



БЪЕДИНЕННЫЕ НАЦИИ

ГЕНЕРАЛЬНАЯ
АССАМБЛЕЯ



Distr.
GENERAL

A/31/449
16 December 1976
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Тридцать первая сессия
Пункт 103 повестки дня

ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Доклад Пятого комитета

Докладчик: г-н Е. Браен НЕЙСОН (Ирландия)

I. ВВЕДЕНИЕ

1. На своем 4-м пленарном заседании 24 сентября 1976 года Генеральная Ассамблея постановила включить в повестку дня своей тридцать первой сессии пункт, озаглавленный "Доклад Комиссии по международной гражданской службе", и передать его в Пятый комитет.
2. Пятый комитет рассмотрел этот пункт на своих 27, 29, 32, 34, 37 и 38-м заседаниях, состоявшихся 10, 15, 18, 22, 26 и 29 ноября 1976 года.
3. При рассмотрении пункта 103 Комитет имел в своем распоряжении следующие документы:
 - а) Доклад Комиссии по международной гражданской службе 1/;
 - б) Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о финансовых последствиях для регулярного бюджета Организации Объединенных Наций, рекомендаций, содержащихся в докладе Комиссии (A/31/8/Add.6, части I и II);
 - в) Доклад Генерального секретаря о финансовых последствиях рекомендаций, содержащихся в докладе Комиссии (A/C.5/31/26);
 - г) Записку Генерального секретаря, препровождающую комментарии Административного комитета по координации по докладу Комиссии (A/31/239);

1/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (A/31/30) и A/31/30/Add.1.

е) Записку Генерального секретаря, содержащую проект текста предложенных поправок к Положениям о персонале Организации Объединенных Наций, которые связаны с принятием Генеральной Ассамблеей рекомендаций Комиссии (А/С.5/31/48).

4. В соответствии со статьей 17 статута резолюции 3357 (XXIX) (приложение) Генеральной Ассамблеи Комиссия по международной гражданской службе представила второй годовой доклад, охватывающий ее работу в 1976 году, Генеральной Ассамблее и для передачи через соответствующих исполнительных глав руководящим органам других организаций системы Организации Объединенных Наций, которые участвуют в ее работе, а также представителям персонала.

5. В первой части своего доклада Комиссия кратко излагает содержание своей работы за 1976 год и будущий план работы и, в частности то, как она предполагает взять на себя обязанности согласно статьям 11 и 12 статута в отношении окладов категории общего обслуживания. Комиссия посвятила вторую и основную часть своего доклада положениям пункта 3 резолюции 3357 (XXIX) Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея просила Комиссию в качестве первоочередной задачи осуществить пересмотр системы окладов Организации Объединенных Наций в соответствии с ее ранее принятым решением в пункте 5 резолюции 3042 (XXVII) и представить Ассамблее на ее тридцатой сессии доклад о ходе этого пересмотра. Выводы и рекомендации Комиссии по этому пересмотру системы окладов Организации Объединенных Наций и их последствия для бюджета были кратко изложены в пунктах 48-86 ее доклада.

6. Председатель Комиссии по международной гражданской службе изложил доклад Комиссии в устном заявлении в Пятом комитете на его двадцать седьмом заседании. Касаясь мандата Комиссии согласно статье 12 статута в отношении окладов сотрудников категории общего обслуживания и сотрудников других категорий, набираемых на местной основе, Председатель объяснил, что Комиссия, помня о просьбах двух специализированных учреждений, приступила, ранее чем она намеревалась, к исполнению своих обязанностей в этом плане и в качестве первого шага включила в повестку дня следующей сессии, которая будет проведена в феврале 1977 года, изучение принципов и методики для применения при установлении окладов категории общего обслуживания. Он подчеркнул важность этой функции, считая, что ответственность в этом вопросе до сих пор ложилась на административные органы в зависимости от условий, существующих в каждой организации.

7. Во время обзора выводов и рекомендаций, сделанных Комиссией в результате пересмотра системы окладов Организации Объединенных Наций, Председатель заявил, среди прочего, что пересмотр, сделанный Комиссией, охватил основные аспекты системы окладов Организации Объединенных Наций, которая, по мнению Комиссии, не должна в течение пяти или шести лет становиться предметом общего пересмотра. Комиссия

/...

продолжит изучение других частных аспектов системы окладов и обратит внимание Ассамблеи на любые серьезные проблемы, которые потребуют ее внимания.

