



Поправки к Правилам о персонале и Положениям о персонале¹

Доклад Секретариата

1. Поправки к Правилам о персонале, внесенные Генеральным директором, представляются на утверждение Исполнительного комитета в соответствии с Положением о персонале 12.2².
2. Поправки, изложенные в разделе I настоящего документа, обусловлены решениями, которые, как ожидается, должны быть приняты на шестьдесят пятой сессии Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций на основе рекомендаций, содержащихся в ежегодном докладе Комиссии по международной гражданской службе за 2010 год³. Если Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций не утвердит рекомендации Комиссии, то к данному документу будет выпущено добавление.
3. Поправки, приведенные в разделе II настоящего документа, сделаны с учетом опыта и в интересах надлежащего управления кадровыми ресурсами.
4. Эти поправки для двухгодичного периода 2010-2011 гг. вызывают незначительные дополнительные расходы по регулярному бюджету, которые будут покрыты за счет соответствующих ассигнований, установленных для каждого региона и для глобальной и межрегиональной деятельности, а также из внебюджетных источников средств.
5. Исправленные Правила о персонале приводятся в Приложении 1.
6. В зависимости от необходимости Генеральным директором могут быть приняты переходные меры, включая меры, предназначенные для обеспечения применения исправленных Правил о персонале к процессам, осуществляемым на дату вступления в силу поправок.

¹ Копии Положений о персонале и Правил о персонале имеются в зале заседаний для членов Исполкома.

² *Основные документы*, 47-е издание, Женева, Всемирная организация здравоохранения, 2009 г.

³ Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2010 г. *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят пятая сессия, Дополнение No.30* (документ A/65/30; копии имеются в зале заседаний Исполкома).

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

Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

7. Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций увеличить на 1,37% нынешние ставки шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше путем применения стандартного метода консолидации, который заключается в увеличении базового оклада и соразмерном уменьшении множителя корректива по месту службы (то есть на основе "ни потерь, ни выгод") с вступлением в силу 1 января 2011 года.

8. Поправки к Дополнению 1 Правил о персонале подготовлены соответствующим образом и приводятся в Приложении 2.

Оклады сотрудников на неклассифицируемых должностях и Генерального директора

9. В зависимости от решения Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций в отношении рекомендаций, приведенных в пункте 7 выше, Генеральный директор в соответствии с Положением о персонале 3.1 предлагает, чтобы Исполнительный комитет рекомендовал Шестьдесят четвертой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения изменить оклады помощников Генерального директора и региональных директоров. Таким образом, с 1 января 2011 г. оклад брутто помощников Генерального директора и региональных директоров будет составлять 185 809 долл. США в год, а оклад нетто 133 776 долл. США (при наличии иждивенцев) или 121 140 долл. США (без иждивенцев).

10. На основе поправок к окладам, изложенных выше, измененный оклад брутто заместителя Генерального директора, который представляется на утверждение Ассамблее здравоохранения, с 1 января 2011 г. будет составлять 204 391 долл. США в год при соответствующем окладе нетто в 145 854 долл. США (при наличии иждивенцев) или 131 261 долл. США (без иждивенцев).

11. Описанные выше корректировки к окладам повлекут за собой аналогичные изменения в окладе Генерального директора. Следовательно, предлагаемый на утверждение Ассамблеи здравоохранения его оклад брутто с 1 января 2011 г. будет составлять 251 188 долл. США в год, а оклад нетто - 176 272 долл. США (при наличии иждивенцев) или 156 760 долл. США (без иждивенцев).

Рассмотрение уровня субсидии на образование

12. При изучении этого вопроса Комиссии по международной гражданской службе были представлены предложения Сети по вопросам людских ресурсов Координационного совета старших руководителей системы Организации

Объединенных Наций для рассмотрения уровней субсидии на образование на основе данных о расходах, содержащихся в 14 724 требованиях об оплате за 2008-2009 учебный год в 15 отдельных странах или валютных зонах, для которых была установлена субсидия на образование.

13. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее, чтобы:

(a) для Австрии, Дании, Франции, Германии, Италии, Нидерландов, Испании, Швейцарии, Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Соединенных Штатов Америки и зоны доллара Соединенных Штатов за пределами Соединенных Штатов Америки максимально допустимые расходы и максимальная сумма субсидии на образование были скорректированы таким образом, как показано в Таблице 1 Приложения III ее доклада за 2010 г.;

(b) для Бельгии, Ирландии, Японии и Швеции максимально допустимые расходы и максимальная сумма субсидии на образование остались на нынешних уровнях, которые показаны в Таблице 2 Приложения III ее доклада за 2010 г.;

(c) для Австрии, Бельгии, Дании, Франции, Германии, Италии, Нидерландов, Испании, Швеции, Швейцарии, Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии, Соединенных Штатов Америки и зоны доллара Соединенных Штатов за пределами Соединенных Штатов Америки обычные фиксированные ставки на пансион, учитываемые в максимально допустимых расходах на образование, и дополнительные суммы для возмещения расходов на пансион, превышающих максимальную субсидию, выплачиваемую штатному сотруднику в указанном месте службы, были пересмотрены, как показано в Таблице 3 Приложения III ее доклада за 2010 г.;

(d) для Ирландии и Японии обычные фиксированные ставки на пансион и дополнительные фиксированные ставки на пансион оставались на нынешних уровнях, указанных в Таблице 4 Приложения III ее доклада за 2010 г.;

(e) для Китая, Венгрии, Индонезии, Румынии и Российской Федерации, а также для восьми конкретных учебных заведений во Франции были сохранены специальные меры;

(f) специальные меры для Болгарии были прекращены;

(g) все вышеупомянутые меры были применимы к текущему учебному году начиная с 1 января 2011 г.; и

(h) в отношении всех других предложений Комиссия согласилась отложить свои решения и предложила своему секретариату учесть их в контексте следующего методологического рассмотрения.

14. Поправки к Дополнению 2 Правил о персонале подготовлены соответствующим образом и приводятся в Приложении 3.

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

Поправки к Правилам о персонале

Классификация должностей

15. В правило 210 Правил о персонале внесена поправка для уточнения и включения ссылки на планы по кадровым ресурсам. Ссылка на квалификации была исключена, так как она более не относится ко всем глобальным стандартам классификации Комиссии по международной гражданской службе.

16. В правило 220 Правил о персонале внесена поправка для уточнения того факта, что классификация должна определяться с помощью общих стандартов классификации. Генеральный директор, как правило, вводит в действие глобальные стандарты классификации, утвержденные Комиссией.

17. В правило 230 Правил о персонале внесена поправка для обеспечения, чтобы предложенная руководителем реклассификация, в случае ее принятия, соответствовала планам по кадровым ресурсам. Право сотрудника потребовать повторно изучить вопрос о реклассификации занимаемой им должности сохранено. Кроме того, по редакционным соображениям порядок текста был изменен.

Медицинские сертификаты и прививки

18. В правило 430.1 Правил о персонале внесена поправка для уточнения того, что кандидат после отбора и получения приглашения на должность должен направить штатному врачу Организации медицинское заключение.

19. В правило 430.2 Правил о персонале внесена поправка для уточнения того, что на основе представленного согласно Правилу 430.1 медицинского заключения до назначения на должность штатный врач должен дать медицинское разрешение.

20. В правило 430.3 Правил о персонале внесена поправка для обеспечения получения сотрудником необходимого профилактического медицинского лечения до командировки или принятия нового назначения.

21. В правило 430.6 Правил о персонале внесена поправка, указывающая, что для возмещения расходов на медицинское обследование, требуемое Организацией, имеются финансовые пределы.

Продвижение по службе

22. В правило 560.3 Правил о персонале внесена поправка для обеспечения наилучшего соответствия кандидата должности посредством объявления тех вакантных должностей, которые ранее были реклассифицированы, при том же кандидате.

Внесено также исправление для уточнения того, что категория специалистов включает как национальных, так и международных сотрудников категории специалистов.

Назначение на другую должность

23. В правило 565.3 Правил о персонале внесено редакторское изменение для обеспечения большей ясности.

Ежегодный отпуск

24. В правило 630.7 Правил о персонале внесена поправка, чтобы потребовать от сотрудника, который заболел во время ежегодного отпуска и просит преобразовать этот отпуск в отпуск по болезни, представления медицинского заключения, а не медицинского сертификата для рассмотрения и утверждения ВОЗ.

