



---

**WO/CC/82/2**  
**ОРИГИНАЛ: АНГЛИЙСКИЙ**  
**ДАТА: 5 МАЯ 2023 Г.**

## **Координационный комитет ВОИС**

**Восемьдесят вторая (54-я очередная) сессия  
Женева, 6–14 июля 2023 г.**

**ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ И ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ**

*Документ подготовлен Генеральным директором*

## СОДЕРЖАНИЕ

### Разделы документа WO/CC/82/2

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

### Приложения

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

## I. ВВЕДЕНИЕ

1. Поправки к положениям о персонале и к правилам о персонале представляются Координационному комитету ВОИС для утверждения и в порядке уведомления, соответственно.
2. Эти поправки представляются в рамках дальнейшего пересмотра Положений и правил о персонале, позволяющего ВОИС поддерживать прочную нормативную основу, которая адаптируется к меняющимся потребностям и приоритетам Организации и поддерживает их, одновременно обеспечивая соответствие передовой практике в общей системе Организации Объединенных Наций (ООН).

## II. ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ О ПЕРСОНАЛЕ (ДЛЯ УТВЕРЖДЕНИЯ)

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

### ***Положение 1.10 (новое) – Место жительства***

4. Положения и правила о персонале составлялись в то время, когда у сотрудников не было иного выбора, кроме проживания в районе места службы, поскольку удаленная работа в то время не предусматривалась, а в рабочее время сотрудники обязаны были присутствовать в помещениях ВОИС. Размеры вознаграждения, а также некоторых надбавок и других льгот зависят от места жительства сотрудника, которое ранее по определению совпадало с районом места службы. Однако широкое распространение удаленной работы в период после пандемии COVID-19 предоставило сотрудникам практическую возможность перенести свое основное место жительства за пределы района места службы.
5. Для того, чтобы учесть эти изменения, предлагается включить в текст положений о персонале новое положение, в котором конкретно указывалось бы, что основное место жительства сотрудников должно находиться в районе места службы и что размеры вознаграждения, надбавок и других льгот, которые зависят от места жительства, могут быть уменьшены для тех сотрудников, которым в порядке исключения разрешается проживать вне пределов района их места службы.

### ***Положение 4.9 – Набор сотрудников***

6. Предлагается включить в текст новое конкретное положение относительно возможности проведения конкурсов, открытых исключительно для внутренних кандидатов (то есть сотрудников, работающих по срочным или непрерывным контрактам, которые были приняты на работу по итогам конкурса по смыслу положений 4.9 и 4.10).
7. Положения и правила о персонале запрещают проведение конкурсов, открытых исключительно для внутренних кандидатов. Однако, согласно установившейся практике, принимать участие в конкурсе на замещение объявленной вакансии может любой кандидат, а внутренние кандидаты при этом не пользуются предпочтением. Поэтому представляется целесообразным внести в текст положения о персонале 4.9 поправку, конкретно санкционирующую отход от установившейся практики.
8. В Стратегии в области людских ресурсов (ЛР) на 2022–2026 гг. подчеркивалось важное значение того, чтобы ВОИС развивала свой внутренний кадровый потенциал и

предоставляла действующим сотрудникам новые возможности для служебного роста на временной или более регулярной основе. Предлагается предусмотреть, чтобы в случае с вакансиями, для замещения которых имеются достаточные внутренние кадровые резервы, по усмотрению Генерального директора участие в конкурсах могло бы ограничиваться внутренними кандидатами. Это способствовало бы мобильности сотрудников и их карьерному росту без негативных последствий для привлечения новых кадров и для соблюдения принципа географического разнообразия, поскольку в результате замещения вакансии внутренним кандидатом открывается еще одна вакансия.

### ***Прочие поправки***

9. В приложении I также приводится информация о других предлагаемых поправках, которые по своему характеру не являются такими же значимыми, что и вышеуказанные поправки, или же носят чисто редакционный характер; эти поправки касаются следующих положений о персонале:

- Положение 3.1 – Оклады
- Положение 3.3 – Надбавки на иждивенцев для сотрудников категорий специалистов и выше
- Положение 3.4 – Надбавки на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов
- Положение 4.17 – Срочные контракты
- Положение 5.2 – Специальный отпуск
- Положение 12.5 – Переходные меры

### **III. ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ (ДЛЯ УВЕДОМЛЕНИЯ)**

10. Предлагаемые поправки к правилам о персонале приводятся в приложении II и сопровождаются пояснительными замечаниями. Кроме того, наиболее важные поправки разъясняются ниже.

#### ***Правило 3.14.3 – Размер субсидии на образование***

11. В настоящее правило будут внесены поправки, с тем чтобы предусмотреть менее жесткие условия пропорционального пересчета субсидии на образование в интересах тех сотрудников, которые прекращают службу до окончания учебного года.

12. Если говорить более конкретно, что применяемое в настоящее время в отношении посещения учебных заведений «правило двух третей» (согласно этому правилу пропорциональный пересчет размеров субсидии на образование не производится, если ребенок посещает учебное заведение в течение как минимум двух третей учебного года) будет распространено на сотрудников, срок службы которых не охватывает полный учебный год (т.е. пропорциональный пересчет больше не будет производиться в том случае, если срок службы сотрудника охватывает не менее двух третей учебного года). Такой подход соответствует правилам других организаций общей системы ООН, включая Секретариат ООН.

#### ***Правило 7.2.7 – Права временных сотрудников, связанные с поездками***

13. В данное правило будет внесено новшество, предусматривающее выплату суточных за 30 дней временным сотрудникам, которым при первом назначении на службу

путевые расходы, связанные с проездом к месту службы, оплачиваются ВОИС. Эта новая выплата поможет соответствующим сотрудникам обустроиться по месту работы. Такая мера соответствует цели выплаты суточных, а также правилам и практике других организаций общей системы ООН.

14. Если говорить о финансовых последствиях этого новшества, то следует указать, что общая сумма суточных за 30 дней по ставке, установленной для Женевы, составляет 10 980 шв. франков (по состоянию на март 2023 г.) в расчете на одного сотрудника, имеющего право на такую выплату. Существующие размеры единовременной выплаты в счет покрытия расходов на переезд временных сотрудников будут пересмотрены с учетом новшества, касающегося выплаты суточных. Уменьшение размеров такой единовременной выплаты в случае с временными сотрудниками, срок службы которых составляет 12 месяцев или более, позволит частично компенсировать дополнительные расходы, связанные с новым положением о выплате суточных.

