



Утверждение поправок к Правилам о персонале¹

Доклад Секретариата

1. Поправки к Правилам о персонале, внесенные исполняющим обязанности Генерального директора, представляются Исполнительному комитету на утверждение в соответствии с Положением о персонале 12.2².
2. Поправки, изложенные в разделе I настоящего документа, обусловлены решениями, которые, как ожидается, должны быть приняты Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на ее шестьдесят первой сессии на основе рекомендаций, сделанных Комиссией по международной гражданской службе. Если Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций не утвердит рекомендации, на основе которых были внесены поправки в раздел I, то будет выпущено добавление к настоящему документу.
3. Поправки, изложенные в разделе II настоящего документа, были сделаны в свете опыта и в интересах надлежащего управления кадровыми ресурсами.
4. Финансовые последствия поправок в двухгодичном периоде 2006-2007 гг. содержат незначительные дополнительные расходы из регулярного бюджета, которые будут покрыты за счет соответствующих ассигнований, установленных для каждого из регионов и для осуществления глобальной и межрегиональной деятельности, а также за счет внебюджетных источников средств.
5. Правила о персонале с поправками изложены в Приложении.

I. ПОПРАВКИ, СЧИТАЮЩИЕСЯ НЕОБХОДИМЫМИ В СВЕТЕ РЕШЕНИЙ, КОТОРЫЕ, КАК ОЖИДАЕТСЯ, БУДУТ ПРИНЯТЫ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ НА ЕЕ ШЕСТЬДЕСЯТ ПЕРВОЙ СЕССИИ НА ОСНОВЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

6. Комиссия информировала Генеральную Ассамблею Организации Объединенных Наций о том, что данная рекомендация заменила ее рекомендацию 2005 г. в отношении

¹ Члены Исполкома могут взять экземпляры Правил о персонале и Положений о персонале в зале заседаний.

² *Основные документы*, 45-е изд., Женева, Всемирная организация здравоохранения, 2005 г.

базовых/минимальных окладов, которая действовала в соответствии с решениями Ассамблеи и отражала изменения сравнительных чистых окладов в двухгодичном периоде 2005-2006 годов.

7. В этом контексте Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций:

(a) с 1 января 2007 г. увеличить на 4,57% существующую шкалу базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше посредством стандартных процедур консолидации на основе стандартного метода уменьшения пунктов множителя корректива по месту службы и увеличения чистого оклада, то есть на бесприбыльно-безубыточной основе;

(b) с 1 января 2007 г. ввести новую систему надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, рекомендованную Ассамблее в докладе Комиссии за 2005 г.¹, одновременно с коррективом шкалы базовых/минимальных окладов².

8. Соответственно, были подготовлены поправки к Дополнению 1 к Правилам о персонале.

Оклады сотрудников на неклассифицируемых должностях и Генерального директора

9. В соответствии с решением Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций в отношении данной рекомендации, изложенным в пункте 7, выше, исполняющий обязанности Генерального директора предлагает, в соответствии с пунктом 3.1 Положений о персонале, Исполнительному комитету рекомендовать Шестидесятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения внести корректировки в оклады помощников Генерального директора и региональных директоров. Таким образом, с 1 января 2007 г. валовой оклад помощников Генерального директора и региональных директоров составит 168 826 долл. США в год, при этом чистый оклад составит 122 737 долл. США (при наличии иждивенцев) или 111 142 долл. США (без иждивенцев).

10. На основе поправок к окладам, изложенным выше, оклад заместителя Генерального директора, санкционированный Ассамблеей здравоохранения, будет установлен: (i) с 1 января 2006 г. валовой оклад в сумме 181 778 долл. США в год, а соответствующий чистый оклад - 131 156 долл. США (при наличии иждивенцев) или 118 034 долл. США (без иждивенцев); и (ii) с 1 января 2007 г. валовой оклад составит 185 874 долл. США в год, а соответствующий чистый оклад - 133 818 долл. США (при наличии иждивенцев) или 120 249 долл. США (без иждивенцев).

¹ *Официальные документы Генеральной Ассамблеи, шестидесятая сессия, дополнение No. 30 и поправка (A/60/30 и Согг. 1), Приложение II.*

² Поправки к Правилам о персонале, составленные на основе предложенной новой системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, были представлены Исполкому для утверждения в мае 2006 г. (документ EB118/11).

11. Указанные выше корректировки к окладам будут означать, что аналогичным образом будет скорректирован оклад Генерального директора. В результате изменения оклада, подлежащего утверждению Ассамблеей здравоохранения, с 1 января 2007 г. валовый оклад составит 228 818 долл. США в год, а чистый оклад - 161 732 долл. США (при наличии иждивенцев) или 143 829 долл. США (без иждивенцев).

Субсидия на образование

12. Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций:

- (a) в Дании, Ирландии, Италии, Швеции, Соединенных Штатах Америки и в зоне долл. Соединенных Штатов, вне территории Соединенных Штатов, максимальные разрешимые расходы и максимальную субсидию на образование установить, как показано в Приложении II, Таблица 1 доклада за 2006 г.¹;
- (b) максимально допустимые расходы на образование и максимальный размер субсидий на образование оставить на существующих уровнях в отношении Австрии, Бельгии, Финляндии, Франции (в соответствии с подпунктом (d) ниже), Германии, Японии, Нидерландов, Испании, Швейцарии и Соединенного Королевства, как показано в Приложении II, Таблица 2 ее доклада за 2006 г.;
- (c) отдельную зону Норвегии упразднить, а требования о предоставлении субсидий на образование для этой страны включить в зону долл. США вне территории Соединенных Штатов;
- (d) отдельный уровень максимально допустимых расходов, равный уровню, применимому в Соединенных Штатах Америки, установить для следующих школ во Франции: Американская школа в Париже; Британская школа в Париже; Международная школа в Париже; Американский университет в Париже; Школа Меримаунт в Париже; Европейская школа управления в Лионе;
- (e) учитывать единую ставку за пансион в рамках максимально допустимых расходов на образование, а дополнительные суммы для возмещения расходов на пансион, превышающие максимальный размер субсидий, выплачиваемых штатным сотрудникам в установленных местах службы, пересмотреть, как показано в Приложении II, Таблица 3 ее доклада за 2006 г.;
- (f) сумму специальной субсидии на образование для каждого ребенка-инвалида сделать равной 100% пересмотренных сумм максимально разрешаемых расходов на регулярные субсидии;
- (g) сохранить специальные меры в отношении Китая, Индонезии и Российской Федерации, которые позволят организациям возмещать 75% фактических расходов

