необходимой квалификацией и правом преподавать данный предмет на своей родине или в той стране, где находится данное место службы, и который не является родственником данного сотрудника и его/ее семьи. Сотрудник должен будет представить доказательства наличия у данного учителя соответствующих сертификатов.</p> <p>(c) Настоящее правило не распространяется на временных сотрудников.</p>	<p>дополнительной учебной дисциплине, которая не включена в школьную программу, но необходима для продолжения учебы ребенка в данном учебном заведении;</p> <p>(iv) — занятий с репетитором, дополняющих заочные курсы, разрешенные на основании правила 3.14.2(a)(3) выше;</p> <p>(v) — специального преподавания или обучения, предназначенного для ребенка с ограниченными возможностями, в соответствии с положением 3.14(c).</p> <p>(b) Генеральный директор в каждом случае решает, следует ли выплачивать субсидию на образование в целях изучения родного языка. Любые суммы на обучение в соответствии с правилом 3.14.2(a)(5) выше должны выдаваться человеку, который является учителем, обладающим необходимой квалификацией и правом преподавать данный предмет на своей родине или в той стране, где находится данное место службы, и который не является родственником данного сотрудника и его/ее семьи. Сотрудник должен будет представить доказательства наличия у данного учителя соответствующих сертификатов.</p> <p>(c) Настоящее правило не распространяется на временных сотрудников.</p>	
<p>Правило 3.14.3</p> <p>Размер субсидии</p>	<p>Размер субсидии</p> <p>(a) Размер субсидии равен 75 процентам допустимых расходов вплоть до максимальной величины, указанной в приложении II, при том понимании, что общий размер субсидии в течение одного учебного года не должен превышать максимальную величину, указанную в приложении</p>	<p>Размер субсидии <u>на образование</u></p> <p>(a) Размер субсидии равен 75 процентам допустимых расходов вплоть до максимальной величины, указанной в приложении II, при том понимании, что общий размер субсидии в течение одного учебного года не должен превышать максимальную величину, указанную в приложении</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>II, на каждого ребенка-иждивенца, который получает от сотрудника основную и постоянную поддержку.</p> <p>(b) В случае посещения учебного заведения, расположенного вне места службы, допустимыми расходами являются:</p> <p>(1) если учреждение предоставляет пансион для ребенка-иждивенца: стоимость посещения и пансиона;</p> <p>(2) если учреждение не предоставляет пансион для ребенка-иждивенца: стоимость посещения. Однако в этом случае сотрудник получает паушальную сумму на пансионные расходы, как указано в таблице, фигурирующей в приложении II, плюс 75 процентов стоимости посещения – вплоть до соответствующей максимальной общей величины субсидии, указанной в той же таблице.</p> <p>(c) В случае посещения учебного заведения в районе места службы допустимые расходы – это стоимость посещения.</p> <p>(d) Если период посещения учебного заведения составляет менее двух третей учебного года, размер субсидии составляет такую долю годовой субсидии, которая покрывает период посещения пропорционально полному учебному году.</p> <p>(e) Если период службы сотрудника не охватывает полный учебный год, размер субсидии составляет такую долю годовой субсидии, которая покрывает период службы пропорционально полному учебному году. Если сотрудник в период своей службы умирает после начала учебного года, никакие расчеты пропорциональных долей не производятся.</p> <p>(f) Общая сумма субсидии на образование для</p>	<p>II, на каждого ребенка-иждивенца, который получает от сотрудника основную и постоянную поддержку.</p> <p>(b) В случае посещения учебного заведения, расположенного вне места службы, допустимыми расходами являются:</p> <p>(1) если учреждение предоставляет пансион для ребенка-иждивенца: стоимость посещения и пансиона;</p> <p>(2) если учреждение не предоставляет пансион для ребенка-иждивенца: стоимость посещения. Однако в этом случае сотрудник получает паушальную сумму на пансионные расходы, как указано в таблице, фигурирующей в приложении II, плюс 75 процентов стоимости посещения – вплоть до соответствующей максимальной общей величины субсидии, указанной в той же таблице.</p> <p>(c) В случае посещения учебного заведения в районе места службы допустимые расходы включают в себя <u>плату за обучение, плату за обучение родному языку и сборы, связанные с зачислением в учебное заведение</u> стоимость посещения.</p> <p><u>(b) Расходы на оплату обучения, оплату обучения родному языку и сборы, связанные с зачислением в учебное заведение, возмещаются на основе установленной КМГС глобальной скользящей шкалы, которая насчитывает семь ступеней и в рамках которой предусматривается снижение размеров возмещения с 86 процентов для нижней ступени до 81 процента для второй ступени, 76 процентов для третьей ступени, 71 процента для четвертой ступени, 66 процентов для пятой ступени, 61 процента для шестой ступени и никакого возмещения для седьмой ступени.</u></p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>тех форм обучения частным образом, которые указаны в правиле 3.14.2(a)(5)(i) – (iv), и/или для заочных курсов, разрешенных на основании правила 3.14.2(a)(3), выплачивается в размере 75 процентов фактических расходов – вплоть до максимального возмещения за каждый учебный год на каждого имеющего на то права ребенка, что соответствует 25 процентам применимого максимального размера субсидии на образование, указанного в приложении II, когда проводятся индивидуальные занятия; если же проводятся коллективные занятия (группа из двух или более детей), оплачиваются 75 процентов фактических расходов – вплоть до максимального возмещения за каждый учебный год на каждого имеющего на то права ребенка, что соответствует 12,5 процента применимого максимального размера субсидии на образование, указанного в том же приложении.</p> <p>(g) Размер специальной субсидии на образование, упомянутой в положении 3.14(c), равен 100 процентам допустимых расходов – вплоть до применимого максимального размера специальной субсидии на образование, указанного в этом приложении.</p> <p>(h) Авансы, равные оценочному размеру субсидии на образование, могут выдаваться с начала каждого учебного года.</p> <p>(i) Несмотря на положение 0.3, сотрудники могут подавать заявления на возмещение допустимых расходов, понесенных в одной из валют, указанных в приложении II, либо в этой валюте, либо в валюте их места службы. Сумма возмещения в валюте их места службы выплачивается по обменному курсу Организации Объединенных Наций, который действовал в то время, когда были произведены эти расходы.</p> <p>(j) Настоящее правило не распространяется на временных сотрудников.</p>	<p><u>(c) Помимо возмещения допустимых расходов сотрудники, работающие в местах службы категорий А–Е, чьи дети обучаются в начальных и средних школах-интернатах за пределами места службы, имеют право на получение паушальной суммы, выплачиваемой на оплату расходов на пансион, размер которой устанавливается КМГС. Генеральный директор может установить условия, при которых паушальная сумма на оплату расходов на пансион может в исключительных условиях выплачиваться сотрудникам, работающим в местах службы категории Н, чьи дети обучаются в начальных и средних школах-интернатах за пределами места службы.</u></p> <p><u>(d) Сборы на капитальное развитие, взимаемые образовательными учреждениями, могут возмещаться на условиях, установленных Генеральным директором.</u></p> <p><u>(e)</u> Если период посещения учебного заведения составляет менее двух третей учебного года, размер субсидии <u>(включая паушальную сумму на оплату расходов на пансион и компенсацию сборов на капитальное развитие, если применимо)</u> составляет такую долю годовой субсидии, которая покрывает период посещения пропорционально полному учебному году.</p> <p><u>(f) (e)</u> Если период службы сотрудника не охватывает полный учебный год, размер субсидии <u>(включая паушальную сумму на оплату расходов на пансион и компенсацию сборов на капитальное развитие, если применимо)</u> составляет такую долю годовой субсидии, которая покрывает период службы пропорционально полному учебному году. Если сотрудник в период своей службы умирает после начала учебного года, никакие расчеты пропорциональных долей не производятся.</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
		<p>(g) (f) Общая сумма субсидии на образование для тех форм обучения частным образом, которые указаны в Оплата обучения на родном языке согласно правилу 3.14.2(a)(5)(i) —(iv), и/или для заочных курсов, разрешенных на основании правила 3.14.2(a)(3), возмещается на основании условий, установленных Генеральным директором выплачивается в размере 75 процентов фактических расходов — вплоть до максимального возмещения за каждый учебный год на каждого имеющего на те права ребенка, что соответствует 25 процентам применимого максимального размера субсидии на образование, указанного в приложении II, когда проводятся индивидуальные занятия; если же проводятся коллективные занятия (группа из двух или более детей), оплачиваются 75 процентов фактических расходов — вплоть до максимального возмещения за каждый учебный год на каждого имеющего на те права ребенка, что соответствует 12,5 процента применимого максимального размера субсидии на образование, указанного в том же приложении.</p> <p>(g) — Размер специальной субсидии на образование, упомянутой в положении 3.14(c), равен 100 процентам допустимых расходов — вплоть до применимого максимального размера специальной субсидии на образование, указанного в этом приложении.</p> <p>(h) Авансы, равные оценочному размеру субсидии на образование (включая паушальную сумму на оплату расходов на пансион и компенсацию сборов на капитальное развитие, если применимо), могут выплачиваться выдаваться с начала каждого учебного года.</p> <p>(i) Несмотря на положение 0.3, сотрудники могут подавать заявления на возмещение допустимых расходов, понесенных в одной из валют, указанных в приложении II, либо в этой валюте, либо в валюте их места службы. Сумма</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
		<p>возмещения в валюте их места службы выплачивается по обменному курсу Организации Объединенных Наций, который действовал в то время, когда были произведены эти расходы.</p> <p>(j) — Настоящее правило не распространяется на временных сотрудников.</p>	
<p>Новое правило 3.14.4</p> <p>Размер специальной субсидии на образование</p>		<p><u>Правило 3.14.4. Размер специальной субсидии на образование</u></p> <p><u>(a) Допустимые расходы на специальную субсидию на образование, упоминаемую в положении 3.14(с), включают в себя такие расходы на образование, которые необходимы для осуществления учебной программы, отвечающей потребностям ребенка и позволяющей ему или ей достичь максимального уровня функциональных возможностей, с учетом условий, установленных Генеральным директором. Допустимые расходы также включают в себя расходы на пансион в случае посещения учебного заведения, расположенного за пределами места службы.</u></p> <p><u>(b) Размер специальной субсидии на образование составляет 100 процентов допустимых расходов, которые были фактически понесены, при условии, что максимальный размер возмещения равен верхнему пределу верхней ступени применяемой глобальной скользящей шкалы в соответствии с правилом 3.14.3(b).</u></p> <p><u>(c) Если учебное заведение предоставляет возможность пансиона, то фактические расходы на пансион могут быть включены в расчет допустимых расходов при условии, что максимальный размер возмещения равен верхнему пределу верхней ступени применяемой глобальной скользящей шкалы</u></p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
		<p><u>плюс паушальная сумма на оплату расходов на пансион согласно правилу 3.14.3(с).</u></p> <p><u>(d) Пункты (d)–(h) правила 3.14.3 «Размер субсидии на образование» применяются к специальной субсидии на образование.</u></p> <p><u>(e) Настоящее правило не распространяется на временных сотрудников.</u></p>	
<p>Правило 3.14.4</p> <p>Поезд в связи с субсидией на образование</p>	<p>Правило 3.14.4. Поезд в связи с субсидией на образование</p> <p>(а) Международное бюро покрывает расходы на проезд между учебным заведением и местом службы применительно к каждому ребенку-иждивенцу, который получает от сотрудника основную и постоянную помощь, с соблюдением следующих условий:</p> <p>(1) расходы на проезд не оплачиваются, если поездка носит неразумный характер либо потому, что она слишком близка по времени к другой разрешенной поездке данного сотрудника или его/ее иждивенцев, либо потому, что это посещение будет слишком коротким для того, чтобы можно было оправдать связанные с ним расходы;</p> <p>(2) расходы на проезд обычно не оплачиваются, если ребенок посещает учебное заведение в течение менее двух третей учебного года;</p> <p>(3) ребенок, который совершает поездки между учебным заведением и местом службы, не имеет права на более высокий класс проезда, чем каютный или эквивалентный ему класс, когда разрешен проезд морским транспортом, второй класс, когда разрешен проезд железнодорожным транспортом, и экономический класс или студенческий тариф, если он имеется, когда</p>	<p>Правило 3.14.5 3.14.4. Поезд в связи с субсидией на образование</p> <p>(а) Международное бюро покрывает расходы на проезд между учебным заведением и местом службы применительно к каждому ребенку-иждивенцу, в отношении которого сотрудник получает помощь на оплату стоимости пансиона согласно правилу 3.14.3 или правилу 3.14.4 который получает от сотрудника основную и постоянную помощь, с соблюдением следующих условий:</p> <p>(1) расходы на проезд не оплачиваются, если поездка носит неразумный характер либо потому, что она слишком близка по времени к другой разрешенной поездке данного сотрудника или его/ее иждивенцев, либо потому, что это посещение будет слишком коротким для того, чтобы можно было оправдать связанные с ним расходы;</p> <p>(2) расходы на проезд обычно не оплачиваются, если ребенок посещает учебное заведение в течение менее двух третей учебного года;</p> <p>(3) ребенок, который совершает поездки между учебным заведением и местом службы, не имеет права на более высокий класс проезда, чем каютный или эквивалентный ему класс, когда разрешен проезд морским транспортом, второй класс, когда разрешен проезд железнодорожным транспортом, и экономический класс или</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>разрешен проезд воздушным транспортом. Выплачиваемая сумма не должна превышать стоимость такой поездки между признанным домом сотрудника и местом службы.</p> <p>(b) Настоящее правило не распространяется на временных сотрудников.</p>	<p>студенческий тариф, если он имеется, когда разрешен проезд воздушным транспортом.—В</p> <p>(4) Выплачиваемая сумма не должна превышать стоимость такой поездки между признанным домом сотрудника и местом службы.</p> <p>(b) Настоящее правило не распространяется на временных сотрудников.</p>	
<p>Правило 3.14.5</p> <p>Подача заявлений для получения субсидий</p>	<p>Правило 3.14.5</p> <p>[...]</p>	<p>Правило 3.14.6 3.14.5</p> <p>[...]</p>	
<p>Приложение II</p> <p>Оклады и надбавки</p>	<p>[...]</p> <p>(b) Устанавливаются следующие размеры субсидии на образование:</p> <p>Страна обучения [...] Австрия [...] Бельгия [...] Дания [...] Франция [...] Германия [...] Ирландия [...] Италия [...] Япония [...] Нидерланды [...] Испания [...] Швеция [...] Швейцария [...] Соединённое Королевство [...] Соединенные Штаты Америки [...] Прочие страны [...]</p> <p>(c) [...]</p>	<p>[...]</p> <p>(b) Устанавливаются следующие размеры субсидии на образование:</p> <p>Страна обучения [...] Австрия [...] Бельгия [...] Дания [...] Франция [...] Германия [...] Ирландия [...] Италия [...] Япония [...] Нидерланды [...] Испания [...] Швеция [...] Швейцария [...] Соединённое Королевство [...] Соединенные Штаты Америки [...] Прочие страны [...]</p> <p>(b) (e) [...]</p>	

[Приложение VIII следует]

**ГЛАВЫ X И XI
 ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ О ПЕРСОНАЛЕ, ВСТУПАЮЩИЕ В СИЛУ 1 ЯНВАРЯ 2017 Г.**

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Положение 10.1</p> <p>Дисциплинарные меры</p>	<p>(а) Невыполнение сотрудником Положений и правил о персонале, стандартов поведения, которых должен придерживаться международный гражданский служащий, или любого другого обязательства сотрудников Международного бюро может повлечь за собой принятие дисциплинарных мер.</p> <p>[...]</p>	<p>(а) Невыполнение сотрудником Положений и правил о персонале, стандартов поведения, которых должен придерживаться международный гражданский служащий, или любого другого обязательства сотрудников Международного бюро может рассматриваться как проступок, и в отношении такого сотрудника могут быть приняты может повлечь за собой принятие дисциплинарных мер.</p> <p>[...]</p>	<p>Поправка редакционного характера.</p>
<p>Положение 11.2</p> <p>Независимость, беспристрастность, конфликт интересов и конфиденциальность</p>	<p>[...]</p> <p>(с) Генеральный директор может устанавливать положения, касающиеся раскрытия информации и урегулирования конфликтов интересов путем издания служебной инструкции.</p>	<p>[...]</p> <p>(с) Генеральный директор может устанавливать положения, касающиеся раскрытия информации и урегулирования конфликтов интересов путем издания служебной инструкции.</p>	<p>Удалено ненужное положение.</p>
<p>Положение 11.4</p> <p>Формальное урегулирование конфликтов</p>	<p>[...]</p> <p>(b) Генеральный директор осуществляет пересмотр и принимает решение в отношении любого вопроса, указанного в подпункте (а) выше, по которому им/ей уже было принято решение. Генеральный директор может делегировать свои полномочия по пересмотру таких вопросов и принятию решений по ним. Директор ДУЛР осуществляет пересмотр и принимает решение в отношении любого вопроса, указанного в подпункте (а) выше, по которому Генеральный директор еще не принял решения.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>(b) Генеральный директор осуществляет пересмотр и принимает решение в отношении любого вопроса, указанного в подпункте (а) выше, по которому им/ей уже было принято решение. Генеральный директор может делегировать свои полномочия по пересмотру таких вопросов и принятию решений по ним. Директор ДУЛР осуществляет пересмотр и принимает решение в отношении любого вопроса, указанного в подпункте (а) выше, по которому Генеральный директор еще не принял решения.</p> <p>[...]</p>	<p>Внесены поправки, чтобы по любому вопросу решение принималось не двумя компетентными органами, а одним, что позволит избежать практических и процедурных трудностей, а также обеспечить соответствие практике других организаций общей системы ООН (наличие одного компетентного органа).</p>

[Приложение IX следует]

ГЛАВЫ X И XI
ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ, ВСТУПАЮЩИЕ В СИЛУ 1 ЯНВАРЯ 2017 Г.

