



---

WO/CC/76/1  
**ОРИГИНАЛ: АНГЛИЙСКИЙ**  
**ДАТА: 30 ИЮЛЯ 2019 Г.**

## **Координационный комитет ВОИС**

**Семьдесят шестая (50-я очередная) сессия  
Женева, 30 сентября – 9 октября 2019 г.**

**ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ И ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ**

*Документ подготовлен Генеральным директором*

## СОДЕРЖАНИЕ

### Разделы документа WO/CC/76/1

- I. Введение
- II. Поправки к положениям о персонале (для утверждения)
- III. Поправки к правилам о персонале (для уведомления)

### Приложения

- Приложение I Предлагаемые поправки к положениям о персонале
- Приложение II Поправки к правилам о персонале

## I. ВВЕДЕНИЕ

1. Поправки к положениям о персонале и к правилам о персонале представляются Координационному комитету ВОИС для утверждения и в порядке уведомления, соответственно.
2. Эти поправки представляются в рамках дальнейшего пересмотра положений и правил о персонале, позволяющего ВОИС поддерживать прочную нормативную основу, которая адаптируется к меняющимся потребностям и приоритетам Организации и поддерживает их, одновременно обеспечивая соответствие передовой практике в общей системе Организации Объединенных Наций.

## II. ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ О ПЕРСОНАЛЕ (ДЛЯ УТВЕРЖДЕНИЯ)

3. Предлагаемые поправки к положениям о персонале, которые должны вступить в силу 1 января 2020 г., содержатся в приложении I. Разъяснения в отношении основных поправок приводятся ниже.

### ***Положение 3.19 – Налогообложение персонала***

4. Ставки налогообложения персонала, применяемые в общей системе Организации Объединенных Наций, являются предметом регулярного периодического обзора; последние поправки к ним вступили в силу 1 января 2019 г. Предлагается исключить информацию о ставках из текста положения 3.19 и отразить их в (новом) правиле о персонале, текст которого можно было бы изменять в случае пересмотра ставок налогообложения персонала.

### ***Положение 9.9 – Субсидия на репатриацию***

5. Предлагаемая поправка уточняет, что для целей, связанных с субсидией на репатриацию, учитывается лишь срок непрерывной службы по срочным, непрерывным и постоянным контрактам.

### ***Положение 9.10 – Предельный возраст выхода на пенсию***

6. В соответствии с предлагаемой поправкой начиная с 1 января 2020 г. возраст обязательного прекращения службы для сотрудников, принятых на работу до 1 января 2014 г., повышается до 65 лет согласно решению, принятому Координационным комитетом ВОИС на его семьдесят четвертой (48-й очередной) сессии<sup>1</sup>.

### ***Положение 12.5 – Переходные меры***

7. В дополнение к редакционной правке в текст положения 12.5 предлагается внести два новых пункта, связанных с упомянутой выше предлагаемой поправкой к положению 9.10. Один из этих двух пунктов направлен на сохранение приобретенного права выхода на пенсию в 60 лет или 62 года для сотрудников, назначение на службу которых вступило в силу до 1 ноября 1990 г. или до 1 января 2014 г., соответственно. Во втором из них разъясняется, что в случае с сотрудниками, которые достигли возраста обязательного выхода на пенсию в 60 лет или 62 года до 1 января 2020 г. (включая достигших этого возраста сотрудников, которые в порядке исключения продолжили работать после 1

---

<sup>1</sup> См. документ WO/CC/74/8 от 14 декабря 2017 г., «Отчет, принятый Координационным комитетом ВОИС».

января 2020 года), возраст обязательного выхода на пенсию не будет повышен до 65 лет).

### ***Другие поправки***

8. В приложении I также приводится информация о других предлагаемых поправках, которые по своему характеру не являются такими же значимыми, что и вышеперечисленные поправки, и касаются следующих положений о персонале:

Положение 3.13 – Надбавка за работу в ночное время

Положение 4.18 – Непрерывные контракты

Положение 4.19 – Постоянные контракты

### **III. ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ (ДЛЯ УВЕДОМЛЕНИЯ)**

9. Информация о поправках к правилам о персонале, которые вступят в силу 1 января 2020 года, приводится в приложении II. Они относятся к следующим правилам:

Новое правило 3.19.1 – Ставки налогообложения персонала

Правило 11.3.1 – Инструменты неформального урегулирования конфликтов

10. *Координационному комитету ВОИС предлагается:*

*(i) утвердить поправки к положениям о персонале, изложенные в приложении I к документу WO/CC/76/1; и*