¹ *Официальные документы Генеральной Ассамблеи, шестьдесят первая сессия, дополнение No. 30 (A/61/30) (экземпляры можно получить в зале Исполкома).*

до уровня максимальных допустимых расходов, но не превышая их, установленных в зоне долл. США на территории Соединенных Штатов Америки. В ходе своего обсуждения Комиссия согласилась с отменой специальных мер в отношении Румынии.

13. Комиссия далее рекомендовала применять все вышеуказанные меры с 1 января 2007 г. в течение текущего учебного года.

14. Комиссия также рекомендовала Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций сохранить право на получение субсидий на образование до конца учебного года, в котором ребенок завершает четырехлетний курс обучения после окончания среднего учебного заведения, даже если степень предоставляется после трехлетнего обучения и учащиеся будут продолжать обучение до возрастного предела в 25 лет.

15. Были, соответственно, подготовлены поправки к Правилу о персонале 350.1.1 и Дополнение 2 к Правилам о персонале.

II. ПОПРАВКИ, СЧИТАЮЩИЕСЯ НЕОБХОДИМЫМИ, В СВЕТЕ ОПЫТА И В ИНТЕРЕСАХ КАЧЕСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Отпуск на родину

(а) Место отпуска на родину

16. В Правило о персонале 640.1 внесена поправка, с тем чтобы разрешить сотрудникам и их семьям проводить отпуск на родину в стране, не являющейся признанным местом жительства сотрудника. Цель заключается в том, чтобы признать ситуации, в которых сотрудники и их семьи относятся к разным культурам и в которых в течение своей службы они установили культурные/семейные связи в других местах, а не в стране своего гражданства/признанного места жительства. В Правило о персонале 640.1 внесено редакционное изменение, с тем чтобы уточнить, что период, проведенный в отпуске на родине, зачисляется в счет ежегодного отпуска сотрудника.

17. В Правило о персонале 640.5 внесена поправка, с тем чтобы отразить изменения, внесенные в Правило о персонале 640.1 и разъяснить финансовые обязательства Организации в том случае, когда отпуск на родину проводится в другой стране, а не на признанном месте жительства сотрудника. В Правилах о персонале 640.5.1 и 640.5.2 также внесены поправки, с тем чтобы отразить поправки, внесенные в Правило о персонале 640.1.1.

18. Вышеуказанные изменения направлены на то, чтобы согласовать Правила о персонале и политику ВОЗ с правилами и политикой, недавно принятыми Организацией Объединенных Наций и уже используемыми в других организациях в общей системе Организации Объединенных Наций.

(b) Периодичность отпусков на родину

19. В Правила о персонале 640.3.2 и 640.6.4 внесены поправки, с тем чтобы требование о периоде службы после отпуска на родину было ослаблено и период сокращен до трех месяцев в случае, если сотрудники в течение 12 месяцев служат в установленных местах. Правило о персонале 640.6.3 было исключено, с тем чтобы убрать требование о том, чтобы лица, имеющие права членов семьи, ездили в отпуск на родину в то же самое время, что и сотрудник. Соответствующим образом были перенумерованы Правила о персонале 640.6.4 и 640.6.5.

20. Вышеуказанные изменения направлены на то, чтобы согласовать Правила о персонале и политику ВОЗ с правилами о персонале и политикой Организации Объединенных Наций и других организаций в общей системе Организации Объединенных Наций и признать мобильный и международный характер рабочей силы, а также трудные условия работы и жизни сотрудников, находящихся на службе в местах с трудными условиями.

Специальный отпуск

21. В Правило о персонале 650 внесена поправка, с тем чтобы позволить Генеральному директору определять условия, включая продолжительность, при которых предоставляется специальный отпуск в соответствии с данным Правилom. Оно также было отредактировано в интересах внесения ясности, а затем в него была внесена поправка, конкретно относящаяся к отпуску по уходу за ребенком или в связи с серьезным заболеванием членов семьи, рассматриваемых в качестве важных причин, по которым может быть предоставлен специальный отпуск, а также с тем, чтобы предусмотреть, что в таких исключительных случаях, включая смерть близкого члена семьи, ежегодный отпуск не должен истечь до того, как будет взят специальный отпуск.

22. Эти изменения направлены на то, чтобы согласовать Правила о персонале ВОЗ с правилами о персонале Организации Объединенных Организаций и других организаций в общей системе Организации Объединенных Наций.

Отпуск без сохранения содержания

23. Установлено новое Правило о персонале 655.3, позволяющее Генеральному директору санкционировать отпуск без сохранения содержания в целях оформления пенсии для сотрудников, которым осталось два года для достижения возраста 55 лет и 25 лет зачитываемой службы или которые являются старше этого возраста и которым осталось два года до 25 лет зачитываемой службы. В Правило о персонале 655.1 об отпуске без сохранения содержания внесена поправка, с тем чтобы отразить новое Правило о персонале 655.3.

24. Эти изменения направлены на то, чтобы согласовать Правила о персонале ВОЗ с правилами о персонале Организации Объединенных Наций и других организаций в общей системе Организации Объединенных Наций.

Отпуск для прохождения военной подготовки или службы

25. В Правило о персонале 660.1 внесена поправка, с тем чтобы предоставлять специальный отпуск на полный срок прохождения военной подготовки или службы.