### ***Прочие поправки***

15. В приложении II также приводится информация о других поправках, которые по своему характеру не являются такими же значимыми или же имеют чисто редакционный характер и касаются следующих правил:

- |                |  |
|----------------|--|
| Правило 3.10.1 | – Надбавка за знание языков                |
| Правило 6.2.1  | – Медицинское страхование                  |
| Правило 12.2.2 | – Аутентичность текстов положений и правил |
| Приложение II  | – Оклады и надбавки                        |

16. *Координационному комитету ВОИС предлагается:*

*(i) утвердить поправки к положениям о персонале, изложенные в приложении I к документу WO/CC/82/2; и*

*(ii) принять к сведению поправки к правилам о персонале, изложенные в приложении II к документу WO/CC/82/2.*

[Приложения следуют]

ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ О ПЕРСОНАЛЕ

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
<p><b>[Новое] положение 1.10</b></p> <p>Место жительства</p>		<p><b><u>[Новое] положение 1.10 – Место жительства</u></b></p> <p><b><u>Основное место жительства сотрудников должно находиться в районе их места службы. Размеры вознаграждения, надбавок и других льгот, которые зависят от места жительства, могут быть уменьшены для сотрудников, которым в порядке исключения разрешается проживать вне пределов района их места службы.</u></b></p>	<p>Положения и правила о персонале составлялись в то время, когда у сотрудников не было иного выбора, кроме проживания в районе места службы, поскольку удаленная работа в то время не предусматривалась, а в рабочее время сотрудники обязаны были присутствовать в помещениях ВОИС.</p> <p>Размеры вознаграждения, а также некоторых надбавок и других льгот зависят от места жительства сотрудника, которое ранее по определению совпадало с районом места службы. Однако широкое распространение удаленной работы в период после пандемии COVID-19 предоставило сотрудникам практическую возможность перенести свое основное место жительства за пределы района места службы. Для того, чтобы учесть эти изменения, предлагается включить в текст положений о персонале новое положение, в котором конкретно указывалось бы, что основное место жительства сотрудников должно находиться в районе места службы и что размеры вознаграждения, надбавок и других льгот, которые зависят от места жительства, могут быть уменьшены для тех сотрудников, которым в порядке исключения разрешается проживать вне пределов района места службы.</p> <p>Если новое положение 1.10 будет утверждено, нумерация действующих положений 1.10 – 1.13 будет соответствующим образом изменена.</p>
<p><b>Положение 3.1</b></p> <p>Оклады</p>	<p>Оклады [сноска 19]</p> <p>(а) Сотрудники получают вознаграждение в виде валового оклада, из которого производятся вычеты в рамках внутреннего налогообложения в соответствии с положением 3.19, и получаемая разница служит чистым окладом, указанным в настоящем положении. Если специально не</p>	<p>Оклады [сноска 19]</p> <p>(а) Сотрудники получают вознаграждение в виде валового оклада, из которого производятся вычеты в рамках внутреннего налогообложения в соответствии с положением 3.19, и получаемая разница служит чистым окладом, указанным в настоящем положении. Если специально не</p>	<p>Редакционная правка, отражающая исключение из текста приложения II к Положениям и правилам о персонале, озаглавленного «Оклады и надбавки» (см. приложение II к настоящему документу).</p>

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
	<p>оговорено иное, слово «оклад» в настоящих Положениях и правилах означает чистый оклад.</p> <p>(b) Установлены следующие оклады:</p> <p>Генеральный директор</p> <p>Оклад, эквивалентный самому высокому окладу, выплачиваемому главе специализированного учреждения Организации Объединенных Наций, штаб-квартира которого находится в Женеве.</p> <p>Заместители Генерального директора</p> <p>Оклад, эквивалентный окладу, установленному в Организации Объединенных Наций для категории «заместители Генерального секретаря».</p> <p>Помощники Генерального директора</p> <p>Оклад, эквивалентный окладу, установленному в Организации Объединенных Наций для категории «помощники Генерального секретаря».</p> <p>(c) Действующие шкалы окладов для остальных сотрудников публикуются в соответствии с требованиями приложения II.</p> <p>[Сноска 19] Пояснительное примечание: эти оклады соответствуют окладам, действующим в общей системе Организации Объединенных Наций. Они могут корректироваться Генеральным директором в соответствии с любыми коррективами, утвержденными в рамках общей системы Организация Объединенных Наций. [...]</p>	<p>оговорено иное, слово «оклад» в настоящих Положениях и правилах означает чистый оклад.</p> <p>(b) Установлены следующие оклады:</p> <p>Генеральный директор</p> <p>Оклад, эквивалентный самому высокому окладу, выплачиваемому главе специализированного учреждения Организации Объединенных Наций, штаб-квартира которого находится в Женеве.</p> <p>Заместители Генерального директора</p> <p>Оклад, эквивалентный окладу, установленному в Организации Объединенных Наций для категории «заместители Генерального секретаря».</p> <p>Помощники Генерального директора</p> <p>Оклад, эквивалентный окладу, установленному в Организации Объединенных Наций для категории «помощники Генерального секретаря».</p> <p>(c) Действующие шкалы окладов для <b>Генерального директора и сотрудников, назначаемых в любой категории, остальных сотрудников публикуются на сайте Интранета ВОИС в соответствии с требованиями приложения II.</b></p> <p>[Сноска 19] Пояснительное примечание: эти оклады соответствуют окладам, действующим в общей системе Организации Объединенных Наций. Они могут корректироваться Генеральным директором в соответствии с любыми коррективами, утвержденными в рамках общей системы Организация Объединенных Наций. [...]</p>	<p>Новое положение, содержащееся в пункте (c), воспроизводит положение, которое в настоящее время содержится в статье 1 приложения II к Положениям и правилам о персонале, которое будет исключено из текста (см. приложение II к настоящему документу).</p>
<p><b>Положение 3.3</b></p>	<p>Положение 3.3 – Надбавки на иждивенцев для сотрудников категорий специалистов и выше</p>	<p>Положение 3.3 – Надбавки на иждивенцев для <del>сотрудников категорий специалистов и выше</del></p>	<p>Предлагаемые поправки носят редакционный характер и не связаны с какими-либо изменениями по существу. Они включают:</p>

