



ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ

Distr.  
GENERAL

A/RES/47/226  
3 May 1993

---

Сорок седьмая сессия  
Пункт 112 повестки дня

РЕЗОЛЮЦИЯ, ПРИНЯТАЯ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕЕЙ

[по докладу Пятого комитета (A/47/708/Add.2)]

47/226. Вопросы персонала

Генеральная Ассамблея,

ссылаясь на статьи 8, 97, 100 и 101 Устава Организации Объединенных Наций,

подтверждая свои резолюции 45/239 А-С от 21 декабря 1990 года и 46/232 от 2 марта 1992 года,

принимая во внимание мнения по вопросам персонала, высказанные государствами-членами в Пятом комитете в ходе ее сорок седьмой сессии 1/,

с удовлетворением принимая к сведению заявление по вопросам персонала, сделанное Генеральным секретарем в Пятом комитете 6 ноября 1992 года 2/,

рассмотрев документы по вопросам персонала 3/, представленные Генеральным

---

1/ См. A/C.5/47/SR.13,15-17,19-22,25,28,50 и 57.

2/ См. A/C.5/47/SR.21.

3/ A/C.5/46/2, A/C.5/46/7, A/C.5/46/9, A/C.5/46/13, A/C.5/46/16, A/47/416, A/47/508, A/C.5/47/5, A/C.5/47/6, A/C.5/47/9, A/C.5/47/20 и Corr.1, A/C.5/47/42 и Add.1 и 2 и A/C.5/47/43.

секретарем Генеральной Ассамблеи,

учитывая мнения, высказанные признанными представителями персонала в Пятом комитете в соответствии с резолюцией 35/213 Ассамблеи от 17 декабря 1980 года,

признавая, что персонал Организации является бесценным достоянием Организации Объединенных Наций и высоко оценивая его вклад в содействие осуществлению целей и принципов Организации Объединенных Наций,

1. вновь заявляет о своей полной поддержке Генерального секретаря как главного административного должностного лица Организации и подчеркивает свое полное уважение его прерогатив и обязанностей в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций;
2. подчеркивает важность обеспечения того, чтобы управление персоналом содействовало набору и удержанию наиболее квалифицированных сотрудников;
3. настоятельно призывает Генерального секретаря пересматривать и совершенствовать в случае необходимости все аспекты кадровой политики и процедуры с целью добиться, чтобы они были более простыми, транспарентными и отвечали новым требованиям, предъявляемым к Секретариату, и одновременно с этим содействовали полной реализации потенциальных возможностей сотрудников;
4. принимает к сведению замечания, содержащиеся в представленном Генеральным секретарем докладе об уважении привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений и связанных с ней организаций 4/, по вопросу о том, как наилучшим образом оказать помощь сотрудникам и обеспечить их реабилитацию в связи с ликвидацией последствий травм и стрессов, обусловленных угрозой безопасности, и рассчитывает на получение дополнительной информации по этому вопросу на ее сорок девятой сессии;
5. вновь подтверждает необходимость того, чтобы Генеральный секретарь максимально использовал механизмы консультаций между персоналом и администрацией, предусмотренные в правиле 108.2 Правил о персонале;
6. просит Генерального секретаря принять надлежащие меры для обеспечения того, чтобы в Организации Объединенных Наций не существовало никаких ограничений или дискриминации в том, что касается найма, назначений и продвижения по службе мужчин и женщин.

#### I. ПЛАНИРОВАНИЕ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

приветствуя принятый Генеральным секретарем комплексный подход к планированию в области управления персоналом,

---

4/ A/C.5/47/14.

