

ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЯ

Пункт 3(d)ii предварительной повестки дня

Доклад Генерального секретаря

Другие административные и уставные вопросы

Людские ресурсы

CE/109/3(d)ii

Мадрид, 1 октября 2018

оригинал: английский

Рабочее резюме

Формирование новой структуры Секретариата осуществляется в соответствии с концепцией, изложенной Генеральным секретарем в его докладе о концепции управления и приоритетах (документ CE/108/5(b) rev.1), в рамках утвержденных ресурсов и с учетом утвержденного количества штатных должностей.

По состоянию на 1 августа 2018 года число должностей высшего руководящего уровня в Организации было значительно сокращено, уменьшившись почти наполовину, что позволило придать структуре большую линейность и эффективность и одновременно приступить к решению проблем, на которые ранее указала Объединенная инспекционная группа (ОИГ).

С одобрения 108-й сессии Исполнительного совета Генеральный секретарь назначил на должность Заместителя Генерального секретаря г-на Хайме Кабаля (Jaime Cabal) (Колумбия). Кроме того, он назначил на должность Исполнительного директора г-на Мануэля Батлера (Manuel Butler) (Испания).

После публикации объявлений о вакансиях были набраны сотрудники на 8 штатных должностей. По состоянию на 1 августа 2018 года общее количество штатных сотрудников составляет 82 человека, тогда как число внештатных сотрудников (работающих по контрактам о предоставлении услуг) в Организации составляет 64 человека.

Был проведен обзор внутренней политики в отношении классификации и повышений в должности, направленный на обеспечение устойчивой модели в соответствии с политикой системы Организации Объединенных Наций. По результатам этого обзора осуществление Плана профессионального роста будет прекращено.

С тем чтобы и далее способствовать соответствию Организации политике и практике Организации Объединенных Наций, особенно в области защиты прав сотрудников на неприкосновенность частной жизни и выход на пенсию, Генеральный секретарь предлагает поправки к Уставу персонала и Положениям о персонале.

Поправки к Уставу персонала предлагаются для одобрения Исполнительным советом в целях их представления на утверждение Генеральной ассамблеи.

Предлагаемые поправки к Положениям о персонале представлены для их утверждения Советом.

Действия Исполнительного совета

ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ¹

Исполнительный совет,

рассмотрев доклад Генерального секретаря о положении дел с людскими ресурсами в Организации,

1. *принимает к сведению* представленную информацию о людских ресурсах Организации;
2. *выражает свое удовлетворение* работой, проводимой в настоящее время лицами, находящимися на службе Организации, и тем вкладом, который они вносят в выполнение ее программы работы, особенно учитывая растущий спрос на услуги Организации, располагающей ограниченными ресурсами;
3. *призывает* государства-члены направлять в Секретариат конкретные предложения, касающиеся финансирования младших сотрудников категории специалистов в ЮНВТО;
4. *призывает* государства-члены направлять в Секретариат прикомандированных на временной основе сотрудников, особенно с учетом растущего спроса на услуги Организации, располагающей ограниченными ресурсами;
5. *одобряет* поправки к статьям 15(g) и 28 Устава персонала для их представления на утверждение Генеральной ассамблее;
6. *утверждает* поправки к положению 14(3)(b) Положений о персонале и одобряет поправку к статье 28 Устава персонала, которая будет представлена на утверждение Генеральной ассамблее;
7. *утверждает* поправки к положениям 24(3)(a), 24(3)(b) и 24(18) Положений о персонале и одобряет поправку к статье 15(g) Устава персонала, которая будет представлена на утверждение Генеральной ассамблее;
8. *утверждает поправку* к положению 31(2)(a)(i) Положений о персонале; и
9. *утверждает* поправки к пунктам 21(b) и (c) Приложения 2 к Уставу персонала и Положениям о персонале о Правилах Объединенного апелляционного комитета.