Отпуск без сохранения содержания

25. В правило 655.2.3 Правил о персонале внесена поправка для согласования текста с требованием правила 420.2 Правил о персонале о том, что сотрудник, работающий по срочному контракту, имеет право на постоянный контракт только в том случае, если он проработал без перерыва в течение пяти лет на действующей службе по срочному контракту. Эта поправка уточняет, что в период, когда сотрудник находится в отпуске без сохранения содержания в течение более 30 календарных дней, этот период не засчитывается в действующую службу для цели предоставления постоянного контракта.

Отпуск по болезни

26. В правило 740.1 Правил о персонале внесена поправка для приведения в соответствие практики Организации с практикой других организаций общей системы Организации Объединенных Наций, которая подчеркивает, что Организация является органом, утверждающим отсутствие по болезни.

27. В правило 740.2 Правил о персонале внесена поправка для уточнения того, что медицинские заключения требуются для периодов нетрудоспособности, превышающих один месяц. Это обеспечит проведение медицинского контроля и оформления соответствующей документации на регулярной основе.

28. В правило 740.3 Правил о персонале внесены поправки, подчеркивающие, что медицинские заключения требуются для непрерывных периодов нетрудоспособности и что штатный врач может потребовать от сотрудника пройти обследование у указанного им врача. Эти поправки сделаны в интересах благополучия сотрудников для содействия выявлению его медицинских потребностей и, в случае необходимости, для содействия его возвращению на работу.

29. Нынешний текст правила 740.5 Правил о персонале перемещен и получил новый номер 740.6.

30. Новое правило 740.5 Правил о персонале внесено для того, чтобы обеспечить такое положение, при котором сотрудники, длительное время отсутствующие по нетрудоспособности, для совершения поездки из места службы получали разрешение штатного врача. Такое уведомление будет способствовать медицинскому контролю сотрудников, длительное время находящихся в отпуске по болезни, и согласует Правила Организации с правилами других организаций общей системы Организации Объединенных Наций.

31. Нынешний текст правила 740.6 Правил о персонале перемещен и получил новый номер 740.7.

Отпуск по болезни, покрываемый страхованием

32. В правило 750.2 Правил о персонале внесена поправка для приведения текста в соответствие с требованием правила 420.2 Правил о персонале о том, что сотрудник, работающий по срочному контракту, имеет право на постоянный контракт только в том случае, если он проработал без перерыва в течение пяти лет на действующей службе по срочному контракту. Эта поправка уточняет, что в период, когда сотрудник находится в неоплачиваемом отпуске в течение более 30 календарных дней, этот период не засчитывается в действующую службу для цели предоставления постоянного контракта.

33. Новое правило 750.3 Правил о персонале внесено для того, чтобы обеспечить последовательность с правилом 740.5 и обеспечить такое положение, при котором сотрудники, находящиеся в отпуске по болезни, покрываемом страхованием, до совершения поездки из места службы получали разрешение штатного врача. Эти требования необходимы для того, чтобы содействовать медицинскому контролю сотрудников, длительное время отсутствующих в отпуске по болезни, и согласовать Правила Организации с правилами других организаций общей системы Организации Объединенных Наций.

Упразднение должности

34. В правила 1050.2, 1050.3 и 1050.4 Правил о персонале внесены поправки и изменен их порядок для уточнения текста. Принцип и процедура были объединены ранее. "Первостепенное рассмотрение", упомянутое в предыдущей версии правила 1050.2.2 Правил о персонале, выделено в отдельное правило (Правило 1050.3), чтобы подчеркнуть его исключительно важное значение.

35. Правило 1050.5 исключено, так как оно является устаревшим. Право сотрудника участвовать в процедуре назначения на другую должность, упомянутое в правиле 1050.2, более не связано с видом должности, на которую назначен сотрудник, но, скорее, с видом назначения и продолжительностью службы.

36. Правило 1050.8 (бывшее правило 1050.9) Правил о персонале пересмотрено с учетом опыта, чтобы подчеркнуть последствия отказа от назначения на другую должность.

ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА

37. В свете указанных изменений Исполнительный комитет может пожелать рассмотреть следующие проекты резолюций¹.