Отпуск по болезни (отпуск по семейным обстоятельствам)

26. В Правило о персонале 740.2 внесена поправка, с тем чтобы позволить сотрудникам использовать частично или полностью право на отпуск по семейным обстоятельствам (семь рабочих дней незасвидетельствованного отпуска по болезни) в случае смерти близкого члена семьи.

27. Это изменение направлено на то, чтобы согласовать Правила о персонале ВОЗ с правилами о персонале Организации Объединенных Наций и других организаций в общей системе Организации Объединенных Наций.

Отпуск по беременности и родам

28. В Правило о персонале 760.2 внесена поправка, с тем чтобы предусмотреть дополнительные четыре недели отпуска по беременности и родам в случае многоплодных родов. Хотя такая политика не проводится в других организациях, важно, чтобы ВОЗ, являясь ведущей организацией в области здравоохранения, установила стандарт здоровья в этих исключительных обстоятельствах в самых лучших интересах благополучия сотрудников и надлежащего управления кадровыми ресурсами. Для большей ясности в Правило о персонале 760.4 внесены редакционные изменения.

Отпуск по причине отцовства и в связи с усыновлением/удочерением

29. Учитывая, что отпуск по причине отцовства и в связи с усыновлением/удочерением является различными формами отпуска с полным сохранением содержания, было введено новое Правило о персонале 763 об отпуске по причине отцовства и новое Правило о персонале 765 об усыновлении/удочерении. В связи с этим, были изменены Правила о персонале 760 и 760.1 об отпуске по беременности и родам, с тем чтобы исключить ссылки на отпуск по причине отцовства. Была изменена нумерация Правила о персонале 760.5 об отпуске по причине отцовства и отражено в качестве нового Правила о персонале 763, а для большей ясности были внесены редакционные изменения.

30. В Правило о персонале 650 о специальном отпуске внесена поправка, с тем чтобы исключить ссылку на отпуск в связи с усыновлением/удочерением.

Проезд сотрудников

31. В Правило о персонале 810.5.2 внесена поправка, с тем чтобы ослабить требование о времени службы после поездки для посещения семьи в случае службы сотрудников в течение 12-месячного срока в установленных местах службы. Кроме того, изменена ссылка в Правиле о персонале 810.5.4 на Правило о персонале 640.6.5 на перенумерованное Правило о персонале 640.6.4.

32. Это изменение направлено на признание трудных условий работы и жизни сотрудников, находящихся в трудных местах службы.

Поездки детей в соответствии с субсидией на образование

33. В Правило о персонале 820.2.5.2 внесена поправка, с тем чтобы предоставить право детям совершать поездки в соответствии с субсидией на образование для воссоединения с сотрудником, находящимся на другом месте, а не на месте службы, или месте обучения ребенка.

34. Данное изменение направлено на то, чтобы согласовать Правила о персонале ВОЗ и политику с Правилами о персонале и политикой Организации Объединенных Наций и других организаций в общей системе Организации Объединенных Наций.

Прекращение службы

35. В Правило о персонале 1010.3 внесена поправка и введено новое Правило о персонале 1010.4 для отражения поправок в Правила о персонале 640.3.2, 640.6.4 и 840.5.2.

Завершение контрактов

36. Введено новое Правило о персонале 1040.2, с тем чтобы предусмотреть продление контракта в том случае, когда он истекает во время отпуска по беременности и родам, отпуска по причине отцовства или отпуска в связи с усыновлением/удочерением. Такое продление контракта будет произведено на определенный период и в соответствии с условиями, установленными Генеральным директором. Соответствующим образом было перенумеровано Правило о персонале 1040 и для внесения ясности было сделано редакционное изменение.

37. Эти изменения направлены на то, чтобы согласовать Правила о персонале ВОЗ с правилами о персонале Организации Объединенных Наций и других организаций в общей системе Организации Объединенных Наций.

Уведомление о прекращении службы

38. В Правило о персонале 1083 внесена поправка для указания того, что уведомление о прекращении службы в соответствии с Правилами о персонале 1030, 1045, 1050, 1060, 1070 и 1080 может быть направлено сотруднику, находящемуся в отпуске по беременности и родам, по причине отцовства или в связи с усыновлением/удочерением. Датой вступления в силу прекращения службы будет либо дата истечения срока отпуска, либо окончание периода уведомления согласно соответствующему Правилу о персонале, в зависимости от того, какой срок будет более поздним.

Дата вступления в силу прекращения службы

39. В целях отражения поправок в Правиле о персонале 1083 изменено Правило о персонале 1090 и введены новые Правила о персонале 1090.1 и 1090.2.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

40. В свете этих исправлений Исполком может пожелать рассмотреть следующие проекты резолюции.

Резолюция 1

Исполнительный комитет,

УТВЕРЖДАЕТ, в соответствии с Положением о персонале 12.2, поправки к Правилам о персонале, внесенные исполняющим обязанности Генерального директора со вступлением в силу: (а) 1 января 2007 г., касающиеся вознаграждения персонала категории специалистов и выше; (b) во время продолжающегося учебного года 1 января 2007 г., касающиеся субсидии на образование; и (с) 1 июля 2007 г., касающиеся отпуска на родину, специального отпуска, отпуска без сохранения содержания, отпуска для прохождения военной подготовки или службы, отпуска по болезни (отпуска по семейным обстоятельствам), отпуска по беременности и родам, отпуска по причине отцовства, отпуска в связи с усыновлением/удочерением, проезда членов семьи, поездки детей в соответствии с субсидией на образование, прекращения службы, завершения контрактов, уведомления о прекращении службы и даты вступления в силу прекращения службы.