¹ Это проект решения. Для ознакомления с окончательным решением, принятым Советом, см. документ «Решения», который будет опубликован в конце данной сессии.

I. Бюджетные полномочия и организационная структура

1. Продолжается процесс внесения изменений в структуру управления, заявленных Генеральным секретарем в его докладе о концепции управления и приоритетах (документ CE/108/5(b) rev.1), в рамках утвержденных ресурсов и с учетом имеющихся штатных должностей, количество которых по-прежнему составляет 106. Схема организационной структуры ЮНВТО прилагается к настоящему документу в качестве Приложения I.

Информация по укомплектованию персоналом на настоящий момент в разбивке

2. Информация о количестве сотрудников и их распределении по категориям, гендерной принадлежности, гражданству и возрасту по состоянию на 1 августа 2018 года приводится в таблицах 1, 2, 3 и 4 ниже. Как и в предыдущих докладах, представленных Исполнительному совету, была произведена соответствующая разбивка по категориям персонала в рамках общей системы ООН – категория специалистов и выше (классы от P.1 до D.2) и категория общего обслуживания (классы от G.1 до G.7) – и как указано в программе работы и бюджете Организации.

Таблица 1(а): Распределение персонала по классу и гендерной принадлежности по состоянию на 1 августа 2018 года

Класс	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Выше	Итого
Женщины	6	1	3	5	5		20
Мужчины	2	3	4	5	3	5	22
Всего	8	4	7	10	8	5	42
Класс	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	Итого
Женщины		1	5	1	11	8	26
Мужчины	1	3		3	5	2	14
Всего	1	4	5	4	16	10	40

Таблица 1(б): Распределение персонала по классу по состоянию на 1 апреля 2017 года

Класс	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Выше	Итого
Кол-во	5	3	6	11	10	9	44
Класс	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	Итого
Кол-во	1	4	7	8	14	14	48

3. Значительное сокращение руководящих должностей высшего звена, призванное придать структуре большую линейность и эффективность и одновременно решить проблемы, выявленные ранее ОИГ², отражено в приведенных выше Таблицах 1(а) и 1(б) за период между 1 апреля 2017 года (Таблица 1(б)) и 1 августа 2018 года (Таблица 1(а)). Указанная структура была сокращена в 2018 году почти наполовину.

Таблица 2: Распределение персонала по категориям и гендерной принадлежности по состоянию на 1 августа 2018 года

Гендерная принадлежность	Специалисты и выше	Категория ОО	Итого
Женщины	20	26	46
Мужчины	22	14	36
Итого	42	40	82

² С более подробной информацией можно ознакомиться в докладах Объединенной инспекционной группы Организации Объединенных Наций, представленных по адресу: <https://www.unju.org/content/reports>

Таблица 3: Распределение персонала по категориям и гражданству (включая посты Генерального секретаря и исполнительного директора) по состоянию на 1 августа 2018 года

Страна	ОО	Специалисты и выше	Страна	ОО	Специалисты и выше
Алжир	1		Литва	1	
Аргентина	1	1	Марокко	1	
Австрия	1	1	Нидерланды		3
Азербайджан		1	Никарагуа	1	
Босния и Герцеговина	1		Нигер		1
Камбоджа		1	Перу		1
Канада		1	Португалия	2	1
Китай		2	Республика Корея		2
Колумбия		1	Республика Молдова	1	
Доминиканская Республика		1	Российская Федерация		1
Франция		4	Сейшельские Острова		2
Грузия		2	Испания	22	9
Германия	1	2	Швейцария	1	
Гана	1		Соединенное Королевство		1
Венгрия		1	Соединенные Штаты Америки	1	
Индонезия	1		Уругвай		1
Италия	1	1	Узбекистан	1	
Ливан	1	1			
			Общее количество по категории персонала	40	42
			Общее количество сотрудников		82

4. В настоящее время в Секретариате ЮНВТО работают граждане тридцати пяти стран. Представляется важным вновь отметить, что при найме персонала Организация стремится к достижению максимально широкого географического представительства, обеспечивая в то же время высокие стандарты компетентности, эффективности и добросовестности и учитывая ограниченное количество имеющихся должностей.