Резолюция 1

Исполнительный комитет,

УТВЕРЖДАЕТ в соответствии с Положением о персонале 12.2 поправки к Правилам о персонале, внесенные Генеральным директором со вступлением в силу с 1 января 2011 г. и касающиеся классификации должностей, медицинских сертификатов и прививок, продвижения по службе, назначения на другую должность, ежегодного отпуска, отпуска без сохранения содержания, отпуска по болезни, отпуска по болезни, покрываемого страхованием, и упразднения должности, а также со вступлением в силу с 1 января 2011 г. и касающиеся вознаграждения сотрудников категории специалистов и более высоких категорий, и со вступлением в силу в текущем учебном году с 1 января 2011 г., касающиеся субсидии на образование.

Резолюция 2

Исполнительный комитет,

рассмотрев доклад о поправках к Положениям о персонале и Правилам о персонале²,

РЕКОМЕНДУЕТ Шестьдесят четвертой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения принять следующую резолюцию:

Шестьдесят четвертая сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения,

принимая к сведению рекомендации Исполнительного комитета в отношении вознаграждения сотрудников на неклассифицируемых должностях и Генерального директора,

1. УСТАНОВЛИВАЕТ оклады брутто помощников Генерального директора и региональных директоров в сумме 185 809 долл. США в год без учета налогообложения, что составляет измененный чистый оклад в сумме 133 776 долл. США (при наличии иждивенцев) или 121 140 долл. США (без иждивенцев);

¹ Финансовые и административные последствия для Секретариата этих резолюций содержатся в документе EB128/36 Add.1.

² Документ EB128/36.

2. УСТАНОВЛИВАЕТ оклад брутто заместителя Генерального директора в сумме 204 391 долл. США в год без учета налогообложения, что составляет измененный чистый оклад 145 854 долл. США (при наличии иждивенцев) или 131 261 долл. США (без иждивенцев);
3. УСТАНОВЛИВАЕТ оклад брутто Генерального директора в сумме 251 188 долл. США в год без учета налогообложения, что составляет измененный чистый оклад 176 272 долл. США (при наличии иждивенцев) или 156 760 долл. США (без иждивенцев);
4. ПОСТАНОВЛЯЕТ ввести в действие эти коррективы к вознаграждению с 1 января 2011 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Former text	New text
<p>210. POST CLASSIFICATION PLANS</p> <p>The Director-General shall establish plans for the classification of all posts in the Organization according to the type and level of the duties and responsibilities of the posts and the qualifications required of the staff who occupy them. These plans shall include standards by which individual posts are to be classified.</p>	<p>210. POST CLASSIFICATION PLANS</p> <p>The Director-General shall establish and approve human resources plans in the Global Management System which will include for the classification of all posts in the Organization according to the type and level of the duties and responsibilities of the posts. and the qualifications required of the staff who occupy them. These plans shall include standards by which individual posts are to be classified.</p>
<p>220. CLASSIFICATION OF INDIVIDUAL POSTS</p> <p>Posts in the general service, professional and director categories shall be classified in accordance with plans established under Rule 210 above. Classification shall include assignment of classification title and pay grade.</p>	<p>220. CLASSIFICATION OF INDIVIDUAL POSTS</p> <p>All P posts, other than those at the Ungraded levels, in the general service, professional and director categories shall be classified in categories and level according to standards promulgated by the Director-General and related to the nature of the duties and the level of responsibilities required. accordance with plans established under Rule 210 above. Classification shall include assignment of classification title and pay grade.</p>
<p>230. CLASSIFICATION REVIEW</p> <p>In accordance with procedures established by the Director-General, a staff member may request a re-examination of the classification of the post which he occupies and any staff member may request a re-examination of the classification of any post under his supervision.</p>	<p>230. CLASSIFICATION REVIEW</p> <p>In accordance with procedures established by the Director-General, a staff member may request a re-examination of the classification of the any post which he occupies and any staff member may request a re-examination of the classification of any post under his supervision and with reference to the approved human resources plan. A staff member may request a re-examination of the classification of the post which he occupies.</p>