Резолюция 2

Исполнительный комитет,

РЕКОМЕНДУЕТ Шестидесятой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения принять следующую резолюцию:

Шестидесятая сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения,

учитывая рекомендации Исполнительного комитета в отношении вознаграждения сотрудников на неклассифицированных должностях и Генерального директора,

1. УСТАНОВЛИВАЕТ оклады помощников Генерального директора и региональных директоров с 1 января 2007 г. в сумме 168 826 долл. США в год без учета налогообложения, что составляет измененный чистый оклад в сумме 122 737 долл. США (при наличии иждивенцев) или 111 142 долл. США (без иждивенцев);

2. УСТАНОВЛИВАЕТ оклад заместителя Генерального директора с 1 января 2006 г. в сумме 181 778 долл. США в год без учета налогообложения, что составляет чистый оклад в сумме 131 156 долл. США (при наличии иждивенцев) или 118 034 долл. США (без иждивенцев); а с 1 января 2007 г. в сумме 185 874 долл. США в год без учета налогообложения, что составляет

чистый оклад в сумме 133 818 долл. США (при наличии иждивенцев) или 120 429 долл. США (без иждивенцев);

3. УСТАНОВЛИВАЕТ оклад Генерального директора с 1 января 2007 г. в сумме 228 818 долл. США в год без учета налогообложения, что составляет измененный чистый оклад в сумме 161 732 долл. США (при наличии иждивенцев) или 143 829 долл. США (без иждивенцев).

ANNEX

AMENDMENTS TO THE STAFF RULES

Former Text	New Text
<p>350. EDUCATION GRANT</p> <p>350.1 Internationally recruited staff members shall be entitled to an education grant, except as indicated in Rule 350.3, under the conditions which follow:</p> <p>350.1.1 the grant is payable for each child as defined under Rule 310.5.2, except that the entitlement in respect of such a child shall extend up to the end of the school year in which the child reaches the age of 25, completes four years of post-secondary studies or is awarded the first recognized degree, whichever is earlier;</p>	<p>350. EDUCATION GRANT</p> <p>350.1 Internationally recruited staff members shall be entitled to an education grant, except as indicated in Rule 350.3, under the conditions which follow:</p> <p>350.1.1 the grant is payable for each child as defined under Rule 310.5.2, except that the entitlement in respect of such a child shall extend up to the end of the school year in which the child reaches the age of 25, or completes four years of post-secondary studies or is awarded the first recognized degree, whichever is earlier;</p> <p>[no further changes]</p>
<p>640. HOME LEAVE</p> <p>640.1 Home leave is provided so that a staff member who is serving and residing outside the country of his recognized place of residence may spend a reasonable period of leave in his home country (or in another country, as provided for in Rule 640.5.2) with a view to maintaining effective association with its culture, with his family, and with his national, professional or other interests.</p> <p>640.2 ...</p>	<p>640. HOME LEAVE</p> <p>640.1 Home leave is provided so that a staff member who is serving and residing outside the country of his recognized place of residence may spend a reasonable period of annual leave in his home country (or in another country, as provided for in Rule 640.5.2) with a view to maintaining effective association with its his culture, with his family, and with his national, professional or other interests. Staff members may exercise home leave travel in a country other than that of their recognized place of residence under conditions established by the Director-General.</p> <p>640.2 [No change]</p>

Former Text	New Text
<p>640.3 Staff members are eligible for home leave when:</p> <p>640.3.1 they are serving and residing outside the country of their recognized place of residence as established under Rule 460; and</p> <p>640.3.2 their service is expected to continue at least six months beyond the date of return from home leave or six months beyond the date of eligibility for home leave, whichever is later; and</p> <p>640.3.3 they are not locally recruited under Rules 1310 and 1330; and</p> <p>640.3.4 they have met the requirements for qualifying service under Rule 640.4.</p> <p>640.4 Qualifying service under Rule 640.2 consists of continuous service for the Organization at official stations outside the country of the staff member's recognized place of residence, but does not include periods of sick leave under insurance cover in excess of 30 days or leave without pay in excess of 30 days.</p> <p>640.5 Home leave consists of travel time without charge to the staff member's annual leave with return transportation paid by the Organization for the staff member, his spouse and eligible children, up to the cost of travel between the official station and the recognized place of residence. Travel shall be authorized as follows:</p>	<p>640.3 Staff members are eligible for home leave when:</p> <p>640.3.1 they are serving and residing outside the country of their recognized place of residence as established under Rule 460; and</p> <p>640.3.2 if the staff member is assigned to a 24-month official station, their service is expected to continue at least six months beyond the date of return from home leave or six months beyond the date of eligibility for home leave, whichever is later, or, if the staff member is assigned to a 12-month official station, their service is expected to continue at least three months beyond the date of return from home leave or three months beyond the date of eligibility for home leave, whichever is later; and</p> <p>640.3.3–640.3.4 [No change]</p> <p>640.4 [No change]</p> <p>640.5 Home leave consists of travel time with not charged to the staff member's annual leave with return transportation paid by the Organization for the staff member, his the spouse and eligible children, up to the cost of travel between the official station and the staff member's recognized place of residence or the actual destination, whichever is less. Travel shall be authorized as follows:</p>

Former Text	New Text
<p>640.5.1 at 24-month stations, travel shall be between the official station and the staff member's recognized place of residence or another place in the same country; as a condition for the payment of travel the staff children must spend a reasonable period of time in that country;</p> <p>640.5.2 at 12-month stations, travel shall be as under Rule 640.5.1, except that every second travel may be between the official station and a country other than that of the recognized place of residence, in which case a reasonable period of time must be spent away from the official station.</p> <p>640.6 Home leave may be granted subject to the following conditions:</p> <p>640.6.1 the date of departure on home leave may be at any time during the eligibility period specified below:</p> <p>Official station Eligibility period 24-month 6 months before and after eligibility date 12-month 3 months before and after eligibility date</p> <p>When the date of departure is after the end of the eligibility period, qualifying service towards the next home leave shall accrue from the date of departure, unless the leave has been postponed at the request of the Organization;</p> <p>640.6.2 in exceptional circumstances, home leave may be advanced, provided there has been a minimum period of qualifying service as defined by the Director-General;</p>	<p>640.5.1 at 24-month stations, travel shall be between the official station and the staff member's recognized place of residence or another place as provided for in Rule 640.1 in the same country; as a condition for the payment of travel the staff member, his spouse and eligible children must spend a reasonable period of time in that country;</p> <p>640.5.2 at 12-month stations, travel shall be as under Rule 640.5.1, except that every second travel may be between the official station and a country other than that of the recognized place of residence, in which case a reasonable period of time must be spent away from the official station--as a condition for the payment of travel the staff member, the spouse and eligible children must spend a reasonable period of time in the country where the leave is exercised.</p> <p>640.6 [no change]</p> <p>640.6.1 [no change]</p> <p>640.6.2 [no change]</p>

