



## Поправки к Положениям о персонале и Правилам о персонале<sup>1</sup>

### Доклад Секретариата

1. Поправки к Правилам о персонале, внесенные Генеральным директором, представляются Исполнительному комитету на утверждение в соответствии с Положением о персонале 12.2<sup>2</sup>.
2. Поправки, изложенные в разделе I настоящего документа, разработаны с учетом целей реформ управления ВОЗ в области кадровых ресурсов в соответствии с решениями Шестьдесят четвертой и Шестьдесят пятой сессий Всемирной ассамблеи здравоохранения и Сто двадцать девятой сессии Исполнительного комитета<sup>3</sup>.
3. Поправки, изложенные в разделе II настоящего документа, разработаны с учетом опыта и в интересах рационального управления кадровыми ресурсами.
4. Поправки, изложенные в разделе III настоящего документа, обусловлены решениями, которые, как ожидается, будут приняты Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на ее шестьдесят седьмой сессии на основе рекомендаций, сделанных Комиссией по международной гражданской службе в ее ежегодном докладе за 2012 год<sup>4</sup>. Если Генеральная Ассамблея не утвердит рекомендации Комиссии, то в этом случае к данному докладу будет издано соответствующее добавление.
5. Предлагаемые поправки влекут за собой незначительные расходы по линии регулярного бюджета на двухгодичный период 2012–2013 годов. Они будут покрыты

---

<sup>1</sup> Экземпляры Положений о персонале и Правил о персонале есть в зале заседаний Исполнительного комитета.

<sup>2</sup> *Основные документы*, 47-е изд., Женева, Всемирная организация здравоохранения, 2009 г.

<sup>3</sup> См. документ А65/5 и решение ЕВ129(8).

<sup>4</sup> *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят седьмая сессия, Дополнение No. 30 (A/67/30)* и поправка (A/67/30/Corr.1) (экземпляры этих документов имеются в зале заседаний Исполнительного комитета).

за счет соответствующих ассигнований, выделенных каждому региону и на глобальные и межрегиональные мероприятия, а также за счет внебюджетных источников средств<sup>1</sup>.

6. Правила о персонале с внесенными поправками содержатся в Приложении 1.

## **I. ПОПРАВКИ, КОТОРЫЕ БЫЛИ СОЧТЕНЫ НЕОБХОДИМЫМИ С УЧЕТОМ РЕФОРМ УПРАВЛЕНИЯ ВОЗ В ОБЛАСТИ КАДРОВЫХ РЕСУРСОВ**

### **История вопроса**

7. Организация нуждается в трудовых ресурсах, которые соответствуют ее программным потребностям на всех уровнях и которые могут быть надежно обеспечены финансовыми средствами. Вместе с тем, на данный момент между финансовыми средствами, которые получает ВОЗ, и ее способностью поддерживать высокоэффективные, гибкие и мобильные кадровые ресурсы существует определенный дисбаланс.

8. В настоящее время ВОЗ пересматривает свою систему контрактов, которая включает три вида служебных контрактов: непрерывные, срочные и временные. В контексте реформы ВОЗ и с учетом финансовых проблем, которые стоят перед Организацией, было обращено пристальное внимание на необходимость либо сохранения этих видов контрактов, либо их пересмотра в целях обеспечения более эффективной работы кадровых ресурсов Организации. Кроме того, Исполнительный комитет на своей Сто двадцать восьмой сессии предложил Генеральному директору принять меры по укреплению критериев и введению в действие новых условий предоставления непрерывных контрактов.

9. В результате Организация применяет более жесткие критерии и условия предоставления непрерывных контрактов нынешним сотрудникам, как это предлагается Исполнительным комитетом в резолюции EB128.R4. Она также проводит работу по реформированию системы контрактов ВОЗ за счет сворачивания системы непрерывных контрактов для будущих сотрудников. В этой связи Организация внесла изменения в систему срочных контрактов, которые позволяют держать на службе сотрудников, работающих на срочных контрактах, по истечении нынешнего пятилетнего периода в целях удовлетворения потребностей программ и при условии наличия финансовых средств; система временных контрактов остается неизменной.