Former text	New text
<p>430. MEDICAL CERTIFICATION AND INOCULATIONS</p> <p>430.1 Upon selection an appointee shall undergo a prescribed medical examination by a physician designated by the Organization, whose report shall be forwarded to the Organization's Staff Physician.</p> <p>430.2 Before an offer of appointment can be made, a satisfactory report must be issued by the Staff Physician; this report is based on the examination required in Rule 430.1. Should the result of the examination show that the standards required by the Organization are not met, a decision shall be made whether or not to make an offer of appointment and, if an offer is to be made, upon what terms.</p> <p>430.3 Upon appointment and before any subsequent travel for the Organization, a staff member shall have such inoculations as the Staff Physician shall prescribe</p> <p>430.6 Any medical examination and any inoculation required by the Organization shall be at its expense.</p>	<p>430. MEDICAL CERTIFICATION AND INOCULATIONS</p> <p>430.1 Upon selection an appointee shall undergo a prescribed medical examination by a physician designated by the Organization, whose medical report shall be forwarded to the Organization's Staff Physician.</p> <p>430.2 Before an offer of appointment can be made, a satisfactory report medical clearance must be issued by the Staff Physician; this report medical clearance is based on the examination required in Rule 430.1. Should the result of the examination show that the standards required by the Organization are not met, a decision shall be made whether or not to make an offer of appointment and, if an offer is to be made, upon what terms.</p> <p>430.3 Upon appointment and before any subsequent travel for the Organization, a staff member shall have such inoculations and preventive treatment as the Staff Physician shall prescribe.</p> <p>430.6 Any medical examination and any inoculation required by the Organization shall be at its expense, subject to limits established by the Director-General.</p>
<p>560. PROMOTION</p> <p>...</p> <p>560.3 If an occupied post is reclassified from the general service category to the professional category or by more than one grade within a category, the post shall be announced to the staff and selection for that post shall be on a competitive basis, subject to conditions to be determined by the Director-General. In such cases, the staff member with a continuing or fixed-term appointment occupying the advertised post may be granted extra pay as from the fourth consecutive month of the effective date of the reclassification calculated in accordance with the provisions of, and with due regard to, the period specified in Rule 320.4.</p> <p>...</p>	<p>560. PROMOTION</p> <p>...</p> <p>560.3 If an occupied post is reclassified from the general service category to the a professional category or by more than one grade within a category, or if the post has been reclassified previously while occupied by the same incumbent, the post shall be announced to the staff and selection for that post shall be on a competitive basis, subject to conditions to be determined by the Director-General. In such cases, the staff member with a continuing or fixed-term appointment occupying the advertised post may be granted extra pay as from the fourth consecutive month of the effective date of the reclassification calculated in accordance with the provisions of, and with due regard to, the period specified in Rule 320.4.</p> <p>[No further changes]</p>

Former text	New text
<p>565. REASSIGNMENT</p> <p>...</p> <p>565.3 So far as practicable, vacancies in posts in the professional category and above shall be filled by the reassignment of staff members with continuing or fixed-term appointments between the different activities and offices of the Organization in the interest of developing a versatile career staff. In accepting appointment, a staff member with a continuing or fixed-term appointment accepts the applicability of this policy to himself.</p>	<p>565. REASSIGNMENT</p> <p>...</p> <p>565.3 So far as practicable, and in the interest of developing a versatile career workforce, vacancies in posts in the professional category and above shall be filled by the reassignment of staff members with continuing or fixed-term appointments between the different activities and offices of the Organization. in the interest of developing a versatile career staff. In accepting appointment, a staff member with a continuing or fixed-term appointment accepts the applicability of this policy to himself.</p> <p>[No further changes]</p>
<p>630. ANNUAL LEAVE</p> <p>...</p> <p>630.7 A staff member who is ill during a period of annual leave shall, subject to the provisions of Rule 740, have that portion of his absence considered as sick leave upon presentation of a satisfactory medical certificate.</p>	<p>630. ANNUAL LEAVE</p> <p>...</p> <p>630.7 A staff member who is ill during a period of annual leave shall, subject to the provisions of Rule 740, have that portion of his absence considered as sick leave upon presentation of a satisfactory medical certificate report and approval by WHO.</p> <p>[No further changes]</p>
<p>655. LEAVE WITHOUT PAY</p> <p>...</p> <p>655.2 During any leave without pay under Rule 655.1 the following conditions shall apply:</p> <p>655.2.1 ...</p> <p>655.2.2 ...</p> <p>655.2.3 no service credit shall accrue for the purposes of annual leave, a within-grade increase, completion of probation, repatriation grant, termination indemnity, home leave, meritorious increases under Rule 555.2, and end-of-service grant. Periods of leave without pay of 30 calendar days or less shall not affect the ordinary rates of accrual;</p> <p>...</p>	<p>655. LEAVE WITHOUT PAY</p> <p>...</p> <p>655.2 During any leave without pay under Rule 655.1, the following conditions shall apply:</p> <p>655.2.1 [no change]</p> <p>655.2.2 [no change]</p> <p>655.2.3 no service credit shall accrue for the purposes of annual leave, a within-grade increase, completion of probation, a continuing appointment, repatriation grant, termination indemnity, home leave, meritorious increases under Rule 555.2, and end-of-service grant. Periods of leave without pay of 30 calendar days or less shall not affect the ordinary rates of accrual;</p> <p>[No further changes]</p>