Таблица 4: Распределение персонала по категориям и возрасту по состоянию на 1 августа 2018 года

Возраст	Категория ОО	Специалисты и выше	Всего
30 - 39	7	11	18
40 - 49	18	14	32
50 - 54	7	6	13
55 - 59	6	6	12
60 - 61	1	1	2

62 или старше	1		1
Всего	40	38	78

5. В эту таблицу не включены должностные лица, имеющие срочный контракт на выполнение управленческих функций, и Генеральный секретарь.
6. Как ранее сообщалось в докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами, представленном 103-й сессии Исполнительного совета, 1 января 2016 года была введена в действие новая схема в отношении сотрудников, на которых не распространяется действие Устава персонала и Положений о персонале ЮНВТО. Эта схема была разработана на основе рекомендаций, содержащихся в проекте доклада ОИГ А.385. В приведенных ниже Таблицах 5 и 6 Исполнительному совету сообщается информация о числе сотрудников, работающих по контрактам о предоставлении услуг, которые являются частью этой схемы, в разбивке по гендерной принадлежности, гражданству и возрасту, по состоянию на 1 августа 2018 года.

Таблица 5: Сотрудники, работающие по договору об оказании услуг, в разбивке по гражданству и гендерной принадлежности

Страна	Мужчины	Женщины	Страна	Мужчины	Женщины
Беларусь		1	Марокко		1
Болгария		1	Нидерланды	1	1
Канада		1	Норвегия	1	
Китай	1		Филиппины		1
Колумбия		1	Португалия		1
Египет		1	Республика Корея		2
Франция		2	Российская Федерация		1
Германия		2	Испания	7	17
Греция	1		Шри-Ланка	1	
Индонезия		1	Судан		1
Исламская Республика Иран		1	Швеция		1
Италия		2	Сирийская Арабская Республика		1
Япония	2		Соединенное Королевство	2	1
Кения	1	1	Соединенные Штаты Америки		2
Ливан		2	Венесуэла	1	
			Итого	18	46
			Общее количество сотрудников, работающих по контрактам о предоставлении услуг	64	

Таблица 6: Сотрудники, работающие по контрактам о предоставлении услуг, в разбивке по возрасту, по состоянию на 1 августа 2018 года

Возраст	Сотрудник, работающий
---------	-----------------------

	по контракту
24 - 29	21
30 - 39	31
40 - 49	10
50 - 54	1
55 - 59	
60 - 61	
62 или старше	1
Всего	64

II. Вопросы персонала

Решения Генерального секретаря

- В соответствии со статьей 15(b) Устава персонала и обычной практикой, принятой в Организации Объединенных Наций и во всех ее специализированных учреждениях, Генеральный секретарь принял решение вернуться к традиционной структуре Секретариата, предусмотренной в соответствующей нормативно-правовой базе, и с одобрения 108-й сессии Исполнительного совета назначить г-на Хайме Кабала (Jaime Cabal) (Колумбия) на пост Заместителя Генерального секретаря.
- Как было ранее указано в докладе Генерального секретаря о концепции управления и приоритетах³, Генеральный секретарь также принял решение назначить г-на Мануэля Батлера (Manuel Butler) (Испания) на пост Исполнительного директора, в соответствии с статьей 15(b) Устава персонала.