8. Далее Председатель указал, что Комиссия считает, что с коррективами, которые она предлагает, система окладов явится надлежащим инструментом сохранения и набора высококомпетентного персонала. Надлежащее вознаграждение является в этом отношении необходимым элементом. Он выразил мнение о том, что экономию, которую справедливо требуют государства—члены перед лицом непрекращающегося роста расходов на персонал, следует тем не менее изыскивать не в сфере окладов. Комиссия считает, что организации должны добиваться столь необходимой рационализации скорее в лучшем использовании персонала.

9. Председатель отметил, что с самого начала Комиссия стремилась привлечь к участию в работе и привлекла представителей администрации и персонала в ходе своего пересмотра. В этой связи он отметил, что для того чтобы участие представителей персонала было эффективным, они должны действовать с более ясным чувством единства; любой раскол среди них непременно ослабит активное участие, которого Комиссия постоянно стремится достичь.

10. В заключение Председатель напомнил, что задачей Комиссии является регулирование и координирование условий службы всей системы Организации Объединенных Наций. Комиссия подходила к своему обзору, имея это в виду и принимая во внимание нужды и интересы всех организаций системы и соответственно рассматривая предложения, содержащиеся в его докладе как комплекс мер, которые должны применяться в целом.

II. ОБЩИЕ ЗАМЕЧАНИЯ

11. В своих общих замечаниях ряд делегаций выразили признательность Комиссии за ее всеобъемлющий и детальный доклад, за высокое профессиональное выполнение задачи осуществления своего мандата и попытку в то же время установить равновесие между критериями, которые требуются принципами, содержащимися в статьях 100 и 101 Устава Организации Объединенных Наций и их финансовыми последствиями.

12. В пункте 46 своего доклада Комиссия отметила, что она не считает, что от нее ожидают сейчас именно коренной реформы системы окладов, хотя она полагает, что такая реформа, возможно, будет необходима в будущем. Помимо того факта, что время, которое она имела для осуществления такой задачи, было ограничено, по ее мнению, было бы неуместно пытаться осуществить такую коренную реформу без более полного технического изучения и, прежде всего, без политических руководящих принципов, которые должны быть указаны политическими органами системы Организации Объединенных Наций.

/...

13. Большинство делегаций согласились с решением Комиссии не осуществлять коренной реформы системы окладов в это время, а вместо этого сосредоточиться на совершенствовании существующей системы окладов. Хотя были высказаны оговорки в отношении некоторых рекомендаций Комиссии, в целом была достигнута договоренность о том, что их цель состоит в устранении некоторых аномалий и недостатков существующей системы. Однако была выражена надежда на то, что Комиссия будет продолжать изучать вопрос о необходимости в будущем коренной реформы. Было выражено мнение о том, что Генеральная Ассамблея должна дать ясные и точные указания Комиссии, прежде чем она приступит к осуществлению коренной реформы, и что для этой цели Комиссия должна указать Генеральной Ассамблее какие-либо целесообразные варианты.

14. Некоторые делегации отметили, что при обсуждении рекомендаций Комиссии необходимо иметь в виду серьезные финансовые трудности Организации; в свете существующего экономического положения международных организаций, как и правительства, должны сдерживать расходы. Хотя международная гражданская служба должна быть в состоянии привлекать лиц из всех стран, она не должна предлагать более высокие вознаграждения, чем те, которые необходимы для этой цели.

15. Некоторые делегации поддержали мнение, выраженное Комиссией в пункте 47 ее доклада о том, что система окладов является всего лишь одним из средств, посредством которого можно достичь наибольшей экономии и эффективности при осуществлении секретариатами работы, требуемой от их государствами-членами. Не менее важным является административное руководство. Большой экономии, вероятно, можно было бы достичь путем обеспечения лучшего руководства, нежели, путем действий в сфере окладов.

III. ЗАМЕЧАНИЯ ПО РЕКОМЕНДАЦИЯМ КОМИССИИ ОТНОСИТЕЛЬНО КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

16. В пунктах 48 и 49 своего доклада Комиссия пришла к выводу, что нет необходимости делать изменения в существующем разделении персонала организаций системы Организации Объединенных Наций на две категории. Она также пришла к выводу, что нет необходимости делать изменения в числе классов категории специалистов и выше, однако она отметила, что необходимо провести дальнейшее изучение в этом отношении возможности перехода к использованию класса С-6. Делегации, выступавшие по этим рекомендациям, поддержали заключение о том, что нет необходимости делать изменения в числе классов, однако они не были убеждены в необходимости и логической обоснованности введения класса С-6. Было выражено мнение о том, что введение нового класса может рассматриваться как поощрение "необоснованного увеличения числа классов". В этой связи было указано, что "это увеличение числа классов" не является решением проблемы "перенасыщенности" классов и что введение класса С-6 может просто способствовать тому, что вместо классов С-4 и С-5 "перенасыщенными" будут классы С-5 и С-6.