Former text	New text
<p>740. SICK LEAVE</p> <p>740.1 Staff members, except those excluded by the Director-General under the provisions of Rule 1320 who are unable to perform their duties because of illness or injury, or whose attendance is prevented by public health requirements, may be granted sick leave with pay in the following amounts:</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 in which case the certification requirement in respect of three consecutive working days shall not apply.</p> <p>740.3 In any case of a staff member's claiming sick leave, he shall submit such periodic reports on his condition as the Staff Physician shall require and shall be examined by the Staff Physician if the latter so decides.</p> <p>740.4 ...</p>	<p>740. SICK LEAVE</p> <p>740.1 Staff members, except those excluded by the Director-General under the provisions of Rule 1320 who are unable to perform their duties because of illness or injury, or whose attendance is prevented by public health requirements, may be granted sick leave with pay with the approval by WHO in the following amounts:</p> <p>[no changes to Rules 740.1.1 to 740.1.4]</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 work incapacity. Where the work incapacity continues beyond one month, a medical report from the treating physician is required. 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 in which case the certification requirement in respect of three consecutive working days shall not apply.</p> <p>740.3 In any case of a staff member's claiming sick leave, he shall submit such periodic medical reports on his condition as the Staff Physician shall require and shall be examined by the Staff Physician, or by a physician designated by the Staff Physician, if the latter Staff Physician so decides.</p> <p>740.4 [No change]</p> <p>740.5 A staff member on sick leave may not leave the duty station without prior approval of the Staff Physician or a physician designated by the Staff Physician.</p>

Former text	New text
740.5 The termination of a staff member’s appointment shall, from the date it is effective, terminate any claim to sick leave under these rules.	740. 5 ⁶ The termination of a staff member’s appointment shall, from the date it is effective, terminate any claim to sick leave under these Rules .
740.6 Upon the recommendation of the Staff Physician, the Director-General may require a staff member to absent himself on sick leave.	740. 6 ⁷ Upon the recommendation of the Staff Physician, the Director-General may require a staff member to absent himself on sick leave.
750. SICK LEAVE UNDER INSURANCE COVER 750.2 During sick leave under insurance cover no service credit shall accrue for the purposes of annual leave, a within-grade increase, completion of probation, repatriation grant, termination indemnity, home leave and end-of-service grant. Periods of 30 calendar days or less shall not affect the ordinary rates of accrual.	750 SICK LEAVE UNDER INSURANCE COVER 750.2 During sick leave under insurance cover no service credit shall accrue for the purposes of annual leave, a within-grade increase, completion of probation, a continuing appointment , repatriation grant, termination indemnity, home leave and end-of-service grant. Periods of 30 calendar days or less shall not affect the ordinary rates of accrual. 750.3 A staff member on sick leave under insurance cover may not leave the duty station without prior approval of the Staff Physician or a physician designated by the Staff Physician.
1050. ABOLITION OF POST ... 1050.2 When a post held by a staff member with a continuing appointment, or by a staff member who has served on a fixed-term appointment for a continuous and uninterrupted period of five years or more, is abolished or comes to an end, reasonable efforts shall be made to reassign the staff member occupying that post, in accordance with procedures established by the Director-General, and based upon the following principles: 1050.2.1 the reassignment process shall be coordinated by a Reassignment Committee established by the Director-General; 1050.2.2 the paramount consideration shall be the necessity of securing the highest standards of efficiency, competence and integrity with due regard given to the performance, qualifications and experience of the staff member concerned; 1050.2.3 the Director-General may establish priorities for reassigning staff members;	1050. ABOLITION OF POST ... 1050.2 When a post held by a staff member with a continuing appointment, or by a staff member who has served on a fixed-term appointment for a continuous and uninterrupted period of five years or more, is abolished or comes to an end, reasonable efforts shall be made to reassign the staff member occupying that post, in accordance with procedures established by the Director-General, and based upon the following principles: 1050. 2-2 ³ ¶ The paramount consideration for reassignment shall be the necessity of securing the highest standards of efficiency, competence and integrity with due regard given to the performance, qualifications and experience of the staff member concerned; 1050. 2-3 ⁴ ¶ The Director-General may establish priorities for reassigning staff members; 1050. 2-1 ⁵ ¶ The reassignment process shall be coordinated by a