*(ii) принять к сведению поправки к правилам о персонале, изложенные в приложении II к документу WO/CC/76/1.*

[Приложения следуют]

**ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ О ПЕРСОНАЛЕ, КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ ВСТУПИТЬ В СИЛУ С 1 ЯНВАРЯ 2020 Г.**

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
<p><b>Положение 3.13</b></p> <p>Надбавка за работу в ночное время</p>	<p>[...]</p> <p>(f) В Женеве сотрудникам категории общего обслуживания, которые должны работать либо после 20:00 без перерыва на принятие пищи в вечернее время, либо сверхурочно после 23:00, либо сверхурочно не менее двух часов после окончания рабочей смены, заканчивающейся после 20:00, выплачивается дополнительная сумма, устанавливаемая Генеральным директором для покрытия расходов на освежающие напитки в период работы в ночное время.</p> <p>(g) Настоящее положение не распространяется на сотрудников, специально набранных для выполнения работы в ночное время.</p>	<p>[...]</p> <p><del>(f) В Женеве сотрудникам категории общего обслуживания, которые должны работать либо после 20:00 без перерыва на принятие пищи в вечернее время, либо сверхурочно после 23:00, либо сверхурочно не менее двух часов после окончания рабочей смены, заканчивающейся после 20:00, выплачивается дополнительная сумма, устанавливаемая Генеральным директором для покрытия расходов на освежающие напитки в период работы в ночное время.</del></p> <p><del>(g) —</del> Настоящее положение не распространяется на сотрудников, специально набранных для выполнения работы в ночное время.</p>	<p>Сотрудникам категории общего обслуживания в Женеве, которые отвечают критериям, предусмотренным в положении 3.13(f), выплачивается сумма в 4,50 швейцарских франков для покрытия расходов на освежающие напитки в ночное время. В целях повышения административной эффективности это положение предлагается исключить из текста (та ограниченная выгода, которую получают в связи с этим сотрудники, не оправдывает административных расходов, связанных с обработкой платежей для покрытия стоимости освежающих напитков в период работы в ночное время), обеспечив одинаковые условия для всех сотрудников категории общего обслуживания вне зависимости от места службы. Отмечается также, что в других организациях общей системы Организации Объединенных Наций (например, в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве и Всемирной организации здравоохранения) сотрудникам, работающим в Женеве, расходы на освежающие напитки в период работы в ночное время не покрываются.</p>
<p><b>Положение 3.19</b></p> <p>Налогообложение персонала</p>	<p>Все сотрудники подлежат внутреннему налогообложению («налогообложение персонала») по следующим ставкам:</p> <p>(a) для сотрудников категорий специалистов и выше:</p> <p>(1) ставки налогообложения персонала, применяемые к валовому окладу без учета корректива по месту службы:</p> <p>Суммы выплат за год, подлежащие налогообложению (процент)</p>	<p>Все сотрудники подлежат внутреннему налогообложению («налогообложение персонала»), <del>по следующим ставкам:</del></p> <p><del>(a) — для сотрудников категорий специалистов и выше:</del></p> <p><del>(1) — ставки налогообложения персонала, применяемые к валовому окладу без учета корректива по месту службы:</del></p> <p>Суммы выплат за год, подлежащие налогообложению (процент)</p>	<p>Первого января 2019 г. начала действовать общая шкала налогообложения персонала для целей зачитываемого для пенсии вознаграждения, которая распространяется на все категории сотрудников. Принятие новых ставок налогообложения требует внесения поправок в пункты (a)(2) и (b)(1) положения 3.19. Кроме того, каждые три года проводится обзор ставок налогообложения сотрудников категорий специалистов и выше, применяемых к валовому окладу (пункт (a)(1) положения 3.19). Таким образом, предлагается исключить информацию о ставках налогообложения персонала из текста положения 3.19 и отразить их</p>