#### A. Набор персонала

вновь подтверждая в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций, что при назначении, повышении в должности, предоставлении или обзоре постоянных контрактов и в вопросах развития карьеры сотрудников и определения условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить самый высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности; что в вопросах набора персонала должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе,

отмечая положительные результаты проведения национальных конкурсных экзаменов для заполнения должностей категории специалистов младшего уровня в качестве полезного инструмента набора высококвалифицированного персонала,

1. просит Генерального секретаря ускорить процесс проведения национальных конкурсных экзаменов для заполнения должностей классов С-1 и С-2;
2. просит также Генерального секретаря активизировать свои усилия по введению практики проведения национальных конкурсных экзаменов для заполнения должностей класса С-3, должным образом учитывая перспективы продвижения по службе сотрудников на должностях класса С-2 и обеспечивая при этом максимальную эффективность и экономию;
3. просит далее Генерального секретаря принять все необходимые меры, направленные на ускорение процесса проведения экзаменов и обеспечение трудоустройства отобранных кандидатов без задержки;
4. просит Генерального секретаря:
  - a) продолжать набор внешних кандидатов в соответствии с положением 4.4 Положений о персонале;
  - b) обеспечивать как можно более широкое распространение бюллетеней о наличии вакантных должностей, в частности путем их незамедлительного распространения среди постоянных представительств при Организации Объединенных Наций;
  - c) обеспечить, чтобы процесс набора завершался в максимально короткие сроки, предусмотрев при этом достаточное время для получения заявлений;
5. выражает надежду на то, что Генеральный секретарь как можно скорее отменит временный мораторий на набор персонала;

#### 1. Состав Секретариата

отмечая, что временная приостановка набора наряду с увеличением числа новых государств-членов отражается на представленности государств-членов в Секретариате,

1. вновь подтверждает, что ни одна из должностей не должна рассматриваться как исключительная собственность какого-либо государства-члена или группы государств;
2. отмечает, что система желательных квот была учреждена в качестве одного из

/...

руководящих принципов в целях обеспечения географической представленности государств-членов при наборе сотрудников на должности, подлежащие географическому распределению в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций;

3. настоятельно призывает Генерального секретаря при назначении сотрудников на подлежащие географическому распределению должности всех уровней продолжать свои усилия по обеспечению того, чтобы все государства-члены, особенно непредставленные и недопредставленные государства-члены, были надлежащим образом представлены в Секретариате, учитывая необходимость увеличения числа сотрудников, набираемых из государств-членов, уровень представленности которых ниже медианы их желательных квот;

4. постановляет учредить рабочую группу открытого состава Пятого комитета Генеральной Ассамблеи и просит его Председателя созвать сессию этой рабочей группы продолжительностью в одну неделю в Центральных учреждениях весной 1993 года для рассмотрения формулы определения справедливой представленности государств-членов в Секретариате на основе пункта 3 статьи 101 Устава, как это предусмотрено в резолюции 41/206 С Ассамблеи от 11 декабря 1986 года и далее изложено в резолюциях Ассамблеи 42/220 А от 21 декабря 1987 года, 45/239 А, 46/232 и других соответствующих резолюциях, и просит Председателя Пятого комитета представить доклад по этому вопросу Ассамблее на ее сорок восьмой сессии в качестве исключительной меры и без ущерба для полного осуществления положений резолюции 46/220 Ассамблеи от 20 декабря 1991 года;

5. просит Генерального секретаря проявлять гибкость в использовании желательных квот в конкретных случаях приема сотрудников на работу с учетом положений всех частей настоящей резолюции;

## 2. Прикомандирование

признавая, что существуют естественные различия между прикомандированием сотрудников с государственной службы в Организацию Объединенных Наций и прикомандированием между учреждениями общей системы Организации Объединенных Наций,

1. подтверждает, что прикомандирование с государственной службы не противоречит статьям 100 и 101 Устава Организации Объединенных Наций и что оно может быть полезным как для Организации, так и для государств-членов;

2. постановляет, что прикомандирование сотрудников с государственной службы, независимо от сроков такого прикомандирования, должно основываться на трехстороннем соглашении между Организацией, государством-членом и соответствующим сотрудником;

3. постановляет также, что продление срочного контракта при сохранении статуса сотрудника как прикомандированного с государственной службы осуществляется при наличии согласия Организации, правительства и соответствующего сотрудника;

4. призывает Генерального секретаря в консультации с Комиссией по международной гражданской службе разработать стандартизированную процедуру заключения контрактов для применения в случае прикомандирования в Организацию и откомандирования из нее, которая учитывала бы законные интересы всех трех сторон, упомянутых в пункте 3, и при этом гарантировала бы соблюдение условий, изложенных в статьях 100 и 101 Устава и в

/...