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Правило 10.1.2 Процедура</p>	<p>(а) До применения какой-либо/каких-либо дисциплинарной/дисциплинарных меры/мер Директор ДУЛР направляет письмо соответствующему сотруднику («ответчик»), с подробным изложением предполагаемого проступка и доказательственной базы в связи с предполагаемым проступком, включая отчет о расследовании, предлагая ему/ей представить подробный ответ в течение тридцати (30) календарных дней, начиная с даты получения такого письма.</p> <p>(б) После получения ответа Директор ДУЛР или Генеральный директор (в зависимости от ситуации), рассматривает все относящиеся к делу факты (включая представленный ответчиком ответ) и принимает решение по вопросу о наличии или отсутствии проступка и, в случае его совершения, определяет, какую/какие дисциплинарную/дисциплинарные меру/меры надлежит принять. Ответчик уведомляется в письменной форме о принятом решении, включая его подробное обоснование, в течение тридцати (30) календарных дней, начиная с даты получения ответа ответчика. Если от ответчика не поступает никакого ответа в течение тридцати (30) календарных дней, предусмотренных для направления ответа, Директор ДУЛР или Генеральный директор (в зависимости от ситуации) принимает решение в течение тридцати (30) календарных дней после истечения срока представления ответа.</p> <p>(с) Если предусматриваемой дисциплинарной мерой является дисциплинарное увольнение, все сроки, указанные в пунктах (а) и (б) выше составляют семь (7) календарных дней, вместо тридцати (30) календарных дней.</p>	<p>(а) <u>Когда и если</u> До применения какой-либо/каких-либо дисциплинарной/дисциплинарных меры/мер Директор ДУЛР <u>принимает решение об инициировании дисциплинарного производства, он или она</u> направляет письмо соответствующему сотруднику («ответчик»), с подробным изложением предполагаемого проступка и доказательственной базы в связи с предполагаемым проступком, включая отчет о расследовании, предлагая ему/ей представить подробный ответ в течение тридцати (30) календарных дней, начиная с даты получения такого письма. <u>Если, по мнению Директора ДУЛР, предполагаемый проступок может являться серьезным проступком, ответчику полагается семь (7) календарных дней с даты получения письма для представления ответа. Во всех прочих случаях ответчику предоставляется срок в четырнадцать (14) календарных дней.</u></p> <p>(б) После получения ответа Директор ДУЛР или Генеральный директор (в зависимости от ситуации), рассматривает все относящиеся к делу факты (включая представленный ответчиком ответ) и принимает решение по вопросу о наличии или отсутствии проступка и, в случае его совершения, определяет, какую/какие дисциплинарную/дисциплинарные меру/меры надлежит принять. Ответчик уведомляется в письменной форме о принятом решении, включая его подробное обоснование, в течение тридцати (30) календарных дней, начиная с даты получения ответа ответчика. Если от ответчика не поступает никакого ответа в течение тридцати (30) календарных дней, предусмотренных для направления ответа, Директор ДУЛР или Генеральный директор (в зависимости от</p>	<p>В пункт (а) внесены поправки, чтобы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - прояснить, что Директор ДУЛР является компетентным органом, который выдвигает обвинения против сотрудников/инициирует дисциплинарное производство (в отличие от компетентного органа, который налагает санкции). - сократить 30-дневный предельный срок для направления ответа на письмо с обвинениями в соответствии с правилами и практикой других организаций общей системы ООН. <p>В пункты (b) и (e) были внесены поправки, а пункты (c) и (d) были удалены, чтобы наложением дисциплинарных взысканий занимался один компетентный орган, а не два, и чтобы углубить разделение полномочий между органом, отвечающим за обвинение, и органом, отвечающим за наложение санкций.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>(d) Дисциплинарные меры, предусмотренные правилом 10.1.1(a)(1) – (4), применяются Директором ДУЛР.</p> <p>(e) Дисциплинарные меры, предусмотренные правилом 10.1.1(a)(5) и (6) применяются Генеральным директором. В случае дисциплинарного увольнения действие контракта соответствующего сотрудника прекращается, начиная с даты вынесения Генеральным директором решения о применении дисциплинарной меры.</p> <p>(f) В дисциплинарном производстве бремя доказывания предполагаемого совершения проступка возлагается на Международное бюро, а критерием доказанности являются ясность и убедительность доказательств.</p> <p>(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.</p>	<p>ситуации) принимает решение в течение тридцати (30) календарных дней после истечения срока, <u>установленного для ответчика для</u> представления ответа.</p> <p>(e) — Если предусматриваемой дисциплинарной мерой является дисциплинарное увольнение, все сроки, указанные в пунктах (a) и (b) выше составляют семь (7) календарных дней, вместо тридцати (30) календарных дней.</p> <p>(d) — Дисциплинарные меры, предусмотренные правилом 10.1.1(a)(1) – (4), применяются Директором ДУЛР.</p> <p>(e) Дисциплинарные меры, предусмотренные правилом 10.1.1(a)(5) и (6), применяются Генеральным директором. В случае дисциплинарного увольнения действие контракта соответствующего сотрудника прекращается, начиная с даты вынесения Генеральным директором решения о применении дисциплинарной меры.</p> <p>(d) (f) В дисциплинарном производстве бремя доказывания предполагаемого совершения проступка возлагается на Международное бюро, а критерием доказанности являются ясность и убедительность доказательств.</p> <p>(e) (g) В исключительных обстоятельствах <u>Директор ДУЛР или</u> Генеральный директор или Директор ДУЛР (в зависимости от случая) может продлевать применимые сроки в соответствии с пунктами (a); <u>и</u> (b) и (e) выше. В таком случае ответчик получает письменное уведомление.</p>	
<p>Правило 10.1.3 Временное отстранение от работы</p>	<p>(a) Директор ДУЛР может временно отстранить сотрудника от работы, в ожидании результатов расследования и/или до завершения любой дисциплинарной процедуры, если он/она считает, что продолжение пребывания сотрудника в</p>	<p>(a) Директор ДУЛР может временно отстранить сотрудника от работы, в ожидании результатов расследования и/или до завершения любой дисциплинарной процедуры, если он/она считает, что продолжение пребывания сотрудника в</p>	<p>Пункт (a): предложение удалено, чтобы избежать избыточности и непоследовательности с учетом первого предложения.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>должности может нанести ущерб интересам Международного бюро. В исключительных обстоятельствах Директор ДУЛР может временно отстранить сотрудника от работы, если он/она считает, что продолжение пребывания сотрудника в должности нанесет ущерб интересам Международного бюро, включая опасность возникновения серьезных нарушений на рабочем месте или неудобств для его персонала.</p> <p>(b) Сотрудник, в отношении которого применяется временное отстранение от работы на основании пункта (a) выше, получает письменное уведомление с указанием мотива/мотивов такого временного отстранения от работы. По мере возможности временное отстранение от работы не должно превышать девяноста (90) календарных дней. Срок отстранения от работы может быть продлен на один или несколько дополнительных периодов до девяноста (90) календарных дней каждый, если того требуют исключительные и вынужденные обстоятельства, причины которых также доводятся до сведения соответствующего сотрудника в письменной форме.</p> <p>(c) Отстранение от работы осуществляется с сохранением или без сохранения содержания. Если отстранение осуществляется без сохранения содержания и если утверждения о совершении проступка впоследствии не подтверждаются или впоследствии оказывается, что соответствующее поведение не оправдывает увольнения или дисциплинарного увольнения, любое удержанное содержание выплачивается незамедлительно.</p> <p>[...]</p>	<p>должности может нанести ущерб интересам Международного бюро. В исключительных обстоятельствах Директор ДУЛР может временно отстранить сотрудника от работы, если он/она считает, что продолжение пребывания сотрудника в должности нанесет ущерб интересам Международного бюро, включая опасность возникновения серьезных нарушений на рабочем месте или неудобств для его персонала.</p> <p>(b) Сотрудник, в отношении которого применяется временное отстранение от работы на основании пункта (a) выше, получает письменное уведомление с указанием мотива/мотивов такого временного отстранения от работы. По мере возможности временное отстранение от работы не должно превышать <u>в общей сложности трех месяцев</u> девяноста (90) календарных дней. Срок отстранения от работы может быть продлен на один или несколько дополнительных периодов до девяноста (90) календарных дней каждый, если того требуют исключительные и вынужденные обстоятельства, причины которых также доводятся до сведения соответствующего сотрудника в письменной форме.</p> <p>(c) Отстранение от работы осуществляется с <u>полным или частичным</u> сохранением <u>содержания</u> или без сохранения содержания. Если отстранение осуществляется <u>с частичным сохранением содержания</u> или без сохранения содержания и если утверждения о совершении проступка впоследствии не подтверждаются или впоследствии оказывается, что соответствующее поведение не оправдывает увольнения или дисциплинарного увольнения, любое удержанное содержание выплачивается незамедлительно.</p> <p>[...]</p>	<p>Пункт (b): последнее предложение удалено как неясное и ненужное.</p> <p>Пункт (c): внесены поправки в целях обеспечения более четких правовых оснований для отстранения с сохранением частичного содержания.</p>
<p>Правило 11.4.1</p>	<p>(a) Сотрудник, который считает, что он/она подвергается дискриминации и/или</p>	<p>(a) Сотрудник, который считает, что он/она подвергается дискриминации и/или</p>	<p>Как и в случае положения 11.4, был осуществлен переход в одному компетентному органу.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Административное урегулирование конфликтов на рабочем месте и поданных жалоб</p>	<p>домогательствам (ниже «заявитель») направляет жалобу Директору ДУЛР в письменной форме в течение девяноста (90) календарных дней, начиная с даты, в которую имели место инцидент или обращение, являющиеся предметом жалобы (или, в случае нескольких инцидентов, в течение девяноста (90) календарных дней, начиная с даты последнего инцидента). В жалобе надлежит описать поведение, являющееся предметом жалобы, с указанием конкретных обстоятельств, в которых имел место предполагаемый инцидент. Жалоба сопровождается всеми соответствующими имеющимися доказательствами.</p> <p>(b) Сотрудник/сотрудники, являющийся/являющиеся объектом жалобы (ниже «ответчик/ответчики») уведомляются Директором ДУЛР о факте подачи жалобы в течение пятнадцати (15) календарных дней, начиная с даты получения им/ею такой жалобы. Ответчик/ответчики располагает/располагают тридцатью (30) календарными днями, начиная с даты получения такого уведомления, для представления своего ответа.</p> <p>(c) Директор ДУЛР рассматривает жалобу и ответ на нее и уведомляет стороны в письменной форме о своем мотивированном решении в течение шестидесяти (60) календарных дней, начиная с даты получения ответа на жалобу. В тех случаях, когда жалоба касается поведения Директора ДУЛР, соответствующую жалобу рассматривает Генеральный директор. С согласия сторон Директор ДУЛР приостанавливает указанный срок на девяносто (90) календарных дней в целях проведения процедуры неформального урегулирования конфликта. После истечения периода приостановления возобновляется процедура формального рассмотрения, если заявитель не отзывает свою жалобу в письменной форме.</p>	<p>домогательствам (ниже «заявитель») может направить жалобу Генеральному директору Директору ДУЛР. Такая жалоба представляется в письменной форме – а ее копия направляется Директору ДУЛР – в течение девяноста (90) календарных дней, начиная с даты, в которую имели место инцидент или обращение, являющиеся предметом жалобы (или, в случае нескольких инцидентов, в течение девяноста (90) календарных дней, начиная с даты последнего инцидента). В жалобе надлежит описать поведение, являющееся предметом жалобы, с указанием конкретных обстоятельств, в которых имел место предполагаемый инцидент. Жалоба сопровождается всеми соответствующими имеющимися доказательствами.</p> <p>(b) Сотрудник/сотрудники, являющийся/являющиеся объектом жалобы (ниже «ответчик/ответчики») уведомляются Директором ДУЛР о факте подачи жалобы в течение пятнадцати (15) календарных дней, начиная с даты получения им/ею такой жалобы. Ответчик/ответчики располагает/располагают тридцатью (30) календарными днями, начиная с даты получения такого уведомления, для представления своего ответа.</p> <p>(c) Генеральный директор Директор ДУЛР рассматривает жалобу и ответ на нее и уведомляет стороны в письменной форме о своем мотивированном решении в течение шестидесяти (60) календарных дней, начиная с даты получения ответа на жалобу. В тех случаях, когда жалоба касается поведения Директора ДУЛР, соответствующую жалобу рассматривает Генеральный директор. С согласия сторон Генеральный директор Директор ДУЛР приостанавливает указанный срок на девяносто (90) календарных дней в целях проведения процедуры неформального урегулирования</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>(d) Директор ДУЛР, в случае необходимости, передает жалобу для проведения независимого расследования и уведомляет об этом стороны, включая любую временную меру/меры, которую он/она намеревается принять. В случае передачи жалобы для проведения независимого расследования срок, указанный в пункте (c) приостанавливается, а мотивированное решение доводится до сведения сторон не позднее шестидесяти (60) календарных дней после направления Директору ДУЛР отчета о расследовании.</p> <p>(e) Если одна из сторон не согласна с решением, вынесенным на основании пунктов (c) или (d) выше или при отсутствии какого-либо решения в течение установленного срока, эта сторона имеет право подать апелляцию на основании положения 11.5 в течение девяноста (90) календарных дней, начиная с даты уведомления о вынесенном решении или, при отсутствии решения – в течение девяноста (90) календарных дней после истечения установленного срока. Непринятие Директором ДУЛР решения в установленные сроки означает отклонение жалобы.</p>	<p>конфликта. После истечения периода приостановления возобновляется процедура формального рассмотрения, если заявитель не отзывает свою жалобу в письменной форме.</p> <p>(d) Генеральный директор Директор ДУЛР, в случае необходимости, передает жалобу для проведения независимого расследования и уведомляет об этом стороны, включая любую временную меру/меры, которую он/она намеревается принять. В случае передачи жалобы для проведения независимого расследования срок, указанный в пункте (c) приостанавливается, а мотивированное решение доводится до сведения сторон не позднее шестидесяти (60) календарных дней после направления результатов расследования Генеральному директору Директору ДУЛР отчета о расследовании.</p> <p>(e) Если одна из сторон не согласна с решением, вынесенным на основании пунктов (c) или (d) выше или при отсутствии какого-либо решения в течение установленного срока, эта сторона имеет право подать апелляцию на основании положения 11.5 в течение девяноста (90) календарных дней, начиная с даты уведомления о вынесенном решении или, при отсутствии решения – в течение девяноста (90) календарных дней после истечения установленного срока. Непринятие Генеральным директором Директором ДУЛР решения в установленные сроки означает отклонение жалобы.</p>	
<p>Правило 11.4.2 Административное урегулирование при оспаривании служебной аттестации</p>	<p>(a) Сотрудник, желающий оспорить свою служебную аттестацию на основании 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</p>	<p>(a) Сотрудник, желающий оспорить свою служебную аттестацию на основании правила 4.20.1 и правила 4.20.2, может подать подает свои возражения Генеральному директору Директору ДУЛР. Такие возражения подаются в письменной форме – а копия направляется Директору ДУЛР – в течение тридцати (30)</p>	<p>Как и в случае положения 11.4, был осуществлен переход в одному компетентному органу.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>любые такие возражения и уведомляет сотрудника в письменной форме о мотивированном решении в течение тридцати (30) календарных дней, начиная с даты получения ответа на такие возражения или любой запрошенной дополнительной информации. 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, 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> <p>(b) Если сотрудник не согласен с решением, вынесенным в соответствии с пунктом (a) выше, или в отсутствие решения в течение установленного срока, он/она имеет право подать апелляцию в соответствии с положением 11.5 в течение девяноста (90) календарных дней, начиная с даты уведомления о принятом решении, или, при отсутствии решения – в течение девяноста (90) календарных дней после истечения установленного срока. Непринятие Директором ДУЛР решения в установленные сроки означает отклонение апелляционной жалобы.</p>	<p>календарных дней, начиная с даты принятия решения сотрудником, проводящим аттестацию. Генеральный директор 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 ответа на такие возражения или любой запрошенной дополнительной информации. Когда вышестоящим должностным лицом или сотрудником, проводящим аттестацию, является Генеральный директор, рассмотрение соответствующего ходатайства осуществляется Генеральным директором. Если Генеральный директор Директор ДУЛР и сотрудник приходят к согласию относительно 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> <p>(b) Если сотрудник не согласен с решением, вынесенным в соответствии с пунктом (a) выше, или в отсутствие решения в течение установленного срока, он/она имеет право подать апелляцию в соответствии с положением 11.5 в течение девяноста (90) календарных дней, начиная с даты уведомления о принятом решении, или, при отсутствии решения – в течение девяноста (90) календарных дней после истечения установленного срока. Непринятие Генеральным директором Директором ДУЛР решения в установленные сроки означает отклонение апелляционной жалобы.</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Правило 11.4.3</p> <p>Административное урегулирование ходатайств о пересмотре других административных решений</p>	<p>(а) Сотрудник, желающий подать ходатайство о пересмотре какого-либо административного решения, иного нежели решение, принятое в соответствии с правилом 11.4.1 и правилом 11.4.2 выше, и иного нежели решение о применении какой-либо дисциплинарной меры на основании положения 10.1 выше, подает ходатайство в письменной форме в течение девяноста (90) календарных дней, начиная с даты получения сотрудником письменного уведомления о принятом решении. Это ходатайство адресуется Генеральному директору, если оно касается административного решения, принятого Генеральным директором. Во всех других случаях данное ходатайство направляется Директору ДУЛР. Такое ходатайство включает подробное изложение мотивов, а также любую относящуюся к делу документацию. Генеральный директор или Директор ДУЛР (в зависимости от ситуации), рассматривает любое такое ходатайство и уведомляет сотрудника в письменной форме о мотивированном решении в течение шестидесяти (60) календарных дней, начиная с даты получения ходатайства. Если Генеральный директор или Директор ДУЛР (в зависимости от ситуации) и сотрудник приходят к согласию относительно возможности решения вопроса в рамках процедуры неформального урегулирования конфликта, этот срок может быть приостановлен на девяноста (90) календарных дней. После истечения периода приостановления, возобновляется процедура формального рассмотрения, если сотрудник не отзывает свое ходатайство о пересмотре в письменной форме.</p> <p>(b) Если сотрудник не согласен с решением, вынесенным на основании пункта (а) выше, или в отсутствие решения в течение установленного срока, он/она имеет право подать апелляцию в соответствии с положением 11.5 в течение девяноста (90) календарных дней начиная с даты уведомления о принятом решении или, при</p>	<p>(а) Сотрудник, желающий подать ходатайство о пересмотре какого-либо административного решения, иного нежели решение, принятое в соответствии с правилом 11.4.1 и правилом 11.4.2 выше, и иного нежели решение о применении какой-либо дисциплинарной меры на основании положения 10.1 выше, подает может подать ходатайство Генеральному директору. Такое ходатайство подается в письменной форме – а его копия направляется Директору ДУЛР – в течение девяноста (90) календарных дней, начиная с даты получения сотрудником письменного уведомления о принятом решении. Это ходатайство адресуется Генеральному директору, если оно касается административного решения, принятого Генеральным директором. Во всех других случаях данное ходатайство направляется Директору ДУЛР. Такое ходатайство включает подробное изложение мотивов, а также любую относящуюся к делу документацию. Генеральный директор или Директор ДУЛР (в зависимости от ситуации), рассматривает любое такое ходатайство и уведомляет сотрудника в письменной форме о мотивированном решении в течение шестидесяти (60) календарных дней, начиная с даты получения ходатайства. Если Генеральный директор или Директор ДУЛР (в зависимости от ситуации) и сотрудник приходят к согласию относительно возможности решения вопроса в рамках процедуры неформального урегулирования конфликта, этот срок может быть приостановлен на девяноста (90) календарных дней. После истечения периода приостановления, возобновляется процедура формального рассмотрения, если сотрудник не отзывает свое ходатайство о пересмотре в письменной форме.</p> <p>(b) Если сотрудник не согласен с решением, вынесенным на основании пункта (а) выше, или в отсутствие решения в течение установленного срока, он/она имеет право подать апелляцию в</p>	<p>Как и в случае положения 11.4, был осуществлен переход в одному компетентному органу.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	отсутствии решения – в течение девяноста (90) календарных дней после истечения установленного срока. Непринятие Генеральным директором или Директором ДУЛР (в зависимости от ситуации) решения в установленный срок означает отклонение ходатайства о пересмотре.	соответствии с положением 11.5 в течение девяноста (90) календарных дней начиная с даты уведомления о принятом решении или, при отсутствии решения – в течение девяноста (90) календарных дней после истечения установленного срока. Непринятие Генеральным директором или Директором ДУЛР (в зависимости от ситуации) решения в установленный срок означает отклонение ходатайства о пересмотре.	
<p>Правило 11.4.4 Продление сроков</p>	При чрезвычайных обстоятельствах Генеральный директор или Директор ДУЛР (в зависимости от ситуации) может продлить сроки, установленные на основании правила 11.4.1, правила 11.4.2 или правила 11.4.3 и соответствующим образом уведомить стороны в письменной форме.	При чрезвычайных обстоятельствах Генеральный директор или Директор ДУЛР (в зависимости от ситуации) может продлить сроки, установленные на основании правила 11.4.1, правила 11.4.2 или правила 11.4.3 и соответствующим образом уведомить стороны в письменной форме.	
<p>Правило 11.5.2 Подача апелляции</p>	[...] (с) Апелляция, не поданная в указанные выше сроки, считается неприемлемой; Апелляционный совет может, тем не менее, не соблюдать эти сроки в исключительных обстоятельствах.	[...] (с) Апелляция, не представленная поданная в указанные выше сроки, считается неприемлемой; Апелляционный совет может, тем не менее, не соблюдать эти сроки в исключительных обстоятельствах.	Поправка редакционного характера.