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки																				
	<p>(в долл. США)</p> <table border="1"> <tr> <td>первые 50 000 долл. США</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>следующие 50 000 долл. США</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>следующие 50 000 долл. США</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>остальные подлежащие налогообложению суммы</td> <td>34</td> </tr> </table>	первые 50 000 долл. США	17	следующие 50 000 долл. США	24	следующие 50 000 долл. США	30	остальные подлежащие налогообложению суммы	34	<p>(в долл. США)</p> <table border="1"> <tr> <td><del>первые 50 000 долл. США</del></td> <td><del>17</del></td> </tr> <tr> <td><del>следующие 50 000 долл. США</del></td> <td><del>24</del></td> </tr> <tr> <td><del>следующие 50 000 долл. США</del></td> <td><del>30</del></td> </tr> <tr> <td><del>остальные подлежащие налогообложению суммы</del></td> <td><del>34</del></td> </tr> </table>	<del>первые 50 000 долл. США</del>	<del>17</del>	<del>следующие 50 000 долл. США</del>	<del>24</del>	<del>следующие 50 000 долл. США</del>	<del>30</del>	<del>остальные подлежащие налогообложению суммы</del>	<del>34</del>	<p>в (новом) правиле о персонале (см. приложение II), текст которого можно было бы изменять в случае пересмотра ставок налогообложения персонала в организациях общей системы Организации Объединенных Наций.</p>				
первые 50 000 долл. США	17																						
следующие 50 000 долл. США	24																						
следующие 50 000 долл. США	30																						
остальные подлежащие налогообложению суммы	34																						
<del>первые 50 000 долл. США</del>	<del>17</del>																						
<del>следующие 50 000 долл. США</del>	<del>24</del>																						
<del>следующие 50 000 долл. США</del>	<del>30</del>																						
<del>остальные подлежащие налогообложению суммы</del>	<del>34</del>																						
	<p>(2) ставки налогообложения персонала для целей зачитываемого для пенсии вознаграждения и пенсий:</p>	<p><del>(2) — ставки налогообложения персонала для целей зачитываемого для пенсии вознаграждения и пенсий:</del></p>																					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Суммы выплат, подлежащих налогообложению (в долл. США)</th> <th>(процент)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>До 20 000 долл. США в год</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>20 001 – 40 000 долл. США в год</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>40 001 – 60 000 долл. США в год</td> <td>25</td> </tr> <tr> <td>60 001 и более долл. США в год</td> <td>30</td> </tr> </tbody> </table>	Суммы выплат, подлежащих налогообложению (в долл. США)	(процент)	До 20 000 долл. США в год	11	20 001 – 40 000 долл. США в год	18	40 001 – 60 000 долл. США в год	25	60 001 и более долл. США в год	30	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Суммы выплат, подлежащих налогообложению (в долл. США)</th> <th>(per cent)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><del>До 20 000 долл. США в год</del></td> <td><del>11</del></td> </tr> <tr> <td><del>20 001 – 40 000 долл. США в год</del></td> <td><del>18</del></td> </tr> <tr> <td><del>40 001 – 60 000 долл. США в год</del></td> <td><del>25</del></td> </tr> <tr> <td><del>60 001 и более долл. США в год</del></td> <td><del>30</del></td> </tr> </tbody> </table>	Суммы выплат, подлежащих налогообложению (в долл. США)	(per cent)	<del>До 20 000 долл. США в год</del>	<del>11</del>	<del>20 001 – 40 000 долл. США в год</del>	<del>18</del>	<del>40 001 – 60 000 долл. США в год</del>	<del>25</del>	<del>60 001 и более долл. США в год</del>	<del>30</del>	
Суммы выплат, подлежащих налогообложению (в долл. США)	(процент)																						
До 20 000 долл. США в год	11																						
20 001 – 40 000 долл. США в год	18																						
40 001 – 60 000 долл. США в год	25																						
60 001 и более долл. США в год	30																						
Суммы выплат, подлежащих налогообложению (в долл. США)	(per cent)																						
<del>До 20 000 долл. США в год</del>	<del>11</del>																						
<del>20 001 – 40 000 долл. США в год</del>	<del>18</del>																						
<del>40 001 – 60 000 долл. США в год</del>	<del>25</del>																						
<del>60 001 и более долл. США в год</del>	<del>30</del>																						
	<p>(b) для сотрудников категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов:</p> <p>(1) ставки налогообложения сотрудников для целей зачитываемого для пенсии вознаграждения и валовых окладов:</p>	<p><del>(b) — для сотрудников категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов:</del></p> <p><del>(1) — ставки налогообложения сотрудников для целей зачитываемого для пенсии вознаграждения и валовых окладов:</del></p>																					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Суммы выплат, подлежащих налогообложению (в долл. США)</th> <th>(процент)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>До 20 000 долл. США в год</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>20 001 – 40 000 долл. США в год</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>40 001 – 60 000 долл. США в год</td> <td>26</td> </tr> </tbody> </table>	Суммы выплат, подлежащих налогообложению (в долл. США)	(процент)	До 20 000 долл. США в год	19	20 001 – 40 000 долл. США в год	23	40 001 – 60 000 долл. США в год	26	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Суммы выплат, подлежащих налогообложению (в долл. США)</th> <th>(процент)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><del>До 20 000 долл. США в год</del></td> <td><del>19</del></td> </tr> <tr> <td><del>20 001 – 40 000 долл. США в год</del></td> <td><del>23</del></td> </tr> <tr> <td><del>40 001 – 60 000 долл. США в год</del></td> <td><del>26</del></td> </tr> </tbody> </table>	Суммы выплат, подлежащих налогообложению (в долл. США)	(процент)	<del>До 20 000 долл. США в год</del>	<del>19</del>	<del>20 001 – 40 000 долл. США в год</del>	<del>23</del>	<del>40 001 – 60 000 долл. США в год</del>	<del>26</del>					
Суммы выплат, подлежащих налогообложению (в долл. США)	(процент)																						
До 20 000 долл. США в год	19																						
20 001 – 40 000 долл. США в год	23																						
40 001 – 60 000 долл. США в год	26																						
Суммы выплат, подлежащих налогообложению (в долл. США)	(процент)																						
<del>До 20 000 долл. США в год</del>	<del>19</del>																						
<del>20 001 – 40 000 долл. США в год</del>	<del>23</del>																						
<del>40 001 – 60 000 долл. США в год</del>	<del>26</del>																						