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
<p>Надбавки на иждивенцев для сотрудников категорий специалистов и выше</p>	<p>Сотрудники категорий специалистов и выше имеют право на получение следующих незачитываемых для пенсии надбавок, назначаемых в соответствии с условиями, определенными Генеральным директором:</p> <p>(а) для супруга/супруги-иждивенца – надбавки в размере шести процентов от чистого вознаграждения с учетом корректива по месту службы;</p> <p>(b) для каждого ребенка-иждивенца – суммы, предусмотренной в приложении II, но с учетом пункта (с) ниже;</p> <p>(с) вместо надбавки на ребенка-иждивенца, предусмотренной в пункте (b), сотрудники, которые являются одинокими родителями – надбавки на первого ребенка-иждивенца в размере шести процентов от чистого вознаграждения с учетом корректива по месту службы;</p> <p>(d) в дополнение к любой сумме, выплачиваемой в соответствии с пунктом (b) или (с) выше, сотрудники имеют право на получение суммы, предусмотренной в приложении II, на ребенка, признанного имеющим ограниченные возможности постоянного или предположительно длительного характера;</p> <p>(е) надбавки на детей, предусмотренные пунктами (b) и (с) выше, увеличенные в соответствующих случаях на сумму надбавки на ребенка с ограниченными возможностями, предусмотренной в пункте (d) выше, сокращаются на сумму любой другой надбавки на иждивенцев, получаемой сотрудником или супругом/супругой сотрудника от Международного бюро или из любого источника вне Международного бюро;</p>	<p><del>(а) Сотрудники категорий специалистов и выше имеют право на получение следующих незачитываемых для пенсии надбавок для супруга/супруги-иждивенца и для каждого ребенка-иждивенца, назначаемых в соответствии с условиями, определенными Генеральным директором. :</del></p> <p><del>(а) для супруга/супруги-иждивенца – надбавки в размере шести процентов от чистого вознаграждения с учетом корректива по месту службы;</del></p> <p><del>(b) для каждого ребенка-иждивенца – суммы, предусмотренной в приложении II, но с учетом пункта (с) ниже;</del></p> <p><del>(с) вместо надбавки на ребенка-иждивенца, предусмотренной в пункте (b), сотрудники, которые являются одинокими родителями – надбавки на первого ребенка-иждивенца в размере шести процентов от чистого вознаграждения с учетом корректива по месту службы;</del></p> <p><del>(d) в дополнение к любой сумме, выплачиваемой в соответствии с пунктом (b) или (с) выше, сотрудники имеют право на получение суммы, предусмотренной в приложении II, на ребенка, признанного имеющим ограниченные возможности постоянного или предположительно длительного характера;</del></p> <p><del>(е) (b) Надбавки на детей-иждивенцев, предусмотренные пунктами (b) и (с) выше, увеличенные в соответствующих случаях на сумму надбавки на ребенка с ограниченными возможностями, предусмотренной в пункте (d) выше, сокращаются на сумму любой другой надбавки на иждивенцев, получаемой сотрудником или супругом/супругой сотрудника от</del></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- объединение положений 3.3 и 3.4 в единое положение «Надбавки на иждивенцев», применимое ко всем категориям сотрудников. Измененное положение 3.4 будет касаться исключительно налога на образование для сотрудников категории общего обслуживания, работающих в штаб-квартире ВОИС в Женеве;</li> <li>- редакционную правку с целью оптимизировать текст, исключить присутствующие в его нынешнем варианте повторы в пунктах (b), (d), (е) и (f) положений 3.3 и 3.4, а также отразить исключение из текста приложения II к Положениям и правилам о персонале, озаглавленного «Оклады и надбавки» (см. приложение II к настоящему документу).</li> </ul>



Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
	<p>(f) в случае отсутствия супруга/супруги-иждивенца сотрудник имеет право на ежегодное получение суммы, предусмотренной в приложении II, на одного из следующих лиц: отца-иждивенца, мать-иждивенку, брата-иждивенца или сестру-иждивенку. Настоящее положение не распространяется на временных сотрудников.</p>	<p>Международного бюро или из любого источника вне Международного бюро; ;</p> <p><del>(f)</del>—(c) <b>Вв</b> случае отсутствия супруга/супруги-иждивенца сотрудник, <b>в соответствующих случаях</b>, имеет право на ежегодное получение <b>надбавки</b> суммы, предусмотренной в приложении II, на одного из следующих лиц: отца-иждивенца, мать-иждивенку, брата-иждивенца или сестру-иждивенку. Настоящее положение не распространяется на временных сотрудников</p>	
<p><b>Положение 3.4</b></p> <p>Надбавки на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов</p>	<p>Положение 3.4</p> <p>Надбавки на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов</p> <p>Сотрудники категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов имеют право на получение следующих незначительных для пенсии надбавок, назначаемых в соответствии с условиями, определенными Генеральным директором:</p> <p>(a) предусмотренной в приложении II ежегодно выплачиваемой суммы на супруга/ супругу-иждивенца;</p> <p>(b) предусмотренной в приложении II ежегодно выплачиваемой суммы на каждого ребенка-иждивенца;</p> <p>(c) в случае отсутствия супруга/супруги ежегодно выплачиваемой надбавкой на первого ребенка-иждивенца является сумма, предусмотренная в приложении II;</p> <p>(d) в дополнение к любой сумме, выплачиваемой в соответствии с пунктом (b) или (c) выше, предусмотренной в приложении II ежегодно выплачиваемой суммы на ребенка, признанного</p>	<p>Положение 3.4</p> <p><b>Налог на образование</b> <del>Надбавки на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов</del></p> <p><del>Сотрудники категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов имеют право на получение следующих незначительных для пенсии надбавок, назначаемых в соответствии с условиями, определенными Генеральным директором:</del></p> <p><del>(a) предусмотренной в приложении II ежегодно выплачиваемой суммы на супруга/ супругу-иждивенца;</del></p> <p><del>(b) предусмотренной в приложении II ежегодно выплачиваемой суммы на каждого ребенка-иждивенца;</del></p> <p><del>(c) в случае отсутствия супруга/супруги ежегодно выплачиваемой надбавкой на первого ребенка-иждивенца является сумма, предусмотренная в приложении II;</del></p> <p><del>(d) в дополнение к любой сумме, выплачиваемой в соответствии с пунктом (b) или (c) выше, предусмотренной в приложении II ежегодно</del></p>	<p>См. предыдущее описание, касающееся поправок к положению 3.3.</p>