[Приложение X следует]

**ПРОЧИЕ ПОПРАВКИ
ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ О ПЕРСОНАЛЕ, ВСТУПАЮЩИЕ В СИЛУ 1 ЯНВАРЯ 2017 Г.**

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Положение 0.3</p> <p>Валюты и обменный курс</p>	<p>(а) Все суммы, причитающиеся сотрудникам, базирующимся в Женеве, исчисляются и выплачиваются в швейцарских франках; все суммы, выраженные в Положениях и правилах о персонале в долларах Соединенных Штатов Америки, эквивалентны вышеупомянутым суммам в швейцарских франках в пересчете по официальному обменному курсу Организации Объединенных Наций, действующему в тот день, когда должна быть произведена выплата.</p> <p>(b) Все суммы, причитающиеся сотрудникам, базирующимся в странах помимо Швейцарии, исчисляются и выплачиваются в валюте той страны, где находится их место службы.</p> <p>(c) Несмотря на пункты (а) и (b) выше, сотрудники могут сделать выбор, чтобы выплаты авансов в связи с поездкой и выплаты, причитающиеся в связи с окончательным расчетом их путевых расходов, производились в долларах Соединенных Штатов.</p>	<p>(а) Все суммы, причитающиеся сотрудникам, базирующимся в Женеве, исчисляются и выплачиваются в швейцарских франках; все суммы, выраженные в Положениях и правилах о персонале в долларах Соединенных Штатов Америки, эквивалентны вышеупомянутым суммам в швейцарских франках в пересчете по официальному обменному курсу Организации Объединенных Наций, действующему в тот день, когда должна быть произведена выплата.</p> <p>(b) Все суммы, причитающиеся сотрудникам, базирующимся в странах помимо Швейцарии, исчисляются и выплачиваются в валюте той страны, где находится их место службы.</p> <p>(c) Несмотря на пункты (а) и (b) выше, сотрудники могут сделать выбор, чтобы выплаты авансов в связи с поездкой и выплаты, причитающиеся в связи с окончательным расчетом их путевых расходов, производились в долларах Соединенных Штатов.</p> <p>(а) Все суммы, причитающиеся сотрудникам, базирующимся в Женеве, исчисляются и выплачиваются в валюте или валютах, установленных Генеральным директором. Обменным курсом для конвертации валют является обменный курс, установленный Организацией Объединенных Наций.</p>	<p>Исправление ошибок и устранение пробелов (например, второе предложение пункта (а) ошибочно), а также учет рабочих потребностей (например, растущего числа отделений за пределами штаб-квартиры и трудностей, с которыми Организация может столкнуться в случае необходимости выплат в конкретных валютах) и потребностей сотрудников (например, сотрудники, работающие не в Швейцарии, могут не захотеть получать все причитающиеся им выплаты в валюте страны их места службы).</p>
<p>Положение 1.13</p> <p>Информация, запрашиваемая у сотрудников, и обязанность представлять такую информацию</p>	<p>При назначении сотрудники обязаны представлять Генеральному директору информацию, необходимую для определения их статуса и прав в соответствии с Положениями и правилами о персонале или для принятия административных мер, которые требуются в связи с их назначением.</p>	<p>При назначении сотрудники обязаны представлять Генеральному директору информацию, необходимую для определения их статуса и прав в соответствии с Положениями и правилами о персонале или и для принятия административных мер, которые требуются в связи с их назначением.</p>	<p>Поправка редакционного характера.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Положение 2.1 Классификация должностей</p>	<p>(а) Характер обязанностей и функций в каждом классе определяется Генеральным директором с учетом стандартов для персонала категории директоров, категории специалистов и категории национальных сотрудников-специалистов, используемых другими межправительственными организациями общей системы Организации Объединенных Наций, а для персонала категории общего обслуживания – общих стандартов для Женевы или для Нью-Йорка. Стандарты распределения по классам, устанавливающие уровень обязанностей и функций и квалификационные требования, доводятся до сведения персонала.</p> <p>(b) Генеральный директор определяет место каждой должности в рамках следующей классификации. Для каждой должности устанавливается соответствующий класс/разряд в одной из следующих категорий: категория директоров, категория специалистов, категория национальных сотрудников-специалистов и категория общего обслуживания.</p> <p>[...]</p> <p>(с) Генеральный директор определяет условия классификации всех должностей в Международном бюро, за исключением должностей заместителя Генерального директора и помощника Генерального директора, в зависимости от характера и уровня обязанностей и функций на этих должностях и квалификационных требований, предъявляемых к сотрудникам, занимающим эти должности. Эти условия включают применение классификационных стандартов КМГС. Комитет по классификации, предусмотренный положением 2.2, дважды в год получает годовые доклады о выводах и видах деятельности, связанных со всеми такими классификациями, от Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР).</p>	<p>(а) Характер обязанностей и функций, а также квалификационные требования для каждой должности в каждом классе определяется Генеральным директором с учетом стандартов для персонала категории директоров, категории специалистов и категории национальных сотрудников-специалистов, используемых другими межправительственными организациями общей системы Организации Объединенных Наций, а для персонала категории общего обслуживания – общих стандартов для Женевы или для Нью-Йорка. Стандарты распределения по классам/разрядам, устанавливающие уровень обязанностей и функций и квалификационные требования, доводятся до сведения персонала.</p> <p>(b) Генеральный директор определяет место каждой должности в рамках следующей классификации в соответствии с установленными КМГС классификационными стандартами, которые доводятся до сведения сотрудников. Для каждой должности устанавливается соответствующий класс/разряд в одной из следующих категорий: категория директоров, категория специалистов, категория национальных сотрудников-специалистов и категория общего обслуживания.</p> <p>[...]</p> <p>(с) Генеральный директор определяет условия классификации всех должностей в Международном бюро, за исключением должностей заместителя Генерального директора и помощника Генерального директора, в зависимости от характера и уровня обязанностей и функций на этих должностях и квалификационных требований, предъявляемых к сотрудникам, занимающим эти должности. Эти условия включают применение классификационных стандартов КМГС. Комитет по классификации, предусмотренный положением</p>	<p>Поправки редакционного характера, внесенные, чтобы более ясно изложить положение и удалить избыточные формулировки.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	[...]	2.2, дважды в год получает годовые доклады о выводах и видах деятельности, связанных со всеми такими классификациями, от Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР). [...]	
<p>Положение 2.2</p> <p>Реклассификация должностей</p>	<p>[...]</p> <p>(d) Классификационный обзор может:</p> <p>(1) подтвердить класс/разряд, установленный в ходе первоначальной классификации;</p> <p>(2) привести к понижению класса/разряда, установленного в ходе первоначальной классификации;</p> <p>(3) привести к повышению класса/разряда, установленного в ходе первоначальной классификации, на один класс/разряд в рамках данной категории;</p> <p>(4) привести к повышению класса/разряда, установленного в ходе первоначальной классификации, более чем на один класс/разряд в рамках данной категории или с переходом в другую категорию.</p> <p>(e) Генеральный директор создает Комитет по классификации, который дает ему или ей рекомендации относительно реклассификации занятых должностей, и принимает решение с учетом рекомендаций Комитета. Комитет по классификации состоит из трех человек, каждый из которых имеет своего заместителя: председателя, который должен быть человеком, имеющим опыт в кадровых делах межправительственных организаций и не являющимся сотрудником Международного бюро, и двух сотрудников Международного бюро, один из которых должен быть назначен из списка трех</p>	<p>[...]</p> <p>(d) Классификационный обзор может:</p> <p>(1) подтвердить класс/разряд, установленный в ходе первоначальной классификации;</p> <p>(2) привести к понижению класса/разряда, установленного в ходе первоначальной классификации, на один класс/разряд в рамках данной категории или с переходом в другую категорию;</p> <p>(3) привести к повышению класса/разряда, установленного в ходе первоначальной классификации, на один класс/разряд или более в рамках данной категории или с переходом в другую категорию.</p> <p>(4) — привести к повышению класса/разряда, установленного в ходе первоначальной классификации, более чем на один класс/разряд в рамках данной категории или с переходом в другую категорию.</p> <p>(e) Генеральный директор создает Комитет по классификации, который дает ему или ей рекомендации относительно реклассификации занятых должностей, и принимает решение с учетом рекомендаций Комитета. Комитет по классификации состоит из трех человек, каждый из которых имеет своего заместителя: председателя, который должен быть человеком, имеющим опыт в кадровых делах межправительственных организаций и не</p>	<p>Подпункты (d)(2) и (3): поправки внесены в целях устранения пропуска. Реклассификация может привести к понижению класса/разряда на один или более класс/разряд <i>в рамках одной категории или с переходом в другую категорию</i>, а также к повышению класса/разряда с переходом в другую категорию <i>на один класс/разряд</i> (например, с C-5 до D-1 или с OO-7 до C-1).</p> <p>Подпункт (d)(4): объединен с подпунктом (d)(3) во избежание повторов.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>имен, представленных Союзом персонала, а второй должен быть Директором Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР) Международного бюро или его представителем. Стандарты распределения по классам/разрядам, устанавливающие уровень обязанностей и функций и квалификационные требования, доводятся до сведения персонала.</p> <p>[...]</p>	<p>являющимся сотрудником Международного бюро, и двух сотрудников Международного бюро, один из которых должен быть назначен из списка трех имен, представленных Союзом персонала, а второй должен быть Директором Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР) Международного бюро или его представителем. Стандарты распределения по классам/разрядам, устанавливающие уровень обязанностей и функций и квалификационные требования, доводятся до сведения персонала.</p> <p>[...]</p>	<p>Пункт (е): последнее предложение удалено, чтобы обеспечить согласованность с поправками к положению 2.1 и устранить избыточность с учетом положения 2.1(b) и положения 2.2(a).</p>
<p>Положение 2.3</p> <p>Определение категории и уровня функций временных сотрудников</p>	<p>(a) Категория и уровень функций временных сотрудников определяются Генеральным директором с учетом стандартов КМГС, и каждая функция должна иметь современное описание должности. Это определение делается для целей расчета начального оклада.</p> <p>(b) Генеральный директор присваивает каждой функции соответствующий класс/разряд в одной из следующих категорий: категория директоров, категория специалистов, категория национальных сотрудников-специалистов и категория общего обслуживания. В каждой категории существуют следующие соответствующие классы/разряды: [...]</p>	<p>(a) Категория и уровень функций временных сотрудников определяются Генеральным директором с учетом стандартов КМГС, и каждая временная должность функция должна иметь современное описание должности. Это определение делается для целей расчета начального оклада.</p> <p>(b) Генеральный директор присваивает каждой временной должности функции соответствующий класс/разряд в одной из следующих категорий: категория директоров, категория специалистов, категория национальных сотрудников-специалистов и категория общего обслуживания. В каждой категории существуют следующие соответствующие классы/разряды: [...]</p>	<p>Поправки редакционного характера.</p>
<p>Положение 3.1</p> <p>Оклады</p>	<p>[...]</p> <p>(b) Устанавливаются следующие оклады:</p> <p>Генеральный директор (с 1 ноября 1997 г.) [...]</p> <p>заместители Генерального директора (с 1 октября 1992 г.) [...]</p>	<p>[...]</p> <p>(b) Устанавливаются следующие оклады:</p> <p>Генеральный директор (с 1 ноября 1997 г.) [...]</p> <p>заместители Генерального директора (с 1 октября 1992 г.) [...]</p>	<p>Пункт (b): удаление ненужных положений.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>помощники Генерального директора, (с 1 октября 1992 г.) [...]</p> <p>(с) Действующие шкалы окладов для сотрудников публикуются в соответствии с требованиями приложения II.</p>	<p>помощники Генерального директора, (с 1 октября 1992 г.) [...]</p> <p>(с) Действующие шкалы окладов для <u>остальных</u> сотрудников публикуются в соответствии с требованиями приложения II.</p>	<p>Пункт (с): поправка редакционного характера.</p>
<p>Положение 3.2</p> <p>Иждивенцы</p>	<p>[...]</p> <p>(d) «Родители-иждивенцы, братья-иждивенцы или сестры-иждивенцы» означает отца, мать, брата или сестру сотрудника, если сотрудник предоставляет такому лицу более половины суммы, необходимой для его/ее поддержки, а также в любом случае, когда размер этой суммы вдвое превышает надбавку, предусмотренную положением 3.3(b) или положением 3.4 (d). Кроме того, братья или сестры должны быть моложе 18 лет или 21 года, если они регулярно посещают школу, университет или другое аналогичное учебное заведение; однако эти условия, касающиеся возраста и посещения школы, отменяются для братьев или сестер с физическими или умственными ограниченными возможностями получения работы, приносящей существенный доход.</p> <p>[...]</p> <p>(f) Содержание настоящего положения и относящихся к нему правил не распространяется на временных сотрудников, если иное не предусмотрено каким-либо правилом.</p>	<p>[...]</p> <p>(d) «Родители-иждивенцы, братья-иждивенцы или сестры-иждивенцы» означает отца, мать, брата или сестру сотрудника, если сотрудник предоставляет такому лицу более половины суммы, необходимой для его/ее поддержки <u>финансовых ресурсов такого лица</u>, а также в любом случае, когда размер этой суммы вдвое превышает надбавку, предусмотренную положением 3.3(b) (f) или положением 3.4(f). Кроме того, братья или сестры должны быть моложе 18 лет или 21 года, если они регулярно посещают школу, университет или другое аналогичное учебное заведение; однако эти условия, касающиеся возраста и посещения школы, отменяются для братьев или сестер с физическими или умственными ограниченными возможностями получения работы, приносящей существенный доход.</p> <p>[...]</p> <p>(f) Содержание настоящего положения и относящихся к нему правил не распространяется на временных сотрудников, если иное не предусмотрено каким-либо правилом.</p>	<p>Пункт (d): удалено, чтобы сделать положение более понятным.</p> <p>Пункт (f): удалено, так как это положение относится к временным сотрудникам. В положениях 3.3(d) и 3.4(f) указано, какие положения не применяются к временным сотрудникам.</p>
<p>Положение 3.4</p> <p>Надбавки на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания и</p>	<p>Сотрудники категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов имеют право на следующие незначительные для пенсии надбавки на излагаемых ниже условиях:</p> <p>(a) сумма, предусмотренная в приложении II,</p>	<p>Сотрудники категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов имеют право на следующие незначительные для пенсии надбавки на излагаемых ниже <u>условиях, установленных Генеральным директором:</u></p>	<p>Поправки редакционного характера.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>категории национальных сотрудников-специалистов</p>	<p>ежегодно выплачиваемая на супругов-иждивенцев с соблюдением положения 3.2(a);</p> <p>[...]</p> <p>(f) в случае отсутствия супруги-иждивенки/супруга-иждивенца сотрудник имеет право на ежегодное получение суммы, предусмотренной в приложении II, на одного из следующих лиц: отец-иждивенец, мать-иждивенка, брат-иждивенец или сестра-иждивенка;</p> <p>[...]</p>	<p>(a) сумма, предусмотренная в приложении II, ежегодно выплачиваемая на супругов-иждивенцев с соблюдением положения 3.2(a);</p> <p>[...]</p> <p>(f) в случае отсутствия супруги-иждивенки/супруга-иждивенца сотрудник имеет право на ежегодное получение суммы, предусмотренной в приложении II, на одного из следующих лиц: отец-иждивенец, мать-иждивенка, брат-иждивенец или сестра-иждивенка.</p> <p><u>Настоящее правило не распространяется на временных сотрудников;</u></p> <p>[...]</p>	<p>Пункт (f) об иждивенцах второй ступени: новое предложение отражает положения действующего правила о персонале 3.2.1, которое будет удалено (см. выше).</p>
<p>Положение 3.11</p> <p>Специальная должностная надбавка</p>	<p>(a) Любым сотрудникам на срочных, постоянных или непрерывных контрактах, которым предложено временно взять на себя выполнение функций и обязанностей вакантной должности на один класс/разряд выше занимаемой ими должности, выплачивается незначительная для пенсии специальная должностная надбавка. Эта надбавка выплачивается с того дня, когда сотрудник приступил к выполнению всех порученных ему/ей обязанностей должности более высокого класса/разряда в течение непрерывного шестимесячного периода.</p> <p>[...]</p>	<p>(a) Любым сотрудникам на срочных, постоянных или непрерывных контрактах, которым предложено временно взять на себя выполнение функций и обязанностей вакантной должности на один класс/разряд выше занимаемой ими должности, выплачивается незначительная для пенсии специальная должностная надбавка. Эта надбавка выплачивается с того дня, когда сотрудник приступил к выполнению всех порученных ему/ей обязанностей должности более высокого класса/разряда в течение непрерывного <u>трехмесячного</u> шестимесячного периода.</p> <p>[...]</p>	<p>Обеспечение соответствия правилам подавляющего большинства организаций общей системы ООН, в которых специальная должностная надбавка может быть предоставлена через три месяца.</p>
<p>Положение 3.17</p> <p>Зачитываемое для пенсии вознаграждение</p>	<p>(a) «Зачитываемое для пенсии вознаграждение» означает основу пенсионных выплат и взносов Международного бюро и сотрудников в Пенсионный фонд. С учетом условий назначения данного сотрудника и с учетом пункта (b) положения 6.1 зачитываемым для пенсии вознаграждением является сумма, определенная в Положениях Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций.</p>	<p>(a) «Зачитываемое для пенсии вознаграждение» означает основу пенсионных выплат и взносов Международного бюро и сотрудников в Пенсионный фонд. С учетом условий назначения данного сотрудника и с учетом пункта (b) положения 6.1 зачитываемым для пенсии вознаграждением является сумма, определенная в Положениях Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций.</p>	<p>Удалено, поскольку не осталось сотрудников, чье назначение вступило в силу до 1 октября 1975 г.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>(b) Если в результате изменения курса швейцарского франка к доллару Соединенных Штатов зачитываемое для пенсии и выраженное в швейцарских франках вознаграждение сотрудника, назначение которого вступило в силу до 1 октября 1975 г., окажется за какой-либо месяц меньше, чем за предыдущий месяц, эта сумма за предыдущий месяц будет оставаться зачитываемым для пенсии вознаграждением до того месяца, когда зачитываемое для пенсии вознаграждение данного сотрудника по любой причине вновь станет таким, каким оно было до вышеупомянутого изменения курса.</p> <p>[...]</p>	<p>(b) — Если в результате изменения курса швейцарского франка к доллару Соединенных Штатов зачитываемое для пенсии и выраженное в швейцарских франках вознаграждение сотрудника, назначение которого вступило в силу до 1 октября 1975 г., окажется за какой-либо месяц меньше, чем за предыдущий месяц, эта сумма за предыдущий месяц будет оставаться зачитываемым для пенсии вознаграждением до того месяца, когда зачитываемое для пенсии вознаграждение данного сотрудника по любой причине вновь станет таким, каким оно было до вышеупомянутого изменения курса.</p> <p>(e) (b) [...]</p> <p>(e) (c) [...]</p>	
<p>Положение 3.18</p> <p>Вычеты из окладов</p>	<p>Из общей суммы, причитающейся каждому сотруднику, ежемесячно делаются следующие вычеты:</p> <p>[...]</p> <p>(d) погашение каких-либо долгов перед третьими сторонами, если такие долги возникли в результате решения суда в отношении сотрудника, с тем чтобы этот сотрудник делал платежи для поддержки его супруги/ее супруга или бывшей супруги/бывшего супруга и/или детей-иждивенцев («решения суда о взыскании алиментов на членов семьи») на условиях, установленных в служебной инструкции, когда такие вычеты санкционированы Генеральным директором;</p> <p>[...]</p>	<p>Из общей суммы, причитающейся каждому сотруднику, ежемесячно делаются следующие вычеты:</p> <p>[...]</p> <p>(d) погашение каких-либо долгов перед третьими сторонами, если такие долги возникли в результате решения суда в отношении сотрудника, с тем чтобы этот сотрудник делал платежи для поддержки его супруги/ее супруга или бывшей супруги/бывшего супруга и/или детей-иждивенцев («решения суда о взыскании алиментов на членов семьи») на условиях, установленных в служебной инструкции, когда такие вычеты санкционированы Генеральным директором;</p> <p>[...]</p>	<p>При наличии решения суда о взыскании алиментов на членов семьи не имеет значения, является ли ребенок сотрудника иждивенцем с точки зрения положения о персонале 3.2(b).</p>
<p>Новое положение 3.25</p> <p>Специальное</p>		<p><u>(a) Генеральный директор может предоставить незачитываемое для пенсии специальное повышение оклада сотруднику категории специалистов и выше,</u></p>	<p>Новое положение предусматривает финансовый стимул для перевода в отделения за пределами штаб-квартиры.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
повышение оклада		<p><u>переводимому на период не менее одного года из штаб-квартиры на должность такого же класса/разряда. Специальное повышение оклада составляет сумму, эквивалентную максимум трем ступеням оклада этого сотрудника плюс корректив по месту службы.</u></p> <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 место 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>(см. приложение XI, где представлены результаты исследования о мобильности персонала, которое было проведено Международным бюро по запросу Координационного комитета)</p>