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
	<p>60 001 и более долл. США в год 31</p> <p>(с) суммы, к которым применяются данные процентные ставки, выражаются в швейцарских франках и эквивалентны вышеуказанным суммам в долларах США на момент вступления в силу шкалы окладов.</p>	<p><del>60 001 и более долл. США в год 31</del></p> <p><del>(с) — суммы, к которым применяются данные процентные ставки, выражаются в швейцарских франках и эквивалентны вышеуказанным суммам в долларах США на момент вступления в силу шкалы окладов.</del></p>	
<p><b>Положение 4.18</b></p> <p>Непрерывные контракты</p>	<p>(а) Непрерывные контракты являются контрактами, не имеющими срока действия. Непрерывные контракты могут заключаться с сотрудниками категорий директоров, специалистов, национальных сотрудников-специалистов или общего обслуживания, которые имеют непрерывный стаж службы не менее пяти лет, полностью подтвердили своей квалификацией, работой и поведением свою пригодность для международной гражданской службы и продемонстрировали свое соответствие требованиям, изложенным в положении 4.1.</p> <p>(b) Непрерывные контракты заключаются по усмотрению Генерального директора.</p>	<p>(а) Непрерывные контракты являются контрактами, не имеющими срока действия. Непрерывные контракты могут заключаться <b><u>на условиях, предусмотренных служебной инструкцией</u></b>, с сотрудниками категорий директоров, специалистов, национальных сотрудников-специалистов или общего обслуживания, которые имеют непрерывный стаж службы не менее пяти лет, полностью подтвердили своей квалификацией, работой и поведением свою пригодность для международной гражданской службы и продемонстрировали свое соответствие требованиям, изложенным в положении 4.1.</p> <p>(b) Непрерывные контракты заключаются по усмотрению Генерального директора.</p>	<p>Уточнить, что подробные условия заключения непрерывных контрактов определяются соответствующей служебной инструкцией.</p>
<p><b>Положение 4.19</b></p> <p>Постоянные контракты</p>	<p>(а) Постоянные контракты являются контрактами, не имеющими срока действия. Постоянные контракты могут заключаться с сотрудниками категорий директоров, специалистов или общего обслуживания, которые по состоянию на 31 декабря 2011 г. имели срочный контракт, имеют непрерывный стаж службы не менее семи лет, полностью подтвердили своей квалификацией, работой и поведением свою пригодность для международной гражданской службы и продемонстрировали свое соответствие требованиям, изложенным в положении 4.1.</p>	<p>(а) Постоянные контракты являются контрактами, не имеющими срока действия. Постоянные контракты могут заключаться <b><u>на условиях, предусмотренных служебной инструкцией</u></b>, с сотрудниками категорий директоров, специалистов или общего обслуживания, которые по состоянию на 31 декабря 2011 г. имели срочный контракт, имеют непрерывный стаж службы не менее семи лет, полностью подтвердили своей квалификацией, работой и поведением свою пригодность для международной гражданской службы и продемонстрировали свое соответствие требованиям, изложенным в положении 4.1.</p>	<p>Уточнить, что подробные условия заключения постоянных контрактов определяются соответствующей служебной инструкцией.</p>