Результаты процессов отбора

- После публикации объявлений о вакансиях были набраны сотрудники на следующие вакантные должности:

Идентификационный номер вакансии	Название должности	Имя сотрудника, занимающего должность
UNWTO/HHRR/VAC/04/OFSG/2018	Сотрудник по программе (P.1) Офис Генерального секретаря	Ширин Эль Таян (Shirin El Tayan) (Испания)
UNWTO/HHRR/VAC/09/HHRR/2018	Сотрудник по программе (P.2) Кадровые ресурсы	Паоло Веласко (Paolo Velasco) (Франция)
UNWTO/HHRR/VAC/20/SFPM/2017	Старший ассистент по программе (G.6) Техническое сотрудничество и Шелковый путь	Патрик Фритц (Patrick Fritz) (Австрия)
UNWTO/HHRR/VAC/36/OFSG/2017	Старший сотрудник по программе (P.2) Офис Советника по правовым вопросам	Мигель Анхель Сурино (Miguel Angel Susino) (Испания)
UNWTO/HHRR/VAC/28/COMM/201	Старший ассистент по	Хулиана Контрерас

³ Более подробная информация представлена в докладе Генерального секретаря о концепции управления и приоритетах, с которым можно ознакомиться по адресу:

http://cf.cdn.unwto.org/sites/all/files/pdf/ce108_5_b_management_vision_and_priorities_rev1_ru.pdf

7	программе (G.6) Коммуникации	(Juliana Contreras) (Германия)
UNWTO/HHRR/VAC/29/COMM/2017 7	Старший ассистент по программе (G.6) Коммуникации	Альберто Гарсиа (Alberto Garcia) (Испания)
UNWTO/HHRR/VAC/24/STPP/2017	Координатор программы (P.3) Исследование рынка туризма и конкурентоспособность	Клара ван дер Пол (Clara van der Pol) (Нидерланды)
UNWTO/HHRR/VAC/27/TECO/2017	Старший ассистент по программе (G.6) Техническое сотрудничество и Шелковый путь	Оливия Сив (Olivia Siv) (Швейцария)

10. В соответствии с рекомендациями ОИГ⁴ информация о вакансии Директора (P.5) Департамента Присоединившихся членов была опубликована в виде объявления о вакансии, размещенного на веб-сайте ЮНВТО, и был проведен соответствующий процесс конкурсного отбора. Государства-члены ЮНВТО были проинформированы об этом объявлении с помощью *Вербальной ноты*. Результат указанного процесса отбора будет сообщен Исполнительному совету в следующем докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами.

Обновление плана профессионального роста

11. На своей 90-й сессии Исполнительный совет был проинформирован о том, что рабочая группа по вопросам внутренней структуры Секретариата порекомендовала Организации нанять внешнего специалиста по классификации для анализа и подтверждения должностных уровней в Секретариате в соответствии с его пересмотренной внутренней структурой, введенной в действие в марте 2010 года, и в соответствии с классификационными стандартами Комиссии по международной гражданской службе. Цель этой работы заключалась в создании Плана профессионального роста (ППР), который способствовал бы карьерному росту и переводам на другие посты без повышения в должности, которые еще на были доступны в соответствующий момент.
12. Планирование людских ресурсов/ штата сотрудников подразумевает систематическую оценку текущих и будущих потребностей в персонале, касающихся числа сотрудников и уровня их навыков и профессиональных качеств, а также разработку планов по удовлетворению этих потребностей. Эти планы должны соответствовать потребностям долгосрочных программ Организации и подлежат непрерывному пересмотру, с тем чтобы обеспечить их надлежащее использование Организацией с учетом ее мандата, структуры и размеров ее штата.
13. Принимая во внимание (а) пересмотренную структуру Секретариата, о которой было объявлено на 108-й сессии Исполнительного совета, (b) необходимость дальнейшего приведения в соответствие с надлежащей практикой укомплектования штатов и внутренней мобильности, принятой в Организации Объединенных Наций, при одновременном учете потребностей и структуры ЮНВТО, а также общих принципов содействия формированию динамичных кадров, способных к адаптации и имеющих глобальный характер, которые также могут эффективно выполнять нынешние и будущие обязанности и соответствовать изменяющимся оперативным потребностям, (c) необходимость соответствовать рекомендациям ОИГ в отношении разработки инструментов и механизмов контроля, обеспечивающих наем персонала и повышение в должности на основе прозрачной сопоставительной оценки профессиональных качеств кандидатов, (d) небольшие размеры и бюджетные ограничения ЮНВТО и (e) необходимость создания модели, которая одновременно отличалась бы финансовой устойчивостью и соответствовала бы политике и практике ООН, осуществление ППР будет прекращено.