<p>Положение 4.4</p> <p>Повышение в должности</p>	<p>[...]</p> <p>(b) Каждый сотрудник имеет право на повышение в должности в результате реклассификации должности в пределах его/ее категории не более чем на один класс/разряд выше, чем занимаемая им/ею должность, если он/она обладает необходимой квалификацией и если оценки его/ее служебной деятельности в системе служебной аттестации являются адекватными или более высокими за два года,</p>	<p>[...]</p> <p>(b) Каждый Любой сотрудник категорий общего обслуживания, национальных сотрудников-специалистов и специалистов имеет право на повышение в должности в результате реклассификации должности в пределах его/ее категории до следующего класса/разряда не более чем на один класс/разряд выше, чем занимаемая им/ею должность, если:</p>	<p>Пункт (b): внесена поправка в целях обеспечения согласованности с правилом 2.2.1(b)(3). Согласно этому правилу, сотрудники категории директоров не «имеют права на повышение»; напротив, реклассификация в пределах категории директоров обычно «проводится на конкурсной основе». Кроме того, в правиле 2.2.1(b)(3) предусмотрено, что сотрудники должны «в полной мере удовлетворять требованиям этой</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>предшествующие повышению в должности, при условии, что занимаемая им/ею должность не была реклассифицирована более одного раза с тем же сотрудником без проведения конкурса.</p> <p>(с) Без ущерба для набора новых талантов сотрудники, работающие на срочных, постоянных или непрерывных контрактах, должны иметь разумные возможности для повышения в должности.</p> <p>[...]</p>	<p>(1) он/она обладает необходимой квалификацией в полной мере удовлетворяет требованиям этой должности; и</p> <p>(2) если оценки его/ее служебной деятельности в системе служебной аттестации являются адекватными или более высокими за два года, предшествующие повышению в должности; и</p> <p>(3) при условии, что занимаемая им/ею должность не была реклассифицирована более одного раза с тем же сотрудником без проведения конкурса.</p> <p>(с) Без ущерба для набора новых талантов сотрудники, работающие на срочных, постоянных или непрерывных контрактах, должны иметь разумные возможности для повышения в должности.</p> <p>[...]</p>	<p>должности».</p> <p>Пункт (с): поправка редакционного характера. В английском тексте слово possibilities заменено на слово opportunities.</p>
<p>Положение 4.6</p> <p>Набор на международной основе</p>	<p>[...]</p> <p>(b) В зависимости от вида их контракта и с учетом особых условий, которые могут применяться, надбавки, пособия и права сотрудников, набираемых на международной основе, могут включать: субсидию на аренду жилья, оплату путевых расходов самих сотрудников, их супругов и детей-иждивенцев при первоначальном назначении и прекращении службы, оплату расходов по перевозке домашнего имущества, субсидию при назначении на службу, отпуск на родину, субсидию на образование, направление в другое место службы и субсидию на репатриацию.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>(b) В зависимости от вида их контракта и с учетом особых условий, которые могут применяться, надбавки, пособия и права сотрудников, набираемых на международной основе, могут включать: субсидию на аренду жилья, оплату путевых расходов самих сотрудников, их супругов и детей-иждивенцев при первоначальном назначении и прекращении службы, оплату расходов по перевозке домашнего имущества, субсидию на обустройство при назначении на службу, отпуск на родину, субсидию на образование, направление в другое место службы и субсидию на репатриацию.</p> <p>[...]</p>	<p>Исправление ошибки, так как «направление в другое место службы» не относится к категории «надбавок, пособий и прав». Согласно положению 4.3 Генеральный директор может перевести сотрудника в другое место службы, когда этого требуют интересы ВОИС.</p> <p>«Субсидия при назначении на службу» заменена на «субсидию на обустройство» в целях обеспечения соответствия правилу 7.3.2 с учетом поправок, внесенных для реализации пересмотренного пакета вознаграждения.</p>
<p>Положение 4.10</p> <p>Советы по назначениям</p>	<p>[...]</p> <p>(b) Настоящее положение не распространяется на временные назначения, за исключением</p>	<p>[...]</p> <p>(b) Настоящее положение не распространяется на временные назначения, за</p>	<p>Поправка редакционного характера. Удаленное предложение является избыточным для правила 4.9.3(a) и положения 4.16(b).</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	случаев, указанных в правилах, содержащихся в настоящих Положениях и Правилах о персонале. Процедуры отбора для временных назначений установлены Генеральным директором в приложении III.	исключением случаев, указанных в правилах, содержащихся в настоящих Положениях и Правилах о персонале. Процедуры отбора для временных назначений установлены Генеральным директором в приложении III.	
<p>Положение 4.16</p> <p>Временные контракты</p>	<p>(a) Временные контракты, предусмотренные настоящим положением, являются контрактами, которые предоставляются на срок от одного месяца до 12 месяцев. Любой такой контракт по усмотрению Генерального директора может быть продлен один или более раз при условии, что общая продолжительность работы по данному временному контракту не превышает два года.</p> <p>(b) Процедуры отбора для предоставления временных контрактов устанавливаются Генеральным директором.</p> <p>[...]</p> <p>(d) Лица, общая продолжительность работы которых по временному контракту достигла максимального срока в два года, не принимаются Организацией повторно на службу по временному контракту в течение периода не менее чем в один год.</p> <p>[...]</p>	<p>(a) Временные контракты, предусмотренные настоящим положением, являются контрактами, которые предоставляются на срок от одного месяца до 12 месяцев. Любой такой контракт по усмотрению Генерального директора может быть продлен один или более раз при условии, что общая продолжительность работы по <u>данному временному контракту</u> не превышает два года.</p> <p>(b) Процедуры отбора для предоставления временных контрактов устанавливаются Генеральным директором в приложении III.</p> <p>[...]</p> <p>(d) Лица, общая продолжительность работы которых по временному контракту достигла максимального срока в два года, не принимаются Организацией повторно на службу по временному контракту в течение периода не менее чем в один год. <u>Если сотрудник, длительность работы которого не достигла максимального общего срока в два года, увольняется со службы, а затем вновь принимается на работу по очередному временному контракту менее чем через один год, то длительность предыдущих временных контрактов сроком менее двух лет учитывается при расчете максимального совокупного срока, который не может превышать двух лет.</u></p> <p>[...]</p>	<p>Пункты (a) и (d): внесены поправки в целях прояснения того, что работа по временному контракту может не учитываться при расчете максимально возможного срока службы только в том случае, если перерыв в работе составляет не менее одного года. Это необходимо, чтобы избежать обхода правила об обязательном годовом перерыве.</p> <p>Пункт (b): поправка редакционного характера.</p>
<p>Положение 4.17</p> <p>Срочные</p>	<p>(a) Срочный контракт может предоставляться на один год или более продолжительный период, но каждый раз не более чем на пять лет.</p>	<p>(a) Срочный контракт может предоставляться на один год или более продолжительный период, как правило, не менее одного года, но каждый</p>	<p>Пункт (a): внесены поправки в целях создания более ясных правовых оснований для работы по срочному контракту, который:</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
контракты	<p>[...]</p> <p>(с) Срок действия срочных контрактов устанавливается Генеральным директором с одобрения Координационного комитета. Любой такой контракт может быть продлен на сроки, установленные Генеральным директором с одобрения Координационного комитета.</p> <p>(d) Срочные контракты, предусмотренные правилом 4.9.2, предоставляются на срок, минимальная и максимальная продолжительность (не более трех лет) которого установлена положениями соответствующих соглашений о целевых фондах или соглашений о сотрудничестве между Международным бюро и национальными и региональными ведомствами интеллектуальной собственности.</p> <p>[...]</p>	<p>раз не более чем на пять лет. <u>Срочный контракт может быть продлен на любой срок не более пяти лет за один раз.</u></p> <p>[...]</p> <p>(с) Срок действия срочных контрактов, <u>предоставляемых заместителю Генерального директора и помощнику Генерального директора согласно положению 4.15(с),</u> устанавливается Генеральным директором с одобрения Координационного комитета. Любой такой контракт может быть продлен на сроки, установленные Генеральным директором с одобрения Координационного комитета.</p> <p>(d) Срочные контракты, предусмотренные <u>в рамках соглашений о целевых фондах</u> правилом 4.9.2, предоставляются на срок, минимальная и максимальная продолжительность (не более трех лет) которого установлена положениями соответствующих соглашений о целевых фондах или соглашений о сотрудничестве между Международным бюро и национальными и региональными ведомствами интеллектуальной собственности.</p> <p>[...]</p>	<ul style="list-style-type: none"> - в некоторых случаях может предоставляться на срок менее одного года (в частности, в случае прикомандирования), - в особых случаях может быть продлен на срок менее одного года (например, в процессе ожидания окончания служебной аттестации или аттестации по итогам испытательного срока). <p>Пункт (с): внесены поправки для устранения пропуска.</p> <p>Пункт (d): внесены поправки редакционного характера, чтобы прояснить, что пункт (d) относится ко всем срочным контрактам, предусмотренным в рамках соглашений о целевых фондах, а не только к тем сотрудникам, которые приняты на работу без конкурса в соответствии с правилом 4.9.2.</p>
<p>Положение 4.18</p> <p>Непрерывные контракты</p>	<p>(а) Непрерывные контракты являются контрактами неограниченного срока действия. Непрерывные контракты могут быть предоставлены сотрудникам категории директоров, категории специалистов, категории национальных сотрудников-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) Непрерывные контракты являются контрактами неограниченного срока действия. Непрерывные контракты могут быть предоставлены сотрудникам категории директоров, категории специалистов, категории национальных сотрудников-специалистов или категории общего обслуживания, которые отработали непрерывно <u>пять не менее трех</u> 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>Уточнено необходимое число лет службы и обеспечено соответствие с практикой Организации, которая действует с момента введения непрерывных контрактов, что отражено в служебной инструкции № 3/2013 (Постоянные и непрерывные контракты).</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Положение 4.19</p> <p>Постоянные контракты</p>	<p>[...]</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>[...]</p>	<p>[...]</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 семь 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>[...]</p>	<p>Уточнено необходимое число лет службы и обеспечено соответствие с практикой Организации, которая действует более 25 лет (точнее с 1989 г.), что отражено в служебной инструкции № 3/2013 (Постоянные и непрерывные контракты).</p>
<p>Положение 5.2</p> <p>Специальный отпуск</p>	<p>[...]</p> <p>(с) Специальные отпуска продолжительностью в один полный месяц или больше полных месяцев с сохранением частичного содержания или без сохранения содержания не зачитываются сотрудникам с точки зрения накопления прав на отпуск по болезни, ежегодный отпуск, отпуск на родину, отпуск по беременности и родам, периодическое повышение оклада, выходное пособие и субсидию на репатриацию. За исключением предусмотренных правилом 6.2.2 специальных отпусков в связи с продолжительной болезнью с сохранением половины содержания, Международное бюро не делает никаких взносов в счет пенсии или медицинского страхования сотрудника. Периоды менее одного полного месяца специального отпуска с сохранением частичного содержания или без сохранения содержания не отражаются на нормах накопления прав; периоды специального отпуска не считаются нарушением непрерывности службы.</p> <p>(d) Генеральный директор может разрешить специальный отпуск без сохранения содержания в пенсионных целях для защиты пенсионных прав</p>	<p>[...]</p> <p>(с) Специальные отпуска продолжительностью в один полный месяц или больше полных месяцев с сохранением частичного содержания или без сохранения содержания не зачитываются сотрудникам с точки зрения накопления прав на отпуск по болезни, ежегодный отпуск, и отпуск на родину, отпуск по беременности и родам, периодическое повышение оклада, выходное пособие, и субсидию на репатриацию и накопления любых прочих прав, которые зависят от продолжительности службы. За исключением предусмотренных правилом 6.2.2 специальных отпусков в связи с продолжительной болезнью с сохранением половины содержания, Международное бюро не делает никаких взносов в счет пенсии или медицинского страхования сотрудника. Периоды менее одного полного месяца специального отпуска с сохранением частичного содержания или без сохранения содержания не отражаются на нормах накопления прав; периоды специального отпуска не считаются нарушением непрерывности службы. Периоды более одного месяца специального отпуска с сохранением частичного содержания или без</p>	<p>Пункт (с):</p> <ul style="list-style-type: none"> - упоминание отпуска по беременности и родам удалено для исправления ошибки (в случае отпуска по беременности и родам не происходит «зачет службы», так как продолжительность такого отпуска составляет 16 недель вне зависимости от продолжительности службы); - пояснено, что у сотрудника, находящегося в специальном отпуске без сохранения содержания или с частичным сохранением содержания в течение одного месяца или более, не происходит накопления срока службы для получения каких бы то ни было прав, зависящих от продолжительности службы, а также с точки зрения соответствия требованиям, предусмотренным для постоянных или непрерывных контрактов. <p>Пункт (d): внесены поправки для отражения изменений, внесенных в статью 29 Положений Объединенного пенсионного фонда персонала ООН, в соответствии с которыми возраст досрочного выхода на пенсию для сотрудников, вступивших в фонд 1 января 2014 г. или позднее, был установлен на уровне 58 лет. Предлагаемое</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>сотрудников, которым осталось не более двух лет до 55-летнего возраста и 25-летнего срока зачитываемой для пенсии службы, или сотрудников старше этого возраста, срок зачитываемой для пенсии службы которых в течение двух лет достигнет 25 лет.</p> <p>[...]</p>	<p><u>сохранения содержания не учитываются при накоплении срока службы с точки зрения соответствия требованиям, предусмотренным для постоянных или непрерывных контрактов.</u></p> <p>(d) Генеральный директор может разрешить специальный отпуск без сохранения содержания в пенсионных целях для защиты пенсионных прав сотрудников, которым осталось не более двух лет до 55-летнего возраста <u>достижения возраста, когда возможно получение досрочной пенсии, согласно статье 29 Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций</u> и 25-летнего срока зачитываемой для пенсии службы, или сотрудников старше этого возраста, срок зачитываемой для пенсии службы которых в течение двух лет достигнет 25 лет.</p> <p>[...]</p> <p>(f) <u>В исключительных случаях Генеральный директор может по своей инициативе отправить сотрудника в специальный отпуск с полным или частичным сохранением содержания или без сохранения содержания, если, по его или ее мнению, такой отпуск отвечает интересам Организации.</u></p> <p><u>(g) [...]</u></p>	<p>изменение позволяет учесть ситуации, когда сотруднику остается два года до достижения возраста досрочного выхода на пенсию, который составляет 55 лет, если такой сотрудник вступил в фонд ранее 1 января 2014 г., и 58 лет, если такой сотрудник вступил в фонд 1 января 2014 г. или позднее (см. также поправку к положению 9.8(с)).</p> <p>Новый пункт (f): этот пункт добавлен для охвата ситуаций, когда Генеральному директору необходимо отправить сотрудника в специальный отпуск по собственной инициативе (а не по просьбе такого сотрудника), если, по его или ее мнению, такой отпуск отвечает интересам Организации, например, в следующих случаях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сотрудник исчерпал все права на отпуск по болезни; - сотрудник, находящийся в отпуске по болезни без оправдательного документа, исчерпал все свои права на такой отпуск, а также на ежегодный отпуск; см. правила 6.2.2(с)/6.2.7(с)(2) («оно вычитается из ежегодного отпуска временного сотрудника или, если ежегодный отпуск исчерпан, учитывается как специальный отпуск без сохранения содержания»); см. также правила 5.1.1(f) и 5.1.2(b)(4); - арест или задержание сотрудника.
<p>Положение 6.1 Пенсионный фонд</p>	<p>(a) Сотрудники участвуют в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций в соответствии с Положениями этого Фонда при условии, что их участие не исключено их письмом о назначении.</p> <p>(b) Несмотря на пункт (a) выше:</p> <p>(1) с учетом подпункта (2) ниже любой сотрудник, назначение которого вступило в силу до 1 октября 1975 г., участвует в Объединенном</p>	<p>(a) Сотрудники участвуют в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций в соответствии с Положениями этого Фонда при условии, что их участие не исключено их письмом о назначении.</p> <p>(b) Несмотря на пункт (a) выше:</p> <p>(1) с учетом подпункта (2) ниже любой сотрудник, назначение которого вступило в силу до 1 октября 1975 г., участвует в Объединенном</p>	<p>Удалено, поскольку не осталось сотрудников, чье назначение вступило в силу до 1 октября 1975 г.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций и – для каких-либо целей, предусмотренных Положениями и Правилами Пенсионного фонда ВОИС, – в Пенсионном фонде ВОИС;</p> <p>(2) любой сотрудник, назначение которого вступило в силу до 1 октября 1975 г. и который по состоянию на 1 января 1977 г. имел статус вкладчика («dépasant») в Пенсионный фонд ВОИС, участвует только в Пенсионном фонде ВОИС.</p> <p>(с) Для целей настоящих Положений и Правил выражение «Пенсионный фонд» означает для каждого сотрудника Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций и/или Пенсионный фонд ВОИС, в зависимости от статуса сотрудника по смыслу пункта (а) или (b) выше.</p>	<p>пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций и – для каких-либо целей, предусмотренных Положениями и Правилами Пенсионного фонда ВОИС, – в Пенсионном фонде ВОИС;</p> <p>(2) — любой сотрудник, назначение которого вступило в силу до 1 октября 1975 г. и который по состоянию на 1 января 1977 г. имел статус вкладчика («dépasant») в Пенсионный фонд ВОИС, участвует только в Пенсионном фонде ВОИС.</p> <p>(с) Для целей настоящих Положений и Правил выражение «Пенсионный фонд» означает для каждого сотрудника Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций и/или Пенсионный фонд ВОИС, в зависимости от статуса сотрудника по смыслу пункта (а) или (b) выше.</p>	
<p>Положение 6.2 Охрана здоровья и страхование</p>	<p>В дополнение к тому, что предусмотрено положением 6.1, Генеральный директор учреждает систему социального обеспечения для сотрудников и других служащих ВОИС, указанных Международным бюро, которая обеспечивает, в частности, охрану здоровья, отпуск по болезни и отпуск по беременности и родам, а также разумную компенсацию в случае болезни, несчастного случая или смерти в связи с выполнением служебных обязанностей в интересах Международного бюро. [...]</p>	<p>В дополнение к тому, что предусмотрено положением 6.1, Генеральный директор учреждает систему социального обеспечения для сотрудников и других служащих ВОИС, указанных Международным бюро, которая обеспечивает, в частности, охрану здоровья, отпуск по болезни и отпуск по беременности и родам, а также разумную компенсацию в случае болезни, травмы несчастного случая или смерти в связи с выполнением служебных обязанностей в интересах Международного бюро. [...]</p>	<p>Поправка редакционного характера.</p>
<p>Положение 9.2 Увольнение</p>	<p>(а) Генеральный директор может, указав основания для этого, уволить сотрудника, имеющего срочный контракт, постоянный контракт или непрерывный контракт, по любой из следующих причин:</p> <p>[...]</p> <p>(б) если сотрудник больше не занимает никакую должность в результате</p>	<p>(а) Генеральный директор может, указав основания для этого, уволить сотрудника, имеющего срочный контракт, постоянный контракт или непрерывный контракт, по любой из следующих причин:</p> <p>[...]</p> <p>(б) если сотрудник больше не занимает никакую должность в результате</p>	<p>Подпункт (а)(6): внесены поправки в целях обеспечения соответствия пункту (а), где предусмотрено, что Директор «может», но не «должен» уволить сотрудника.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	реклассификации: (i) сотрудники, имеющие срочные контракты, аннулируемые в результате реклассификации, увольняются и получают выходное пособие в соответствии с положением 9.8(a)(1); (ii) сотрудники, имеющие постоянные или непрерывные контракты, аннулируемые в результате реклассификации, увольняются и получают выходное пособие в соответствии с положением 9.8(a)(6). [...]	реклассификации: (i) сотрудники, имеющие срочные контракты, аннулируемые в результате реклассификации, увольняются и получают выходное пособие в соответствии с положением 9.8(a)(1); (ii) сотрудники, имеющие постоянные или непрерывные контракты, аннулируемые в результате реклассификации, увольняются и получают выходное пособие в соответствии с положением 9.8(a)(6). [...]	
Положение 9.8 Выходное пособие	[...] <p>(с) По заявлению сотрудника, служба которого прекращается в результате согласованного увольнения или вследствие упразднения должности или сокращения штатов и которому остается не более двух лет до достижения 55-летнего возраста и до 25 лет службы, зачитываемой для целей Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, или же который старше этого возраста, но ему не хватает менее двух лет до 25 лет, зачитываемых для пенсии, Генеральный директор может отправить такого сотрудника в специальный отпуск без сохранения содержания для пенсионных целей в соответствии с положением 5.2 на условиях, которые устанавливаются Генеральным директором в служебной инструкции.</p> [...]	[...] <p>(с) По заявлению сотрудника, служба которого прекращается в результате согласованного увольнения или вследствие упразднения должности или сокращения штатов и которому остается не более двух лет до достижения 55-летнего <u>возраста, когда возможно получение досрочной пенсии согласно статье 29 Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций</u>, и до 25 лет службы, зачитываемой для целей Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, или же который старше этого возраста, но ему не хватает менее двух лет до 25 лет, зачитываемых для пенсии, Генеральный директор может отправить такого сотрудника в специальный отпуск без сохранения содержания для пенсионных целей в соответствии с положением 5.2 на условиях, которые устанавливаются Генеральным директором в служебной инструкции.</p> [...]	Внесены поправки для отражения изменений, внесенных в статью 29 Положений Объединенного пенсионного фонда персонала ООН, в соответствии с которыми возраст досрочного выхода на пенсию для сотрудников, вступивших в фонд 1 января 2014 г. или позднее, установлен на уровне 58 лет. Предлагаемое изменение позволяет учесть ситуации, когда сотруднику остается два года до достижения возраста досрочного выхода на пенсию, который составляет 55 лет, если такой сотрудник вступил в фонд ранее 1 января 2014 г., и 58 лет, если такой сотрудник вступил в фонд 1 января 2014 г. или позднее (см. также поправку к положению 5.2(d)).