10. Сворачивание системы непрерывных контрактов и отказ от максимального срока действия срочных контрактов предполагает необходимость внесения в Правила о персонале соответствующих изменений, касающихся завершения контрактов, упразднения должностей и порядка перевода на другую должность. Предлагаемые поправки, которые изложены ниже, уточняют и в некоторых случаях укрепляют эти правила.

---

<sup>1</sup> Поправки к Добавлению 1 к Правилам о персонале были разработаны с учетом этого момента и содержатся в Приложении 2.

**Политика назначения на должности**

11. В правило о персонале 420.2 было внесено изменение, предусматривающее сворачивание системы непрерывных контрактов и введение на время более строгих критериев и условий предоставления непрерывных контрактов. Такие условия включают разработку соответствующего описания должностей.

12. В правило о персонале 420.3 было внесено изменение с целью отменить требование о максимальной продолжительности срочного контракта.

**Завершение контрактов**

13. В правило о персонале 1040.1 было внесено изменение с целью уточнить и усилить формулировку, касающуюся завершения срочных и временных контрактов.

**Упразднение должности (включая порядок перевода на другую должность)**

14. В правило о персонале 1050.1 было внесено изменение с целью уточнить тот факт, что действие любого срочного контракта сотрудника может быть завершено независимо от выслуги лет, если занимаемая им должность упраздняется.

15. В правило о персонале 1050.2 было внесено изменение с целью уточнить категории сотрудников, которые имеют право на участие в процедуре перевода на другую должность, если их должности были упразднены или их срок действия истек.

16. В правило о персонале 1050.3 было внесено изменение с целью допустить сотрудников, которые проработали на срочном контракте не менее 10 лет и контракт которых, в соответствии с правилом о персонале 1040, подходит к концу, к участию в процедуре перевода на другую должность.

17. Правило о персонале 1050.4 было объединено с прежними правилами о персонале 1050.3 и 1050.4. Их редакция осталась прежней.

18. В правило о персонале 1050.5.2 было внесено изменение с целью отразить изменение в нумерации.

19. В правило о персонале 1050.6 было внесено изменение с целью исключить указание на возможность продления срока действия контракта по истечении шести месяцев по усмотрению Генерального директора.

20. В правило о персонале 1050.8 было внесено изменение с целью уточнить тот факт, что контракты сотрудников, работающих на непрерывных и срочных контрактах, завершаются или не продлеваются, если в ходе соответствующего процесса перевода они не были переведены на другую должность или если они отказались от должности, которая им была предложена в ходе этого процесса перевода.

21. В правило о персонале 1050.10 было внесено изменение с целью заполнить существующий пробел. В действующей схеме выплат (выходное пособие) не

указывается, что эта выплата предусмотрена для сотрудников, которые проработали на непрерывном контракте в течение пяти–шести лет службы, предоставляющей им такое право. Эта схема была изменена с целью указать срок пять месяцев.

22. В правило о персонале 1050.10.1 было внесено изменение с целью отменить 50-процентную надбавку к выходному пособию, если сотрудник отказывается от поста, предложенного ему в процессе перевода на другую должность, и контракт которого, как следствие, завершается.

## **II. ПОПРАВКИ, КОТОРЫЕ БЫЛИ СОЧТЕНЫ НЕОБХОДИМЫМИ С УЧЕТОМ ОПЫТА И В ИНТЕРЕСАХ РАЦИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ**

### **Фактическая дата**

23. В правило о персонале 040 внесено изменение с целью указать, что фактическая дата вступления в силу настоящих Правил о персонале, за исключением Добавлений 1 и 2, устанавливается на 1 февраля 2013 года. Фактическая дата введения в действие Добавления 1 (шкала заработной платы) и Добавления 2 (субсидия на образование) устанавливается на 1 января 2013 года.

### **Нормы поведения сотрудников**

24. В правиле о персонале 110.2 слово «раздел» было заменено словом «статья», так как Положения о персонале состоят не из разделов, а из статей.

### **Рабочие часы и явка на работу**

25. В правило о персонале 610 внесено изменение с целью уточнить тот факт, что выплата заработной платы сотруднику может быть задержана на время, в течение которого выясняется вопрос о том, обусловлена ли неразрешенная неявка данного сотрудника на работу причинами, которые ему не подвластны. Если неразрешенная неявка на работу обусловлена причинами, которые не подвластны данному сотруднику, задержанная заработная плата подлежит выплате.