⁴ С более подробной информацией можно ознакомиться в докладах Объединенной инспекционной группы Организации Объединенных Наций, представленных по адресу: <https://www.unju.org/content/reports>

14. С учетом вышеизложенного, требования к найму, повышению в должности, переводу на другие посты без повышения в должности и реклассификации будут по-прежнему регламентироваться Уставом персонала и Положениями о персонале, а также соответствующими циркулярными письмами.

Прикомандируемые на временной основе сотрудники

15. В 2018 году также наблюдался рост интереса государств-членов к предлагаемой Организацией возможности укрепления потенциала, заключающейся в том, что эксперты и работники из сферы туризма могут направляться государствами-членами в Секретариат для участия в его деятельности на протяжении установленного периода времени на основе безвозмездного прикомандирования. Официальная договоренность об этом достигается путем подписания Меморандума о взаимопонимании.

Младшие сотрудники категории специалистов

16. ЮНВТО заключила соглашение с ПРООН в отношении управления Программой младших сотрудников категории специалистов во всей системе ООН. Заинтересованные государства-члены могут направлять своих молодых специалистов на работу в ЮНВТО на период от 1 до 3 лет, финансируя соответствующий пост в рамках данного соглашения.

Поправки к Уставу персонала и Положениям о персонале

17. В соответствии со статьей 1 Устава персонала ЮНВТО, Исполнительный совет по предложению Генерального секретаря «вводит такие Положения о персонале, которые он сочтет необходимыми для обеспечения соблюдения Устава персонала и которые соответствуют закрепленным в них принципам». Для рассмотрения на 109-й сессии Генеральный секретарь подготовил три поправки к Уставу персонала и пять поправок к Положениям о персонале. Кроме того, предлагается одна поправка к Приложению 2 – Правилам Объединенного апелляционного комитета.
18. В случае статьи 15(g) Устава персонала и положений 24(3)(a), 24(3)(b) и 24(18) Положений о персонале предложение о поправках призвано способствовать согласованию правил и положений ЮНВТО о срочных и постоянных контрактах с правилами и положениями системы Организации Объединенных Наций, обеспечивая большую гибкость в отношении типов предлагаемых контрактов и одновременно применение принятой в настоящее время в других организациях системы Организации Объединенных Наций практики касательно сокращения числа постоянных контрактов, мобильности персонала и политики в области удержания персонала.
19. В случае статьи 28 Устава персонала и положения 14(3)(b) Положений о персонале поправки основаны на рекомендациях ОИГ⁵ и на решении о повышении максимального возраста выхода на пенсию до 65 лет, которое было утверждено 22-й сессией Генеральной ассамблеи.
20. В случае положения 31(2)(a)(i) Положений о персонале цель поправки заключается в обеспечении наличия у Председателя Объединенного апелляционного комитета надлежащего заместителя.
21. В случае пунктов 21(b) и (c) Приложения 2 к Уставу персонала и Положениям о персонале ЮНВТО о Правилах Объединенного апелляционного комитета цель поправки заключается в обеспечении и соблюдении конфиденциальности записей и докладов Объединенного апелляционного комитета и снижении риска в отношении ответственности, которая может быть возложена на Организацию.