Правилах о персонале;

5. изменяет текст положения 4.1 Положений о персонале и приложения II к Положениям о персонале на следующий:

"Положение 4.1: Как указано в статье 101 Устава, право назначать сотрудников принадлежит Генеральному секретарю. При назначении на службу каждый сотрудник, в том числе сотрудник, прикомандированный с государственной службы, получает письмо о назначении в соответствии с положениями приложения II к настоящим Положениям, подписанное Генеральным секретарем или от его имени другим должностным лицом."

#### Приложение II

#### ПИСЬМО О НАЗНАЧЕНИИ

"а) в письме о назначении указывается:

- i) что назначение подпадает под действие Положений о персонале и Правил о персонале, применяемых к данной категории назначений, и изменений, вносимых должным образом время от времени в эти Положения и Правила;
- ii) характер назначения;
- iii) день, когда сотрудник должен приступить к исполнению его или ее обязанностей;
- iv) срок назначения, уведомление, необходимое для его прекращения, и испытательный срок, если он предусматривается;
- v) категория, класс, начальный оклад и, если разрешено увеличение оклада, шкала увеличения оклада и максимальный оклад;
- vi) все особые условия, которые могут быть применимы.

б) вместе с письмом о назначении сотруднику препровождается экземпляр Положений о персонале и Правил о персонале. Принимая назначение, сотрудник указывает, что он ознакомлен с условиями, излагаемыми в Положениях о персонале и Правилах о персонале, и что он согласен на эти условия.

с) письмо о назначении сотрудника, прикомандированного с государственной службы, подписанное этим сотрудником и Генеральным секретарем или от его имени, и соответствующая вспомогательная документация, касающаяся условий прикомандирования, с которыми согласно государство-член и сотрудник, являются свидетельством факта существования и действительности прикомандирования с государственной службы в Организацию на период, указанный в письме о назначении.";

#### 3. Трудоустройство супругов

считая, что возможности трудоустройства для супругов, выезжающих с сотрудниками к месту службы, способствуют привлечению и удержанию наиболее квалифицированного персонала,

/...

отмечая, что отсутствие таких возможностей может также являться препятствием на пути обеспечения мобильности персонала,

1. предлагает Генеральному секретарю активно использовать возможности трудоустройства супругов, выезжающих с сотрудниками к месту службы;

2. предлагает также Генеральному секретарю в качестве Председателя Административного комитета по координации рассмотреть совместно с его коллегами в Комитете пути улучшения координации и сокращения препятствий на пути трудоустройства имеющих необходимую квалификацию супругов, выезжающих к месту службы с сотрудниками организаций общей системы Организации Объединенных Наций, и представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу на ее сорок девятой сессии;

3. предлагает правительствам принимающих стран предусмотреть выдачу разрешений на работу или создание других возможностей трудоустройства для супругов, выезжающих с сотрудниками международных организаций к месту службы;

### В. Развитие карьеры

признавая, что развитие карьеры является неотъемлемой частью эффективного управления персоналом,

считая, что обмен сотрудниками между национальными правительствами и организациями системы Организации Объединенных Наций может повысить эффективность использования этих сотрудников и способствовать развитию их карьеры,

1. одобряет основные принципы, содержащиеся в докладах Генерального секретаря о развитии карьеры в Организации Объединенных Наций 5/ и программе профессиональной подготовки в Секретариате 6/;

2. признает, что для реализации системы развития карьеры, предложенной Генеральным секретарем в его докладе о развитии карьеры в Организации Объединенных Наций, необходимо повышать и уважать авторитет Управления людских ресурсов согласно соответствующим рекомендациям Группы межправительственных экспертов высокого уровня по обзору эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций 7/;

3. настоятельно призывает Генерального секретаря безотлагательно провести в консультации, когда целесообразно, с Комиссией по международной гражданской службе всесторонний обзор системы служебной аттестации, используемой в настоящее время в Секретариате, с целью превращения ее в эффективную систему такой оценки служебной деятельности сотрудников и повышения их ответственности в рамках системы развития карьеры;

5/ A/C.5/47/6.