Former Text	New Text
<p>640.6.3 travel of the spouse and eligible children on home leave shall normally take place at the same time as the travel of the staff member;</p> <p>640.6.4 the spouse and eligible children must remain at the official station for at least six months after return from home leave;</p> <p>640.6.5 the timing of the home leave must be reasonable in relation to other authorized travel of the staff member, spouse or children, and in relation to the exigencies of the service.</p> <p>650. SPECIAL LEAVE</p> <p>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 an immediate family member or the adoption of a child under conditions determined by the Director-General. The Director-General may, at his or her initiative, place a staff member on special leave with full pay if he or she considers such leave to be in the interest of the Organization. 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.</p>	<p>640.6.3 [Deleted]</p> <p>640.6.4-3 the spouse and eligible children must remain at the official station for at least six months after return from home leave if the staff member is assigned to a 24-month official station, or for at least three months if the staff member is assigned to a 12-month official station;</p> <p>640.6.5-4 the timing of the home leave must be reasonable in relation to other authorized travel of the staff member, spouse or children, and in relation to the exigencies of the service.</p> <p>[No further changes]</p> <p>650. SPECIAL LEAVE</p> <p>Special leave with full, partial or no pay may be granted at the request of a staff member for such period and under such conditions as the Director-General may prescribe. This special leave may be granted for training or research in the interest of the Organization or for other valid important reasons, including but not limited to child care, serious illness of a family member, or the death of an immediate family member. or the adoption of a child under conditions determined by the Director-General. The Director-General may, at his or her initiative, place a staff member on special leave with full pay if he or she considers such leave to be in the interest of the Organization. Normally, such leave shall not be granted until all accrued annual leave has been exhausted, except in the cases of special leave to care for a child, serious illness of a family member or death of an immediate family member. and normally shall not exceed one year in duration. Continuity of service shall not be broken during Periods of special leave, which shall be credited for all purposes except as otherwise specified in the Rules.</p>

Former Text	New Text
<p>655. LEAVE WITHOUT PAY</p> <p>655.1 Leave without pay may be granted, for a period normally not in excess of one year, for purposes normally covered by sick or annual leave when that leave has been exhausted.</p> <p>655.2 ...</p>	<p>655. LEAVE WITHOUT PAY</p> <p>655.1 Leave without pay may be granted, for a period normally not in excess of one year, except as indicated in Rule 655.3 below, for purposes normally covered by sick or annual leave when that leave has been exhausted.</p> <p>655.2 [no change]</p> <p>655.3 The Director-General may authorize leave without pay for pension purposes for staff who are within two years of reaching age 55 and 25 years of contributory service, or who are over that age and within two years of reaching 25 years of contributory service.</p> <p>[no further changes]</p>

Former Text	New Text
<p>660. LEAVE FOR MILITARY TRAINING OR SERVICE</p> <p>660.1 Upon application, staff members, except those holding temporary appointments as defined in Rule 420.4, may be granted leave of absence for military training or service required by their government for a period not exceeding one year in the first instance but subject to extension on request. At the staff members' option, such absence shall be charged as either leave without pay or as annual leave to the extent accrued and thereafter to leave without pay. During any period of leave without pay for this purpose the provisions of Rule 655.2 shall apply.</p>	<p>660. LEAVE FOR MILITARY TRAINING OR SERVICE</p> <p>660.1 Upon application, staff members, except those holding temporary appointments as defined in Rule 420.4, may be granted leave of absence for a period of up to the full duration of the for military training or service required by their government. for a period not exceeding one year in the first instance but subject to extension on request. At the staff members' option, such absence shall be charged as either leave without pay or as annual leave to the extent accrued and thereafter to leave without pay. During any period of leave without pay for this purpose the provisions of Rule 655.2 shall apply.</p> <p>[no further changes]</p>
<p>740. SICK LEAVE</p> <p>...</p> <p>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 an immediate family member, in which case the certification requirement in respect of three consecutive working days shall not apply.</p>	<p>740. SICK LEAVE</p> <p>740.1 to 740.1.4 [no change]</p> <p>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 an immediate family member, in which case the certification requirement in respect of three consecutive working days shall not apply.</p>

Former Text	New Text
<p>760. MATERNITY AND PATERNITY LEAVE</p> <p>760.1 Staff members shall be entitled to maternity leave and paternity leave, subject to conditions established by the Director-General.</p> <p>760.2 Maternity leave shall commence six weeks before the expected date of birth upon submission of a certificate from a duly qualified medical practitioner or midwife indicating the expected due date. 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 due date. 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 birth. The leave is paid with full salary and allowances.</p>	<p>760. MATERNITY AND PATERNITY LEAVE</p> <p>760.1 Staff members shall be entitled to maternity leave and paternity leave, subject to conditions established by the Director-General.</p> <p>760.2 Maternity leave shall commence six weeks before the expected date of birth upon submission of a certificate from a duly qualified medical practitioner or midwife indicating the expected due date. 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 due date. Maternity leave shall extend for a period of 16 weeks from the time it is granted, except that in the case of multiple births, maternity leave shall extend for a period of 20 weeks from the time it is granted. However, in no case shall maternity leave terminate less than 10 weeks after the actual date of birth. The leave is paid with full salary and allowances.</p>
<p>760.3 ...</p> <p>760.4 Where both parents of a new-born 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>760.3 [no change]</p> <p>760.4 Where both parents of a new-born 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 other parent father of the child, under conditions established by the Director-General.</p>

