



ВСЕМИРНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
Сто седьмая сессия
Пункт 6.1 предварительной повестки дня

ЕВ107/15 Add.1
12 декабря 2000 г.

Кадровые ресурсы: разработка политики

Утверждение поправок к Правилам о персонале¹

Доклад Секретариата

В соответствии с Положением о персонале 12.2 поправки к Правилам о персонале, внесенные Генеральным директором, представляются на утверждение Исполнительному комитету. Эти изменения должны вступить в силу 1 января 2001 года.

1. Указанные поправки сделаны на основании рекомендаций, содержащихся в стратегической рамочной программе управления кадровыми ресурсами² в увязке с политикой ВОЗ в области служебной деятельности и социальных условий, которая отражает программную повестку дня по вопросам «работы/семьи», принятую в 1995 г. руководителями исполнительных органов организаций системы Организации Объединенных Наций. Эти предложения включают такие вопросы, как специальный отпуск в связи с усыновлением, отпуск родителям по уходу за детьми и отпуск по непредвиденным семейным обстоятельствам. Текст действующих и предлагаемых Правил о персонале содержится в Приложении³.
2. В Правило о персонале 650 внесена специальная поправка, имеющая целью обеспечить большую гибкость действующих положений, регламентирующих предоставление специального отпуска, с тем чтобы позволить сотрудникам обращаться с просьбой о предоставлении такого отпуска в случае смерти близкого родственника или усыновления ребенка. Отпуск в связи с усыновлением – это обычная практика в системе Организации Объединенных Наций. Что касается отпуска по семейным обстоятельствам, то он предоставляется в большинстве организаций системы.
3. В Правило о персонале 740 внесена поправка с целью дать сотрудникам возможность использовать предусматриваемые в настоящее время семь дней не

¹ Экземпляры Положений и Правил о персонале от марта 2000 г. имеются в зале заседаний Исполнительного комитета.

² См. документ ЕВ107/15.

³ В связи с отсутствием официального перевода указанного документа на русский язык текст Приложения приводится на языке оригинала.

требующего подтверждения отпуска по болезни для решения серьезных семейных проблем. Она приводит практику ВОЗ в соответствие с практикой Организации Объединенных Наций и ряда других организаций системы, введенной в действие по рекомендации ККАВ, сделанной в 1997 году.

4. В Правило о персонале 760 внесена поправка, предоставляющая право на отпуск отцу, который является сотрудником Организации, по уходу за ребенком на срок до пяти дней, для того чтобы содействовать участию отцов в выполнении обязанностей по уходу в семье. Эта поправка также предусматривает, что в тех случаях, когда оба родителя являются сотрудниками ВОЗ, любая часть неиспользованного отпуска матери по уходу за ребенком, на который она имеет право, может быть использована отцом ребенка. Принцип общего использования отпуска по уходу за ребенком признает двойную и взаимодополняющую роль обоих родителей на работе и в семье и широко применяется на практике в системе Организации Объединенных Наций.

5. В Правило о персонале 820 внесена поправка, предоставляющая Генеральному директору большую гибкость в плане разрешения официальных поездок. Цель этой поправки – дать кормящим матерям возможность брать с собой в официальные поездки, оплачиваемые за счет Организации, грудных детей, при условии, что ребенок не достиг двухлетнего возраста. Это изменение, внесенное в упомянутое выше Правило о персонале, обеспечивает соответствие практики ВОЗ с нынешней практикой, предусмотренной Правилами о персонале Организации Объединенных Наций и ЮНИСЕФ, с которым ВОЗ осуществляет совместную политику, касающуюся грудного вскармливания детей.

ПОТРЕБНОСТИ В БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВАХ

6. Финансовые потребности из регулярного бюджета, обусловленные этими изменениями Правил о персонале, в течение двухгодичного периода 2000-2001 гг. являются минимальными и будут удовлетворены за счет соответствующих ассигнований, выделенных для каждого региона и на каждый вид глобальной и межрегиональной деятельности.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

7. Исполнительный комитет, возможно, пожелает рассмотреть следующий проект резолюции, утверждающий поправки к Правилам о персонале, изложенные в Приложении:

Исполнительный комитет,

УТВЕРЖДАЕТ, в соответствии с Положением о персонале 12.2, поправки к Правилам о персонале, внесенные Генеральным директором, которые вступят в силу 1 января 2001 г. в отношении специального отпуска, отпуска по болезни и отпуска по уходу за ребенком, предоставляемого матери или отцу, а также в отношении официальных поездок сотрудниц с грудными детьми.