⁵ С более подробной информацией можно ознакомиться в докладах Объединенной инспекционной группы Организации Объединенных Наций, представленных по адресу: <https://www.unju.org/content/reports>

22. Если поправки к статьям 15(g) и 28 Устава персонала будут одобрены Исполнительным советом, они будут переданы на утверждение Генеральной ассамблее на ее следующей сессии.
23. Если поправки к положениям 14(3)(b), 24(3)(a), 24(3)(b) и 24(18) Положений о персонале будут утверждены Исполнительным советом, они будут представлены Генеральной ассамблее. В случае их утверждения будет в установленном порядке подготовлено циркулярное письмо ЮНВТО для информирования по этому вопросу.
24. Если поправка к положению 31(2)(a)(i) Положений о персонале будет утверждена Исполнительным советом, в установленном порядке будет подготовлено циркулярное письмо ЮНВТО для информирования по этому вопросу.
25. Если поправка к пунктам 21(b) и (c) Приложения 2 к Уставу персонала и Положениям о персонале ЮНВТО о Правилах Объединенного апелляционного комитета будет утверждена, в установленном порядке будет подготовлено циркулярное письмо ЮНВТО для информирования по этому вопросу.

Нынешний текст	Предлагаемый новый текст
<p align="center">Статья 15(g) Заполнение вакантных должностей</p>	<p align="center">Статья 15(g) Заполнение вакантных должностей</p>
<p>(g) Длительность срочных контрактов должна составлять не менее одного года и не более трех лет. Хотя срочный контракт может быть возобновлен на период, не превышающий пяти лет в общей сложности, он не подразумевает никаких ожиданий в отношении его возобновления или преобразования в другой вид контракта либо перевода на другую работу и прекращается без предварительного уведомления в дату прекращения срока его действия, указанную в трудовом договоре. Окончание срока действия срочного контракта не рассматривается как прекращение контракта в том смысле, в котором этот термин используется в Положениях о персонале и Уставе персонала.</p>	<p>(g) Длительность срочных контрактов должна составлять не менее одного года и не более трех пяти лет единовременно. Хотя срочный контракт может быть возобновлен на период, не превышающий пяти лет в общей сложности, на любой период вплоть до пяти лет единовременно, он не подразумевает никаких ожиданий правового или иного характера в отношении его возобновления или преобразования в другой вид контракта либо перевода на другую работу, вне зависимости от длительности срока службы, и прекращается без предварительного уведомления в дату прекращения срока его действия, указанную в трудовом договоре. Окончание срока действия срочного контракта не рассматривается как прекращение контракта в том смысле, в котором этот термин используется в Положениях о персонале и Уставе персонала.</p>
<p align="center">Положение 24(3)(a) Завершение контракта</p>	<p align="center">Положение 24(3)(a) Завершение контракта</p>
<p>(a) Срочный контракт истекает автоматически и без права на выплату выходного пособия по истечении срока, указанного в письме о назначении.</p>	<p>(a) Срочный контракт истекает автоматически и без права на выплату выходного пособия по истечении срока, указанного в письме о назначении. Выходное пособие может выплачиваться сотруднику, имеющему срочный контракт, на условиях, предусмотренных в положении 24(18) Положений о персонале.</p>
<p align="center">Положение 24(3)(b) Завершение контракта</p>	<p align="center">Положение 24(3)(b) Завершение контракта</p>