### **Новое правило о персонале**

26. В целях уточнения того факта, что Правила о персонале, касающиеся апелляций, применяются также к бывшим сотрудникам, за исключением правил 1230.4 и 1230.5, было введено новое правило о персонале 1205.

**III. ПОПРАВКИ, КОТОРЫЕ БЫЛИ СОЧТЕНЫ НЕОБХОДИМЫМИ С УЧЕТОМ РЕШЕНИЙ, КОТОРЫЕ, КАК ОЖИДАЕТСЯ, ДОЛЖНЫ БЫТЬ ПРИНЯТЫ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАБЛЕЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ НА ЕЕ ШЕСТЬДЕСЯТ СЕДЬМОЙ СЕССИИ НА ОСНОВЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ**

**Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше**

27. Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций увеличить начиная с 1 января 2013 г. на 0,12% нынешние ставки шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше путем применения обычного метода консолидации, который заключается в увеличении базового оклада и соразмерном уменьшении множителя корректива по месту службы (то есть на основе «ни потерь, ни выгод»).

28. Поправки к Дополнению 1 к Правилам о персонале были изложены соответствующим образом и содержатся в Приложении 2.

**Оклады сотрудников на неклассифицируемых должностях и Генерального директора**

29. С учетом решения Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций в отношении рекомендации, содержащейся в пункте 27 выше, Генеральный директор предлагает Исполнительному комитету в соответствии с положением о персонале 3.1 рекомендовать Шестьдесят шестой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения изменить сумму вознаграждения помощников Генерального директора и региональных директоров. Таким образом, с 1 января 2013 г. валовый оклад помощников Генерального директора и региональных директоров будет составлять 172 301 долл. США в год, а чистый оклад – 134 111 долл. США (при наличии иждивенцев) или 121 443 долл. США (без иждивенцев).

30. На основе корректировок к окладам, изложенных выше, измененный валовый оклад заместителя Генерального директора, который представляется на утверждение Всемирной ассамблеи здравоохранения, будет составлять с 1 января 2013 г. 189 599 долл. США в год, а чистый оклад – 146 219 долл. США (при наличии иждивенцев) или 131 590 долл. США (без иждивенцев).

31. Указанные выше корректировки окладов повлекут за собой аналогичные изменения в окладе Генерального директора. Таким образом, валовый оклад, подлежащий утверждению Всемирной ассамблеей здравоохранения, с 1 января 2013 г. будет составлять 233 161 долл. США в год, а чистый оклад – 176 713 долл. США (при наличии иждивенцев) или 157 152 долл. США (без иждивенцев).

**Пересмотр размера субсидии на образование**

32. В целях пересмотра размера субсидии на образование Комиссии были представлены предложения, подготовленные секретариатом Координационного совета

руководителей системы Организации Объединенных Наций по итогам анализа данных о расходах по 18 296 требованиям, предъявленным за 2010–2011 учебный год в 15 отдельных странах/валютных зонах, в которых выплачивалась субсидия на образование. Данный анализ был проведен в соответствии с действующей методологией, введенной в 1992 году.

33. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее:

(a) в Австрии, Бельгии, Германии, Дании, Испании, Италии, Нидерландах, Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии, Соединенных Штатах Америки, Франции и Швейцарии и в зоне долл. США за пределами Соединенных Штатов Америки максимальные допустимые расходы и максимальную субсидию на образование скорректировать, как указано в таблице 1 приложения III к ее докладу за 2012 г.;

(b) в Ирландии, Швеции и Японии максимальные допустимые расходы и максимальная субсидия остаются на прежних уровнях, как указано в таблице 1 приложения III к ее докладу за 2012 г.;

(c) в Австрии, Бельгии, Германии Дании, Ирландии, Испании, Италии, Нидерландах, Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии, Соединенных Штатах Америки, Франции, Швеции, Швейцарии и Японии и в зоне долл. США за пределами Соединенных Штатов Америки единые ставки за пансион в пределах максимально допустимых расходов на образование и дополнительную сумму возмещения расходов на пансион, превышающих максимальный размер субсидий, выплачиваемых штатным сотрудникам в установленных местах службы, пересмотреть, как указано в таблице 2 приложения III к ее докладу за 2012 г.;