[Приложение XI следует]

ИССЛЕДОВАНИЕ О МОБИЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Информационный документ подготовлен Секретариатом

СОДЕРЖАНИЕ

- I. Введение
- II. Основания для внесения предложения о введении специальной надбавки к окладу
- III. Содействие географической мобильности в рамках пакета вознаграждения общей системы ООН
- IV. Прочие факторы, способствующие географической мобильности в организациях общей системы ООН
- V. Факторы снижения географической мобильности в ВОИС
- VI. Затраты на специальную надбавку к окладу
- VII. Заключение

I. ВВЕДЕНИЕ

1. На своей семьдесят первой (46-й очередной) сессии, состоявшейся 5–14 октября 2015 г., Координационный комитет ВОИС утвердил поправки к Положениям о персонале за исключением нового положения о персонале 3.25 («Специальная надбавка к окладу»). В этой связи Координационный комитет отметил:

«Секретариат проведет исследование по вопросу о мобильности персонала, включая обзор других видов стимулов для поощрения мобильности сотрудников категории специалистов. Это исследование будет представлено на сессии Координационного комитета 2016 г. для рассмотрения и принятия решения о целесообразности принятия положения о специальном повышении оклада[.]»¹

2. В настоящем документе представлены результаты упомянутого выше исследования.

II. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ВНЕСЕНИЯ ПРЕДЛОЖЕНИЯ О ВВЕДЕНИИ СПЕЦИАЛЬНОЙ НАДБАВКИ К ОКЛАДУ

3. Помимо штаб-квартиры, которая расположена в Женеве (Швейцария) у ВОИС есть шесть небольших отделений в следующих местах службы: Рио-де-Жанейро (Бразилия), Пекин (Китай), Токио (Япония), Москва (Россия), Сингапур и Нью-Йорк (США).

4. Сеть отделений ВОИС за пределами штаб-квартиры в Женеве является неотъемлемой частью Организации; задача этой сети состоит в том, чтобы приблизить

¹ См. документ WO/CC/71/7 от 5 февраля 2016 г., пункт 95(i)(a), «Отчет, утвержденный Координационным комитетом ВОИС».

услуги и механизмы сотрудничества к государствам-членам, заинтересованным сторонам и партнерам. Переход сотрудников в такие отделения способствует улучшению понимания потребностей государств-членов, заинтересованных сторон и партнеров, тем самым позволяя ВОИС оказывать оптимальные услуги с учетом таких потребностей. Кроме того, среди преимуществ, которые ВОИС и ее сотрудникам дает мобильность, можно выделить следующие:

- получение новых/передаваемых навыков, способствующих профессиональному развитию и карьерному росту;
- расширение опыта;
- получение опыта работы в условиях разных стран и культур;
- расширение профессиональных связей;
- получение опыта руководства;
- обучение других сотрудников и обмен знаниями и техническим опытом;
- формирование многостороннего штата сотрудников, обладающих разносторонней квалификацией и международным опытом;
- повышение организационной эффективности;
- продвижение ключевых задач ВОИС в глобальном масштабе.

5. Учитывая рост стратегической значимости отделений ВОИС за пределами штаб-квартиры, в частности внешних бюро, Координационному комитету ВОИС на его семьдесят первой (46-й очередной) сессии в 2015 г. было предложено утвердить положение о персонале, которым вводится новая надбавка – специальная надбавка к окладу – в целях создания краткосрочного финансового стимула для повышения мобильности персонала.

6. Предлагаемое положение о персонале сформулировано следующим образом:

«Специальное повышение оклада

- (a) Генеральный директор может предоставить незачитываемое для пенсии специальное повышение оклада сотруднику категории специалистов и выше, переводимому на период не менее одного года из штаб-квартиры на должность такого же класса/разряда. Специальное повышение оклада составляет сумму, эквивалентную максимум трем ступеням оклада этого сотрудника.
- (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.
- (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.
- (d) Граждане страны места службы и сотрудники, получившие первоначальное назначение в месте службы за пределами штаб-квартиры, не имеют права на специальное повышение.
- (e) Настоящее положение не распространяется на временных сотрудников».

7. В предложении, представленном Координационному комитету², было отмечено, что эта надбавка не зачитывается для пенсии, эквивалентна максимум трем ступеням оклада и касается лишь небольшого числа сотрудников, вследствие чего расходы на персонал в случае ее принятия повысятся незначительно. На эту надбавку будут иметь право 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 место 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, или если сотрудник получил повышение в должности, в зависимости от того, что происходит раньше.

8. В основе предложения о введении специальной надбавки к окладу лежит аналогичная надбавка, действующая в Международной организации труда (МОТ). В МОТ любому сотруднику, который переводится из штаб-квартиры в другое отделение на должность того же уровня, полагается надбавка, эквивалентная трем дополнительным ступеням плюс корректив по месту службы. В соответствующей статье Положений о персонале МОТ говорится:

«Статья 3.6. Изменение обязанностей.

По рекомендации ответственного руководителя Генеральный директор может временно увеличить на незачитываемую для пенсии сумму, равную одной надбавке или более, оклад сотрудника, временного направленного в место службы за пределами штаб-квартиры, если он уверен, что обязанности такого сотрудника в силу перевода меняются таким образом, что временно они становятся больше, чем те обязанности, которые предусмотрены для его оклада, но не настолько, чтобы требовалось повышение в должности, при условии, что такая надбавка не предоставляется, если перевод осуществляется на срок менее двух лет, и при условии, что в случае прекращения перевода оклад сотрудника будет снижен на сумму, эквивалентную размеру специальной надбавки, которую он получал».

9. Кроме того, политика МОТ в области мобильности³ предусматривает следующее:

«[С]отруднику, который переводится из штаб-квартиры на должность того же уровня, выплачивается надбавка, эквивалентная трем дополнительным ступеням плюс корректив по месту службы, согласно статье 3.6 Положений о персонале».

10. Аналогичным образом, в Международном фонде сельскохозяйственного развития в качестве стимула для поощрения мобильности действует «специальная должностная надбавка», выплачиваемая руководителям страновых программ, направляемым в страновые отделения МФСР, которая соответствует как минимум двум дополнительным ступеням плюс корректив по месту службы. В соответствующих положениях говорится:

«3.5.2 Специальная должностная надбавка для сотрудников страновых отделений МФСР (ICO)

(i) Руководители страновых программ, направляемые в ICO на срок не менее одного года, имеют право на получение незачитываемой для пенсии надбавки (ICO SPA) в течение срока их работы в периферийном месте службы при условии наличия бюджетных средств и включения такой должности в Стратегический кадровый план (SWP).

(ii) Надбавка ICO SPA рассчитывается в соответствии с процедурами расчета стандартной надбавки SPA, предусмотренными в разделе 3.6.5. Размер ICO SPA остается неизменным в течение всего срока работы в периферийном месте службы, но размер

² См. документ WO/CC/71/4 Rev. от 28 сентября 2015 г. «Поправки к Положениям и правилам о персонале».

³ См. служебную директиву МОТ номер IGDS 413, 23 января 2015 г.

корректива по месту службы, связанного с ICO SPA, может меняться в соответствии с изменением размера множителя каждый месяц.

[...]

(iv) При переводе на работу в штаб-квартиру выплата надбавки ICO SPA прекращается».

III. СОДЕЙСТВИЕ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ В РАМКАХ ПАКЕТА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ОБЩЕЙ СИСТЕМЫ ООН

11. В действующую в Организации Объединенных Наций общую систему окладов, надбавок и других условий службы включены определенные права, способствующие географической мобильности, и такие права, соответственно, уже обеспечиваются ВОИС. В частности:

Путевые расходы

12. ВОИС оплачивает путевые расходы сотрудников, набираемых на международной основе, при их переводе в другое место службы. ВОИС также оплачивает путевые расходы супруга/супруги сотрудника и/или ребенка-иждивенца, если период работы в новом месте службы составляет не менее одного года.

Перевозка/отправка

13. ВОИС оплачивает стоимость полной перевозки или частичной отправки личных вещей и домашнего имущества сотрудников, а также их иждивенцев с учетом таких факторов, как продолжительность контракта.

Надбавка в связи с неполным переездом

14. Цель надбавки в связи с неполным переездом состоит в том, чтобы компенсировать неполную перевозку личных вещей и домашнего имущества. Сотрудники, имеющие право только на частичную перевозку, и сотрудники, имеющие право на полную перевозку, но решившие не использовать это право, могут иметь право на надбавку в связи с неполным переездом. Эта надбавка выплачивается не более пяти лет подряд в одном месте службы.

15. Необходимо отметить, что надбавка в связи с неполным переездом будет отменена после введения пересмотренного пакета вознаграждения для сотрудников, которые переезжают после даты такого введения. Эта надбавка была полезной альтернативой полной перевозке, например, для тех сотрудников, которые не хотят перевозить все домашнее имущество на время действия контракта. Прекращение действия этой надбавки может стать фактором, который будет негативно влиять на географическую мобильность в ВОИС.

Надбавка за мобильность / Выплата для стимулирования мобильности

16. Цель действующей надбавки за мобильность состоит в стимулировании набранных на международной основе сотрудников к переходу из одного места службы в другое, а ее размер варьируется в зависимости от числа назначений. Право на получение этой надбавки имеют сотрудники, назначенные в место службы на срок не менее одного года и проработавшие до этого в качестве сотрудника в ВОИС или в другой организации общей системы ООН пять лет подряд. В местах службы категорий А–Е⁴ надбавка за

⁴ Места службы категорий А–Е оценены по шкале сложности условий работы и проживания в этих местах, причем буквой А обозначаются места с самыми благоприятными условиями, а Е – с наиболее сложными.

мобильность выплачивается соответствующим требованиям сотрудникам начиная со второго назначения длительностью один год и более. В местах службы категории Н⁵ надбавка за мобильность выплачивается соответствующим требованиям сотрудникам начиная с четвертого назначения длительностью один год и более и только в том случае, если у сотрудника было два назначения или более в местах службы А–Е и длительность каждого такого назначения составляла один год и более.

17. После введения пересмотренного пакета вознаграждения надбавка за мобильность будет отменена, и вместо нее начнет действовать выплата для стимулирования мобильности, которая будет выплачиваться только сотрудникам, направляемым в места службы категорий А–Е, которые имеют не менее пяти лет опыта непрерывной службы в общей системе, и начиная с их второго назначения. Сотрудники, назначаемые в места службы категории Н, не будут иметь право на получение такой выплаты.

18. Следует отметить, что поскольку действующая надбавка за мобильность может быть предоставлена только начиная со второго назначения в местах службы А–Е, а также учитывая, что у ВОИС есть только четыре небольших отделения в местах службы категории А (Пекин, Москва, Рио-де-Жанейро, Сингапур)⁶, большая часть сотрудников ВОИС не может претендовать на получение этой надбавки при переводе в одно из отделений. Есть также случаи, когда переводимые сотрудники не обладают достаточной выслугой лет для получения этой надбавки.

19. Более того, из-за исключения назначений в места службы категории Н из условий получения новой выплаты для стимулирования мобильности ВОИС станет сложнее поощрять переход в отделения за пределами штаб-квартиры.

Надбавка за работу в трудных условиях

20. Цель надбавки за работу в трудных условиях заключается в поощрении мобильности посредством предоставления сотрудникам компенсации в период работы в местах службы категорий В, С, D или Е. Надбавка за работу в трудных условиях выплачивается отвечающим определенным требованиям сотрудникам, назначаемым на срок в один год или более в такое место службы, с начала назначения и до его окончания.

21. В настоящее время у ВОИС нет отделений в местах службы категорий В–Е; следовательно, сотрудники ВОИС не имеют права на получение надбавки за работу в трудных условиях.

Субсидия при назначении на службу/ субсидия на обустройство

22. На данный момент субсидия при назначении на службу выплачивается, когда сотрудник совершает поездку за счет Организации при устройстве на работу или переводе в другое место службы на срок службы, который, как ожидается, должен составить не менее одного года. Предполагается, что размер субсидии позволяет покрыть дополнительные расходы на обустройство в новом месте службы и любые

⁵ Места службы категории Н находятся в штаб-квартирах и иных аналогично признанных местах, в которых ООН не проводит программы помощи развитию/гуманитарные программы или которые находятся в странах Европейского союза.

⁶ Места службы ВОИС согласно классификации Комиссии по международной гражданской службе:

Н	—	Женева, Нью-Йорк, Токио;
А	—	Пекин, Москва, Рио-де-Жанейро, Сингапур;
В–Е	—	нет.

расходы до отъезда, обусловленные таким переездом. Субсидия состоит из суточного пособия, выплачиваемого на сотрудника и его или ее удовлетворяющих соответствующим критериям иждивенцев, и паушальной части. Фактический размер паушальной части зависит от длительности контракта сотрудника, от того, имеет ли сотрудник право на полную перевозку домашнего имущества, а также от того, переводится ли он в периферийное место службы (А–Е) или в штаб-квартиру (Н).

23. После внедрения пересмотренного пакета вознаграждения субсидия при назначении на службу будет заменена на субсидию на обустройство. Новая субсидия на обустройство будет состоять из суточного пособия (как и в действующей субсидии при назначении на службу) и паушальной части, эквивалентной сумме одного месячного чистого базового оклада.

IV. ПРОЧИЕ ФАКТОРЫ, СПОСОБСТВУЮЩИЕ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБЩЕЙ СИСТЕМЫ ООН

24. Некоторые организации общей системы ООН ввели ряд конкретных стимулов или мер поддержки для поощрения географической мобильности в дополнение к тем мерам, которые уже существуют в рамках пакета вознаграждения общей системы. Они включают следующее:

A. Денежные стимулы

МОТ

25. В МОТ действуют следующие меры стимулирования географической мобильности:

(a) Переходная надбавка. Как указано в пунктах 8 и 9 выше, любому сотруднику, который переводится из штаб-квартиры в другое отделение на должность того же уровня, выплачивается надбавка, эквивалентная трем дополнительным ступеням плюс корректив по месту службы.

(b) Статус участника миссии. Сотрудники, переведенные в новое место службы, получают статус участника миссии на первые шесть месяцев своего назначения в случае перевода из Женевы во внешнее отделение и на первые три месяца нового назначения в случае перевода из одного внешнего отделения в другое внешнее отделение. Эта надбавка не зачитывается для пенсии и не выплачивается в первом месте службы сотрудника.

Пометка касательно возможного применения в ВОИС: это затратная мера, которая не соответствует Положениям и правилам о персонале ВОИС, и ее применение нельзя считать обоснованным.

(c) Аванс на аренду жилья: это аванс в счет оклада, предназначенный для того, чтобы сотрудники могли выполнить свои договорные обязательства перед арендодателем в тех случаях, когда существенная доля арендных платежей должна быть выплачена заблаговременно.

Пометка касательно возможного применения в ВОИС: применение такой меры уже возможно согласно Положениям и правилам о персонале ВОИС.

(d) Аванс на покупку автомобиля: это аванс в счет оклада, цель которого состоит в том, чтобы помочь сотрудникам в покупке транспортного средства для личного пользования после назначения в периферийное место службы.

Пометка касательно возможного применения в ВОИС: в ВОИС не рекомендуется использование этой меры, так как средства на подобные цели обеспечиваются – хотя бы частично – посредством предоставления действующей субсидии при назначении на службу/ новой субсидии на обустройство.

МФСР

26. Как указано в пункте 10 выше, в МФСР в качестве стимула для мобильности действует «специальная должностная надбавка», которая выплачивается соответствующим определенным критериям сотрудникам, назначенным в страновые отделения МФСР, и которая соответствует как минимум двум дополнительным ступеням плюс корректив по месту службы.

Международная организация по миграции (МОМ)

27. Сотрудникам МОМ предоставляется повышение на одну дополнительную ступень по окончании каждого назначения в место службы категории Е при условии удовлетворительных результатов работы.

Пометка касательно возможного применения в ВОИС: отделения ВОИС расположены только в местах службы категорий Н и А.