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
	<p>имеющим ограниченные возможности постоянного или предположительно длительного характера;</p> <p>(е) надбавки, предусмотренные пунктами (b) и (c) выше, увеличенные в соответствующих случаях на сумму надбавки, предусмотренной в пункте (d) выше, сокращаются на сумму любой другой надбавки на иждивенцев, получаемой сотрудником или супругой/супругом сотрудника от Международного бюро или из любого источника вне Международного бюро;</p> <p>(f) в случае отсутствия супруга/супруги-иждивенца сотрудник имеет право на ежегодное получение суммы, предусмотренной в приложении II, на одного из следующих лиц: отца-иждивенца, мать-иждивенку, брата-иждивенца или сестру-иждивенку. Настоящее положение не распространяется на временных сотрудников;</p> <p>(g) набранные на местной основе сотрудники категории общего обслуживания имеют право на возмещение 75 процентов налога на образование, взимаемого кантоном Женева и кантоном Во, в соответствии с условиями, определенными Генеральным директором.</p>	<p><del>выплачиваемой суммы на ребенка, признанного имеющим ограниченные возможности постоянного или предположительно длительного характера;</del></p> <p><del>(е) надбавки, предусмотренные пунктами (b) и (c) выше, увеличенные в соответствующих случаях на сумму надбавки, предусмотренной в пункте (d) выше, сокращаются на сумму любой другой надбавки на иждивенцев, получаемой сотрудником или супругой/супругом сотрудника от Международного бюро или из любого источника вне Международного бюро;</del></p> <p><del>(f) в случае отсутствия супруга/супруги-иждивенца сотрудник имеет право на ежегодное получение суммы, предусмотренной в приложении II, на одного из следующих лиц: отца-иждивенца, мать-иждивенку, брата-иждивенца или сестру-иждивенку. Настоящее положение не распространяется на временных сотрудников;</del></p> <p><del>(g) —</del> <b>Набранные на местной основе сотрудники категории общего обслуживания имеют право на возмещение 75 процентов налога на образование, взимаемого кантоном Женева и кантоном Во, в соответствии с условиями, определенными Генеральным директором.</b></p>	
<p><b>Положение 4.9</b></p> <p>Набор сотрудников</p>	<p>(a) Как правило, набор сотрудников проводится на конкурсной основе.</p> <p>(b) Вакансии, подлежащие замещению на конкурсной основе, публикуются на странице веб-сайта ВОИС, посвященной набору кадров.</p> <p>(c) Вакантные должности категории национальных сотрудников-специалистов замещаются путем назначения кандидатов, которые обычно являются гражданами страны места службы и набираются на местной основе, за</p>	<p>(a) Как правило, набор сотрудников проводится на конкурсной основе.</p> <p>(b) Вакансии, подлежащие замещению на конкурсной основе, публикуются на странице веб-сайта ВОИС, посвященной набору кадров. <b><u>По решению Генерального директора такие вакансии могут быть открыты исключительно для внутренних кандидатов. Внутренними кандидатами считаются только сотрудники на срочных или непрерывных контрактах, принятые на работу по итогам конкурса по смыслу положений 4.9 и 4.10, за исключением</u></b></p>	<p>В текст предлагается включить новое конкретное положение относительно возможности объявлять вакансии, доступные исключительно для внутренних кандидатов. Внутренними кандидатами, имеющими право замещать такие внутренние вакансии, будут считаться только сотрудники на срочных или непрерывных контрактах, принятые на работу по итогам конкурса по смыслу положений 4.9 и 4.10, касающихся «советов по назначениям», за исключением сотрудников на срочных контрактах, назначенных в рамках соглашения о целевом фонде или в рамках утвержденных проектов,</p>

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
	<p>исключением случаев, указанных в положении 4.6(d).</p> <p>(d) Вакантные должности категории общего обслуживания замещаются путем набора на местной основе в соответствии с правилом о персонале 4.5.1, если только в исключительных случаях не принимается решение о наборе на международной основе.</p> <p>(e) Генеральный директор определяет условия формирования советов по назначениям, которые консультируют его во всех случаях набора сотрудников на конкурсной основе.</p> <p>(f) Содержание настоящего положения и относящихся к нему правил не распространяется на временных сотрудников, если иное не предусмотрено правилом 4.9.4 «Набор временных сотрудников».</p>	<p><b><u>сотрудников на срочных контрактах, назначенных в рамках соглашения о целевом фонде или в рамках утвержденных проектов.</u></b></p> <p>(c) Вакантные должности категории национальных сотрудников-специалистов замещаются путем назначения кандидатов, которые обычно являются гражданами страны места службы и набираются на местной основе, за исключением случаев, указанных в положении 4.6(d).</p> <p>(d) Вакантные должности категории общего обслуживания замещаются путем набора на местной основе в соответствии с правилом о персонале 4.5.1, если только в исключительных случаях не принимается решение о наборе на международной основе.</p> <p>(e) Генеральный директор определяет условия формирования советов по назначениям, которые консультируют его во всех случаях набора сотрудников на конкурсной основе.</p> <p>(f) Содержание настоящего положения и относящихся к нему правил не распространяется на временных сотрудников, если иное не предусмотрено правилом 4.9.4 «Набор временных сотрудников».</p>	<p>которые считаются внешними кандидатами согласно положению о персонале 4.17(f) и правилу о персонале 4.17.1(b).</p> <p>Положения и правила о персонале на запрещают проведение конкурсов, открытых исключительно для внутренних кандидатов. Однако, согласно установившейся практике, принимать участие в конкурсе на замещение объявленной вакансии может любой кандидат, а внутренние кандидаты при этом не пользуются предпочтением. Поэтому представляется целесообразным внести в текст положения о персонале 4.9 поправку, конкретно санкционирующую отход от установившейся практики.</p> <p>В Стратегии в области людских ресурсов на 2022–2026 гг. подчеркивалось важное значение того, чтобы ВОИС развивала свой внутренний кадровый потенциал и предоставляла действующим сотрудникам новые возможности для служебного роста на временной или более регулярной основе. Предлагается предусмотреть, чтобы в случае с вакансиями, для замещения которых имеются достаточные внутренние кадровые резервы, по усмотрению Генерального директора участие в конкурсах могло бы ограничиваться внутренними кандидатами. Это способствовало бы мобильности сотрудников и их карьерному росту без негативных последствий для привлечения новых кадров и для соблюдения принципа географического разнообразия, поскольку в результате замещения вакансии внутренним кандидатом открывается еще одна вакансия.</p>
<p><b>Положение 4.17</b></p> <p>Срочные контракты</p>	<p>[...]</p> <p>(f) Срочные контракты, заключаемые в рамках утвержденных проектов, имеют срок, минимальная и максимальная продолжительность которого зависит от финансирования проекта и его</p>	<p>[...]</p> <p>(f) Срочные контракты, заключаемые в рамках утвержденных проектов, имеют срок, минимальная и максимальная продолжительность которого зависит от финансирования проекта и его</p>	<p>Предлагается заменить слова «технического задания» словами «временных рамок», поскольку они более точно отражают соответствующее соображение, касающееся длительности срочного контракта, который заключается в рамках утвержденного проекта.</p>