(d) в Швейцарии обычную единую ставку за пансион и дополнительную единую ставку в установленных местах службы сохранить на прежнем уровне, как указано в таблице 2 приложения III к ее докладу за 2012 г.;

(e) сохранить специальные меры в отношении Венгрии, Индонезии, Китая и Российской Федерации, а также в восьми конкретных школах во Франции (а именно, 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, Активная двуязычная школа Виктора Гюго и Активная двуязычная школа Жаннин Манюэль);

(f) отменить специальные меры в отношении Румынии;

(g) ввести специальные меры в Таиланде и в отношении Американской кооперативной школы в Тунисе (Тунис) и Американской международной школы в Йоханнесбурге (Южная Африка);

(h) применять все вышеупомянутые коррективы и меры с 1 января 2013 г. в течение текущего учебного года.

34. Поправки к Добавлению 2 к Правилам о персонале были разработаны соответствующим образом и содержатся в Приложении 3.

### **ДЕЙСТВИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО КОМИТЕТА**

35. С учетом этих изменений Исполнительный комитет может, при желании, рассмотреть следующие проекты резолюций.

#### **Резолюция 1**

Исполнительный комитет,

УТВЕРЖДАЕТ, в соответствии с положением о персонале 12.2, поправки к Правилам о персонале, внесенные Генеральным директором, с вступлением в силу 1 января 2013 г., в отношении вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, включая пересмотренные ставки налогообложения персонала вместе с валовыми окладами и начиная с 1 февраля 2013 г. – в отношении фактической даты вступления в силу поправок к Правилам о персонале; политики назначения; завершения контрактов; упразднения должностей, включая процесс перевода на другую работу; норм поведения сотрудников; рабочих часов и явки на работу; процесса апелляций; и выходного пособия.

#### **Резолюция 2**

Исполнительный комитет,

рассмотрев доклад о поправках к Положениям о персонале и Правилам о персонале<sup>1</sup>,

РЕКОМЕНДУЕТ Шестьдесят шестой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения принять следующую резолюцию:

Шестьдесят шестая сессия Всемирной ассамблеи здравоохранения,

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

1. УСТАНОВЛИВАЕТ валовый оклад помощников Генерального директора и региональных директоров в сумме 172 301 долл. США в год до вычета налога, и, как следствие, измененный чистый оклад в сумме

---

<sup>1</sup> Документ ЕВ132/40.

134 111 долл. США (при наличии иждивенцев) или 121 443 долл. США (без иждивенцев);

2. УСТАНОВЛИВАЕТ валовой оклад заместителя Генерального директора в сумме 189 599 долл. США в год до вычета налога и, как следствие, измененный чистый оклад в сумме 146 219 долл. США (при наличии иждивенцев) или 131 590 долл. США (без иждивенцев);

3. УСТАНОВЛИВАЕТ валовой оклад Генерального директора в сумме 233 161 долл. США в год до вычета налога на персонал и, как следствие, измененный чистый оклад в сумме 176 713 долл. США (при наличии иждивенцев) или 157 152 долл. США (без иждивенцев);

4. ПОСТАНОВЛЯЕТ ввести в действие эту корректировку вознаграждения с 1 января 2013 года.



## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

**AMENDMENTS TO THE STAFF RULES CONSIDERED NECESSARY IN THE  
LIGHT OF WHO'S MANAGEMENT REFORMS IN THE AREA OF HUMAN  
RESOURCES**