В. Практическая поддержка

Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ)

28. ВОЗ предоставляет своим сотрудникам пять дней специального отпуска с полным содержанием в период отбытия из места службы и прибытия на новое место службы.

Пометка касательно возможного применения в ВОИС: использование такой меры уже возможно согласно Положениям и правилам о персонале ВОИС.

Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО)

29. Сотрудники ЮНЕСКО, назначенные в места службы категорий D и E, имеют право на предварительную ознакомительную поездку (однонедельная миссия).

Пометка касательно возможного применения в ВОИС: отделения ВОИС расположены только в местах службы категорий Н и А.

С. Стимулы, связанные с карьерным ростом

30. В ряде организаций географическая мобильность в различной степени связана с карьерным ростом:

(а) в Программе развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) служба в страновых отделениях и региональных центрах является дифференцирующим фактором при выборе между равными по прочим характеристикам кандидатами, а в некоторых случаях это обязательное требование для назначения на старшие руководящие должности;

(b) в МОМ кандидаты, претендующие на должности Д-1 и Д-2, получают преимущество, если они отработали не менее двух лет в местах службы категорий С, D и E;

(c) в Международной организации гражданской авиации (ИКАО) при назначении и повышении на должности уровня С-5 и выше учитываются успешные назначения, связанные с мобильностью (включая назначения, требующие смены места службы);

(d) в ЮНЕСКО сотрудники, имеющие успешный опыт работы в периферийных местах службы, имеют приоритет при рассмотрении вопроса о повышении на должности уровня С-4 и выше при прочих равных условиях;

(e) в ВОЗ приоритет при рассмотрении вопроса о повышении по службе может быть отдан в будущем сотрудникам, которые при прочих равных условиях имеют успешный опыт географической мобильности.

Пометка касательно возможного применения в ВОИС: учитывая крайне ограниченные возможности для географической мобильности в ВОИС, увязывание географической мобильности с карьерным ростом оказало бы очень незначительное влияние.

V. ФАКТОРЫ СНИЖЕНИЯ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ В ВОИС

31. В ВОИС существует несколько факторов, негативно влияющих на географическую мобильность и перевод за пределы штаб-квартиры, включая следующие:

(a) Женева обеспечивает сотрудникам высокий уровень жизни;

(b) в Женеве корректив по месту службы выше, чем в других местах службы ВОИС⁷. Сотрудники часто оценивают его в абсолютных величинах, даже несмотря на то, что цель корректива по месту службы состоит в том, чтобы обеспечить аналогичную покупательную способность сотрудников категорий специалистов и выше в разных местах службы по всему миру. Это с психологической точки зрения негативно влияет на готовность уехать из Женевы;

(c) в отличие от сотрудников организаций, действующих на местах, и гуманитарных организаций, таких как МОМ или УВКБ, в отношении сотрудников ВОИС никогда не действовало требование о географической мобильности. В ВОИС механизм регулирования устроен таким образом, чтобы обеспечивать выполнение сотрудниками тех функций, которые отвечают потребностям Организации, а *этика* международной гражданской службы предполагает, что сотрудники должны быть мобильными с географической точки зрения; однако во многих случаях сотрудники, поступая на работу в ВОИС, не ожидают перевода в другое место службы. Следовательно, увеличение числа отделений ВОИС по всему миру требует изменения настроения сотрудников в пользу большей географической мобильности;

(d) из-за низкой текучести кадров в ВОИС сотрудники, работающие в отделениях за пределами Женевы, имеют ограниченные возможности для перевода (повторного перевода) в Женеву;

⁷ По состоянию на 1 мая 2016 г. применялись следующие множители коррективов по месту службы (перечислены в порядке снижения): 87,7 в Швейцарии, 82,6 в Японии, 74,7 в Сингапуре, 65,4 в Китае (Пекин), 64,9 в США (Нью-Йорк) и 37,6 в Бразилии.

(е) меры, включенные в пакет вознаграждения ООН (см. раздел III выше), в значительной степени ориентированы на содействие переходу в периферийные места службы, особенно категорий В–Е, и/или в несколько мест службы. Учитывая тот факт, что у ВОИС есть всего шесть отделений за пределами Женевы и ни одно из них не относится к местам службы категорий В–Е, пособия и права, предусмотренные пакетом вознаграждения ООН, нередко неприменимы к сотрудникам ВОИС;

(f) как подчеркнуто в разделе III, в пересмотренном пакете вознаграждения для сотрудников категорий специалистов и выше акцент будет сделан на вопросах, о которых идет речь в пункте (е) выше (например, сотрудники мест службы категории Н не будут иметь права на получение новой выплаты для стимулирования мобильности, а надбавка в связи с неполным переездом будет отменена).

32. Изложенное выше является еще одним аргументом в пользу введения специальной надбавки к окладу.

VI. ЗАТРАТЫ НА СПЕЦИАЛЬНУЮ НАДБАВКУ К ОКЛАДУ

33. Примеры ниже дают представление о затратах, связанных с выплатой специальной надбавки к окладу (СНО). Они основаны на единой шкале окладов, которая начнет использоваться с января 2017 г., и относятся к Бразилии и Японии, где, соответственно, действует самый низкий и самый высокий корректив по месту службы среди всех отделений ВОИС помимо Женевы по состоянию на май 2016 г.:

		СНО, эквивалентная трем ступеням плюс корректив по месту службы (долл. США)	СНО, эквивалентная двум ступеням плюс корректив по месту службы (долл. США)	СНО, эквивалентная одной ступени плюс корректив по месту службы (долл. США)
Сотрудник С-4, ступень 1	Назначение в Бразилию	6 280 в год / 523 в месяц	4 187 в год / 349 в месяц	2 093 в год / 174 в месяц
	Назначение в Японию	8 334 в год / 694 в месяц	5 557 в год / 463 в месяц	2 777 в год / 231 в месяц
Сотрудник Д-1, ступень 1	Назначение в Бразилию	7 656 в год / 638 в месяц	5 104 в год / 425 в месяц	2 551 в год / 213 в месяц
	Назначение в Японию	10 160 в год / 847 в месяц	6 773 в год 564 в месяц	3 385 в год / 282 в месяц

34. Следует помнить, что в шести отделениях ВОИС за пределами Женевы работают от одного до трех сотрудников категорий специалистов и выше (по состоянию на май 2016 г.). Также следует отметить, что в период с октября 2015 г. по май 2016 г. ни один сотрудник не был переведен из штаб-квартиры в отделения ВОИС за пределами Женевы. Это говорит о том, что с точки зрения роста затрат влияние специальной надбавки к окладу на ВОИС должно быть крайне ограниченным. Однако финансовое влияние на отдельных сотрудников могло бы создать более сильный стимул для перевода в отделение за пределами штаб-квартиры.

VII. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

35. На основании изложенного выше анализа конкретной ситуации ВОИС, а также рассмотрения стимулов и мер поддержки географической мобильности, действующих в других организациях общей системы ООН, Координационному комитету ВОИС предлагается утвердить новое положение о персонале, касающееся специальной надбавки к окладу, согласно предложению, представленному в документе WO/CC/73/3 «Поправки к Положениям и правилам о персонале».

[Приложение XII следует]

ПРОЧИЕ ПОПРАВКИ
ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ И СООТВЕТСТВУЮЩИМ ПРИЛОЖЕНИЯМ, ВСТУПАЮЩИЕ В СИЛУ 1 ЯНВАРЯ 2017 Г.