6/ A/C.5/47/9.

7/ См. Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок первая сессия, Дополнение №49 (A/41/49).

/...

4. просит Генерального секретаря уделять первоочередное внимание потребностям развития карьеры сотрудников путем соответствующей профессиональной подготовки и, когда целесообразно, ротации персонала;
5. одобряет предложения Генерального секретаря по совершенствованию программы профессиональной подготовки, подчеркивает необходимость сосредоточивать профессиональную подготовку на первоочередных для Организации областях и соглашается с Генеральным секретарем в отношении важности выделения на цели профессиональной подготовки соответствующих ресурсов;
6. настоятельно призывает Генерального секретаря обеспечить, чтобы в рамках обязанностей Управления людских ресурсов сотрудником предоставлялись эффективные консультативные услуги по вопросам развития карьеры, с тем чтобы должным образом помочь им в ее планировании;
7. просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы к тем сотрудникам, результаты работы которых постоянно оцениваются в рамках служебной аттестации как низкие, применялись процедуры, предусмотренные в пункте а положения 9.1 Положений о персонале;
8. просит также Генерального секретаря изучить пути и методы поощрения обмена сотрудниками между Организацией Объединенных Наций и национальными правительствами и международными организациями и представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу на ее сорок девятой сессии;
9. просит далее Генерального секретаря изучить или рассмотреть возможность и желательность обеспечения соответствующей гибкости в плане соотношения между постоянными и срочными контрактами с учетом функциональных и структурных потребностей Организации, а также потребностей карьерной международной гражданской службы и представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу на ее сорок девятой сессии;
10. принимает к сведению осуществление экспериментального проекта по мобильности в профессиональной группе административных сотрудников, как об этом говорится в докладе Генерального секретаря о развитии карьеры в Организации Объединенных Наций;
11. просит Генерального секретаря включить в программу работы Управления людских ресурсов, в рамках существующего уровня бюджетных ассигнований для данного Управления, программу обеспечения равных служебных возможностей с должным учетом наличия Координатора по вопросам женщин, и с установлением процедур, которые обеспечивали бы, чтобы возможности в плане отбора и повышения в должности предоставлялись на основе заслуг, эффективности, компетенции и добросовестности и не являлись дискриминационными в отношении сотрудников любого из полов, и просит также, чтобы эти принципы применялись Секретариатом в его усилиях по достижению целевых показателей представленности женщин на должностях категории специалистов в Секретариате, установленных в резолюции 45/239 С Генеральной Ассамблеи, и цели, определенной Генеральным секретарем и объявленной в Пятом комитете 6 ноября 1992 года 2/;
12. призывает Генерального секретаря при повышении всех сотрудников категории специалистов учитывать знание второго официального языка Организации Объединенных Наций согласно соответствующим резолюциям Генеральной Ассамблеи;

/...

13. настоятельно призывает Генерального секретаря совместно с Комиссией по международной гражданской службе предусмотреть соответствующие меры по развитию стимулирования сотрудников, с тем чтобы обеспечить более творческий подход к делу и повышение производительности;

С. Улучшение положения женщин в Секретариате

ссылаясь на статьи 8 и 101 Устава Организации Объединенных Наций,

ссылаясь на цели, установленные в ее резолюции 45/239 С,

подтверждая, что Пятый комитет является тем соответствующим главным комитетом Генеральной Ассамблеи, на который возложена ответственность за административные, бюджетные и кадровые вопросы, включая, в частности, вопрос о представленности женщин в Секретариате,

признавая, что для продвижения женщин в Секретариате необходима приверженность этой цели,

