

Генеральная ассамблея

Девяносто первая сессия
Кёнджу (Республика Корея), 9 октября 2011 г.
Пункт 3 предварительной повестки дня

CE/91/3
Мадрид, 26 августа 2011 г.
Язык оригинала: английский

Внесение поправок в Правила о персонале

Генеральный секретарь информировал Исполнительный совет на его 90-й сессии (документ CE/90/5a Add.3) о том, что Секретариат продолжает согласование практики ЮНВТО с практикой системы ООН, продолжая проводить в соответствии свои правила и практику с правилами и практикой системы ООН. В этих поправках учитываются основные связанные с персоналом аспекты Общей системы ООН и особенности специализированных учреждений, таких как ЮНВТО.

В соответствии с Правилom 1 Положений о персонале ЮНВТО Исполнительный совет по предложению Генерального секретаря *«разрабатывает такие Правила о персонале, которые он сочтет необходимыми для укрепления Положений о персонале и совместимые с содержащимися в них принципами»*. На этой сессии и на последующих этапах, в зависимости от обстоятельств, а также после консультаций с представителями персонала предлагаемые поправки будут представлены Исполнительному совету.

Для девяносто первой сессии Секретариат подготовил две поправки к Правилам о персонале ЮНВТО (прилагаются к настоящему документу).

Что касается Правила 15(2) (*Сотрудники, набираемые на местах*), цель этой поправки состоит в том, чтобы согласовать практику ЮНВТО с практикой ООН путем признания международного статуса своих сотрудников категории специалистов и более высоких категорий. Это имеет важное значение не только для способствования мобильности, но и обеспечения того, чтобы в вопросах, касающихся видов найма, к сотрудникам применялись одинаковые подходы в рамках всей системы. Предлагаемая поправка будет введена в действие с 1 января 2012 г. и будет применяться к назначениям, осуществляемым с указанной даты. Генеральный секретарь сохраняет за собой право пересматривать особые случаи сотрудников, уже работающих в Организации, на статус которых может повлиять эта поправка.

Что касается Правила 17(1) (*Специальный отпуск*), эта поправка касается продолжительности отпуска по уходу за детьми отцов, который уже был предусмотрен в предыдущих пересмотренных Правилах о персонале. Предлагаемый четырехнедельный период соответствует рекомендации КМГС, утвержденной Генеральной Ассамблеей ООН на ее 59-й сессии. Эта поправка будет введена в действие с 1 января 2012 г.

СУЩЕСТВУЮЩИЙ ТЕКСТ	ПРЕДЛАГАЕМЫЙ НОВЫЙ ТЕКСТ
<p align="center">ГЛАВА I НАЗНАЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ В ДОЛЖНОСТИ</p>	<p align="center">ГЛАВА I НАЗНАЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ В ДОЛЖНОСТИ</p>
<p align="center">Правило 15(2)</p> <p align="center">Сотрудники, нанимаемые на местах</p> <p>Сотрудник классифицируется в качестве нанятого на месте если на момент назначения он соответствует одному из следующих условий:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Он Является Испанским Гражданином, или ii) независимо от гражданства, он является постоянным жителем Испании, или iii) в момент назначения он принимает предложение о найме на месте 	<p align="center">Правило 15(2)</p> <p align="center"><u>Виды найма</u></p> <p>a) <u>Сотрудник категории специалистов считается нанятым на международной основе и, как таковой, имеет право на получение предусмотренных в Положениях и Правилах о персонале надбавок, пособий и льгот для сотрудников, нанятых не на месте или на международной основе, если только, на момент назначения, он не соответствует какому-либо из указанных ниже условий.:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> i) <u>является гражданином страны, в которой находится место службы, или</u> ii) <u>независимо от гражданства, его постоянным местом жительства является страна, в которой находится место службы</u> iii) <u>На момент назначения он принимает предложение о найме на месте.</u> <p>b) <u>Посты категории общего обслуживания ограничиваются наймом на месте.</u></p> <p>c) <u>Сотрудник, считающийся нанятым на месте, не имеет права на надбавки, пособия и льготы, предоставляемые сотрудникам, нанятым не на месте, предусмотренные в Положениях и Правилах о персонале.</u></p>
<p align="center">ГЛАВА IV ОЧЕРЕДНОЙ ОТПУСК И СПЕЦИАЛЬНЫЙ ОТПУСК</p>	<p align="center">ГЛАВА IV ОЧЕРЕДНОЙ ОТПУСК И СПЕЦИАЛЬНЫЙ ОТПУСК</p>
<p align="center">Правило 17(1)</p> <p align="center">Специальный отпуск</p> <p>...</p> <p>(g) Специальный отпуск длительностью пять рабочих дней предоставляется каждому сотруднику в случае бракосочетания, либо смерти отца, матери, супруга/супруги или ребенка, или, в случае сотрудников-мужчин, при рождении ребенка.</p>	<p align="center">Правило 17(1)</p> <p align="center">Специальный отпуск</p> <p>...</p> <p>g) Специальный отпуск длительностью пять рабочих дней предоставляется каждому сотруднику в случае бракосочетания, либо смерти отца, матери, супруга/супруги или ребенка, <u>[или, в случае сотрудников-мужчин, при рождении ребенка].</u></p> <p><u>h) Специальный отпуск длительностью до четырех недель предоставляется сотруднику для родительских целей.</u></p>