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
	<p>технического задания. Общий срок действия срочных контрактов в рамках проектов обычно не превышает пяти лет. Срочные контракты, заключаемые в рамках утвержденных проектов, не подлежат преобразованию в непрерывные контракты. В период их службы сотрудники, работающие по таким контрактам, могут подавать заявления на замещение любых вакантных должностей в Международном бюро на тех же основаниях, что и внешние кандидаты.</p> <p>[...]</p>	<p><del>временных рамок</del> <del>технического задания</del>. Общий срок действия срочных контрактов в рамках проектов обычно не превышает пяти лет. Срочные контракты, заключаемые в рамках утвержденных проектов, не подлежат преобразованию в непрерывные контракты. В период их службы сотрудники, работающие по таким контрактам, могут подавать заявления на замещение любых вакантных должностей в Международном бюро на тех же основаниях, что и внешние кандидаты.</p> <p>[...]</p>	
<p><b>Положение 5.2</b></p> <p>Специальный отпуск</p>	<p>[...]</p> <p>(d) Генеральный директор может утвердить специальный отпуск в пенсионных целях без сохранения содержания, который предоставляется для защиты пенсионных прав сотрудников, которым не хватает не более двух лет до достижения возраста досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 29 Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и, как правило, не более двух лет до достижения 25 лет зачитываемого стажа или которые достигли данного возраста, но которым не хватает, как правило, не более двух лет до достижения 25 лет зачитываемого стажа. Специальный отпуск в пенсионных целях не предоставляется на срок более двух лет.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>(d) Генеральный директор может утвердить специальный отпуск в пенсионных целях без сохранения содержания, который предоставляется для защиты пенсионных прав сотрудников, которым не хватает не более двух лет до достижения возраста досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 29 Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и, как правило, <del>не более двух лет до достижения 25 лет зачитываемого стажа</del> или которые достигли данного возраста <u>и имеют зачитываемый стаж менее 30 лет</u> которым не хватает, как правило, не более двух лет до достижения 25 лет зачитываемого стажа. Специальный отпуск в пенсионных целях не предоставляется на срок более двух лет.</p> <p>[...]</p>	<p>Предлагается изменить данное положение, с тем чтобы те сотрудники, зачитываемый стаж которых превышает 25 лет, но не достигает 30 лет, могли воспользоваться специальным отпуском в пенсионных целях без сохранения содержания (требование относительно нехватки не более двух лет до достижения возраста досрочного выхода на пенсию или прошествия не более двух лет после его достижения при этом не меняется).</p>
<p><b>Положение 12.5</b></p> <p>Переходные меры</p>	<p>[...]</p> <p><u>Субсидия на образование</u></p>	<p>[...]</p> <p><u>Субсидия на образование</u></p>	<p>Пункт (b) раздела «Субсидия на образование» исключается из текста, поскольку сотрудников, на которых распространяется эта переходная мера, больше не осталось.</p>

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
	<p>(b) Несмотря на положение 3.14(a), сотрудники, имеющие срочные или непрерывные контракты в Международном бюро перед 1 января 2016 г. и проживающие, но не работающие в то время на родине, которые получают субсидию на образование в отношении расходов, понесенных вплоть до 31 декабря 2016 г. включительно, продолжают получать субсидию на образование до тех пор, пока ребенок-иждивенец не завершит этап образования в учебном заведении, в котором он числился по состоянию на 31 декабря 2016 г., при условии соблюдения всех других установленных требований. Для целей настоящего положения под курсом обучения понимается курс начального или среднего образования или курс образования по окончании средней школы.</p> <p>[...]</p> <p><u>Предельный возраст выхода на пенсию</u></p>	<p><del>(b) Несмотря на положение 3.14(a), сотрудники, имеющие срочные или непрерывные контракты в Международном бюро перед 1 января 2016 г. и проживающие, но не работающие в то время на родине, которые получают субсидию на образование в отношении расходов, понесенных вплоть до 31 декабря 2016 г. включительно, продолжают получать субсидию на образование до тех пор, пока ребенок-иждивенец не завершит этап образования в учебном заведении, в котором он числился по состоянию на 31 декабря 2016 г., при условии соблюдения всех других установленных требований. Для целей настоящего положения под курсом обучения понимается курс начального или среднего образования или курс образования по окончании средней школы.</del></p> <p>[...]</p> <p><del>Предельный возраст выхода на пенсию</del>  <b><u>Приобретенное право выхода на пенсию по достижении обычного пенсионного возраста</u></b></p>	<p>Пункт (f) (новый пункт (e)): цель поправки – исправить ошибку в формулировке. Приобретенное право выхода на пенсию в возрасте 60 или 62 лет зависит от даты начала участия сотрудника в ОПФПООН, а не от даты назначения сотрудника на службу.</p>

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
	<p>(f) Сотрудники, назначение на службу которых вступило в силу до 1 ноября 1990 г., обладают приобретенным правом выхода на пенсию по достижении возраста 60 лет. Сотрудники, назначение на службу которых вступило в силу 1 ноября 1990 г. или позднее, но до 1 января 2014 г., обладают приобретенным правом выхода на пенсию по достижении возраста 62 лет. Эти сотрудники могут избрать вариант прекращения службы по достижении возраста 60 или 62 лет (в зависимости от случая) или в любой момент после этого до достижения возраста 65 лет. Сотрудники, желающие осуществить свое приобретенное право прекращения службы по достижении возраста 60 или 62 лет (в зависимости от случая) или в любой момент после этого до достижения возраста 65 лет, представляют письменное уведомление не менее чем за шесть месяцев при наличии постоянного или непрерывного контракта или не менее чем за три месяца при наличии срочного контракта. Однако Генеральный директор вправе принять уведомление, представленное за более короткий срок.</p>	<p><b><u>(e) (f) Сотрудники имеют приобретенное право выхода на пенсию в своем обычном пенсионном возрасте по смыслу статьи 1(n) Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН). Обычный пенсионный возраст составляет 60 лет для сотрудников, которые стали участниками ОПФПООН до 1 января 1990 года, и 62 года для сотрудников, участие которых в ОПФПООН началось или возобновилось в период с 1 января 1990 года до 31 декабря 2013 года.</u></b> назначение на службу которых вступило в силу до 1 ноября 1990 г., обладают приобретенным правом выхода на пенсию по достижении возраста 60 лет. Сотрудники, назначение на службу которых вступило в силу 1 ноября 1990 г. или позднее, но до 1 января 2014 г., обладают приобретенным правом выхода на пенсию по достижении возраста 62 лет. Эти сотрудники могут избрать вариант прекращения службы по достижении возраста 60 или 62 лет (в зависимости от случая) или в любой момент после этого до достижения возраста 65 лет. Сотрудники, желающие осуществить свое приобретенное право <b>и прекратить службу по достижении своего обычного пенсионного возраста</b> прекращения службы по достижении возраста 60 или 62 лет (в зависимости от случая) или в любой момент после этого до достижения возраста 65 лет, представляют письменное уведомление не менее чем за шесть месяцев при наличии постоянного или непрерывного контракта или не менее чем за три месяца при наличии срочного контракта. Однако Генеральный директор вправе принять уведомление, представленное за более короткий срок.</p>	

[Приложение II следует]

ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ

Положение	Существующий текст	Новый текст	Цель/описание поправки
<p><b>Правило 3.10.1</b></p> <p>Надбавка за знание языков</p>	<p>[...]</p> <p>(d) Размер ежегодной надбавки за свободное владение любым одним языком указан в приложении II и определяется с учетом положений данного приложения и настоящих Положений и правил.</p> <p>[...]</p>	<p>[...]</p> <p>(d) Размер ежегодной надбавки за свободное владение любым одним языком указан <b>в соответствующих шкалах окладов</b> приложении II и определяется с учетом положений данного приложения и настоящих Положений и правил.</p> <p>[...]</p>	<p>Редакционная правка с целью отразить исключение из текста приложения II к Положениям и правилам о персонале, озаглавленного «Оклады и надбавки» (см. ниже).</p>
<p><b>Правило 3.14.3</b></p> <p>Размер субсидии на образование</p>	<p>[...]</p> <p>(e) Если период посещения учебного заведения составляет менее двух третей учебного года, размер субсидии (включая в соответствующих случаях паушальную сумму на оплату расходов на пансион и возмещение сборов на капитальное развитие) составляет долю годовой субсидии, пропорциональную периоду посещения учебного заведения относительно всего учебного года.</p> <p>(f) Если срок службы сотрудника охватывает не весь учебный год, размер субсидии (включая в соответствующих случаях паушальную сумму на оплату расходов на пансион и возмещение сборов на капитальное развитие) составляет долю годовой субсидии, пропорциональную сроку службы сотрудника относительно всего учебного года. В случае смерти сотрудника после начала учебного года никакие расчеты пропорциональных долей не производятся.</p> <p>(g) [...]</p> <p>(h) [...]</p> <p>(i) This Rule shall not apply to temporary staff members.</p>	<p>[...]</p> <p>(e) <del>Если период посещения учебного заведения составляет менее двух третей учебного года, размер субсидии (включая в соответствующих случаях паушальную сумму на оплату расходов на пансион и возмещение сборов на капитальное развитие) составляет долю годовой субсидии, пропорциональную периоду посещения учебного заведения относительно всего учебного года.</del></p> <p>(f) <del>Если срок службы сотрудника охватывает не весь учебный год,</del> <b>Если срок службы сотрудника или период посещения ребенком учебного заведения составляет менее двух третей учебного года,</b> размер субсидии (включая в соответствующих случаях паушальную сумму на оплату расходов на пансион и возмещение сборов на капитальное развитие) составляет долю годовой субсидии, пропорциональную сроку службы сотрудника <b>или периоду посещения учебного заведения</b> относительно всего учебного года. В случае смерти сотрудника после начала учебного года никакие расчеты пропорциональных долей не производятся.</p> <p>(g) <b>(f)</b> [...]</p> <p>(h) <b>(g)</b> [...]</p>	<p>Поправки вносятся с целью предусмотреть менее жесткие условия, связанные с пропорциональным пересчетом субсидии на образование, в интересах сотрудников, срок службы которых прекращается до окончания учебного года.</p> <p>Применяемое в настоящее время в отношении посещения учебных заведений «правило двух третей» (согласно этому правилу пропорциональный пересчет размеров субсидии на образование не производится, если ребенок посещает учебное заведение в течение как минимум двух третей учебного года) будет распространено на сотрудников, срок службы которых не охватывает полный учебный год (т.е. пропорциональный пересчет больше не будет производиться в том случае, если срок службы сотрудника охватывает не менее двух третей учебного года).</p> <p>Такой подход соответствует правилам других организаций общей системы ООН, включая Секретариат ООН.</p>



Положение	Существующий текст	Новый текст	Цель/описание поправки		
<p><b>Правило 6.2.1</b></p> <p>Медицинское страхование</p>	<p>(а) «Система медицинского страхования» означает систему страхования, условия которой изложены в договоре, заключенном между ВОИС и выбранным поставщиком услуг.</p> <p>(б) Для целей настоящего правила в число иждивенцев входят:</p> <p>(1) супругу/супруге;</p> <p>(2) дети-иждивенцы в соответствии с определением, приводимым в договоре, упомянутом в пункте (а) выше;</p> <p>(3) одно из следующих лиц: отец-иждивенец, мать-иждивенка, брат-иждивенец или сестра-иждивенка.</p> <p>(с) Участие в системе медицинского страхования является обязательным для всех сотрудников. Генеральный директор вправе по просьбе сотрудника освободить его от участия в системе медицинского страхования, если сотрудник участвует в другой системе медицинского страхования, обеспечивающей достаточное страховое покрытие на случай болезни.</p> <p>(d) Стоимость страховых премий в системе медицинского страхования для сотрудников и их иждивенцев распределяется между сотрудниками и Международным бюро в соответствии со следующей таблицей и с учетом исключения, изложенного в пункте (е) ниже:</p> <table border="1" data-bbox="555 1289 929 1401"> <tr> <td>Процентная доля премии, оплачиваемая сотрудником</td> <td>Процентная доля премии, оплачиваемая</td> </tr> </table>	Процентная доля премии, оплачиваемая сотрудником	Процентная доля премии, оплачиваемая	<p>(i) <b>(h)</b> Настоящее правило не распространяется на временных сотрудников.</p> <p>(а) «<u>План Система</u> медицинского страхования» означает систему <u>охраны здоровья, предоставляемую Международным бюро сотрудникам согласно положению о персонале 6.2, а также бывшим сотрудникам, имеющим право на получение пенсии из Пенсионного фонда</u> страхования, условия которой изложены в договоре, заключенном между ВОИС и выбранным поставщиком услуг.</p> <p><del>(б) Для целей настоящего правила в число иждивенцев входят:</del></p> <p><del>—— (1) супругу/супруге;</del></p> <p><del>—— (2) дети-иждивенцы в соответствии с определением, приводимым в договоре, упомянутом в пункте (а) выше;</del></p> <p><del>(3) одно из следующих лиц: отец-иждивенец, мать-иждивенка, брат-иждивенец или сестра-иждивенка.</del></p> <p>(е) <b>(b)</b> Участие в <u>плане</u> <del>системе</del> медицинского страхования является обязательным для всех сотрудников <u>и факультативным для имеющих соответствующее право членов их семей.</u> <del>Генеральный директор вправе по просьбе</del> <u>Сотрудника может быть освобожден</u> <del>освободить</del> её от участия в <u>плане</u> <del>системе</del> медицинского страхования, если сотрудник участвует в другой системе медицинского страхования, обеспечивающей достаточное страховое покрытие на случай болезни.</p> <p>(d) <b>(с)</b> Стоимость страховых премий в <u>плане</u> <del>системе</del> медицинского страхования для сотрудников и их иждивенцев распределяется между</p>	<p>Пункт (а): поправки преследуют цель повысить четкость и точность изложения.</p> <p>Пункт (б): исключен из текста для повышения четкости и точности изложения и заменен новым пунктом (е). Дальнейшие положения с внесенными в них поправками относятся не к «иждивенцам», а к «имеющим соответствующее право членам семьи».</p> <p>Пункт (с): поправки преследуют цель повысить четкость и точность изложения. Кроме того, из текста исключено упоминание о Генеральном директоре, с тем чтобы решения об освобождении сотрудника от участия в плане медицинского страхования могли приниматься на более низком уровне.</p>
Процентная доля премии, оплачиваемая сотрудником	Процентная доля премии, оплачиваемая				