принимая к сведению намерение Генерального секретаря к 50-й годовщине Организации Объединенных Наций довести как можно ближе до показателя 50 на 50 соотношение мужчин и женщин на должностях руководящего уровня,

1. настоятельно призывает Генерального секретаря выполнить изложенную в его докладе об улучшении положения женщин в Секретариате 8/ программу действий, направленную на преодоление препятствий на пути улучшения положения женщин в Секретариате;

2. просит Генерального секретаря уделять первоочередное внимание набору и повышению женщин на должности, подлежащие географическому распределению, в частности старшего руководящего и директивного уровней, с тем чтобы достичь целей, установленных в резолюции 45/239 С;

3. призывает Генерального секретаря повышать роль Координатора по вопросам, касающимся женщин, в реализации целевых показателей, установленных в резолюции 45/239 С;

4. призывает все государства-члены поддерживать усилия Организации Объединенных Наций, специализированных учреждений и связанных с ней организаций в целях увеличения доли женщин на должностях категории специалистов и выше путем подбора и выдвижения большего числа кандидатов-женщин, прежде всего на старшие должности руководящего и директивного уровней, поощрения женщин к представлению заявок на заполнение вакантных должностей и участию, где это применимо, в национальных конкурсных экзаменах и составлении и обновления национальных списков кандидатов-женщин для представления Организации Объединенных Наций, специализированным учреждениям и связанным с нею организациям;



## II. ОТПРАВЛЕНИЕ ПРАВОСУДИЯ В СЕКРЕТАРИАТЕ

1. выражает сожаление, что доклад об отправлении правосудия в Секретариате, запрошенный в ее резолюции 45/239 В, не был представлен Генеральной Ассамблее на ее сорок седьмой сессии;
2. подчеркивает важность справедливой, транспарентной, простой, беспристрастной и эффективной внутренней системы отправления правосудия в Секретариате;
3. просит Генерального секретаря провести всеобъемлющий обзор системы отправления правосудия, в ответ на просьбу, содержащуюся в ее резолюции 45/239 В, с учетом конкретных предложений по совершенствованию этой системы, сделанных государствами-членами в ходе сорок пятой сессии Генеральной Ассамблеи, в консультации, в тех случаях, когда это целесообразно, с представителями персонала, и представить доклад по этому вопросу, в том числе информацию о расходах, которые несут государства-члены в результате функционирования этой системы, Ассамблее не позднее ее сорок девятой сессии;
4. с удовлетворением принимает к сведению объявленные Генеральным секретарем 29 октября 1992 года 9/ политику, руководящие указания и процедуры, касающиеся одинакового отношения к мужчинам и женщинам в Секретариате, в том числе те из них, которые направлены на искоренение случаев сексуальных домогательств в служебных взаимоотношениях в Организации Объединенных Наций;
5. призывает Генерального секретаря обеспечить полное выполнение этой политики, руководящих указаний и процедур и совершенствовать их по мере необходимости;

## III. ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ДОКЛАДОВ

1. просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее сорок девятой сессии всеобъемлющий доклад об осуществлении всех аспектов, затронутых в настоящей резолюции;
2. просит Генерального секретаря возобновить практику ежегодного издания списка сотрудников Секретариата, в том числе по состоянию на 30 июня 1993 года;

## IV. ПОПРАВКИ К ПОЛОЖЕНИЯМ О ПЕРСОНАЛЕ

принимая к сведению доклады Генерального секретаря о поправках к Положениям о

---

9/ ST/SGB/253, ST/AI/379 и ST/IC/1992/67.

/...

персонале Организации Объединенных Наций 10/,

утверждает поправки к Положениям о персонале Организации Объединенных Наций, изложенные в приложении к настоящей резолюции.