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
	(b) Постоянные контракты заключаются по усмотрению Генерального директора.	(b) Постоянные контракты заключаются по усмотрению Генерального директора.	
<p><b>Положение 9.9</b></p> <p>Субсидия на репатриацию</p>	<p>[...]</p> <p>(b) Размер субсидии на репатриацию рассчитывается на основании числа лет непрерывной службы и проживания за пределами родины в соответствии со следующей схемой:</p> <p>Число лет непрерывной службы и проживания вне родины [...]</p>	<p>[...]</p> <p>(b) Размер субсидии на репатриацию рассчитывается на основании числа лет непрерывной службы и проживания за пределами родины в соответствии со следующей схемой:</p> <p>Число лет непрерывной службы (<b>по срочному/непрерывному/постоянному контракту</b>) и проживания вне родины [...]</p>	<p>Уточнить, что для целей расчета размеров субсидии на репатриацию принимается во внимание лишь время непрерывной службы по срочному, непрерывному или постоянному контракту.</p>
<p><b>Положение 9.10</b></p> <p>Предельный возраст выхода на пенсию</p>	<p>(a) Сотрудники, назначение на службу которых вступило в силу 1 января 2014 г. или позднее, остаются на службе до достижения возраста 65 лет.</p> <p>(b) Сотрудники, назначение на службу которых вступило в силу 1 ноября 1990 г. или позднее, но до 1 января 2014 г., остаются на службе до достижения возраста 62 лет.</p> <p>(c) Сотрудники, назначение на службу которых вступило в силу 1 ноября 1977 г. или позднее, но до 1 ноября 1990 г., остаются на службе до достижения возраста 60 лет.</p> <p>(d) В исключительных случаях Генеральный директор может утвердить повышение данных возрастных ограничений, если, по его мнению, это отвечает интересам Организации.</p> <p>(e) Выход на пенсию не считается увольнением по смыслу положений 9.2 и 9.4.</p>	<p>(a) Сотрудники, назначение на службу которых вступило в силу 1 января 2014 г. или позднее, остаются на службе до достижения возраста 65 лет.</p> <p><del>(b) — Сотрудники, назначение на службу которых вступило в силу 1 ноября 1990 г. или позднее, но до 1 января 2014 г., остаются на службе до достижения возраста 62 лет.</del></p> <p><del>(c) — Сотрудники, назначение на службу которых вступило в силу 1 ноября 1977 г. или позднее, но до 1 ноября 1990 г., остаются на службе до достижения возраста 60 лет.</del></p> <p><del>(d)</del> В исключительных случаях Генеральный директор может утвердить повышение <b>данного возрастного ограничения</b> данных возрастных ограничений, если, по его мнению, это отвечает интересам Организации.</p> <p><b>(b) (e)</b> Выход на пенсию не считается увольнением по смыслу положений 9.2 и 9.4.</p>	<p>С 1 января 2020 г. повысить возраст обязательного прекращения службы для сотрудников, принятых на работу до 1 января 2014 г., до 65 лет согласно решению, принятому Координационным комитетом ВОИС на его семьдесят четвертой (48-й очередной) сессии (см. WO/CC/74/8).</p> <p>См. также новые пункты (k) и (l) положения 12.5 («Переходные меры»).</p>
<p><b>Положение 12.5</b></p> <p>Переходные меры</p>	<p>(a) [Исключено]</p> <p>(b) [Исключено]</p>	<p><b><u>Урегулирование требований</u></b></p> <p>(a) [Исключено]</p>	<p>С учетом того, что положение 12.5 охватывает несколько различных тем, для удобства чтения предлагается снабдить его подзаголовками.</p>