17. В пунктах 50 и 51 своего доклада Комиссия пришла к выводу, что не существует приемлемой альтернативы для существующей практики установления уровня вознаграждения в Организации Объединенных Наций путем сравнения его с вознаграждением национальной гражданской службы, уровень которой является наивысшим, и что в противном случае ведет к сравнению по существу (принцип Ноблемера). Она также пришла к выводу, что федеральная гражданская служба Соединенных Штатов Америки должна по-прежнему использоваться для этой цели. Комиссия выразила намерение следить за вопросом о том, уровень оплаты какой национальной гражданской службы является наивысшим и продолжать исследование с целью выработки методологии для сравнения "полной компенсации".

18. В пункте 57 своего доклада Комиссия рекомендовала, чтобы Генеральная Ассамблея поручила Комиссии постоянно следить за соотношением между уровнями вознаграждения федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и системы Организации Объединенных Наций, учитывая все соответствующие факторы, включая различия между двумя службами и опыт по набору персонала. Когда Комиссия сочтет, что необходимо осуществить корректировку, она будет предлагать Генеральной Ассамблее такое решение в этом направлении. Если будет необходимо принять срочные меры, с тем чтобы предотвратить неоправданное расширение разрыва между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах, она сама примет надлежащие меры в рамках действия системы коррективов.

/...

19. Ряд делегаций выразили согласие с заключением Комиссии о том, что принцип Проблемера является по-прежнему ценным, однако настойчиво рекомендовали, чтобы эта концепция постоянно держалась под наблюдением. Некоторые делегации выразили мнение о том, что в будущем Комиссия должна оценить общие условия службы международной гражданской службы и гражданской службы, используемой в целях сравнения, а не только оклады. Они поддержали мнение Комиссии о необходимости разработки методологии для сравнения "полной компенсации" и для постоянного наблюдения за соотношением между системой Организации Объединенных Наций и системой федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. Одна из делегаций выразила оговорки в отношении единичного сравнительного подхода и придерживалась того мнения, что концепция "полной компенсации" будет использоваться более эффективно, если Комиссия изучит систему вознаграждения ряда национальных гражданских служб и разработает формулу, основанную на наиболее благоприятных условиях службы.

20. После изучения традиционных сопоставимых аспектов в целях проведения сравнения эквивалентных классов системы Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки Комиссия предложила некоторые изменения, которые содержатся в пункте 52 ее доклада. Некоторые делегации высказали мнение, что доказательства, представленные Комиссией для обоснования ее выводов являются недостаточными для оправдания проведения таких изменений в настоящее время и выразили согласие с Комиссией в том, что установленные ею сопоставимые аспекты нельзя рассматривать как постоянные и неизменные и что они должны периодически проверяться предпочтительно с помощью независимых экспертов.

21. Некоторые делегации подвергли сомнению вывод Комиссии, содержащийся в пункте 54 ее доклада о том, что сравнение, проводимое между вознаграждением в гражданской службе Соединенных Штатов и вознаграждением в системе Организации Объединенных Наций должно проводиться между центральными учреждениями двух систем, т.е. между Вашингтоном (округ Колумбия) и Нью-Йорком с учетом различия в стоимости жизни, существующего между двумя городами. Одна из делегаций, согласившись с выводом Комиссии, высказала тем не менее мнение, что в настоящее время возможно более логичным является получение средней величины между, например, Нью-Йорком, Женевой или Венной. Некоторые делегации не смогли согласиться с тем, чтобы Вашингтон использовался в качестве основы для сравнения, и отметили, что большое число правительственных служащих в Нью-Йорке выполняют профессиональные обязанности, сопоставимые с обязанностями, выполняемыми специалистами в Организации Объединенных Наций; сравнение, проведенное в Нью-Йорке, свидетельствует о различии между двумя системами окладов, составляющем 31-59 процентов.

/...