Положение	Существующий текст			Новый текст			Цель/описание поправки																			
			Международным бюро	сотрудниками и Международным бюро в соответствии со следующей таблицей и с учетом исключения, изложенного в пункте <b>(d)</b> <del>(e)</del> ниже:																						
<table border="1"> <tr> <td>OO-1 — OO-4, ПНСС и С-1</td> <td>25</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>OO-5 и OO-6</td> <td>30</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>OO-7, МНСС, НСС, Р-2 и Р-3</td> <td>35</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>СНСС и С-4</td> <td>40</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>ИНСС и С-5</td> <td>45</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>Д-1 и выше</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> </table>	OO-1 — OO-4, ПНСС и С-1	25	75	OO-5 и OO-6	30	70		OO-7, МНСС, НСС, Р-2 и Р-3	35	65	СНСС и С-4	40	60	ИНСС и С-5	45	55	Д-1 и выше	50	50			<table border="1"> <tr> <td></td> <td>Процентная доля премии, оплачиваемая сотрудником</td> <td>Процентная доля премии, оплачиваемая Международным бюро</td> </tr> </table>		Процентная доля премии, оплачиваемая сотрудником	Процентная доля премии, оплачиваемая Международным бюро	
OO-1 — OO-4, ПНСС и С-1	25	75																								
OO-5 и OO-6	30	70																								
OO-7, МНСС, НСС, Р-2 и Р-3	35	65																								
СНСС и С-4	40	60																								
ИНСС и С-5	45	55																								
Д-1 и выше	50	50																								
	Процентная доля премии, оплачиваемая сотрудником	Процентная доля премии, оплачиваемая Международным бюро																								
<p>(e) В случае временных сотрудников, работающих по первоначальному контракту на срок менее шести месяцев, 50 процентов премии оплачивается сотрудником и 50 процентов премии – Международным бюро.</p> <p>(f) В случае бывших сотрудников, имеющих право на получение пенсионного пособия от Пенсионного фонда и продолжающих участвовать в системе медицинского страхования, премии оплачиваются застрахованными лицами и Международным бюро в соотношении 35/65 процентов. Этот же принцип разделения затрат обычно применяется в случае их иждивенцев с учетом любых исключений, которые могут быть установлены Генеральным директором.</p>			<table border="1"> <tr> <td>OO-1 — OO-4, ПНСС и С-1</td> <td>25</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>OO-5 и OO-6</td> <td>30</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>OO-7, МНСС, НСС, Р-2 и Р-3</td> <td>35</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>СНСС и С-4</td> <td>40</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>ИНСС и С-5</td> <td>45</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td>Д-1 и выше</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> </table>	OO-1 — OO-4, ПНСС и С-1	25	75	OO-5 и OO-6	30	70	OO-7, МНСС, НСС, Р-2 и Р-3	35	65	СНСС и С-4	40	60	ИНСС и С-5	45	55	Д-1 и выше	50	50					
OO-1 — OO-4, ПНСС и С-1	25	75																								
OO-5 и OO-6	30	70																								
OO-7, МНСС, НСС, Р-2 и Р-3	35	65																								
СНСС и С-4	40	60																								
ИНСС и С-5	45	55																								
Д-1 и выше	50	50																								
			<p><del>(e)</del> <b>(d)</b> В случае временных сотрудников, работающих по первоначальному контракту на срок менее шести месяцев, 50 процентов премии оплачивается сотрудником и 50 процентов премии – Международным бюро.</p> <p><del>(f)</del> <b>(e)</b> В случае бывших сотрудников, имеющих право на получение пенсионного пособия от Пенсионного фонда и продолжающих участвовать в <u>плане</u> <del>системе</del> медицинского страхования, премии оплачиваются застрахованными лицами и Международным бюро в соотношении 35/65 процентов. <del>Этот же принцип разделения затрат обычно применяется в случае их иждивенцев с учетом любых исключений, которые могут быть установлены Генеральным директором.</del></p> <p><b>(f) С учетом условий и определений, предписанных Генеральным директором, в число членов семьи, имеющих право на участие в плане медицинского страхования, входят:</b> <b>(1) супруг/супруга сотрудника;</b></p>			<p>Пункт (f): последнее предложение исключено из текста и заменено новым пунктом (g).</p>																				

Положение	Существующий текст	Новый текст	Цель/описание поправки
		<p><u>(2) дети сотрудника;</u>  <u>(3) одно из следующих лиц: отец-иждивенец, мать-иждивенка, брат-иждивенец или сестра-иждивенка сотрудника.</u></p> <p><u>(g) Стоимость страховых премий для застрахованных членов семьи распределяется между сотрудником и Международным бюро или полностью покрывается сотрудником согласно предписанию Генерального директора.</u></p>	
<p><b>Правило 7.2.7</b></p> <p>Права временных сотрудников, связанные с поездками</p>	<p>Временные сотрудники имеют следующие права, связанные с поездками:</p> <p>(a) Путевые расходы</p> <p>(1) Временный сотрудник, работающий по контракту на срок менее 12 месяцев и считающийся набранным на международной основе, имеет право на путевые расходы только для себя.</p> <p>(2) Временный сотрудник, работающий по контракту, заключенному на срок не менее 12 месяцев, и считающийся набранным на международной основе, имеет право на оплату путевых расходов для себя, супруга/супруги и детей-иждивенцев при первоначальном назначении и прекращении службы при условии, что сотрудник заявляет, что члены его/ее семьи, имеющие соответствующее право, намерены прожить в месте службы не менее шести месяцев.</p> <p>(3) В случае продления первоначального контракта, заключенного на срок менее 12 месяцев, в результате которого непрерывный стаж службы составляет не менее 12 месяцев, временный сотрудник получает право на оплату путевых расходов для супруга/супруги и детей-иждивенцев согласно подпункту (2).</p>	<p>Временные сотрудники имеют следующие права, связанные с поездками:</p> <p>(a) Путевые расходы</p> <p>(1) Временный сотрудник, работающий по контракту на срок менее 12 месяцев и считающийся набранным на международной основе, имеет право на путевые расходы только для себя.</p> <p>(2) Временный сотрудник, работающий по контракту, заключенному на срок не менее 12 месяцев, и считающийся набранным на международной основе, имеет право на оплату путевых расходов для себя, супруга/супруги и детей-иждивенцев при первоначальном назначении и прекращении службы при условии, что сотрудник заявляет, что члены его/ее семьи, имеющие соответствующее право, намерены прожить в месте службы не менее шести месяцев.</p> <p>(3) В случае продления первоначального контракта, заключенного на срок менее 12 месяцев, в результате которого непрерывный стаж службы составляет не менее 12 месяцев, временный сотрудник получает право на оплату путевых расходов для супруга/супруги и детей-иждивенцев согласно подпункту (2).</p>	<p>Новшество, касающееся выплаты суточных за 30 дней (эквивалент той части субсидии на обустройство, выплачиваемой сотрудникам на срочных контрактах, которая относится к суточным) временным сотрудникам, которым при первом назначении на службу путевые расходы, связанные с проездом к месту службы, оплачиваются ВОИС.</p> <p>Эта новая выплата поможет соответствующим сотрудникам обустроиться на новом месте службы. Она:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- согласуется с целью выплаты суточных (временным сотрудникам, переезжающим на новое место службы, приходится размещаться во временном жилье, пока они не найдут подходящее постоянное жилье); и</li> <li>- соответствует правилам и практике других организаций общей системы ООН.</li> </ul> <p>Что касается финансовых последствий, то общая сумма суточных за 30 дней по ставке, установленной для Женевы, составляет 10 980 шв. франков (по состоянию на март 2023 г.) в расчете на одного сотрудника, имеющего право на такую выплату.</p>