Former text	New text
<p>420. APPOINTMENT POLICIES</p> <p>420.2 A “continuing appointment” is an appointment without specified time-limit. A continuing appointment shall be granted after a minimum of five years’ uninterrupted, active service on fixed-term appointments and certified satisfactory performance.</p>	<p>420. APPOINTMENT POLICIES</p> <p>420.2 A “continuing appointment” is an appointment without specified time-limit. <del>A continuing appointment shall be granted after a minimum of five years’ uninterrupted, active service on fixed-term appointments and certified satisfactory performance.</del></p> <p><b><u>420.2.1 Staff members, excluding those referred to in Staff Rule 420.2.2, who hold a fixed-term appointment on 1 February 2013, are eligible to be granted or considered for a continuing appointment as follows:</u></b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b><u>420.2.1.1 If, during the appointment held on 1 February 2013, the staff member reaches a minimum of five years uninterrupted fixed-term, active service and has certified satisfactory performance, a continuing appointment shall be granted.</u></b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b><u>420.2.1.2 If, during the appointment held on 1 February 2013, the staff member does not reach five years of uninterrupted fixed-term, active service, the staff member shall be considered for a continuing appointment pursuant to conditions and criteria established by the Director-General.</u></b></p> <p><b><u>420.2.2 The categories of staff members who are not eligible for a continuing appointment include:</u></b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b><u>420.2.2.1 Staff members specified in Staff Regulation 4.5;</u></b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b><u>420.2.2.2 Staff members on secondment to the Organization;</u></b> <b><u>and</u></b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b><u>420.2.2.3. Staff members who do not hold a fixed-term appointment on 1 February 2013.</u></b></p>

Former text	New text
<p>420.3 A “fixed-term appointment” is a time-limited appointment of one year or more. A fixed-term appointment may be extended, provided that the total duration of service under consecutive fixed-term appointments does not exceed five years. Exceptionally, service on such appointments may be further extended, for up to one additional year, in accordance with conditions determined by the Director-General.</p>	<p>420.3 A “fixed-term appointment” is a time-limited appointment of one year or more. <b>Any extension is subject to</b> A fixed-term appointment may be extended, provided that the total duration of service under consecutive fixed-term appointments does not exceed five years. Exceptionally, service on such appointments may be further extended, for up to one additional year, in accordance with conditions determined by the Director-General.</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 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. COMPLETION OF APPOINTMENTS</p> <p>1040.1 <b><u>Fixed-term and temporary appointments carry no right to extension or conversion of the appointment.</u></b> In the absence of any offer and acceptance of extension, <b><u>such fixed-term and temporary</u></b> appointments shall <b><u>expire end automatically</u></b> on the completion of the agreed period of service.</p> <p><b><u>1040.1.1</u></b> <del>Where it has been decided not to offer an extension of appointment to a staff member holding a fixed-term appointment, the</del> <b><u>A fixed-term</u></b> staff member shall be notified thereof normally <b><u>of the end of the appointment</u></b> no less than three months before the expiry <b><u>its end date</u></b> of the appointment.</p> <p><b><u>1040.1.2</u></b> <del>Where it has been decided not to offer an extension of appointment to a staff member holding a temporary appointment, the</del> <b><u>A temporary</u></b> staff member shall be notified thereof <b><u>of the end of the appointment</u></b> normally no less than one month before <b><u>its the expiry end date</u></b> 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 <b><u>Staff</u></b> Rule 420.4.</p> <p><del>Eligible staff members who do not wish to be considered for reappointment shall also give that period of notice of their intention.</del></p>

Former text	New text
<p>1050. ABOLITION OF POST</p> <p>1050.1 The fixed-term appointment of a staff member with less than five years of service may be terminated prior to its expiration date if the post he occupies is abolished.</p>	<p>1050. ABOLITION OF POST</p> <p>1050.1 <b><u>Subject to Staff Rules 1050.2 and 1050.3,</u></b> <del>The</del> fixed-term appointment of a staff member with less than five years of service may be terminated prior to its <del>expiration</del> <b><u>end</u></b> date if the post <b><u>that</u></b> he occupies is abolished.</p>
<p>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.</p>	<p>1050.2 <del>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,</del> <b><u>In accordance with conditions and procedures established by the Director-General,</u></b> reasonable efforts shall be made to reassign the staff members occupying that <b><u>whose posts, have been abolished or have come to an end</u></b> in accordance with procedures established by the Director-General, <b><u>as follows:-</u></b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b><u>1050.2.1 Staff members with a continuing appointment.</u></b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b><u>1050.2.2 Staff members holding a fixed-term appointment on 1 February 2013 who have completed at least five years of continuous and uninterrupted fixed-term service with the Organization, provided that this period of continuous and uninterrupted fixed-term certified satisfactory service began before 1 February 2013.</u></b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b><u>1050.2.3 Staff members not holding a fixed-term appointment on 1 February 2013 who have completed at least ten years of continuous and uninterrupted certified satisfactory fixed-term service with the Organization.</u></b></p> <p style="padding-left: 40px;"><b><u>1050.2.4. Staff members on secondment to the Organization are not eligible to participate in the reassignment process.</u></b></p>