98-е пленарное заседание,  
8 апреля 1993 года

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### Поправки к Положениям о персонале Организации Объединенных Наций

#### Положение 3.2, пункты a, b и d

Заменить существующий текст следующим:

"a) Генеральный секретарь устанавливает условия выплаты субсидии на образование тем сотрудникам, которые работают за пределами страны, признанной их родиной, и дети-иждивенцы которых проходят полный курс обучения в школе, университете или таких других аналогичных учебных заведениях, которые, по мнению Генерального секретаря, облегчат реассимиляцию детей в стране, признанной родиной сотрудника. Данная субсидия выплачивается на ребенка до конца четвертого года обучения после завершения среднего образования или до присвоения первой признаваемой степени в зависимости от того, какое из этих событий наступает раньше. Сумма субсидии на учебный год для каждого ребенка устанавливается в размере 75 процентов от фактически понесенных допустимых расходов на образование в пределах максимального размера субсидии на образование, утвержденного Генеральной Ассамблеей. Один раз в течение каждого учебного года могут также оплачиваться путевые расходы ребенка при проезде от места службы сотрудника к месту расположения учебного заведения и обратно за тем исключением, что в тех случаях, когда сотрудники работают в установленных местах службы, где нет школ, обеспечивающих преподавание на том языке и в соответствии с теми культурными традициями, которые сотрудники считают желательными для своих детей, такие путевые расходы могут оплачиваться дважды в год, в течение которого сотрудникам не предоставляется отпуск на родину. Проезд с этими целями должен осуществляться по маршруту, утвержденному Генеральным секретарем, а сумма расходов не должна превышать стоимости проезда с родины к месту службы и обратно.

b) Генеральный секретарь устанавливает также условия, на которых в установленных местах службы на детей, посещающих начальную или среднюю школу, выплачивается дополнительная сумма в размере 100 процентов расходов на пансион в пределах утвержденной Генеральной Ассамблеей максимальной суммы на год.

d) Генеральный секретарь устанавливает также условия предоставления субсидии на образование тем сотрудникам, дети которых в силу физической или умственной неполноценности не могут посещать обычное учебное заведение и поэтому нуждаются в специальном обучении или подготовке для содействия их полной интеграции в обществе или, хотя и посещают обычное учебное заведение, нуждаются в специальном обучении или подготовке для оказания им помощи в преодолении инвалидности. Сумма ежегодной субсидии на каждого ребенка-инвалида составляет 100 процентов фактически понесенных расходов на образование в пределах максимального размера субсидии, утвержденного Генеральной Ассамблеей".

Положение 3.3, подпункт b (iii)

Заменить существующий текст следующим:

- "iii) Генеральный секретарь определяет, какая из шкал налогообложения, приведенных в подпунктах i) и ii), выше, применяется к каждой группе сотрудников, ставки окладов которых устанавливаются в соответствии с пунктом 5 приложения I к настоящему Положению,";

Положение 3.4, пункты a и d

Заменить существующий пункт следующим текстом:

"a) сотрудники, ставки окладов которых установлены в пунктах 1 и 3 приложения I к настоящему Положению, имеют право на получение надбавок на иждивенцев, выплачиваемых на детей, находящихся на иждивении, на детей-инвалидов и иждивенцев второй ступени по ставкам, утвержденным Генеральной Ассамблеей, в следующем порядке:

- i) сотрудник получает надбавку на каждого находящегося на иждивении ребенка при том исключении, что эта надбавка не выплачивается на первого находящегося на иждивении ребенка, если сотрудник не имеет на иждивении супруги/супруга; в этом случае сотрудник подлежит налогообложению по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, установленной в подпункте b (i) положения 3.3,
- ii) сотрудник получает специальную надбавку на каждого ребенка-инвалида. Однако, если сотрудник не имеет на иждивении супруги/супруга и подлежит налогообложению по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, установленной в подпункте b (i) положения 3.3, в связи с наличием у него ребенка-инвалида, надбавка должна быть такой же, что и надбавка на находящегося на иждивении ребенка в подпункте i, выше,
- iii) в случае отсутствия находящейся/находящегося на иждивении супруги/супруга выплачивается годовая надбавка на одного из следующих иждивенцев второй ступени: одного из родителей, брата или сестру, находящихся на иждивении.
- d) сотрудники, ставки окладов которых устанавливаются Генеральным секретарем в соответствии с пунктом 5 или пунктом 6 приложения I к настоящему Положению, имеют право получить надбавки на иждивенцев по ставкам и на условиях, которые определяются Генеральным секретарем, с должным учетом условий того района, в котором находится данное отделение."