Former text	New text
<p>1050.2.4 the reassignment period shall normally end within six months from its commencement; this period may be exceptionally extended by the Director-General for up to an additional six months;</p> <p>1050.2.5 during the reassignment period, the staff member may be provided with training to enhance specific existing qualifications;</p> <p>1050.2.6 if the post is in the professional category or above, the reassignment process shall extend to all offices; if the post is subject to local recruitment, the reassignment process shall be limited to the locality in which the post is to be abolished;</p> <p>1050.2.7 staff members shall be given due preference for vacancies during the reassignment period, within the context of Rule 1050.2.2;</p> <p>1050.2.8 staff members may be reassigned to vacant posts at the same grade as the post to be abolished, or one grade lower;</p> <p>1050.2.9 the staff member's appointment shall be terminated if no reassignment decision is made during the reassignment period.</p>	<p>Reassignment Committee established by the Director-General as follows:</p> <p>1050.2.6 5.1 the process will extend to all offices if the abolished post is in the professional category or above, the reassignment process shall extend to all offices; if the abolished post is subject to local recruitment, the reassignment process shall be limited to the locality in which of the abolished the post is to be abolished;</p> <p>1050.2.7 5.2 staff members shall be given due preference for vacancies during the reassignment period, within the context of Staff Rule 1050.2.23;</p> <p>1050.2.8 5.3 staff members may be reassigned to vacant posts at the same grade as the post to be abolished, or one grade lower;</p> <p>1050.2.4 6 The reassignment period shall normally will end within six months from its commencement.; This period may only be exceptionally extended by the Director-General for up to an additional six months.;</p> <p>1050.2.5 7 During the reassignment period, the staff member may be provided with training to enhance specific existing qualifications.;</p> <p>1050.2.9 8 The staff member's appointment shall be terminated if no reassignment decision is made during the reassignment period or if the staff member refuses a reassignment pursuant to Staff Rule 1050.5.3.</p>
1050.3 ...	1050.39 [No further change]
1050.4 ...	1050.410 [No further change]
<p>1050.5 Posts of indefinite duration comprise those that continue in existence unless and until an express decision is taken to abolish them. Posts of limited duration automatically lapse at the end of the period for which they were established unless an express decision is taken to continue them. The Director-General shall determine the categories of posts falling within each of the above two definitions.</p>	<p>1050.5 Posts of indefinite duration comprise those that continue in existence unless and until an express decision is taken to abolish them. Posts of limited duration automatically lapse at the end of the period for which they were established unless an express decision is taken to continue them. The Director-General shall determine the categories of posts falling within each of the above two definitions.</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Appendix I

Salary scale for staff in the professional and higher categories: annual gross base salaries and net equivalents after application of staff assessment (in US dollars)¹
(effective 1 January 2011)