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Правило 2.2.1</p> <p>Выполнение решения о реклассификации</p>	<p>[...]</p> <p>(с) В случаях, когда сотрудник, занимающий должность, не отбирается по итогам конкурса на заполнение его/ее реклассифицируемой должности:</p> <p>(1) если сотрудник, занимающий должность, имеет срочный, постоянный или непрерывный контракт, ему/ей предоставляется возможность перевода на другую должность после проведения конкурса, в соответствии с положением 4.3 «Переводы». Если не удастся найти никакой подходящей должности, действие контракта сотрудника, занимающего реклассифицируемую должность, прекращается в соответствии с положением 9.2 «Увольнение» и положением 9.7 «Уведомление об увольнении».</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>(с) В случаях, когда сотрудник, занимающий должность, не отбирается по итогам конкурса на заполнение его/ее реклассифицируемой должности:</p> <p>(1) если сотрудник, занимающий должность, имеет срочный, постоянный или непрерывный контракт, ему/ей предоставляется возможность перевода на другую должность после проведения конкурса, в соответствии с положением 4.3 «Переводы». Если не удастся найти никакой подходящей должности, действие контракта сотрудника, занимающего реклассифицируемую должность, может быть прекращено прекращается в соответствии с положением 9.2 «Увольнение» и положением 9.7 «Уведомление об увольнении».</p> <p>[...]</p>	<p>Обеспечение соответствия положению 9.2. В нем предусмотрено, что Директор «может», но не «должен» уволить сотрудника, который больше не занимает никакую должность в результате реклассификации.</p>
<p>Правило 3.2.1</p> <p>Иждивенцы временных сотрудников</p>	<p>Правило 3.2.1</p> <p>Иждивенцы временных сотрудников</p> <p>Международное бюро признает статус иждивенцев у супругов и детей временных сотрудников, если они отвечают критериям, установленным в пунктах (a), (b), (c) и (e) изложенного выше положения. Международное бюро не признает иждивенцев второй ступени, имеющих у временных сотрудников.</p>	<p>Правило 3.2.1</p> <p>Иждивенцы временных сотрудников</p> <p>Международное бюро признает статус иждивенцев у супругов и детей временных сотрудников, если они отвечают критериям, установленным в пунктах (a), (b), (c) и (e) изложенного выше положения. Международное бюро не признает иждивенцев второй ступени, имеющих у временных сотрудников.</p>	<p>Правило удалено, чтобы устранить несоответствие положениям 3.3(d) и 3.4(f), в которых предусмотрено, что все сотрудники имеют право на пособие на иждивенцев второй ступени вне зависимости от вида их контракта. Соответствующие формулировки были включены в положения 3.3(d) и 3.4(f).</p>
<p>Правило 3.5.1</p> <p>Начальный оклад временных</p>	<p>Временным сотрудникам, получающим назначение, полагается начальный оклад эквивалентного класса/разряда на том уровне, который ДУЛР присвоил их функции, за</p>	<p>Временным сотрудникам, получающим назначение, полагается начальный оклад эквивалентного класса/разряда на том уровне, который ДУЛР присвоил их временной</p>	<p>Поправка редакционного характера.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
сотрудников	исключением случаев, когда Генеральный директор постановляет, что наличие у них опыта и другие квалификационные требования, предъявляемые к обязанностям и функциям на данной должности, служат основанием для более высокой ступени в этом классе/разряде.	должности функции, за исключением случаев, когда Генеральный директор постановляет, что наличие у них опыта и другие квалификационные требования, предъявляемые к обязанностям и функциям на данной должности, служат основанием для более высокой ступени в этом классе/разряде.	
<p>Правило 3.6.3</p> <p>Оклад после повышения в должности</p>	<p>Оклады сотрудников, получивших повышение в должности, исчисляются следующим образом:</p> <p>(а) для сотрудников категории общего обслуживания или категории национальных сотрудников-специалистов, продолжающих непрерывную службу, оклад в течение года после повышения в должности определяется таким образом, чтобы они получали – в дополнение к сумме, которая причиталась бы им, если бы они не получили повышение в должности, – сумму, соответствующую одной ступени в их новом разряде; однако в случае, если оклад на первой ступени их нового разряда дает им более значительную прибавку, они имеют право на этот оклад. Степень и дата периодического повышения оклада в рамках более высокого разряда должности определяются соответственно;</p> <p>(b) для сотрудников категорий специалистов и выше в случае повышения в должности устанавливается самая низкая ступень в их новом классе, которая даст прибавку к окладу, по крайней мере равнозначную повышению на две ступени в их прежнем классе. В соответствии с положением 3.6(b) датой периодического повышения оклада в пределах их нового более высокого класса является дата вступления в силу их повышения в должности;</p> <p>(c) в случае повышения сотрудника с переводом из категории общего обслуживания в категорию национальных сотрудников-специалистов или категорию специалистов или из</p>	<p>Оклады сотрудников, получивших повышение в должности, исчисляются следующим образом:</p> <p>(а) для сотрудников категории общего обслуживания или категории национальных сотрудников-специалистов, продолжающих непрерывную службу, оклад в течение года после повышения в должности определяется таким образом, чтобы они получали – в дополнение к сумме, которая причиталась бы им, если бы они не получили повышение в должности, – сумму, соответствующую одной ступени в их новом разряде; однако в случае, если оклад на первой ступени их нового разряда дает им более значительную прибавку, они имеют право на этот оклад. Степень и дата периодического повышения оклада в рамках более высокого разряда должности определяются соответственно;</p> <p>(b) для сотрудников категорий общего обслуживания, национальных сотрудников-специалистов, а также специалистов и выше в случае повышения в должности устанавливается самая низкая ступень в их новом классе, которая даст прибавку к окладу, по крайней мере равнозначную повышению на две ступени в их прежнем классе. В соответствии с положением 3.6(b) ддатой периодического повышения оклада в пределах их нового более высокого класса является дата вступления в силу их повышения в должности;</p> <p>(c) (b) в случае повышения сотрудника с переводом из категории общего обслуживания в</p>	<p>Пункт (a) удален, и пункт (b) изменен в целях обеспечения соответствия правилам подавляющего большинства организаций общей системы ООН, где увеличение оклада, эквивалентное как минимум двум ступеням прошлого класса, предоставляется во всех случаях.</p> <p>Подпункт (b)(1): поправка редакционного характера. В английском тексте выражение «allowance which is pensionable» заменено на «pensionable allowance».</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>категории национальных сотрудников-специалистов в категорию специалистов применяется пункт (а) выше, а для определения ступени в новом классе используются следующие элементы, считающиеся частью оклада:</p> <p>(1) чистая сумма любой зачитываемой для пенсии надбавки, которую сотрудник получал, когда служил в категории общего обслуживания или категории национальных сотрудников-специалистов;</p> <p>(2) любой корректив по месту службы по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, применимый к тем классам/ступеням в категории специалистов, до которых были повышены эти сотрудники.</p> <p>(d) Настоящее правило не распространяется на временных сотрудников.</p>	<p>категорию национальных сотрудников-специалистов или категорию специалистов или из категории национальных сотрудников-специалистов в категорию специалистов применяется пункт (а) выше, а для определения ступени в новом классе используются следующие элементы, считающиеся частью оклада:</p> <p>(1) чистая сумма любой зачитываемой для пенсии надбавки, которую сотрудник получал, когда служил в категории общего обслуживания или категории национальных сотрудников-специалистов;</p> <p>(2) любой корректив по месту службы по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев, применимый к тем классам/ступеням в категории специалистов, до которых были повышены эти сотрудники.</p> <p>(d) (c) Настоящее правило не распространяется на временных сотрудников.</p>	
<p>Правило 3.17.1</p> <p>Зачитываемое для пенсии вознаграждение временных сотрудников</p>	<p>Содержащееся выше положение, за исключением пункта (с), распространяется на временных сотрудников.</p>	<p>Пункт (а) Содержащееся выше положение, за исключением пункта (с), распространяется на временных сотрудников.</p>	<p>В целях обеспечения соответствия положению 3.17(d).</p>
<p>Правило 4.5.1</p> <p>Сотрудники на должностях, заполняемых на местной основе</p>	<p>(а) Все сотрудники категории общего обслуживания, за исключением случаев, указанных в положении 4.6(d) и правиле 4.6.1(d) ниже, набираются в принимающей стране или на разумном расстоянии от штаб-квартиры в пределах пригородного сообщения и невзирая на национальные границы, независимо от их гражданства и продолжительности времени, которое они могли находиться в принимающей стране. Надбавки и пособия, предоставляемые сотрудникам категории общего обслуживания, устанавливаются Генеральным директором.</p>	<p>(а) Все сотрудники категории общего обслуживания, за исключением случаев, указанных в положении 4.6(d) и правиле 4.6.1 (d) ниже, набираются в <u>принимающей</u> стране или на разумном расстоянии от <u>каждого места службы штаб-квартиры</u> в пределах пригородного сообщения и невзирая на национальные границы, независимо от их гражданства и продолжительности времени, которое они могли находиться в принимающей стране. Надбавки и пособия, предоставляемые сотрудникам категории общего обслуживания, устанавливаются</p>	<p>Поправки редакционного характера.</p> <p>Пункт (а): внесены поправки, чтобы положение касалось не только штаб-квартиры.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>Содержащееся выше положение применяется <i>mutatis mutandis</i> к отделениям вне штаб-квартиры.</p> <p>(b) Все сотрудники категории национальных сотрудников-специалистов, за исключением случаев, указанных в Положении 4.6(d) и Правиле 4.6.1(d) ниже, набираются на местной основе в стране места службы. Национальные сотрудники-специалисты обычно являются гражданами страны места службы. Надбавки и пособия, предоставляемые сотрудникам категории национальных сотрудников-специалистов, устанавливаются Генеральным директором. Сотрудники данной категории могут наниматься только в отделениях вне штаб-квартиры.</p> <p>[...]</p>	<p>Генеральным директором. Содержащееся выше положение применяется <i>mutatis mutandis</i> к отделениям вне штаб-квартиры.</p> <p>(b) Все сотрудники категории национальных сотрудников-специалистов, за исключением случаев, указанных в Положении 4.6(d) и Правиле 4.6.1(d) ниже, набираются на местной основе в стране места службы. Национальные сотрудники-специалисты обычно являются гражданами страны места службы. Надбавки и пособия, предоставляемые сотрудникам категории национальных сотрудников-специалистов, устанавливаются Генеральным директором. Сотрудники данной категории могут наниматься только в <u>местах службы</u> отделениях вне штаб-квартиры.</p> <p>[...]</p>	<p>Пункт (b): ошибочное указание на «отделения вне штаб-квартиры» (это отделения за пределами штаб-квартиры, которые могут относиться к месту службы штаб-квартиры по классификации КМГС) вместо выражения «места службы вне штаб-квартиры», которое верно использовано в определении НСС, содержащемся в статье 2(a)(4) приложения I Положений и правил о персонале.</p>
<p>Правило 4.9.2</p> <p>Назначения в рамках соглашений о целевых фондах и других специальных соглашений</p>	<p>Правило 4.9.2. Назначения в рамках соглашений о целевых фондах и других специальных соглашений</p> <p>(a) Когда некоторые услуги сотрудников категории специалистов, а также определенные должности категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов предусмотрены соглашениями о целевых фондах или соглашениями о сотрудничестве между Международным бюро и национальными и региональными ведомствами интеллектуальной собственности или правительствами государств-членов, Генеральный директор может делать назначения без конкурса. Сотрудники, назначенные в соответствии с этой процедурой, получают срочный контракт не более чем на три года, который не продлевается и не преобразуется в непрерывный контракт.</p> <p>(b) В период их службы сотрудники, назначенные в рамках соглашения о целевом</p>	<p>Правило 4.9.2. <u>Набор сотрудников по срочным контрактам</u> Назначения в рамках соглашений о целевых фондах и других специальных соглашений</p> <p>(a) Когда некоторые услуги сотрудников категории специалистов, а также определенные должности категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов предусмотрены соглашениями о целевых фондах или соглашениями о сотрудничестве между Международным бюро и национальными и региональными ведомствами интеллектуальной собственности или правительствами государств-членов, Генеральный директор может делать назначения <u>по срочным контрактам</u> без конкурса <u>по смыслу положений 4.9 и 4.10</u>. Сотрудники, назначенные в соответствии с этой процедурой, получают срочный контракт не более чем на три года, который не продлевается и не преобразуется в непрерывный контракт.</p>	<p>Поправки редакционного характера.</p> <p>Пункт (a): последнее предложение перенесено в новое правило 4.17.1 «Срочные контракты в рамках соглашений о целевых фондах», где оно и должно находиться (правило 4.9.2 касается не назначений, а набора сотрудников).</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>фонде, могут подавать на любые вакансии в Международном бюро как внешние кандидаты.</p> <p>(с) Настоящее правило не распространяется на временных сотрудников.</p>	<p>(b) В период их службы сотрудники, назначенные в рамках соглашения о целевом фонде, могут подавать на любые вакансии в Международном бюро как внешние кандидаты.</p> <p>(с) Настоящее правило не распространяется на временных сотрудников.</p>	<p>Пункт (b): положение перенесено в новое правило 4.17.1.</p>
<p>Новое правило 4.9.3</p> <p>Набор сотрудников по срочным контрактам для работы по утвержденным проектам</p>		<p><u>Правило 4.9.3. Набор сотрудников по срочным контрактам для работы по утвержденным проектам</u></p> <p><u>Когда некоторые услуги сотрудников категории специалистов, а также определенные должности категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов предусмотрены в рамках утвержденных проектов, Генеральный директор может делать назначения по срочным контрактам либо следуя процедуре конкурентного отбора по смыслу положений 4.9 и 4.10, либо применяя mutatis mutandis конкурсный процесс отбора на временные должности, предусмотренный в статье 5(a) приложения III, вне зависимости от длительности первоначального срочного контракта.</u></p>	<p>В новом правиле предусмотрено, что в тех случаях, когда не применяется «стандартная» процедура конкурентного набора персонала для проекта на основе срочных контрактов, будет использоваться процедура конкурентного отбора, применяемая в отношении временных должностей.</p> <p>Это позволит ускорить набор персонала, если это необходимо для работы, сохранив конкурентный характер отбора.</p> <p>Такой подход оправдан тем, что проектные срочные контракты не могут стать основой для карьерного роста (они ограничены во времени и не могут быть преобразованы в непрерывные или постоянные контракты). Кроме того, такие контракты ограничиваются работой по соответствующему проекту (см. новое правило 4.17.2 ниже).</p>
<p>Правило 4.9.3</p> <p>Набор временных сотрудников</p>	<p>Правило 4.9.3. Набор временных сотрудников</p> <p>(a) Процедуры отбора для временных назначений установлены Генеральным директором в приложении III.</p> <p>(b) Правило 4.9.1, озаглавленное «Работа членов одной семьи», распространяется на временных сотрудников.</p> <p>(с) Когда некоторые услуги сотрудников категории специалистов, а также определенные</p>	<p>Правило 4.9.4 4.9.3. Набор временных сотрудников</p> <p>(a) Процедуры отбора для временных назначений установлены Генеральным директором в приложении III.</p> <p>(b) Правило 4.9.1, озаглавленное «Работа членов одной семьи», распространяется на временных сотрудников.</p> <p>(с) Когда некоторые услуги сотрудников</p>	<p>Изменение нумерации.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>должности категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов предусмотрены соглашениями о целевых фондах или соглашениями о сотрудничестве между Международным бюро и национальными и региональными ведомствами интеллектуальной собственности или правительствами государств-членов, Генеральный директор может делать назначения без конкурса. Сотрудники, набираемые в соответствии с этой процедурой, получают временные контракты согласно настоящим Положениям и Правилам.</p> <p>(d) В период их службы временные сотрудники, назначенные в рамках соглашения о целевом фонде, не должны подавать ни на какие вакансии в Международном бюро.</p> <p>(e) После окончания их службы в рамках соглашения о целевом фонде такие бывшие временные сотрудники не принимаются на работу Международным бюро в течение периода не менее чем в 12 месяцев с даты прекращения их службы.</p>	<p>категории специалистов, а также определенные должности категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов предусмотрены соглашениями о целевых фондах или соглашениями о сотрудничестве между Международным бюро и национальными и региональными ведомствами интеллектуальной собственности или правительствами государств-членов, Генеральный директор может делать назначения без конкурса. Сотрудники, набираемые в соответствии с этой процедурой, получают временные контракты согласно настоящим Положениям и Правилам.</p> <p>(d) В период их службы временные сотрудники, назначенные в рамках соглашения о целевом фонде, не должны подавать ни на какие вакансии в Международном бюро.</p> <p>(e) После окончания их службы в рамках соглашения о целевом фонде такие бывшие временные сотрудники не принимаются на работу Международным бюро в течение периода не менее чем в 12 месяцев с даты прекращения их службы.</p>	<p>Пункт (с): удалено по причине избыточности с учетом положений приложения III («Процедуры подбора кадров для предоставления временных контрактов») и нового правила 4.16.2 («Временные контракты в рамках соглашений о целевых фондах») и в целях обеспечения соответствия правилу 4.9.2.</p> <p>Пункт (d): удалено из-за несоответствия положению 4.16(f), в котором предусмотрено: «В период их службы временные сотрудники могут подавать заявления на замещение вакантных должностей в ВОИС как внешние кандидаты...»</p> <p>Пункт (e): удалено по причине избыточности с учетом положения 4.16(d), в котором предусмотрено: «Лица, общая продолжительность работы которых по временному контракту достигла максимального срока в два года, не принимаются ... повторно на службу по временному контракту в течение периода не менее чем в один год.»</p>
<p>Правило 4.9.4</p> <p>Списки резерва</p>	<p>Правило 4.9.4. Списки резерва</p> <p>[...]</p>	<p>Правило 4.9.5 4.9.4. Списки резерва</p> <p>[...]</p>	<p>Изменение нумерации.</p>
<p>Правило 4.10.1</p> <p>Состав и правила процедуры советов по назначениям</p>	<p>(a) Каждый Совет по назначениям состоит из председателя и трех членов, назначенных Генеральным директором, не являющихся временными сотрудниками и имеющих класс/разряд должности не ниже класса/разряда вакантной должности. Одним из этих трех членов является Директор ДУЛР или уполномоченный представитель. Лица, номинируемые в качестве уполномоченных представителей, включаются в список, который передается в Совет персонала для получения комментариев. Одним из двух</p>	<p>(a) Каждый Совет по назначениям состоит из председателя и трех членов, назначенных Генеральным директором, не являющихся временными сотрудниками и имеющих класс/разряд должности не ниже класса/разряда вакантной должности. Одним из этих трех членов является Директор ДУЛР или уполномоченный представитель. Лица, номинируемые в качестве уполномоченных представителей, включаются в список, который передается в Совет персонала для получения комментариев. Одним из двух</p>	<p>Пункт (a): предоставление списка из четырех имен, из которых Генеральный директор может выбрать одного члена и одного заместителя, – это абсолютный минимум, необходимый для соблюдения правила 4.10.1(a); этим обусловлено требование предоставлять не менее четырех имен.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>остальных членов является принимающий на работу руководитель, а второй член назначается из списка имен, представленного Советом персонала. Председатель и каждый член имеет один голос. Председатель и каждый член должны иметь по одному или более официальных заместителей, которые заседают в Совете по назначениям, когда председатель или кто-либо из трех членов не может сделать это.</p> <p>[...]</p> <p>(с) Генеральный директор устанавливает правила процедуры советов по назначениям. Прения в советах по назначениям являются тайными.</p>	<p>остальных членов является принимающий на работу руководитель, а второй член назначается из списка не менее чем из четырех имен, представленного Советом персонала. Председатель и каждый член имеет один голос. Председатель и каждый член должны иметь по одному или более официальных заместителей, которые заседают в Совете по назначениям, когда председатель или кто-либо из трех членов не может сделать это.</p> <p>[...]</p> <p>(с) Генеральный директор устанавливает правила процедуры советов по назначениям. Прения в советах по назначениям являются тайными. <u>Правила процедуры советов по назначениям установлены Генеральным директором в приложении IV.</u></p>	<p>Пункт (с): поправка редакционного характера. Правила процедуры установлены в приложении IV.</p>
<p>Новое правило 4.16.2</p> <p>Временные контракты в рамках соглашений о целевых фондах</p>		<p><u>Новое правило 4.16.2. Временные контракты в рамках соглашений о целевых фондах</u></p> <p><u>Сотрудникам, назначенным в рамках соглашения о целевом фонде, могут быть предоставлены временные контракты, которые ограничены работой в рамках соответствующего соглашения о целевом фонде.</u></p>	<p>В новом правиле предусмотрено, что временные контракты в рамках соглашений о целевых фондах ограничены работой в рамках таких соглашений.</p>
<p>Новое правило 4.16.3</p> <p>Временные назначения в рамках утвержденных проектов</p>		<p><u>Новое правило 4.16.3. Временные контракты в рамках утвержденных проектов</u></p> <p><u>Сотрудникам, назначенным в рамках утвержденных проектов, могут быть предоставлены временные контракты, которые ограничены работой в рамках соответствующего утвержденного проекта.</u></p>	<p>В новом правиле предусмотрено, что временные контракты в рамках утвержденных проектов ограничены работой в рамках таких проектов.</p>
<p>Новое правило 4.17.1</p> <p>Срочные</p>		<p><u>Правило 4.17.1. Срочные контракты в рамках соглашений о целевых фондах</u></p> <p><u>(a) Срочные контракты в рамках</u></p>	<p>Положения перенесены из действующего правила 4.9.2. Включено также новое положение, в котором указано, что срочные контракты в</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
контракты в рамках соглашений о целевых фондах		<p><u>соглашений о целевых фондах не могут быть продлены на срок более трех лет или преобразованы в непрерывные контракты и ограничены работой в рамках соответствующего соглашения о целевом фонде.</u></p> <p><u>(b) В период своей службы сотрудники, назначенные в рамках соглашения о целевом фонде и работающие по срочным контрактам, могут подавать на любые вакансии в Международном бюро как внешние кандидаты.</u></p>	рамках соглашений о целевых фондах ограничены работой в рамках соответствующего соглашения о целевом фонде (т.е. преобразование в другую должность без проведения конкурса невозможно).
<p>Новое правило 4.17.2</p> <p>Срочные контракты в рамках утвержденных проектов</p>		<p><u>Правило 4.17.2. Срочные контракты в рамках утвержденных проектов</u></p> <p><u>Срочные контракты, предоставленные в рамках утвержденных проектов, ограничены работой в рамках соответствующего проекта.</u></p>	Включено новое правило, в котором указано, что срочные контракты в рамках утвержденных проектов ограничены работой в рамках соответствующих проектов (т.е. преобразование в другую должность без проведения конкурса невозможно).
<p>Правило 5.1.1</p> <p>Ежегодный отпуск</p>	<p>(a) В течение всего периода, за который сотрудник получает полную оплату, начисляется ежегодный отпуск с учетом положений, касающихся специального отпуска; однако никакой отпуск не начисляется в тот период, когда сотрудник отстранен от выполнения своих обязанностей без сохранения содержания.</p> <p>[...]</p> <p>(c) Поскольку цель ежегодного отпуска заключается в том, чтобы предоставлять период отдыха каждый год, обычно не более 15 дней ежегодного отпуска, накопленных в течение того или иного года, можно переносить на следующий календарный год.</p> <p>[...]</p> <p>(h) Никто из сотрудников не может быть отозван из ежегодного отпуска без разрешения</p>	<p>(a) В течение всего периода, за который сотрудник получает полную оплату, начисляется ежегодный отпуск с учетом положений, касающихся специального отпуска; однако н. <u>Никакой отпуск не начисляется в тот период, когда сотрудник находится в специальном отпуске с частичным сохранением содержания или без сохранения содержания либо</u> отстранен от выполнения своих обязанностей <u>с частичным сохранением содержания или</u> без сохранения содержания.</p> <p>[...]</p> <p>(c) Поскольку цель ежегодного отпуска заключается в том, чтобы предоставлять период отдыха каждый год, обычно не более 15 дней ежегодного отпуска, накопленных в течение того или иного года, можно переносить на следующий календарный год.</p>	<p>Пункт (a): удаленное положение («с учетом положений, касающихся специального отпуска») является ненужным, так как в положении 5.2 предусмотрено, что сотрудник, находящийся в специальном отпуске с сохранением содержания, накапливает ежегодный отпуск. Добавленные формулировки («в специальном отпуске с частичным сохранением содержания или без сохранения содержания» или отстранен от выполнения своих обязанностей «с частичным сохранением содержания») обеспечивают соответствие положению 5.2(c) и правилу 10.1.3(c).</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>Генерального директора. Отозванный таким образом из отпуска сотрудник, который затем возобновляет свой ежегодный отпуск там, откуда его/ее отозвали, имеет право на возмещение его/ее расходов на проезд в это место и обратно. Если вследствие его/ее обязанностей к сотруднику, оказавшемуся в такой ситуации, нельзя применить положения пункта (е) выше, этот ежегодный отпуск переносится на следующий год.</p>	<p>[...]</p> <p>(h) Никто из сотрудников не может быть отозван из ежегодного отпуска без разрешения Генерального директора. Отозванный таким образом из отпуска сотрудник, который затем возобновляет свой ежегодный отпуск там, откуда его/ее отозвали, имеет право на возмещение его/ее расходов на проезд в это место и обратно. Если ежегодный отпуск не был взят вследствие его/ее обязанностей к сотруднику, оказавшемуся в такой ситуации, нельзя применить положения пункта (е) выше, то он этот ежегодный отпуск переносится на следующий год, несмотря на пункты (с) и (е) выше.</p>	<p>Пункт (h): последнее предложение изменено в целях более ясного изложения целей и устранения пропуска (добавлена ссылка на пункт (с)).</p>
<p>Правило 5.1.2 Ежегодный отпуск для временных сотрудников</p>	<p>(а) Положение 5.1, озаглавленное «Ежегодный отпуск», за исключением пункта (а), распространяется на временных сотрудников.</p> <p>(b) Правило 5.1.1, озаглавленное «Ежегодный отпуск», распространяется на временных сотрудников на следующих условиях:</p> <p>(1) временный сотрудник, занятый полный рабочий день, накапливает ежегодный отпуск из расчета два с половиной дня в месяц;</p> <p>(2) за весь период, в течение которого сотрудник получает полную оплату, начисляется ежегодный отпуск с учетом положений, касающихся специального отпуска; однако никакой отпуск не начисляется в тот период, когда сотрудник отстранен от исполнения своих обязанностей без сохранения содержания;</p> <p>(3) отпуск можно брать только с разрешения; с учетом потребностей службы сотрудникам может быть предложено брать свой отпуск в течение периода, указанного Генеральным директором;</p> <p>(4) любое отсутствие на службе, специально</p>	<p>(а) Положение 5.1, озаглавленное «Ежегодный отпуск», за исключением пункта (а), распространяется на временных сотрудников.</p> <p>(b) Правило 5.1.1, озаглавленное «Ежегодный отпуск», распространяется на временных сотрудников, за исключением пунктов (с), (е), (g) и (h). Кроме того, на следующих условиях применяются также следующие условия:</p> <p>(1) временный сотрудник, занятый полный рабочий день, накапливает ежегодный отпуск из расчета два с половиной дня в месяц;</p> <p>(2) за весь период, в течение которого сотрудник получает полную оплату, начисляется ежегодный отпуск с учетом положений, касающихся специального отпуска; однако никакой отпуск не начисляется в тот период, когда сотрудник отстранен от исполнения своих обязанностей без сохранения содержания;</p> <p>(3) отпуск можно брать только с разрешения; с учетом потребностей службы сотрудникам может быть предложено брать свой отпуск в течение периода, указанного Генеральным директором;</p>	<p>Внесены поправки редакционного характера для прояснения того, какие положения правила 5.1.1 применяются к временным сотрудникам, а какие не применяются, а также для устранения пробелов (см. новый пункт (4), который перекликается с пунктом (h) правила 5.1.1) и повторов (подпункты (2) – (4) удалены, так как они избыточны с учетом пунктов (а), (b) и (f) правила 5.1.1, которые применяются к временным сотрудникам).</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>не предусмотренное другими нормами, вычитается из накопленного ежегодного отпуска соответствующих сотрудников; если у них нет накопленного ежегодного отпуска, их отсутствие считается несанкционированным отпуском и в период такого отсутствия они не имеют права либо на оклад, либо на надбавки;</p> <p>(5) ежегодный отпуск предоставляется временному сотруднику авансом только в исключительных или вынужденных обстоятельствах; просьбы о предоставлении ежегодного отпуска авансом направляются Директору Департамента управления людских ресурсов;</p> <p>(6) не более чем 15 дней накопленного ежегодного отпуска может быть оплачено по окончании контракта или перенесено в случае продления контракта.</p>	<p>(4) — любое отсутствие на службе, специально не предусмотренное другими нормами, вычитается из накопленного ежегодного отпуска соответствующих сотрудников; если у них нет накопленного ежегодного отпуска, их отсутствие считается несанкционированным отпуском и в период такого отсутствия они не имеют права либо на оклад, либо на надбавки;</p> <p>(5) ежегодный отпуск предоставляется временному сотруднику авансом только в исключительных или вынужденных обстоятельствах; просьбы о предоставлении ежегодного отпуска авансом направляются Директору Департамента управления людских ресурсов;</p> <p>(3) (6) не более чем 15 дней накопленного ежегодного отпуска может быть оплачено по окончании контракта или перенесено в случае продления контракта;</p> <p><u>(4) никто из сотрудников не может быть отозван из ежегодного отпуска без разрешения Генерального директора. Отозванный таким образом из отпуска сотрудник, который затем возобновляет свой ежегодный отпуск там, откуда его/ее отозвали, имеет право на возмещение его/ее расходов на проезд в это место и обратно. Ежегодный отпуск, не использованный из-за такой ситуации, переносится в случае продления контракта или оплачивается по окончании контракта, вне зависимости от положений подпункта (3) выше.</u></p>	
<p>Правило 6.2.1</p> <p>Медицинское страхование</p>	<p>[...]</p> <p>(b) Для целей настоящего правила в число иждивенцев входят:</p> <p>(1) супруга/супруг;</p>	<p>[...]</p> <p>(b) Для целей настоящего правила в число иждивенцев входят:</p> <p>(1) супруга/супруг;</p>	<p>Подпункт (b)(2): положение 3.2 исключено.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>(2) дети-иждивенцы, как они определены в положении 3.2 (d) и (f) части С Административного руководства;</p> <p>(3) одно из следующих лиц: родитель-иждивенец, брат-иждивенец или сестра-иждивенка.</p> <p>[...]</p>	<p>(2) дети-иждивенцы, как они определены в положении 3.2 (d) и (f) части С Административного руководства;</p> <p>(3) одно из следующих лиц: родитель отец-иждивенец, мать-иждивенка, брат-иждивенец или сестра-иждивенка.</p> <p>[...]</p>	<p>Подпункт (b)(3): пояснено, что имеется в виду под родителем-иждивенцем.</p>
<p>Правило 6.2.2</p> <p>Отпуск по болезни и специальный отпуск в связи с продолжительной болезнью</p>	<p>(a) Сотрудники, которые не могут выполнять свои обязанности вследствие болезни или несчастного случая или явка которых на службу не допускается мерами по охране здоровья населения, имеют право на отпуск по болезни на следующих условиях:</p> <p>[...]</p> <p>(e) Длительный отпуск по болезни и специальный отпуск в связи с длительной болезнью</p> <p>[...]</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 за мобильность и работу в трудных условиях.</p> <p>[...]</p>	<p>Сотрудники, которые не могут выполнять свои обязанности вследствие болезни или несчастного случая травмы или явка которых на службу не допускается мерами по охране здоровья населения, имеют право на отпуск по болезни на следующих условиях:</p> <p>[...]</p> <p>(e) Длительный отпуск по болезни и специальный отпуск в связи с длительной болезнью</p> <p>[...]</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, а также надбавки, пособия и льготы, предоставляемые в периферийных местах службы и надбавку за мобильность и работу в трудных условиях.</p>	<p>Пункт (a): так же, как и в положении 6.2.</p> <p>Пункт (e): удалено выражение «субсидии при назначении на службу» для исправления ошибки (в этом случае субсидия при назначении на службу не используется). «Надбавка за работу в трудных условиях» заменена на «надбавки, пособия и льготы, предоставляемые в периферийных местах службы» в целях обеспечения соответствия положению 3.24 с учетом поправок, внесенных для введения пересмотренного пакета вознаграждения.</p> <p>Пункт (g)(1): указание на специальный отпуск в связи с длительной болезнью является ошибочным, в связи с чем оно удалено из этого положения.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<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>(h) Периоды отпуска по болезни с сохранением полного содержания или половины содержания не влияют на зачет службы для целей периодического повышения оклада, ежегодного отпуска, отпуска на родину, отпуска в связи с беременностью и родами, выходного пособия и субсидии на репатриацию. [...]</p>	<p>[...]</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>(h) Периоды отпуска по болезни с сохранением полного содержания или половины содержания не влияют на зачет службы для целей периодического повышения оклада, ежегодного отпуска, отпуска на родину, отпуска в связи с беременностью и родами, выходного пособия и субсидии на репатриацию. <u>В течение периода одного или более полных месяцев отпуска по болезни начисляется ежегодный отпуск при условии, что сотрудник получает полное содержание в течение соответствующего отпуска по болезни.</u> [...]</p>	<p>Пункт (h):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Упоминание отпуска по беременности и родам удалено для исправления ошибки (в случае отпуска по беременности и родам не происходит «зачет службы», так как продолжительность такого отпуска составляет 16 недель вне зависимости от продолжительности службы/ любого периода отпуска по болезни). - Ежегодный отпуск. Действующее положение (предусматривающее накопление ежегодного отпуска при нахождении в отпуске по болезни с сохранением половины содержания) не соответствует правилу о персонале 5.1.1(a) (согласно которому накопление ежегодного отпуска происходит только в том случае, если сотрудник получает полное содержание), а также практике других организаций общей системы ООН.
<p>Правило 6.2.3</p> <p>Отпуск по беременности и родам</p>	<p>(a) Сотрудница, которая должна взять отпуск по беременности и родам:</p> <p>(1) имеет право не выходить на работу в течение шести недель до предполагаемой даты</p>	<p>(a) Сотрудница, которая должна взять отпуск по беременности и родам:</p> <p>(1) имеет право не выходить на работу <u>в течение не ранее, чем за шесть и не</u></p>	<p>Пункт (a): поправка редакционного характера.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>родов при условии, что медицинская справка, указывающая предполагаемую дату родов, была принята медицинским советником. Невыход на работу до предполагаемой даты родов не является обязательным, пока до предполагаемой даты родов не останется две недели; однако сотрудница, которая желает работать в течение периода от шести до двух недель, предшествующего предполагаемой дате родов, должна представить медицинскую справку, подтверждающую, что она способна работать;</p> <p>[...]</p> <p>(с) Возвращение к выполнению своих обязанностей после отпуска по беременности и родам не обусловлено выдачей разрешения медицинским советником на основе медицинской справки.</p> <p>[...]</p>	<p>позднее, чем за две недели до предполагаемой даты родов при условии, что медицинская справка, указывающая предполагаемую дату родов, была принята медицинским советником. Невыход на работу до предполагаемой даты родов не является обязательным, пока до предполагаемой даты родов не останется две недели; однако сотрудница, которая желает работать в течение периода от шести до двух недель, предшествующего предполагаемой дате родов, должна представить медицинскую справку, подтверждающую, что она способна работать;</p> <p>[...]</p> <p>(с) — Возвращение к выполнению своих обязанностей после отпуска по беременности и родам не обусловлено выдачей разрешения медицинским советником на основе медицинской справки.</p> <p>(c) (d) [...].</p> <p>(d) (e) [...].</p>	<p>Пункт (с): удалено ненужное положение.</p>
<p>Правило 6.2.7</p> <p>Охрана здоровья и страхование временных сотрудников</p>	<p>[...]</p> <p>(с) Отпуск по болезни предоставляется временным сотрудникам на следующих условиях: [...]</p> <p>(3) периоды отпуска по болезни не влияют на зачет службы для целей ежегодного отпуска, отпуска по беременности и родам и выходного пособия;</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>(с) Отпуск по болезни предоставляется временным сотрудникам на следующих условиях: [...]</p> <p>(3) периоды отпуска по болезни не влияют на зачет службы для целей ежегодного отпуска, отпуска по беременности и родам и выходного пособия;</p> <p>[...]</p>	<p>Так же, как правило 6.2.2(h).</p>
<p>Правило 7.3.9</p> <p>Утрата права на оплату расходов на полный переезд</p>	<p>Правило 7.3.9. 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,</p>	<p>Правило 7.3.9. Утрата права на оплату расходов на полный переезд или на несопровождаемую перевозку</p> <p>(а) Сотрудник, который самовольно прекращает свою службу или увольняется по</p>	<p>Устранение пробела, связанного с правом сотрудников на несопровождаемую перевозку в соответствии с правилом 7.3.7(е).</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>обычно не имеет права на оплату расходов на полный переезд. Сумма уже произведенной оплаты таких расходов может быть пропорционально скорректирована и удержана с этого сотрудника.</p> <p>(b) Международное бюро не оплачивает расходы на полный переезд, если полный переезд не происходит в течение двух лет после того дня, когда сотрудник получил право на полный переезд в соответствии с правилом 7.3.6, или если предполагается, что служба данного сотрудника будет продолжаться не более чем шесть месяцев после ожидаемой даты прибытия его/ее личных вещей и домашнего имущества.</p> <p>(c) Международное бюро не оплачивает расходы на полный переезд в связи с прекращением службы, если полный переезд не происходит в течение двух лет с даты прекращения службы. Если оба супруга являются сотрудниками и тот из супругов, который прекращает службу первым, имеет право на оплату расходов на полный переезд, его/ее права остаются в силе в течение двух лет, отсчитываемых с даты прекращения службы второго из супругов.</p>	<p>собственному желанию, не отработав один год или два года (для сотрудников, имеющих право на оплату полного переезда), обычно не имеет права на оплату расходов на несопровождаемую перевозку согласно правилу 7.3.7(е) или на полный переезд согласно правилу 7.3.6. Сумма уже произведенной оплаты таких расходов может быть пропорционально скорректирована и удержана с этого сотрудника.</p> <p>(b) Международное бюро не оплачивает расходы на полный переезд или на несопровождаемую перевозку, если полный переезд в соответствии с правилом 7.3.6 или несопровождаемая перевозка в соответствии с правилом 7.3.7(е) не происходит в течение двух лет после того дня, когда сотрудник получил право на полный переезд в соответствии с правилом 7.3.6 или на несопровождаемую перевозку в соответствии с правилом 7.3.7(е), или если предполагается, что служба данного сотрудника будет продолжаться не более чем шесть месяцев после ожидаемой даты прибытия его/ее личных вещей и домашнего имущества.</p> <p>(c) При прекращении службы право на компенсацию Международное бюро не оплачивает расходы на полный переезд в соответствии с правилом 7.3.6 или на несопровождаемую перевозку в соответствии с правилом 7.3.7(е) прекращает свое действие в связи с прекращением службы, если полный переезд или несопровождаемая перевозка не началась не происходит в течение двух лет с даты прекращения службы. Если оба супруга являются сотрудниками и тот из супругов, который прекращает службу первым, имеет право на оплату расходов на полный переезд или на несопровождаемую перевозку, его/ее права остаются в силе в течение двух лет, отсчитываемых с даты прекращения службы второго из супругов.</p>	