<p>(b) Не менее чем за три месяца до истечения срока действия срочного контракта, составляющего три года или менее, вопрос о служебном положении сотрудника должен быть рассмотрен Генеральным секретарем. По результатам этого рассмотрения Генеральный секретарь принимает решение либо отказаться от услуг сотрудника, либо продлить его контракт только один раз на период, с учетом которого весь срок службы не будет превышать пяти лет; причем такое продление не подлежит возобновлению. В исключительном порядке, если Генеральный секретарь полагает, что опыт, накопленный сотрудником, совершенно необходим Организации, он может по истечении срока продленного срочного контракта и после консультации с Комитетом по назначениям и продвижению по службе предложить ему постоянный контракт.</p>	<p>(b) Не менее чем за три месяца до истечения срока действия срочного контракта, составляющего три года или менее, вопрос о служебном положении сотрудника должен быть рассмотрен Генеральным секретарем. По результатам этого рассмотрения Генеральный секретарь принимает решение либо отказаться от услуг сотрудника, либо продлить его контракт только один раз на период, с учетом которого весь срок службы не будет превышать пяти лет; причем такое продление не подлежит возобновлению. В исключительном порядке, если Генеральный секретарь полагает, что опыт, накопленный сотрудником, совершенно необходим Организации, он может по истечении срока продленного срочного контракта и после консультации с Комитетом по назначениям и продвижению по службе предложить ему постоянный контракт.</p>
<p>Положение 24 (18) Выходное пособие</p>	<p>Положение 24 (18) Выходное пособие⁶</p>
<p>[Новое положение]</p>	<p>(a) Сотрудники, имеющие срочный контракт, могут иметь право на выходное пособие по истечении срока действия их срочного контракта после шести или более лет непрерывной зачитываемой для этой цели службы в Организации и при условии, что результаты их работы были оценены как соответствующие требованиям.</p> <p>(b) Выходное пособие не подлежит выплате в случае увольнения по собственному желанию, увольнения в дисциплинарном порядке, самовольного прекращения службы, выхода на пенсию в соответствии с положением 24(4) Положений о персонале, досрочного выхода на пенсию в соответствии с правилами Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, невозобновления контракта по состоянию здоровья или при получении от Организации предложения о возобновлении контракта и отказе от него.</p> <p>(c) Выходное пособие рассчитывается на основе валового оклада за вычетом налогообложения персонала (плюс надбавка за знание языков, если это применимо), по следующей шкале:</p>

⁶ Это положение подлежит дальнейшему пересмотру в соответствии с рекомендациями КМГС и практикой системы ООН.

	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Отработанные годы непрерывной службы</th> <th>Размеры пособия в месячном эквиваленте</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>6 лет</td><td>3</td></tr> <tr><td>7 лет</td><td>5</td></tr> <tr><td>8 лет</td><td>7</td></tr> <tr><td>9 лет</td><td>9</td></tr> <tr><td>10 лет</td><td>9,5</td></tr> <tr><td>11 лет</td><td>10</td></tr> <tr><td>12 лет</td><td>10,5</td></tr> <tr><td>13 лет</td><td>11</td></tr> <tr><td>14 лет</td><td>11,5</td></tr> <tr><td>15 и более</td><td>12</td></tr> </tbody> </table>	Отработанные годы непрерывной службы	Размеры пособия в месячном эквиваленте	6 лет	3	7 лет	5	8 лет	7	9 лет	9	10 лет	9,5	11 лет	10	12 лет	10,5	13 лет	11	14 лет	11,5	15 и более	12
Отработанные годы непрерывной службы	Размеры пособия в месячном эквиваленте																						
6 лет	3																						
7 лет	5																						
8 лет	7																						
9 лет	9																						
10 лет	9,5																						
11 лет	10																						
12 лет	10,5																						
13 лет	11																						
14 лет	11,5																						
15 и более	12																						
	(d) Для накопления прав на выходное пособие сотрудникам не засчитываются полные месяцы специального отпуска без сохранения содержания. Периоды такого отпуска, не превышающие 30 дней, не влияют на обычные нормы накопления.																						
Статья 28 Возраст выхода на пенсию	Статья 28 Возраст выхода на пенсию																						
Сотрудники не могут оставаться на действительной службе по достижении ими возраста, установленного в Положениях о персонале. В исключительных случаях Генеральный секретарь может в интересах Организации повышать этот возрастной предел на один или два года.	Сотрудники не могут оставаться на действительной службе по достижении ими возраста, установленного в Положениях о персонале. В исключительных случаях Генеральный секретарь может в интересах Организации повышать этот возрастной предел на один или два года.																						
Положение 14(3)(b) Медицинское освидетельствование, предшествующее назначению и следующее за ним	Положение 14(3)(b) Медицинское освидетельствование, предшествующее назначению и следующее за ним																						
(b) Если сотрудник остается на службе в Организации по достижении им шестидесятидвухлетнего возраста в соответствии со статьей 28 Устава персонала, в начале каждого года службы он должен проходить медицинское освидетельствование у медицинского консультанта, назначенного Генеральным секретарем.	(b) [удалено]																						
Положение 31(2)(a)(i) Состав Объединенного апелляционного комитета	Положение 31(2)(a)(i) Состав Объединенного апелляционного комитета																						
(a) Объединенный апелляционный комитет должен состоять из следующих трех членов: (i) Председателя, который избирается из группы, назначаемой каждые два года	(a) Объединенный апелляционный комитет должен состоять из следующих трех членов: (i) Председателя, который избирается из группы, назначаемой каждые два года																						