Level	Step														
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV
D-2 Gross	152 231	155 592	158 954	162 315	165 675	169 035									
Net D	111 950	114 135	116 320	118 505	120 689	122 873									
Net S	102 847	104 691	106 528	108 359	110 186	112 002									
		*	*	*	*	*									
D-1 Gross	139 074	141 896	144 710	147 532	150 371	153 320	156 272	159 222	162 171						
Net D	103 070	104 989	106 903	108 822	110 741	112 658	114 577	116 494	118 411						
Net S	95 270	96 936	98 600	100 258	101 915	103 567	105 212	106 857	108 497		*	*	*		
							*	*	*						
P-5 Gross	115 134	117 532	119 934	122 331	124 732	127 129	129 531	131 929	134 329	136 729	139 129	141 528	143 929		
Net D	86 791	88 422	90 055	91 685	93 318	94 948	96 581	98 212	99 844	101 476	103 108	104 739	106 372		
Net S	80 629	82 079	83 524	84 969	86 412	87 849	89 286	90 720	92 152	93 581	95 008	96 431	97 853		
												*	*	*	*
P-4 Gross	94 268	96 456	98 642	100 876	103 194	105 507	107 825	110 140	112 456	114 768	117 087	119 399	121 715	124 032	126 349
Net D	72 373	73 948	75 522	77 096	78 672	80 245	81 821	83 395	84 970	86 542	88 119	89 691	91 266	92 842	94 417
Net S	67 395	68 829	70 263	71 691	73 120	74 548	75 975	77 399	78 822	80 244	81 664	83 083	84 502	85 918	87 334
													*	*	*
P-3 Gross	77 101	79 125	81 150	83 172	85 199	87 222	89 244	91 272	93 296	95 319	97 346	99 367	101 476	103 618	105 759
Net D	60 013	61 470	62 928	64 384	65 843	67 300	68 756	70 216	71 673	73 130	74 589	76 044	77 504	78 960	80 416
Net S	56 018	57 358	58 701	60 040	61 382	62 721	64 060	65 403	66 741	68 082	69 418	70 755	72 089	73 426	74 762
												*			
P-2 Gross	62 856	64 668	66 476	68 289	70 100	71 908	73 721	75 528	77 340	79 153	80 961	82 774			
Net D	49 756	51 061	52 363	53 668	54 972	56 274	57 579	58 880	60 185	61 490	62 792	64 097			
Net S	46 669	47 853	49 032	50 214	51 394	52 576	53 778	54 975	56 178	57 377	58 574	59 776			
P-1 Gross	48 627	50 199	51 933	53 678	55 414	57 154	58 896	60 638	62 374	64 114					
Net D	39 388	40 643	41 892	43 148	44 398	45 651	46 905	48 159	49 409	50 662					
Net S	37 154	38 309	39 465	40 618	41 773	42 926	44 081	45 222	46 356	47 491					

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).

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

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 2011)

<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)
<u>Part A</u>						
Euro						
Austria	17 555	13 166	3 776	5 664	18 830	12 520
Belgium	15 458	11 593	3 518	5 277	16 771	10 767
France*	10 981	8 236	3 052	4 578	12 814	6 912
Germany	19 563	14 672	4 221	6 332	21 004	13 935
Ireland	17 045	12 784	3 112	4 668	17 452	12 896
Italy	20 830	15 623	3 147	4 721	20 344	16 635
Luxembourg	15 458	11 593	3 518	5 277	16 771	10 767
Monaco	10 981	8 236	3 052	4 578	12 814	6 269
Netherlands	17 512	13 134	3 875	5 813	18 947	12 345
Spain	16 653	12 490	3 162	4 743	17 233	12 437
Denmark (krone)	113 554	85 166	27 242	40 863	126 029	77 232
Japan yen (yen)	2 324 131	1 743 098	607 703	911 555	2 654 653	1 513 860
Sweden (krona)	157 950	118 462	26 034	39 051	157 513	123 237
Switzerland (Swiss franc)	31 911	23 933	5 540	8 310	32 243	22 524
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (pound sterling)	24 941	18 706	3 690	5 535	24 241	20 021
<u>Part B</u>						
United States dollar (outside the United States of America)	20 663	15 497	3 746	5 619	21 116	15 668
<u>Part C</u>						
United States dollar (in the United States) ¹	43 006	32 255	6 083	9 125	41 380	34 896

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

- | | |
|--------------------------------------|---|
| 1. American School of Paris | 5. European Management School of Lyon |
| 2. American University of Paris | 6. International School of Paris |
| 3. British School of Paris | 7. Marymount School of Paris |
| 4. Ecole Active Bilingue Victor Hugo | 8. Ecole Active Bilingue Jeanine Manuel |

= = =