Former Text	New Text
<p>760.5 Subject to conditions established by the Director-General, and upon presentation of satisfactory evidence of the birth of his child, a staff member shall be entitled to paternity leave for a total period of up to four weeks or, in the case of internationally recruited staff members serving at a non-family duty station, up to eight weeks. In exceptional circumstances, leave shall be granted for a total period of up to eight weeks. Paternity leave must be exhausted within 12 months from the date of the child's birth.</p> <p>No previous separate Staff Rule - was included under Staff Rule 650.</p>	<p>763760.5 PATERNITY LEAVE</p> <p>A staff member shall be entitled to paternity leave sSubject to conditions established by the Director-General. Upon presentation of satisfactory evidence of the birth of the staff member's child, a the staff member shall be entitled to paternity leave for a total period of up to four weeks or, in the case of internationally recruited staff members serving at a non-family duty station, up to eight weeks. In exceptional circumstances, leave shall be granted for a total period of up to eight weeks. Paternity leave must be exhausted within 12 months from the date of the child's birth.</p> <p>[no further changes]</p> <p>765. ADOPTION LEAVE [new Rule]</p> <p>Subject to conditions established by the Director-General, and upon presentation of satisfactory evidence of the adoption of a child, a staff member shall be entitled to adoption leave for a total period of eight weeks.</p>

Former Text	New Text
<p>810. TRAVEL OF STAFF MEMBERS</p> <p>The Organization shall pay the travel expenses of a staff member as follows:</p> <p>...</p> <p>810.5 once in each interval between home leave eligibility dates (or once during an appointment of equivalent duration) from the official station to the place where the staff member's spouse and children, as defined in Rule 820.1, are residing, and return to the official station, provided that:</p> <p>810.5.1 the staff member has waived his entitlements to the travel of his spouse and children under Rules 820 and 825, except for education grant travel under Rules 820.2.5.2 and 820.2.5.3;</p> <p>810.5.2 his assignment is to continue for at least six months after his return;</p> <p>810.5.3 the cost to the Organization shall not in any case exceed that of travel from the official station to the staff member's recognized place of residence;</p> <p>810.5.4 there is a reasonable interval between this travel and travel on home leave (see also Rule 640.6.5);</p>	<p>810. TRAVEL OF STAFF MEMBERS</p> <p>The Organization shall pay the travel expenses of a staff member as follows:</p> <p>...</p> <p>810.5 [no change]</p> <p>810.5.1 [no change]</p> <p>810.5.2 his assignment is to continue for at least six months after his return if the staff member is assigned to a 24-month official station or for at least three months if the staff member is assigned to a 12-month official station;</p> <p>810.5.3 [no change]</p> <p>810.5.4 there is a reasonable interval between this travel and travel on home leave (see also Rule 640.6.54);</p>

Former Text	New Text
<p>820. TRAVEL OF SPOUSE AND CHILDREN</p> <p>...</p> <p>820.2.5 for a child for whom there is an entitlement to an education grant under Rule 350 for study outside the commuting distance of the official station, provided Rule 655.2.4 does not apply:</p> <p>820.2.5.1 one-way passage from the official station or elsewhere to the place of study to enter school for the first time; where the child has been resident with the staff member at the official station, the cost to the Organization is limited to that of travel from the official station to the staff member's recognized place of residence; where the child has not joined the staff member at his official station, the cost to the Organization is limited to that of travel from the staff member's recognized place of residence to the official station;</p> <p>820.2.5.2 one round trip each scholastic year between the place of study and the official station if:</p> <p>(1) the duration of the child's visit to the parents is reasonable in relation to the amount of travel expenses borne by the Organization;</p> <p>(2) the travel expenses to be borne by the Organization do not exceed the cost of round-trip travel between the official station and the staff member's recognized place of residence;</p> <p>(3) the timing of the child's journey is reasonable in relation to other authorized travel of the staff member, spouse, or children;</p>	<p>820. TRAVEL OF SPOUSE AND CHILDREN</p> <p>...</p> <p>820.2.5 – 820.2.5.1 [No change]</p> <p>820.2.5.2 one round trip each scholastic year between the place of study and the official station or other place, if:</p> <p>(1) the duration of the child's visit to the parents is reasonable in relation to the amount of travel expenses borne by the Organization;</p> <p>(2) the travel expenses to be borne by the Organization do not exceed the cost of round-trip travel between the official station and the staff member's recognized place of residence, or the destination of the travel, whichever is less;</p> <p>(3) the timing of the child's journey is reasonable in relation to other authorized travel of the staff member, spouse, or children;</p>

Former Text	New Text
<p>1010. RESIGNATION</p> <p>1010.1–1010.2 [No change]</p> <p>1010.3 A staff member resigning within six months from the date of return from travel on home leave or from the date of qualifying for it, whichever is the later, or from travel under Rule 810.5, forfeits entitlement to repatriation travel at the Organization’s expense for himself and family members who accompanied him on such travel. In case the staff member exercises his entitlement under Rule 820.2.6 and resigns within six months from the starting date of such travel, he forfeits entitlement to his repatriation travel at the Organization’s expense. Exceptions may be granted by the Director-General in case of resignation compelled by exceptional circumstances.</p>	<p>1010. RESIGNATION</p> <p>1010.1–1010.2 [No change]</p> <p>1010.3 A staff member assigned to a 24-month official station who resigns within six months from the date of return from travel on home leave or from the date of qualifying for it, whichever is the later, or from travel under Rule 810.5, forfeits entitlement to repatriation travel at the Organization’s expense for himself and family members who accompanied him on such travel. In case the staff member exercises his entitlement under Rule 820.2.6 and resigns within six months from the starting date of such travel, he forfeits entitlement to his repatriation travel at the Organization’s expense. Exceptions may be granted by the Director-General in case of resignation compelled by exceptional circumstances.</p> <p>1010.4 A staff member assigned to a 12-month official station who resigns within three months from the date of return from travel on home leave or from the date of qualifying for it, whichever is the later, or from travel under Rule 810.5, forfeits entitlement to repatriation travel at the Organization’s expense for himself and family members who accompanied him on such travel. In the event that the staff member exercises his entitlement under Rule 820.2.6 and resigns within three months from the starting date of such travel, he forfeits entitlement to his repatriation travel at the Organization’s expense.</p>