Положение	Существующий текст	Новый текст	Цель/описание поправки
	<p>[...]</p> <p>(с) Оплата расходов на переезд</p> <p>На условиях, установленных Генеральным директором, Международное бюро производит единовременную выплату в счет покрытия расходов сотрудника на переезд.</p> <p>[...]</p>	<p><b><u>(4) Временный сотрудник, которому при первом назначении на службу путевые расходы, связанные с проездом к месту службы, оплачиваются ВОИС, имеет право на выплату суточных за 30 дней по стандартной ставке.</u></b></p> <p>[...]</p> <p>(с) Оплата расходов на переезд</p> <p>На условиях, установленных Генеральным директором, Международное бюро производит единовременную выплату в счет покрытия расходов сотрудника на переезд.</p> <p>[...]</p>	<p>Существующие размеры единовременной выплаты в счет покрытия расходов на переезд временных сотрудников будут пересмотрены с учетом новшества, касающегося выплаты суточных. Уменьшение размеров такой единовременной выплаты в случае с временными сотрудниками, срок службы которых составляет 12 месяцев или более, позволит частично компенсировать дополнительные расходы, связанные с новым положением о выплате суточных.</p>
<p><b>Правило 12.2.2</b></p> <p>Аутентичность текстов Положений и правил</p>	<p>Аутентичность текстов Положений и правил</p> <p>В случае коллизии между английским и французским текстами Положений и правил о персонале преимущественную силу имеет текст на английском языке.</p>	<p>Аутентичность текстов <del>ва</del> Положений и правил</p> <p>В случае коллизии между <del>английским и французским текстами</del> <b><u>различными языковыми версиями</u></b> Положений и правил о персонале преимущественную силу имеет текст на английском языке.</p>	<p>Положения и правила о персонале переводятся не только с английского языка на французский язык, но и на арабский, испанский, китайский и русский языки. Поэтому данное правило также должно относиться и к другим языковым версиям.</p>
<p><b>Приложение II</b></p> <p>Оклады и надбавки</p>	<p>Приложение II – Оклады и надбавки</p> <p>Статья 1 – Оклады</p> <p>Шкалы окладов для Генерального директора и сотрудников категории директоров и выше, категории специалистов, категории национальных сотрудников-специалистов и категории общего обслуживания размещаются на сайте Интранета ВОИС.</p> <p>Статья 2 – Надбавки</p> <p>(а) Установлены следующие надбавки за знание языков:</p>	<p><del>Приложение II – Оклады и надбавки</del></p> <p><del>Статья 1 – Оклады</del></p> <p><del>Шкалы окладов для Генерального директора и сотрудников категории директоров и выше, категории специалистов, категории национальных сотрудников-специалистов и категории общего обслуживания размещаются на сайте Интранета ВОИС.</del></p> <p><del>Статья 2 – Надбавки</del></p> <p><del>(а) Установлены следующие надбавки за знание языков:</del></p>	<p>Приложение II к Положениям и правилам о персонале, озаглавленное «Оклады и надбавки», будет полностью исключено из текста по нижеследующим причинам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- необходимо удалить из текста подробности, которые не должны присутствовать в Положениях и правилах о персонале;</li> </ul>

Положение	Существующий текст	Новый текст	Цель/описание поправки
	<p><i>[Таблица с размерами надбавок в Женеве и Нью-Йорке]</i></p> <p>(b) Для сотрудников категорий специалистов и выше установлены следующие надбавки на иждивенцев в соответствии с положением 3.3:</p> <p><i>[Таблицы с размерами надбавок в Женеве и Нью-Йорке для сотрудников, получивших право на надбавку (i) до 1 января 2007 года; (ii) в период с 1 января 2007 года до 31 декабря 2008 года; и (iii) с 1 января 2009 г. или после этой даты]</i></p> <p>(c) Для сотрудников категорий общего обслуживания и национальных сотрудников-специалистов установлены следующие надбавки на иждивенцев в соответствии с положением о персонале 3.4:</p> <p>(1) Суммы надбавок для сотрудников категории общего обслуживания в Женеве:</p> <p><i>[Таблица с суммами надбавок в Женеве]</i></p> <p>(2) Суммы надбавок для сотрудников категории общего обслуживания в других местах службы, кроме Женевы, и национальных сотрудников-специалистов указаны в шкалах окладов для соответствующих мест службы, размещенных на сайте Интранета ВОИС.</p>	<p><i>[Таблица с размерами надбавок для Женевы и Нью-Йорка]</i></p> <p><del>(b) Для сотрудников категорий специалистов и выше установлены следующие надбавки на иждивенцев в соответствии с положением 3.3:</del></p> <p><del><i>[Таблицы с размерами надбавок в Женеве и Нью-Йорке для сотрудников, получивших право на надбавку (i) до 1 января 2007 года; (ii) в период с 1 января 2007 года до 31 декабря 2008 года; и (iii) с 1 января 2009 г. или после этой даты]</i></del></p> <p><del>(c) Для сотрудников категорий общего обслуживания и национальных сотрудников-специалистов установлены следующие надбавки на иждивенцев в соответствии с положением о персонале 3.4:</del></p> <p><del>(1) Суммы надбавок для сотрудников категории общего обслуживания в Женеве:</del></p> <p><del><i>[Таблица с суммами надбавок в Женеве]</i></del></p> <p><del>(2) Суммы надбавок для сотрудников категории общего обслуживания в других местах службы, кроме Женевы, и национальных сотрудников-специалистов указаны в шкалах окладов для соответствующих мест службы, размещенных на сайте Интранета ВОИС.</del></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- суммы надбавок постоянно меняются. Например, надбавка на детей с ограниченными возможностями для сотрудников категорий специалистов и выше (отраженная в статье 2(b)) была увеличена с 1 января 2023 года согласно решению Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций. Аналогичным образом, данные о надбавке за знание языков для сотрудников категории общего обслуживания, работающих в Нью-Йорке (отраженные в статье 2(a)), устарели;</li> <li>- в приложении II приводятся исключительно суммы, актуальные для Женевы и Нью-Йорка, но не для других мест службы, в которых у ВОИС имеются отделения.</li> </ul> <p>Статья 1 («Оклады») может быть исключена из текста, поскольку соответствующая информация будет включена в положение 3.1(c) («Оклады») (см. приложение I к настоящему документу).</p> <p>Статья 2(a), касающаяся надбавки за знание языков, может быть исключена из текста, поскольку соответствующая информация будет включена в правило 3.10.1(d) («Надбавка за знание языков») (см. выше).</p> <p>Статьи 2(b) и (c), касающиеся размеров надбавок на иждивенцев, могут быть исключены из текста в свете предлагаемых поправок к положениям 3.3 и 3.4 (новое название – «Надбавки на иждивенцев») (см. приложение I к настоящему документу).</p>