Former text	New text
<p>1050.3 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.</p>	<p><b><u>1050.3</u></b> <del>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.</del> <b><u>In accordance with conditions and procedures established by the Director-General, reasonable efforts shall be made to reassign staff members who have completed at least ten years of continuous and uninterrupted fixed-term certified satisfactory service with the Organization and whose appointments will come to an end pursuant to Staff Rule 1040.</u></b></p> <p><b><u>1050.3.1</u></b> <b><u>Staff members on secondment to the Organization are not eligible to participate in the reassignment process.</u></b></p>
<p>1050.4 The Director-General may establish priorities for reassigning staff members.</p>	<p>1050.4 <b><u>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.</u></b> The Director-General may establish priorities for reassigning staff members.</p>
<p>1050.5.2 staff members shall be given due preference for vacancies during the reassignment period, within the context of Staff Rule 1050.3;</p>	<p>1050.5.2 staff members shall be given due preference for vacancies during the reassignment period, within the context of Staff Rule 1050.<del>34</del>;</p>
<p>1050.6 The reassignment period 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>1050.6 The reassignment period will end within six months from its commencement. <del>This period may only be exceptionally extended by the Director-General for up to an additional six months.</del></p>
<p>1050.8 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>	<p>1050.8 The staff member's <b><u>continuing or fixed-term</u></b> appointment shall be terminated, <b><u>or not extended,</u></b> if <del>no reassignment decision is made</del> <b><u>the staff member is not reassigned</u></b> during the reassignment period or if the staff member refuses a reassignment pursuant to Staff Rule 1050.5.3.</p>

Former text			New text		
<p>1050.10 Staff members whose appointments are terminated under this Rule shall be paid an indemnity in accordance with the following schedule and with due regard to Rule 380.2:</p> <p>Indemnity (Terminal remuneration)</p>			<p>1050.10 Staff members whose appointments are terminated <b>or not extended</b> under this Rule shall be paid an indemnity in accordance with the following schedule and with due regard to Rule 380.2:</p> <p>Indemnity (Terminal remuneration)</p>		
<i>Years of service</i>	<i>Staff holding continuing appointments</i>	<i>Staff holding other types of appointments</i>	<i>Years of service</i>	<i>Staff holding continuing appointments</i>	<i>Staff holding other types of appointments</i>
Less than 1	)	One week per unexpired month of contract, subject to a minimum of 6 weeks and a maximum of 3 months	Less than 1	)	One week per unexpired month of contract, subject to a minimum of 6 weeks and a maximum of 3 months
1	)		1	)	
2	) Not		2	) Not	
3	) applicable		3	) applicable	
4	)		4	)	
5		4 months	5	<b>5 months</b>	4 months
6	6 months	5 months	6	6 months	5 months
7	7 months	6 months	7	7 months	6 months
8	8 months	7 months	8	8 months	7 months
9	9 months	9 months	9	9 months	9 months
10	9.5 months	9.5 months	10	9.5 months	9.5 months
11	10 months	10 months	11	10 months	10 months
12	10.5 months	10.5 months	12	10.5 months	10.5 months
13	11 months	11 months	13	11 months	11 months
14	11.5 months	11.5 months	14	11.5 months	11.5 months
15 or more	12 months	12 months	15 or more	12 months	12 months
<p>1050.10.1 In the case of termination of appointment under Rule 1050.2, the indemnity shall be increased by 50 percent.</p>			<p>1050.10.1 In the case of termination of appointment <b><u>following the reassignment process pursuant to Staff Rule 1050.2</u></b>, the indemnity shall be increased by 50 percent, <b><u>unless the staff member refuses a reassignment pursuant to Staff Rule 1050.5.3.</u></b></p>		