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
	<p>(c) [Исключено]</p> <p>(d) Международное бюро может предложить выплату наличными для урегулирования любых требований [...].</p> <p>(e) В случае сотрудников, имевших постоянные контракты с Международным бюро, [...].</p> <p>(f) [Исключено]</p> <p>(g) [Исключено]</p> <p>(h) Несмотря на положение 3.14(a), [...].</p> <p>(i) Несмотря на положение 9.9(a), [...].</p> <p>(j) Несмотря на положение 9.9, [...].</p> <p>(k) Сотрудники категорий специалистов и выше, размер оклада которых выше [...].</p> <p>(l) Сотрудники, получавшие по состоянию на 31 декабря 2016 г. оклад по ставке для сотрудников, имеющих ребенка-иждивенца, [...].</p> <p>(m) Сотрудники, получавшие по состоянию на 31 декабря 2016 г. надбавку за мобильность, [...].</p> <p>(n) Сотрудники, переехавшие в другое место службы до 1 января 2017 г. и решившие не использовать возможность транспортировки [...].</p> <p>(o) Несмотря на положение 3.14(b), [...].</p>	<p><del>(b)</del> [Исключено]</p> <p><del>(e)</del> [Исключено]</p> <p><del>(d)</del> Международное бюро может предложить выплату наличными для урегулирования любых требований [...].</p> <p><b><u>Постоянные контракты</u></b></p> <p><b>(b)</b> <del>(e)</del> В случае сотрудников, имевших постоянные контракты с Международным бюро, [...].</p> <p><del>(f)</del> [Исключено]</p> <p><del>(g)</del> [Исключено]</p> <p><b><u>Субсидия на образование</u></b></p> <p><b>(c)</b> <del>(h)</del> Несмотря на положение 3.14(a), [...].</p> <p><b>(d)</b> <del>(e)</del> Несмотря на положение 3.14(b), [...].</p> <p><b><u>Субсидия на репатриацию</u></b></p> <p><b>(e)</b> <del>(j)</del> Несмотря на положение 9.9(a), [...].</p> <p><b>(f)</b> <del>(j)</del> Несмотря на положение 9.9, [...].</p> <p><b><u>Единая шкала налогообложения</u></b></p> <p><b>(g)</b> <del>(k)</del> Сотрудники категорий специалистов и выше, размер оклада которых выше [...].</p> <p><b><u>Дети-иждивенцы</u></b></p> <p><b>(h)</b> <del>(l)</del> Сотрудники, получавшие по состоянию на 31 декабря 2016 г. оклад по ставке для сотрудников, имеющих ребенка-иждивенца, [...].</p>	

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
		<p><b><u>Выплаты и льготы, связанные с переездом</u></b></p> <p><b>(i) <del>(м)</del></b> Сотрудники, получавшие по состоянию на 31 декабря 2016 г. надбавку за мобильность, [...].</p> <p><b>(i) <del>(н)</del></b> Сотрудники, переехавшие в другое место службы до 1 января 2017 г. и решившие не использовать возможность транспортировки [...].</p> <p><b><u>Предельный возраст выхода на пенсию</u></b></p> <p><b>(к) <u>Сотрудники, назначение на службу которых вступило в силу до 1 ноября 1990 г., имеют приобретенное право выйти на пенсию в возрасте 60 лет. Сотрудники, назначение на службу которых вступило в силу 1 ноября 1990 г. или позднее, но до 1 января 2014 г., имеют приобретенное право выйти на пенсию в возрасте 62 лет. Эти сотрудники по своему усмотрению могут оставаться на службе до достижения ими возраста 60 или 62 лет (в зависимости от ситуации) или же до любого последующего момента вплоть до достижения ими возраста 65 лет. Сотрудник, желающий воспользоваться своим приобретенным правом на прекращение службы в возрасте 60 или 62 лет (в зависимости от ситуации) или же в любой последующий момент до достижения им возраста 65 лет, направляет письменное уведомление об этом за три месяца, если с ним заключен постоянный или непрерывный контракт, или за 30 календарных дней, если с ним заключен срочный контракт. Вместе с тем по усмотрению Генерального директора срок предварительного уведомления может быть сокращен.</u></b></p> <p><b>(l) <u>Обязательный возраст прекращения службы сотрудниками, назначение на службу которых вступило в силу до 1 января 2014 г. и которые достигли возраста 60 или 62 лет (в</u></b></p>	<p>Новый пункт (к): закрепить приобретенное право сотрудников, поступивших на службу до 1 ноября 1990 г. или до 1 января 2014 г., выходить на пенсию в возрасте 60 или 62 лет, соответственно (см. предлагаемую поправку к положению 9.10).</p> <p>Новый пункт (l): уточнить, что в отношении сотрудников, достигших предельного возраста 60 или 62 лет до 1 января 2020 г. (включая сотрудников, которые после 1 января 2020 г. в порядке исключения продолжают оставаться на службе, несмотря на достижение ими предельного возраста), норма о повышении обязательного возраста выхода на пенсию до 65 лет не применяется.</p>