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Правило 8.1.1</p> <p>Совет персонала</p>	<p>[...]</p> <p>(b) С Советом персонала консультируются по вопросам, касающимся благосостояния персонала и управления персоналом, в частности по принципам, регулирующим назначение, повышение в должности и увольнение, а также по вопросам, касающимся окладов и прав. Совет персонала имеет право делать предложения по таким вопросам Генеральному директору от имени персонала.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>(b) С Советом персонала консультируются по вопросам, касающимся благосостояния персонала и управления персоналом, в частности по принципам, регулирующим назначение, повышение в должности и увольнение, а также по вопросам, касающимся окладов и прав. Совет персонала имеет право делать предложения по таким вопросам Генеральному директору от имени персонала, <u>а также представлять заявление в Координационный комитет.</u></p> <p>[...]</p>	<p>Формализация текущей практики, в рамках которой Совет персонала может обращаться к Координационному комитету.</p>
<p>Правило 9.7.1</p> <p>Уведомление временных сотрудников об увольнении</p>	<p>(a) Увольняемый сотрудник, имеющий временный шестимесячный контракт, должен получить письменное уведомление за 30 дней. Увольняемый сотрудник, имеющий контракт менее чем на шесть месяцев, должен получить письменное уведомление за 10 рабочих дней. [...]</p>	<p>(a) Увольняемый сотрудник, имеющий временный шестимесячный <u>или более длительный</u> контракт, должен получить письменное уведомление за 30 дней. Увольняемый сотрудник, имеющий контракт менее чем на шесть месяцев, должен получить письменное уведомление за 10 рабочих дней. [...]</p>	<p>Поправка редакционного характера для устранения пропуска.</p>
<p>Правило 9.9.1</p> <p>Субсидия на репатриацию</p>	<p>(h) выплата субсидии на репатриацию производится при условии, что бывший сотрудник представил доказательства переезда из страны, где находится его последнее место службы;</p> <p>(i) бывшие сотрудники должны представить документальные доказательства того, что они обосновались на жительство не в той стране, где находится их последнее место службы, – такие как заявление иммиграционных, полицейских, налоговых или иных служб данной страны, старшего должностного лица Организации Объединенных Наций в этой стране или нового работодателя этого бывшего сотрудника, или же такие другие виды документальных доказательств, которые Генеральный директор сочтет удовлетворительными;</p>	<p>[...]</p> <p>(h) выплата субсидии на репатриацию производится при условии, что бывший сотрудник представил <u>документальные</u> доказательства <u>того, что сотрудник переехал</u> переезда из страны, где находится его последнее место службы, <u>и за пределы за пределы района на расстоянии приемлемого пригородного сообщения от места службы вне зависимости от государственных границ, и того, что такой переезд не носит временный характер;</u></p> <p>(i) бывшие сотрудники должны представить документальные доказательства, <u>предоставление которых требуется согласно пункту (h) выше, могут включать в себя</u> того, что они обосновались на жительство не в той стране, где находится их последнее место службы, – такие как заявление иммиграционных,</p>	<p>Пояснено, что субсидия на репатриацию может быть выплачена только тем сотрудникам, которые перемещаются за пределы страны своего последнего места службы <i>и</i> за пределы района на расстоянии приемлемого пригородного сообщения от места службы вне зависимости от государственных границ, и что такой переезд не должен носить временный характер.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
	<p>(j) бывший сотрудник может подать заявление на получение субсидии на репатриацию в течение двух лет с даты фактического прекращения службы, после истечения которых право на получение этой субсидии утрачивается;</p> <p>[...]</p>	<p>полицейских, налоговых или иных служб данной страны, старшего должностного лица Организации Объединенных Наций в этой стране или нового работодателя этого бывшего сотрудника, или же такие другие виды документальных доказательств, которые Генеральный директор сочтет удовлетворительными;</p> <p>[...]</p>	
<p>Приложение I</p> <p>Глоссарий</p>	<p>Статья 2. Глоссарий</p> <p>(a) Указанным ниже терминам даются определения:</p> <p>[...]</p> <p>(3) «Языковые должности» означает должности, занимаемые письменными переводчиками, устными переводчиками, редакторами и техническими редакторами.</p> <p>(4) «Национальный сотрудник-специалист» [...]</p> <p>(5) «Сотрудники, работающие не в штаб-квартире», означает любых сотрудников Международного бюро, место работы которых находится не в Женеве (Швейцария), если не указано иное.</p> <p>(6) «Руководитель программы» [...].</p> <p>(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.</p>	<p>Статья 2. Глоссарий</p> <p>(a) Указанным ниже терминам даются определения:</p> <p>[...]</p> <p>(3) «Языковые должности» означает должности, занимаемые письменными переводчиками, устными переводчиками, редакторами и техническими редакторами.</p> <p>(4) (3) «Национальный сотрудник-специалист» [...]</p> <p>(5) «Сотрудники, работающие не в штаб-квартире», означает любых сотрудников Международного бюро, место работы которых находится не в Женеве (Швейцария), если не указано иное.</p> <p>(6) (4) «Руководитель программы» [...].</p> <p>(7) (5) «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.</p>	<p>Определение «языковых должностей» является избыточным, так как оно уже присутствует в положении 4.2(b).</p> <p>Определение «сотрудников, работающих не в штаб-квартире» не нужно, так как это выражение не используется в Положениях и правилах о персонале.</p> <p>В английском тексте выражение «same-gender» заменено на более подходящее выражение «same-sex».</p>
<p>Приложение II</p> <p>Оклады и</p>	<p>Статья 2. Надбавки</p> <p>(a) Устанавливаются следующие размеры</p>	<p>Статья 2. Надбавки</p> <p>(a) Устанавливаются следующие размеры</p>	<p>Поправки редакционного характера.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
надбавки	<p>надбавки за знание языков:</p> <p style="text-align: center;">шв. франков долл. США в год в год</p> <p>[...]</p> <p>(d) [...]</p> <p>(2) надбавка на одного из родителей, брата или сестру, находящихся на иждивении сотрудников категории общего обслуживания, если нет супруги/супруга, находящейся/находящегося на иждивении (в соответствии с положением 3.4(f)):</p> <p style="text-align: center;">шв. франков долл. США в год в год</p> <p>[...]</p>	<p>надбавки за знание языков:</p> <p style="text-align: center;">шв. франков долл. США в год в год (Женева) (Нью-Йорк)</p> <p>[...]</p> <p>(c) [...]</p> <p>(2) надбавка на одного из родителей, брата или сестру, находящихся на иждивении сотрудников категории общего обслуживания, если нет супруги/супруга, находящейся/находящегося на иждивении (в соответствии с положением 3.4(f)):</p> <p style="text-align: center;">шв. франков долл. США в год в год (Женева) (Нью-Йорк)</p> <p>[...]</p> <p><u>(4) Суммы, применимые в местах службы помимо Женевы и Нью-Йорка, размещаются во внутренней сети ВОИС.</u></p>	
<p>Приложение III</p> <p>Процедуры подбора кадров для предоставления временных контрактов</p>	<p>[...]</p> <p><u>Статья 4</u></p> <p>Международное бюро проводит поиск временных сотрудников, чтобы привлечь широкий круг кандидатов.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p><u>Статья 4</u></p> <p><u>В процессе набора</u> Международное бюро проводит поиск временных сотрудников, <u>Международное бюро стремится</u> чтобы привлечь широкий круг кандидатов.</p> <p>[...]</p>	<p>Поправки редакционного характера.</p>
<p>Приложение V</p> <p>Особые правила для сотрудников, занятых неполный</p>	<p>Статья 1. Правила для сотрудников, занятых неполный рабочий день</p> <p>(a) Положения и правила о персонале распространяются на сотрудников, занятых</p>	<p>Статья 1. Правила для сотрудников, занятых неполный рабочий день</p> <p>(a) — Положения и правила о персонале распространяются на сотрудников, занятых</p>	<p>Пояснено, что в целях расчета выходного пособия, субсидии на репатриацию и пособия в случае смерти сотрудника вознаграждение в связи с прекращением службы пропорционально не рассчитывается.</p>

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
рабочий день	неполный рабочий день, на следующих условиях: (1) [...]; (2) [...]; (3) для целей применения положений 5.1 (ежегодный отпуск), 9.8 (выходное пособие), 9.9 (субсидия на репатриацию) и 9.12 (пособие в случае смерти сотрудника) и соответствующих правил о персонале выслуга лет сотрудников, занятых неполный рабочий день, рассчитывается пропорционально их рабочему времени; (4) [...]. (5) [...].	неполный рабочий день, на следующих условиях: (1) (a) [...]; (2) (b) [...]; (3) (c) для целей применения положений 5.1 (ежегодный отпуск), 9.8 (выходное пособие), 9.9 (субсидия на репатриацию) и 9.12 (пособие в случае смерти сотрудника) и соответствующих правил о персонале выслуга лет сотрудников, занятых неполный рабочий день, рассчитывается пропорционально их рабочему времени; <u>однако в целях расчета выходного пособия, субсидии на репатриацию и пособия в случае смерти сотрудника вознаграждение в связи с прекращением службы, определение которого содержится в положении 9.15, пропорционально не рассчитывается.</u> (4) (d) [...]; (5) (e) [...].	

[Приложение XIII следует]

ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ, ВСТУПИВШИЕ В СИЛУ В ПЕРИОД С 1 ИЮЛЯ 2015 Г. ПО 30 ИЮНЯ 2016 Г.

Положение	Действующий текст	Предлагаемый/новый текст	Цель/описание поправки
<p>Правило о персонале 11.5.3</p> <p>Процедуры в Апелляционном совете</p>	<p>[...]</p> <p>(c) Если Председатель считает апелляцию абсолютно неприемлемой или лишенной оснований, он/она может поручить Секретарю препроводить ее Генеральному директору исключительно в целях информации.</p> <p>(d) Когда Апелляционный совет получает подобную апелляцию, он может либо отклонить ее по упрощенной процедуре как неприемлемую или лишенную оснований, либо распорядиться о проведении процедуры, изложенной ниже.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>(c) Если Председатель считает апелляцию абсолютно неприемлемой или лишенной оснований, он/она может поручить Секретарю препроводить ее Генеральному директору исключительно в целях информации <u>до принятия решения Апелляционным советом в соответствии с пунктом (d) ниже.</u></p> <p>(d) Когда Апелляционный совет получает подобную апелляцию, он может либо <u>рекомендовать Генеральному директору</u> отклонить ее по упрощенной процедуре как неприемлемую или лишенную оснований, либо распорядиться о проведении процедуры, изложенной ниже.</p> <p>[...]</p>	<p>Дата вступления в силу: 1 января 2016 г.</p> <p>Изменено, чтобы избежать противоречий с мандатом Апелляционного совета ВОИС как консультативного органа, о чем говорится в положении о персонале 11.5.</p>
<p>Правило о персонале 4.16.1</p> <p>Испытательный срок</p>	<p>(a) Для сотрудника, имеющего первоначальный временный контракт на период от шести до 12 месяцев, устанавливается испытательный срок в два месяца. Для сотрудника, имеющего первоначальный временный контракт на период менее шести месяцев, устанавливается испытательный срок в один месяц.</p> <p>(b) В течение испытательного срока контракт может быть расторгнут любой из сторон в любое время.</p>	<p>(a) Для сотрудника, имеющего первоначальный временный контракт на период от шести до 12 месяцев, устанавливается испытательный срок в два месяца. Для сотрудника, имеющего первоначальный временный контракт на период <u>три месяца или более</u>, устанавливается испытательный срок в один месяц.</p> <p>(b) В течение испытательного срока контракт может быть расторгнут любой из сторон в любое время.</p>	<p>Дата вступления в силу: 1 марта 2016 г.</p> <p>Пункт (a): более точно указано, что испытательный срок применяется только в том случае, если срок первоначального временного контракта превышает три месяца. Если Организация захочет продлить первоначальный временный контракт длительностью один или два месяца, то применяется служебная инструкция «Служебная аттестация временных сотрудников».</p> <p>Пункт (b): удалено, так как применимый период подачи заявления указан в правиле о персонале 9.6.1 «Заявления временных сотрудников об увольнении по собственному желанию» и правиле о персонале 9.7.1 «Уведомление временных сотрудников об увольнении».</p>