**AMENDMENTS TO THE STAFF RULES CONSIDERED NECESSARY IN THE  
LIGHT OF EXPERIENCE AND IN THE INTEREST OF GOOD HUMAN  
RESOURCES MANAGEMENT**

Former text	New text
<p>040. EFFECTIVE DATE</p> <p>These Staff Rules are effective as from 1 January 2012 and supersede all Rules in force before that date. All subsequent modifications shall become effective as from the date shown thereon.</p>	<p>040. EFFECTIVE DATE</p> <p><b><u>With the exception of Appendices 1 and 2, these Staff Rules are effective as from 1 January February 2012</u></b> and supersede all Rules in force before that date. All subsequent modifications shall become effective as from the date shown thereon. <b><u>Appendices 1 and 2 are effective as from 1 January 2013.</u></b></p>
<p>110. STANDARDS OF CONDUCT FOR STAFF MEMBERS</p> <p>110.2 The basic standards for staff members are set out in Section I of the Staff Regulations.</p>	<p>110. STANDARDS OF CONDUCT FOR STAFF MEMBERS</p> <p>110.2 The basic standards for staff members are set out in <del>Section</del> <b><u>Article</u></b> I of the Staff Regulations.</p>
<p>610. WORKING HOURS AND ATTENDANCE</p> <p>610.5 No salary shall be paid to staff members in respect of periods of unauthorized absence from work unless such absence was due to reasons beyond their control.</p>	<p>610. WORKING HOURS AND ATTENDANCE</p> <p>610.5 No salary shall be paid to staff members in respect of periods of unauthorized absence from work unless such absence was due to reasons beyond their control. <b><u>Payment of salary may be withheld pending a determination as to whether the absence was due to reasons beyond the staff member's control. If the absence is determined to be for reasons beyond the staff member's control, the salary withheld shall be paid.</u></b></p>
<p>New Staff Rule</p>	<p><b><u>1205. APPLICABILITY</u></b> <b><u>The Rules in this section apply to staff members and former staff members. In this section, the term "staff member" includes former staff members, except with respect to membership in Boards of Appeal and the election of such members under Staff Rules 1230.4 and 1230.5.</u></b></p>
<p>Appendix 1 Salary scale for the staff in the professional and higher categories effective 1 January 2012.</p>	<p>Appendix 1 Salary scale for the staff in the professional and higher categories effective 1 January 201<del>2</del><b><u>3</u></b>.</p>
<p>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)</p>	<p>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 201<del>1</del><b><u>3</u></b>)</p>

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**  
**Добавление 1**

**SALARY SCALE FOR THE PROFESSIONAL AND HIGHER CATEGORIES: ANNUAL GROSS BASE SALARIES AND NET EQUIVALENTS**  
**AFTER APPLICATION OF STAFF ASSESSMENT (IN US DOLLARS)**