Положение	Существующий текст	Предлагаемый новый текст	Цель/описание поправки
		<u>зависимости от ситуации) до 1 января 2020 г., не повышается до 65 лет, включая те случаи, когда сотрудник после 1 января 2020 г. в порядке исключения продолжает оставаться на службе, несмотря на достижение им обязательного возраста прекращения службы в 60 лет или 62 года (в зависимости от ситуации).</u>	

[Приложение II следует]



ПРЕДЛАГАЕМЫЕ ПОПРАВКИ К ПРАВИЛАМ О ПЕРСОНАЛЕ, КОТОРЫЕ ДОЛЖНЫ ВСТУПИТЬ В СИЛУ С 1 ЯНВАРЯ 2020 Г.

Положение	Существующий текст	Новый текст	Цель/описание поправки																						
<p><b>Новое правило 3.19.1</b></p> <p>Staff Assessment Rates</p>		<p><b><u>(a) Для сотрудников категорий специалистов и выше ставки налогообложения персонала, применяемые к валовому окладу без учета корректива по месту службы, составляют:</u></b></p> <table border="1" data-bbox="913 448 1505 770"> <thead> <tr> <th>Суммы выплат за год, подлежащие налогообложению (в долл. США)</th> <th>(в процентах)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>первые 50 000 долл. США</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>следующие 50 000 долл. США</td> <td>24</td> </tr> <tr> <td>следующие 50 000 долл. США</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>остальные подлежащие налогообложению суммы</td> <td>34</td> </tr> </tbody> </table> <p><b><u>(b) Для сотрудников категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов ставки налогообложения персонала для целей валовых окладов составляют:</u></b></p> <table border="1" data-bbox="913 962 1505 1342"> <thead> <tr> <th>Суммы выплат за год, подлежащие налогообложению (в долл. США)</th> <th>(в процентах)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>до 20 000 долл. США в год</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>20 001 – 40 000 долл. США в год</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>40 001 – 60 000 долл. США в год</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>60 001 – 80 000 долл. США в год</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>от 80 001 долл. США в год</td> <td>29</td> </tr> </tbody> </table>	Суммы выплат за год, подлежащие налогообложению (в долл. США)	(в процентах)	первые 50 000 долл. США	17	следующие 50 000 долл. США	24	следующие 50 000 долл. США	30	остальные подлежащие налогообложению суммы	34	Суммы выплат за год, подлежащие налогообложению (в долл. США)	(в процентах)	до 20 000 долл. США в год	19	20 001 – 40 000 долл. США в год	23	40 001 – 60 000 долл. США в год	26	60 001 – 80 000 долл. США в год	28	от 80 001 долл. США в год	29	<p>Описание предлагаемой поправки к положению 3.19 см. в приложении I.</p> <p>Новое правило отражает новые ставки налогообложения, применяемые в общей системе Организации Объединенных Наций с 1 января 2019 г. в отношении i) всех категорий сотрудников для целей зачитываемого для пенсии вознаграждения, и ii) сотрудников категории общего обслуживания и категории национальных сотрудников-специалистов для целей валовых окладов.</p>
Суммы выплат за год, подлежащие налогообложению (в долл. США)	(в процентах)																								
первые 50 000 долл. США	17																								
следующие 50 000 долл. США	24																								
следующие 50 000 долл. США	30																								
остальные подлежащие налогообложению суммы	34																								
Суммы выплат за год, подлежащие налогообложению (в долл. США)	(в процентах)																								
до 20 000 долл. США в год	19																								
20 001 – 40 000 долл. США в год	23																								
40 001 – 60 000 долл. США в год	26																								
60 001 – 80 000 долл. США в год	28																								
от 80 001 долл. США в год	29																								