22. В этой связи были высказаны некоторые оговорки в отношении вывода Комиссии, содержащегося в пункте 56 ее доклада, о том, что существующие ставки вознаграждения в Организации Объединенных Наций по сравнению со ставками в гражданской службе Соединенных Штатов являются удовлетворительными. Некоторые делегации высказали мнение о том, что существующие ставки вознаграждения в Организации Объединенных Наций являются слишком высокими и что различия между Организацией Объединенных Наций и системой Соединенных Штатов Америки является чрезвычайно большим. Отмечалось общее согласие в отношении того, что следует принять меры в целях предотвращения чрезмерно большого различия между двумя системами. Одна из делегаций высказала мнение о том, что различие, существующее между вознаграждениями двух систем, должно быть сокращено, особенно на тех уровнях, которые являются наиболее характерными, и что различие, составляющее приблизительно 10 процентов на каждом из уровней, является достаточным. Некоторые делегации высказали мнение, что Комиссия может установить максимальное и минимальное ограничение в отношении различия между двумя системами.

23. Делегации в целом одобрили содержащуюся в пункте 59 доклада Комиссии рекомендацию о том, что дифференциация между общим чистым вознаграждением сотрудников, не имеющих иждивенцев, и сотрудников с иждивенцами должна осуществляться через посредство дифференцированных ставок налогообложения персонала, а не с помощью системы корректировок по месту службы, которая в некоторых случаях привела к чрезмерным и ненормальным различиям в оплате труда.

24. Комиссия наряду с другими рекомендованными ею изменениями в системе окладов рекомендовала свести пять классов корректировок по месту службы в базовый оклад, для того чтобы восстановить 1 января 1977 года нормальное паритетное отношение зачитываемого для пенсии вознаграждения с окладом брутто. Некоторые делегации поддержали рекомендацию Комиссии как средство восстановления равновесия между зачитываемым для пенсии вознаграждением и окладом брутто. Одна из делегаций отметила, что она выступает против сведения пяти классов корректировок по месту службы в базовый оклад, поскольку это привело бы к неоправданным финансовым последствиям и поскольку она считает, что подобная мера приведет к "скрытому" повышению окладов.

25. Одна из делегаций, указав, что система корректировок по месту службы, цель которой состоит в поддержании равной покупательной способности окладов в различных местах службы, также привела к защите окладов от повышения стоимости жизни, высказалась за устранение из этой системы составления индексов стоимости жизни. Она выступила против практики предоставления автоматической защиты от повышения стоимости жизни как основы системы, поскольку это приводит к чрезмерному увеличению различия между оплатой труда в Организации Объединенных Наций и оплатой труда в гражданской

/...

службе Соединенных Штатов, последняя из которых связана с сопоставимыми размерами окладов в частном секторе Соединенных Штатов, которые, в свою очередь, испытывают воздействие ряда других экономических факторов. Несколько делегаций согласились с этой точкой зрения и поддержали выраженное в пункте 229 доклада Комиссии мнение о том, что концепция предоставления полной защиты международным гражданским служащим от повышения стоимости жизни должна быть пересмотрена.

26. Одна из делегаций, высказывая свои замечания относительно ставок корректиров по месту службы, отметила, что в докладе Комиссии не хватает информации о доле подлежащих расходованию доходов, на основе которых исчисляются ставки корректиров по месту службы, и потребовало заверения в том, чтобы при исчислении этих ставок полностью учитывался реальный размер подлежащих расходованию доходов. Альтернативный способ применения системы корректиров по месту службы, предложенный этой делегацией, заключался в определении неизменной основы, как например, стоимость жизни в Вашингтоне (округ Колумбия); в этом случае персоналу Организации Объединенных Наций выплачивается компенсация за увеличение стоимости жизни, превышающее увеличение в Вашингтоне. Другая делегация предложила тщательно изучить систему корректиров по месту службы и избегать чрезмерных увеличений в отношении высоких окладов, а также осуществлять коррективы реже, если уровень корректиров по месту службы превышает десять классов.

27. Было также выражено мнение о том, что следует установить верхний предел пенсионных пособий сотрудникам, например, на уровне пособия сотруднику класса Д-2 со стажем службы 30 лет.

28. Рассматривая вопрос о пособиях при экспатриации, Комиссия в пункте 73 своего доклада рекомендовала пересмотренную шкалу размеров пособий по экспатриации для сотрудников категории специалистов и выше, которая вступит в силу с 1 января 1977 года. Некоторые делегации заявили, что, хотя у них нет возражений против введения новой шкалы, они считают, что следует установить верхний предел таких пособий, рассматриваемый во взаимосвязи с другими пособиями сотрудников по окончании службы. Было также выражено мнение о том, что Комиссии следует рассмотреть имеют ли право на это пособие сотрудники, которые после выхода на пенсию не возвращаются на родину.