Former Text	New Text
<p>1040. COMPLETION OF APPOINTMENTS</p> <p>In the absence of any offer and acceptance of extension, fixed-term and temporary appointments shall terminate automatically on the completion of the agreed period of service. Where it has been decided not to offer an extension of appointment to a staff member holding a fixed-term appointment, the staff member shall be notified no less than three months before the expiry of the appointment. Where it has been decided not to offer an extension of appointment to a staff member holding a temporary appointment, the staff member shall be notified thereof normally no less than one month before the expiry of the appointment. Such notice shall not be required in the case of a staff member holding a temporary appointment who has reached the maximum duration of uninterrupted service under consecutive temporary appointments, as defined in Rule 420.4. Eligible staff members who do not wish to be considered for reappointment shall also give that period of notice of their intention.</p>	<p>1040. COMPLETION OF APPOINTMENTS</p> <p>1040.1 In the absence of any offer and acceptance of extension, fixed-term and temporary appointments shall expire terminate automatically on the completion of the agreed period of service. Where it has been decided not to offer an extension of appointment to a staff member holding a fixed-term appointment, the staff member shall be notified thereof no less than three months before the expiry of the appointment. Where it has been decided not to offer an extension of appointment to a staff member holding a temporary appointment, the staff member shall be notified thereof normally no less than one month before the expiry of the appointment. Such notice shall not be required in the case of a staff member holding a temporary appointment who has reached the maximum duration of uninterrupted service under consecutive temporary appointments, as defined in Rule 420.4. Eligible staff members who do not wish to be considered for reappointment shall also give that period of notice of their intention.</p>
	<p>1040. 2 When a fixed-term or temporary appointment is due to expire during a period of maternity leave, paternity leave or adoption leave, the appointment may be extended for a period determined, and under conditions established, by the Director-General.</p>

Former Text	New Text
<p>1083. NOTICE OF TERMINATION</p> <p>Notice of termination under Staff Rules 1030, 1045, 1050, 1060, 1070 and 1080 shall not be served to a staff member on maternity leave.</p>	<p>1083. NOTICE OF TERMINATION</p> <p>Notice of termination under Staff Rules 1030, 1045, 1050, 1060, 1070 and 1080 may be served during periods of staff member on maternity leave, paternity leave or adoption leave. The effective date of separation shall be either the expiry date of the leave, or the end of the notice period under the relevant Rule, whichever is later.</p>
<p>1090. EFFECTIVE DATE OF TERMINATION</p> <p>For staff locally recruited and those to whom Rules 1010.2 and 1010.3 apply, the effective date of termination shall be the last day of duty. For all other staff the effective date shall be that day on which it is calculated that the staff member, by departing promptly after completion of his duties, is able to reach his recognized place of residence by a route and means of transport designated by the Organization.</p>	<p>1090. EFFECTIVE DATE OF TERMINATION</p> <p>Subject to Rule 1083 on notice of termination during maternity leave, paternity leave and adoption leave, the effective date of termination shall be as follows:</p> <p>1090.1 For staff locally recruited and those to whom Rules 1010.2 and 1010.3 apply, the effective date of termination shall be the last day of duty;</p> <p>1090.2 For all other staff, the effective date shall be that day on which it is calculated that the staff member, by departing promptly after completion of his duties, is able to reach his recognized place of residence by a route and means of transport designated by the Organization.</p>

Appendix I

Salary scale for staff in the professional and higher graded categories: annual gross base salaries and net equivalents after application of staff assessment (in US dollars)¹
(effective 1 January 2007)

Level	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	
D-2	Gross	138 549	141 494	144 443	147 391	150 354	153 437									
	Net D	102 713	104 716	106 721	108 726	110 730	112 734									
	Net S	94 360	96 052	97 737	99 417	101 092	102 760									
P-6/D-1	Gross	126 565	129 153	131 738	134 326	136 915	139 501	142 090	144 678	147 265						
	Net D	94 564	96 324	98 082	99 842	101 602	103 361	105 121	106 881	108 640						
	Net S	87 407	88 937	90 462	91 985	93 504	95 020	96 531	98 040	99 544						
P-5	Gross	104 600	106 803	109 004	111 204	113 407	115 607	117 810	120 012	122 213	124 415	126 615	128 818	131 019		
	Net D	79 628	81 126	82 623	84 119	85 617	87 113	88 611	90 108	91 605	93 102	94 598	96 096	97 593		
	Net S	73 975	75 305	76 631	77 957	79 280	80 599	81 918	83 234	84 547	85 858	87 167	88 474	89 779		
P-4	Gross	85 974	87 979	89 986	91 992	93 999	96 006	98 013	100 019	102 144	104 266	106 391	108 515	110 640	112 765	114 890
	Net D	66 401	67 845	69 290	70 734	72 179	73 624	75 069	76 513	77 958	79 401	80 846	82 290	83 735	85 180	86 625
	Net S	61 834	63 150	64 464	65 776	67 087	68 396	69 705	71 012	72 317	73 623	74 925	76 227	77 528	78 828	80 127
P-3	Gross	70 222	72 079	73 939	75 793	77 653	79 508	81 364	83 224	85 082	86 938	88 797	90 651	92 511	94 367	96 224
	Net D	55 060	56 397	57 736	59 071	60 410	61 746	63 082	64 421	65 759	67 095	68 434	69 769	71 108	72 444	73 781
	Net S	51 395	52 625	53 857	55 085	56 317	57 545	58 775	60 005	61 234	62 464	63 689	64 916	66 141	67 366	68 592
P-2	Gross	57 153	58 815	60 476	62 138	63 799	65 458	67 121	68 779	70 442	72 106	73 764	75 428			
	Net D	45 650	46 847	48 043	49 239	50 435	51 630	52 827	54 021	55 218	56 416	57 610	58 808			
	Net S	42 818	43 904	44 986	46 070	47 153	48 238	49 340	50 438	51 542	52 642	53 741	54 844			
P-1	Gross	44 614	46 035	47 452	48 873	50 326	51 922	53 521	55 118	56 711	58 308					
	Net D	36 137	37 288	38 436	39 587	40 735	41 884	43 035	44 185	45 332	46 482					
	Net S	34 089	35 148	36 207	37 267	38 325	39 383	40 443	41 489	42 531	43 572					