ANNEX

CONFIRMATION OF AMENDMENTS TO THE STAFF RULES

Staff Rule/Subject	Existing text	Proposed text
Section 6 – Attendance and Leave		
650. Special leave	Special leave with full, partial or no pay may be granted for training or research in the interests of the Organization or for other valid reasons. Normally such leave shall not be granted until all accrued annual leave has been exhausted and normally shall not exceed one year in duration. Periods of special leave shall be credited for all purposes except as otherwise specified in the Rules.	Special leave with full, partial or no pay may be granted for training or research in the interest of the Organization or for other valid reasons, including the death of a close relative or the adoption of a child under conditions determined by the Director-General. Normally, such leave shall not be granted until all accrued annual leave has been exhausted and normally shall not exceed one year in duration. Periods of special leave shall be credited for all purposes except as otherwise specified in the Rules.
Section 7 – Social Security		
740. Sick leave	740.2 Any absence of more than three consecutive working days which is to be charged as sick leave must be supported by a certificate from a duly recognized medical practitioner stating that the staff member is unable to perform his duties and indicating the probable duration of the illness. Not more than seven working days of uncertified absences within one calendar year shall be charged as sick leave.	740.2 Any absence of more than three consecutive working days which is to be charged as sick leave must be supported by a certificate from a duly recognized medical practitioner stating that the staff member is unable to perform his duties and indicating the probable duration of the illness. Not more than seven working days of uncertified absences within one calendar year shall be charged to sick leave. Part or all of this uncertified sick leave may be granted to attend to serious family-related emergencies, other than in the event of the death of a close relative, in which case the certification requirement in respect of three consecutive working days shall not apply.
760. Maternity leave and paternity leave	760. Maternity leave	760. Maternity leave and paternity leave
760.1	760.1 Staff members appointed for periods of one year or more shall be entitled to maternity leave with full salary and allowances.	760.1 Staff members appointed for periods of one year or more shall be entitled to maternity leave and paternity leave with full salary and allowances.

Staff Rule/Subject	Existing text	Proposed text
760.2	<p>760.2 Any such staff member, on presentation of a certificate from a duly recognized medical practitioner stating that her confinement will probably take place within six weeks, shall be allowed to absent herself from her duties until her confinement. At the request of the staff member and on medical advice, the Director-General may permit the maternity leave to commence less than six weeks but not less than two weeks before the expected date of confinement. Maternity leave shall extend for a period of 16 weeks from the time it is granted, except that in no case shall it terminate less than 10 weeks after the actual date of confinement.</p> <p>760.3 A nursing mother shall be allowed additional maternity leave of sufficient time each day to nurse her child.</p>	<p>760.2 Maternity leave. On presentation of a certificate from a duly recognized medical practitioner stating that her confinement will probably take place within six weeks, a staff member shall be entitled to maternity leave. At the request of the staff member and on medical advice, the Director-General may permit the maternity leave to commence less than six weeks but not less than two weeks before the expected date of confinement. Maternity leave shall extend for a period of 16 weeks from the time it is granted, except that in no case shall it terminate less than 10 weeks after the actual date of her confinement.</p> <p>760.3 A nursing mother shall be allowed additional maternity leave of sufficient time each day to nurse her child.</p> <p>760.4 Where both parents of a newborn child are staff members of the World Health Organization, any unused portion of maternity leave to which the mother would otherwise have been entitled under Rule 760.2 may be used by the father of the child, under conditions established by the Director-General.</p> <p>760.5 Paternity leave. A staff member shall be entitled to paternity leave for up to five days upon presentation of satisfactory evidence of the birth of his child.</p>
Section 8 – Travel and Transportation		
820. Travel of staff member with nursing infant	<p>820.2 Except for staff referred to in Rules 1320 and 1330, the Organization shall pay the travel expenses of a staff member's spouse and dependent children as defined in Rule 820.1 under the following circumstances:</p> <p>...</p>	<p>820.2 Except for staff referred to in Rules 1320 and 1330, the Organization shall pay the travel expenses of a staff member's spouse and dependent children as defined in Rule 820.1 under the following circumstances:</p> <p>...</p> <p>820.2.9 in other appropriate cases, when, in the opinion of the Director-General, there are compelling reasons for paying such expenses.</p>