Положение	Существующий текст	Новый текст	Цель/описание поправки												
		<p><u>(с) Для всех сотрудников ставки налогообложения персонала для целей зачитываемого для пенсии вознаграждения составляют:</u></p> <table border="1" data-bbox="920 379 1503 743"> <thead> <tr> <th data-bbox="920 379 1317 491">Суммы выплат за год, подлежащие налогообложению (в долл. США)</th> <th data-bbox="1317 379 1503 491">(в процентах)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="920 491 1317 531">до 20 000 долл. США в год</td> <td data-bbox="1317 491 1503 531">19</td> </tr> <tr> <td data-bbox="920 531 1317 587">20 001 – 40 000 долл. США в год</td> <td data-bbox="1317 531 1503 587">23</td> </tr> <tr> <td data-bbox="920 587 1317 643">40 001 – 60 000 долл. США в год</td> <td data-bbox="1317 587 1503 643">26</td> </tr> <tr> <td data-bbox="920 643 1317 699">60 001 – 80 000 долл. США в год</td> <td data-bbox="1317 643 1503 699">28</td> </tr> <tr> <td data-bbox="920 699 1317 743">от 80 001 долл. США в год</td> <td data-bbox="1317 699 1503 743">29</td> </tr> </tbody> </table>	Суммы выплат за год, подлежащие налогообложению (в долл. США)	(в процентах)	до 20 000 долл. США в год	19	20 001 – 40 000 долл. США в год	23	40 001 – 60 000 долл. США в год	26	60 001 – 80 000 долл. США в год	28	от 80 001 долл. США в год	29	
Суммы выплат за год, подлежащие налогообложению (в долл. США)	(в процентах)														
до 20 000 долл. США в год	19														
20 001 – 40 000 долл. США в год	23														
40 001 – 60 000 долл. США в год	26														
60 001 – 80 000 долл. США в год	28														
от 80 001 долл. США в год	29														
<p><b>Правило о персонале 11.3.1</b></p> <p>Инструменты неформального урегулирования конфликтов</p>	<p>(а) Сотрудник, желающий урегулировать спор по любому из вопросов, перечисленных в положении 11.3, посредством неформального урегулирования конфликтов, может обратиться за помощью:</p> <p>(1) Бюро Омбудсмана;</p> <p>(2) ДУЛР или вышестоящего руководителя;</p> <p>(3) в рамках любого другого механизма неформального урегулирования конфликтов, учрежденного Генеральным директором.</p> <p>(b) Официальное делопроизводство в связи с любой из указанных выше неформальных процедур не ведется.</p> <p>(c) Генеральный директор может предписать путем служебной инструкции</p>	<p><del>(а) — Сотрудник, желающий урегулировать спор по любому из вопросов, перечисленных в положении 11.3, посредством неформального урегулирования конфликтов, может обратиться за помощью:</del></p> <p>(1) Бюро Омбудсмана;</p> <p>(2) ДУЛР или вышестоящего руководителя;</p> <p>(3) в рамках любого другого <b>имеющегося</b> механизма неформального урегулирования конфликтов, <del>учрежденного Генеральным директором.</del></p> <p><del>(b) — Официальное делопроизводство в связи с любой из указанных выше неформальных процедур не ведется.</del></p> <p><del>(c) — Генеральный директор может предписать путем служебной инструкции принятие мер, содействующих созданию уважительной и гармоничной обстановки на рабочем месте.</del></p>	<p>Пункт (а)(3): отразить тот факт, что усилия по неформальному урегулированию конфликтов могут предприниматься в рамках механизмов, которые не обязательно должны быть учреждены Генеральным директором.</p> <p>Пункт (b): пункт исключается с целью обеспечить, при необходимости, возможность для ведения официального делопроизводства, а также избежать противоречия с положением разработанной Координационным советом руководителей (КСР) типовой политики в отношении сексуальных домогательств, которое применительно к случаям поступления неформальных сообщений о сексуальных домогательствах и просьб о вмешательстве руководителей предусматривает следующее: «Такое вмешательство может позволить оперативно отреагировать на возникшую ситуацию на уровне руководства. В соответствии с политикой организации и ее конкретными положениями осуществляется протоколирование возникшей ситуации и любых мер, принятых</p>												

Положение	Существующий текст	Новый текст	Цель/описание поправки
	принятие мер, содействующих созданию уважительной и гармоничной обстановки на рабочем месте.		руководством». (Раздел IV, пункт 3). Несмотря на исключение этого пункта, Бюро Омбудсмена будет и впредь выполнять функции по оказанию конфиденциальных услуг неформального урегулирования конфликтов в соответствии со своим мандатом.  Пункт (с): исключается как ненужный.

[Конец приложения II и документа]