(effective 1 January 2013)  
*Step*

<i>Level</i>	<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>	<i>VII</i>	<i>VIII</i>	<i>IX</i>	<i>X</i>	<i>XI</i>	<i>XII</i>	<i>XIII</i>	<i>XIV</i>	<i>XV</i>
D-2 Gross	141 412	144 411	147 412	150 430	153 559	156 687									
Net D	112 231	114 420	116 611	118 801	120 991	123 181									
Net S	103 105	104 953	106 794	108 630	110 461	112 282									
		*	*	*	*	*	*	*	*	*					
D-1 Gross	129 216	131 851	134 479	137 115	139 751	142 382	145 019	147 651	150 296						
Net D	103 328	105 251	107 170	109 094	111 018	112 939	114 864	116 785	118 707						
Net S	95 508	97 178	98 846	100 508	102 169	103 826	105 475	107 124	108 768		*	*	*		
P-5 Gross	106 860	109 100	111 342	113 581	115 823	118 062	120 305	122 545	124 786	127 027	129 268	131 508	133 751		
Net D	87 008	88 643	90 280	91 914	93 551	95 185	96 823	98 458	100 094	101 730	103 366	105 001	106 638		
Net S	80 831	82 285	83 733	85 181	86 628	88 069	89 509	90 947	92 383	93 815	95 246	96 672	98 099		
													*	*	*
P-4 Gross	88 043	90 042	92 039	94 037	96 037	98 032	100 034	102 196	104 359	106 519	108 685	110 844	113 007	115 171	117 333
Net D	72 554	74 133	75 711	77 289	78 869	80 445	82 025	83 603	85 182	86 759	88 340	89 916	91 495	93 075	94 653
Net S	67 564	69 001	70 438	71 870	73 303	74 735	76 165	77 593	79 019	80 445	81 868	83 291	84 714	86 133	87 552
														*	*
P-3 Gross	72 358	74 208	76 058	77 905	79 757	81 605	83 453	85 305	87 154	89 004	90 856	92 701	94 554	96 403	98 251
Net D	60 163	61 624	63 086	64 545	66 008	67 468	68 928	70 391	71 852	73 313	74 776	76 234	77 698	79 158	80 618
Net S	56 158	57 502	58 848	60 190	61 536	62 878	64 220	65 567	66 908	68 252	69 591	70 932	72 269	73 609	74 949
												*			
P-2 Gross	59 343	60 997	62 651	64 306	65 961	67 614	69 270	70 922	72 576	74 233	75 885	77 541			
Net D	49 881	51 188	52 494	53 802	55 109	56 415	57 723	59 028	60 335	61 644	62 949	64 257			
Net S	46 786	47 972	49 155	50 339	51 523	52 708	53 912	55 112	56 319	57 521	58 720	59 926			
P-1 Gross	46 454	47 935	49 407	50 957	52 543	54 133	55 724	57 316	58 901	60 492					
Net D	39 486	40 745	41 996	43 256	44 509	45 765	47 022	48 280	49 532	50 789					
Net S	37 247	38 405	39 563	40 720	41 877	43 034	44 191	45 334	46 472	47 610					

**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**  
**Добавление 2**

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

(effective school year in progress 1 January 2013)

<i>Country/ currency area</i>	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Maximum admissible educational expenses and maximum grant for disabled children	Maximum education grant	Flat rate when boarding not provided	Additional flat rate for boarding (for staff serving at designated duty stations)	Maximum grant for staff members serving at designated duty stations	Maximum admissible educational expenses for attendance (only when flat rate for boarding is paid)
<b>Part A</b>						
Austria (Euro)	18 240	13 680	3 882	5 824	19 504	13 064
Belgium (Euro)	16 014	12 011	3 647	5 470	17 481	11 152
Denmark (Krone)	122 525	91 894	28 089	42 134	134 028	85 073
France*(Euro)	11 497	8 623	3 127	4 691	13 314	7 328
Germany (Euro)	20 130	15 098	4 322	6 484	21 582	14 368
Ireland (Euro)	17 045	12 784	3 147	4 721	17 505	12 849
Italy (Euro)	21 601	16 201	3 223	4 836	21 037	17 304
Netherlands (Euro)	18 037	13 528	3 993	5 990	19 518	12 713
Spain (Euro)	17 153	12 864	3 198	4 797	17 661	12 888
Japan yen (yen)	2 324 131	1 743 098	609 526	914 290	2 657 388	1 511 429
Sweden (krona)	157 950	118 462	26 219	39 328	157 790	175 641
Switzerland (Swiss franc)	32 932	24 699	5 540	8 310	33 009	25 545
United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland (pound sterling)	25 864	19 398	3 821	5 731	25 129	20 769
<b>Part B</b>						
United States dollar (outside the United States of America)	21 428	16 071	3 823	5 735	21 806	16 331
<b>Part C</b>						
United States dollar (in the United States of America) <sup>1</sup>	45 586	34 190	6 265	9 399	43 589	37 233

\* 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. École Active Bilingue Victor Hugo | 8. École Active Bilingue Jeannine Manuel |

= = =

<sup>1</sup> The United States dollar in the United States of America applies, as a special measure, for China, Hungary, Indonesia, Romania and the Russian Federation. The effective date that the adjustments and measures are applicable is based on the school year in progress on 1 January 2013; special measures for Romania are discontinued. Special measures are introduced in Thailand and for the American Cooperative School in Tunis, Tunisia and the American International School of Johannesburg, South Africa.