<p>Генеральным секретарем после консультации с ассоциацией (ассоциациями) персонала;</p> <p>(ii) одного члена, назначаемого каждые два года Генеральным секретарем;</p> <p>(iii) одного члена, избранного сотрудниками. Сотрудникам необходимо каждые два года избирать голосованием двух сотрудников, один из которых должен принадлежать к категории специалистов и один – к категории общего обслуживания. Сотрудник, назначенный для работы в Комитете, должен относиться к той же группе, к которой принадлежит должностное лицо, чей вопрос будет рассматриваться Комитетом.</p>	<p>Генеральным секретарем после консультации с ассоциацией (ассоциациями) персонала. Таким же образом может быть назначен заместитель Председателя;</p> <p>(ii) одного члена, назначаемого каждые два года Генеральным секретарем;</p> <p>(iii) одного члена, избранного сотрудниками. Сотрудникам необходимо каждые два года избирать голосованием двух сотрудников, один из которых должен принадлежать к категории специалистов и один – к категории общего обслуживания. Сотрудник, назначенный для работы в Комитете, должен относиться к той же группе, к которой принадлежит должностное лицо, чей вопрос будет рассматриваться Комитетом.</p>
<p align="center">Приложение 2 Правила Объединенного апелляционного комитета</p> <p align="center">Протоколы и доклады Пункт 21(b)</p>	<p align="center">Приложение 2 Правила Объединенного апелляционного комитета</p> <p align="center">Протоколы и доклады Пункт 21(b)</p>
<p>(b) Доклад Комитета носит конфиденциальный характер, если Генеральный секретарь не примет иного решения. Лицо, подающее апелляцию, может разгласить доклад Административному трибуналу. Доклады Комитета и решения Генерального секретаря по ним должны сообщаться для информации членам Исполнительного совета.</p>	<p>(b) Доклад Комитета носит конфиденциальный характер, если Генеральный секретарь не примет иного решения. Лицо, подающее апелляцию, может разгласить доклад Административному трибуналу. Доклады Комитета и решения Генерального секретаря по ним должны сообщаться для информации членам Исполнительного совета.</p>
<p align="center">Приложение 2 Правила Объединенного апелляционного комитета</p> <p align="center">Протоколы и доклады Пункт 21(c)</p>	<p align="center">Приложение 2 Правила Объединенного апелляционного комитета</p> <p align="center">Протоколы и доклады Пункт 21(c)</p>
<p>(c) Лица, выразившие протест в соответствии с пунктом 7 и намеревающиеся подать апелляцию, члены Комитета, назначенные для рассмотрения любого конкретного вопроса, а также председатель или председатели ассоциации (ассоциаций) персонала могут изучить все предшествующие доклады Комитета и решения, принятые по ним Генеральным секретарем.</p>	<p>(c) [удалено]</p>

* * *

Приложение I: Организационная схема Секретариата ЮНВТО