29. В пунктах 75 и 76 своего доклада Комиссия рекомендовала пересмотреть условия для получения права на пособие на образование, с тем чтобы дать возможность сотруднику-экспатрианту требовать возмещения расходов на образование ребенка в высшем учебном заведении страны, где находится место службы данного сотрудника. Она также рекомендовала регрессивную шкалу расходов в процентах, которые будут подлежать возмещению в соответствии с положениями об этом пособии. Она отметила, что не рекомендует вносить какие-либо

/...

изменения в существующий возрастной предел для получения права на пособие, однако она может пересмотреть этот вопрос в будущем.

30. Некоторые делегации поддержали данную рекомендацию Комиссии, считая, что фактор экспатриации оправдывает расширение рамок предназначения данного пособия с целью покрытия расходов, связанных с получением образования в высших учебных заведениях в стране места службы. Однако делегация выразила мнение о том, что более реальным сроком прекращения выплаты пособия на образование ребенка был бы день, когда ему исполняется двадцать один год. Однако другие делегации придерживались мнения, что некоторые уступки в отношении пособия на образование на протяжении ряда лет с момента его введения в 1946 году привели к отклонению от его первоначального предназначения, заключавшегося в содействии образованию, что позволит детям сотрудников-экспатриантов ассимилироваться при возвращении в свою страну. Они считают, что первоначальное обоснование было отклонено, поскольку пособие выплачивается для обучения в школах или университетах в любой стране, что таким образом является дискриминацией в отношении сотрудников, не являющихся экспатриантами. Было внесено предложение, чтобы Комиссия пересмотрела обоснование для этого пособия в связи с его первоначальной целью и с учетом практики других национальных систем и наиболее высоко оплачиваемой национальной гражданской службы.

31. В пунктах 78 и 79 своего доклада Комиссия рекомендовала пересмотреть шкалу компенсаций в связи с прекращением срока службы и выплачивать пособие в связи с окончанием службы сотрудникам, имеющим срочный контракт в тех случаях, когда этот контракт не возобновляется после шести лет непрерывной службы.

32. Хотя принцип, "прекращения службы по взаимному согласию" получил общую поддержку, некоторые делегации выразили сомнение в необходимости увеличения максимальной суммы выплат, считая, что в результате консолидации будет повышен сам оклад, на основе которого эти выплаты будут начисляться. Выражались также сомнения в отношении рекомендации Комиссии (пункт 65), что суммы компенсации в связи с прекращением срока службы вместе с другими выплатами по случаю окончания службы должны основываться на общей сумме засчитываемого для пенсии вознаграждения за вычетом налогообложения персонала, а не на основном окладе.

33. Некоторые делегации выступили против предлагаемого нового пособия в связи с окончанием службы, исходя при этом как из принципиальных соображений, так и из его финансовых последствий. Отмечалось, что необходимо ограничить ответственность Организации в отношении сотрудников по срочным контрактам выполнением согласованных условий работы. Кроме того, многие сотрудники с такими контрактами направляются своими национальными гражданскими службами и возобновляют свою работу в них после окончания службы в Организации Объединенных Наций. Другие делегации соглашались

/...

с тем, что в таких случаях необходимо предоставлять какую-либо компенсацию в связи с тем, что организации системы Организации Объединенных Наций все в большей мере используют срочные контракты, а одна делегация выразила мнение о том, что право на получение пособия должно появляться раньше, чем через шесть лет службы, и применяться на пропорциональной основе.

34. Одна делегация обратила внимание на желательность улучшения условий выплаты пособий в случае смерти сотрудника в период службы и выразила мнение о том, что максимальный срок должен быть увеличен до 12 месяцев в соответствии с предлагаемой новой шкалой компенсации в связи с прекращением срока службы. Эта же делегация подчеркнула важность вопроса об обеспечении детей сотрудников детскими центрами (пункты 18-21 доклада Комиссии) и настаивала на том, чтобы этот вопрос решался в рамках прогрессивной кадровой политики.

35. Некоторые делегации вновь высказали свои возражения в отношении существующей системы "надбавки за знание языков" (пункты 316-321 доклада Комиссии), которую они считают дискриминационной и настаивают на ее пересмотре по возможности в кратчайший срок.