/...

Приложение I к Положениям о персонале

Заменить существующий текст пунктов 1-10 следующим:

1. Генеральный секретарь устанавливает оклад Администратора Программы развития Организации Объединенных Наций и оклады сотрудников, работающих на должностях категории директоров и выше, в размерах, утверждаемых Генеральной Ассамблеей, причем на эти оклады распространяются план налогообложения персонала, предусмотренный в положении 3.3 Положений о персонале, и коррективы по месту службы, где они применяются. При удовлетворении прочим условиям они получают надбавки, обычно начисляемые сотрудникам.
2. Генеральный секретарь полномочен на основе соответствующих подтверждающих документов и/или данных производить дополнительные выплаты сотрудникам Организации Объединенных Наций, работающим на должностях категории директоров и выше, для компенсации таких специальных расходов, которые могут быть в разумных размерах произведены в интересах Организации при выполнении обязанностей, возложенных на них Генеральным секретарем. Дополнительные выплаты в аналогичных размерах и в аналогичных условиях могут производиться руководителям отделений вне Центральных учреждений. Максимальная общая сумма таких выплат определяется в бюджете по программам Генеральной Ассамблеи.
3. За исключением случаев, предусмотренных в пункте 5 настоящего приложения, для сотрудников категории специалистов и выше действуют шкала окладов и шкала коррективов по месту службы, содержащиеся в настоящем приложении.
4. При условии удовлетворительного исполнения служебных обязанностей увеличение окладов в пределах классов, предусматриваемое в пункте 3 настоящего приложения, производится ежегодно за тем исключением, что для любого повышения оклада выше ступени XI в классе младших сотрудников, ступени XIII в классе сотрудников второго класса, ступени XII в классе сотрудников первого класса, ступени X в классе старших сотрудников и ступени IV в классе главных сотрудников продолжительность службы на предыдущей ступени должна составлять два года. Для сотрудников, работающих на должностях, подлежащих географическому распределению, и имеющих надлежащие и удостоверенные знания второго официального языка Организации Объединенных Наций, Генеральный секретарь полномочен уменьшить период времени, необходимый для увеличения оклада, соответственно до 10 и 20 месяцев.
5. Генеральный секретарь определяет ставки окладов, выплачиваемых персоналу, привлекаемому специально для краткосрочных миссий, конференций и других целей на короткие сроки, консультантам, персоналу полевой службы, а также экспертам по технической помощи.
6. Генеральный секретарь устанавливает шкалу окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий обычно на основе наилучших преобладающих условий службы в месте расположения соответствующего отделения Организации Объединенных Наций при условии, что Генеральный секретарь, когда он считает это целесообразным, может устанавливать правила и пределы выплаты надбавки для нерезидентов тем сотрудникам категории общего обслуживания, которые набираются за пределами данного района.
7. Генеральный секретарь устанавливает правила, в соответствии с которыми сотрудникам категории общего обслуживания, прошедшим соответствующую проверку и показавшим

/...

достаточно хорошее постоянное владение двумя официальными языками или более может выплачиваться надбавка за знание языков.

8. Для сохранения эквивалентного уровня жизни в различных отделениях Генеральный секретарь может корректировать размер базовых окладов, указанных в пунктах 1 и 3 настоящего приложения, посредством применения незначитываемых для пенсии коррективов по месту службы, размеры которых определяются на основе сравнительной стоимости жизни, жизненного уровня и связанных с этим факторов в данном отделении по сравнению с Нью-Йорком. Такие коррективы по месту службы не подлежат обложению по плану налогообложения персонала.

9. За период несанкционированного отсутствия на работе, за исключением тех случаев, когда такое отсутствие имело место по не зависящим от сотрудника причинам или по медицинским причинам, подтвержденным соответствующей справкой, оклад сотрудникам не выплачивается."