¹ D = Rate applicable to staff members with a dependent spouse or child; S = Rate applicable to staff members with no dependent spouse or child.

* = The normal qualifying period for a within-grade increase between consecutive steps is one year, except at those steps marked with an asterisk, for which a two year period at the preceding step is required (Staff Rule 550.2).

Appendix 2

**EDUCATION GRANT ENTITLEMENTS APPLICABLE IN CASES WHERE
EDUCATIONAL EXPENSES
ARE INCURRED IN SPECIFIED CURRENCIES AND COUNTRIES**

(effective school year in progress 1 January 2007)

<i>Country/ currency area</i>	(1) Maximum admissible educational expenses and maximum grant for disabled children	(2) Maximum education grant	(3) Flat rate when boarding not provided	(4) Additional flat rate for boarding (for staff serving at designated duty stations)	(5) Maximum grant for staff members serving at designated duty stations	(6) Maximum admissible educational expenses for attendance (only when flat rate for boarding is paid)
Part A						
Euro						
Austria	15 198	11 399	3 564	5 346	16 745	10 447
Belgium	14 446	10 835	3 366	5 049	15 884	9 959
Finland	9 082	6 812	2 543	3 815	10 627	5 692
France*	10 263	7 697	2 921	4 381	12 078	6 368
Germany	18 993	14 245	4 090	6 134	20 379	13 540
Ireland	17 045	12 784	2 945	4 417	17 201	13 119
Italy	17 215	12 911	2 965	4 447	17 358	13 261
Luxembourg	12 898	9 673	3 147	4 720	14 393	8 701
Monaco	9 330	6 997	2 672	4 008	11 005	5 767
Netherlands	15 440	11 580	3 814	5 721	17 301	10 355
Spain	13 762	10 322	2 992	4 488	14 810	9 773
Denmark (krone)	108 147	81 110	24 715	37 072	118 182	75 193
Japan yen (yen)	2 324 131	1 743 098	534 345	801 517	2 544 615	1 611 167
Norway (deleted see USD outside USA)	-	-	-	-	-	-
Sweden (krona)	141 026	105 770	23 490	35 235	141 005	109 707
Switzerland (Swiss franc)	26 868	20 151	5 331	7 997	28 148	19 760
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (pound sterling)	18 285	13 714	3 326	4 989	18 703	13 851
Part B						
United States dollar (outside the United States of America)**	18 048	13 536	3 490	5 235	18 771	13 395
Part C						
United States dollar (in the United States) ¹	34 598	25 949	5 406	8 109	34 058	27 391

* Except for the following schools where the US\$ in the US levels will be applied:

1. American School of Paris
2. American University of Paris
3. British School of Paris
4. European Management School of Lyon
5. International School of Paris
6. Marymount School of Paris

** includes Norway, which will no longer be tracked as a separate zone

¹Also applies, as a special measure, for China, Indonesia, and the Russian Federation.

Where educational expenses are incurred in any of the currencies set out in the table above, the maximum applicable amounts are set out in columns (1) to (6) against those currencies. Where educational expenses are incurred in the United States of America, the maximum applicable amounts are set out in columns (1) to (6) against part C above. Where educational expenses are not incurred in any of the currencies set out in part A above or in the United States, the maximum applicable amounts are set out in columns (1) to (6) against part B above.

Attendance at an educational institution outside the duty station

- (i) Where the educational institution provides board, the amount shall be 75% of the admissible costs of attendance and the costs of board up to the maximum indicated in column (1), with a maximum grant indicated in column (2) per year.
- (ii) Where the educational institution does not provide board, the amount shall be a flat sum as indicated in column (3), plus 75% of the admissible costs of attendance up to a maximum grant as indicated in column (2) per year.

Attendance at an educational institution at the duty station

- (iii) The amount shall be 75% of the admissible costs of attendance up to the maximum indicated in column (1), with a maximum grant as indicated in column (2) per year.
- (iv) Where the grant is payable for the cost of boarding for attendance at an educational institution in the country of the official station but beyond commuting distance from the official station, and when no suitable education facility exists in that area, the amount of the grant shall be calculated at the same rates as specified in (i) or (ii) above.

Staff serving at designated duty stations with inadequate or no education facilities with attendance at an educational institution at the primary or secondary level outside the duty station

- (v) Where the educational institution provides board, the amount shall be:
 - a. 100% of the costs of board up to the maximum indicated in column (4); and
 - b. 75% of the admissible costs of attendance and of any part of the costs of board in excess of the amount indicated in column (4), with a maximum reimbursable amount as indicated in column (5).
- (vi) Where the educational institution does not provide board, the amount shall be:
 - a. A flat sum for board as indicated in column (4); and
 - b. 75% of the admissible costs of attendance, with a maximum reimbursable amount as indicated in column (5).

= = =