/...

IV. КАТЕГОРИЯ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

36. Большинство делегаций выразили удовлетворение в связи с намерением Комиссии принять на себя, в качестве первоочередной задачи в 1977 году в соответствии со статьей 12 ее статута обязанности в отношении шкалы окладов категории общего обслуживания. Была подчеркнута необходимость тщательного обзора руководящих принципов и методологии, применяемых при определении окладов и надбавок для категории общего обслуживания, в частности в Женеве. Некоторые делегации выразили мнение о том, что до проведения такого обзора Комиссией дальнейшее увеличение окладов в Женеве по существующей системе должно быть сведено к минимуму или приостановлено.

V. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ КОМИТЕТОМ

37. На 37-м заседании 26 ноября представитель Японии внес проект резолюции A/C.5/31/L.23 от имени Австрии, Алжира, Аргентины, Ганы, Нигерии, Уругвая и Японии. При этом он заявил, что Коста-Рика, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии и Федеративная Республика Германия присоединились к числу авторов данного проекта резолюции. Позже одним из авторов этого проекта резолюции стала Никарагуа.

38. Внося проект резолюции, представитель Японии, помимо всего прочего, заявил о том, что прения в Комитете показали, что в целом государства-члены поддерживают выводы и предложения, содержащиеся в докладе Комиссии, несмотря на свои вопросы и оговорки по отдельным рекомендациям; проект резолюции представляет собой общую совокупность выраженных мнений, и поэтому он предлагает единогласно принять его.

39. Секретарь Комитета устно объявил о некоторых изменениях в поправках к Положениям о персонале Организации Объединенных Наций, изложенных в документе A/C.5/31/48, которые связаны с принятием этого проекта резолюции (A/C.5/31/L.23), а также о некоторых небольших редакционных поправках к самому проекту текста.

40. Представитель Филиппин предложил добавить слова "методологии, применяемой при установлении" перед словом "окладов" в пункте 2 части А проекта текста (A/C.5/31/L.23), который касается окладов категории общего обслуживания.

41. Одна делегация заявила, что, насколько она понимает, смысл пункта 3b части С проекта текста A/C.5/31/L.23, касающегося пособия в связи с окончанием службы, состоит в том, что Ассамблея не согласится на это пособие в принципе, и что это скорее является предложением о дальнейшем изучении вопроса.

/...

42. Представитель Генерального секретаря в ответ на поднятый вопрос относительно влияния финансовых последствий принятия данного проекта резолюции на всю систему Организации Объединенных Наций, объявил о снижении, которое будет иметь место в результате решений, принятых относительно пособия на образование и пособия в связи с окончанием службы.

43. На 38-м заседании 29 ноября представитель Филиппин заявил, что его делегация не будет настаивать на своей поправке после того, как она выслушала разъяснение, данное в этой связи представителем Генерального секретаря.

44. Затем авторы документа A/C.5/31/L.23 приняли устную поправку, предложенную представителем Турции о том, чтобы заменить слово "коренных", содержащееся в пункте 1 части С проекта текста и относящееся к исследованию преобразований, которые будут проведены Комиссией, на слово "дальнейших".

45. На том же заседании Комитет 78 голосами против 11 при 2 воздержавшихся принял этот проект резолюции A/C.5/31/L.23, с внесенными в него поправками (см. пункт 46 ниже).

/...

VI. РЕКОМЕНДАЦИИ ПЯТОГО КОМИТЕТА

46. Пятый комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять следующие проекты резолюций:

Доклад Комиссии по международной гражданской службе

A

Второй годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе

Генеральная Ассамблея,

1. с признательностью принимает к сведению второй годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе 2/;

2. одобряет намерение Комиссии немедленно приступить к выполнению своих функций в соответствии со статьей 12 ее статута 3/, касающейся окладов сотрудников категории общего обслуживания, и предлагает ей представить свои выводы и рекомендации своевременно для рассмотрения их Генеральной Ассамблеей на ее тридцать второй сессии.

B

Пересмотр системы окладов Организации Объединенных Наций

Генеральная Ассамблея,

напоминая о своих резолюциях 3042 (XXVII) от 19 декабря 1972 года, 3357 (XXIX) от 18 декабря 1974 года и 3418 (XXX) от 8 декабря 1975 года, в которых она просила Комиссию пересмотреть в качестве первоочередной задачи систему окладов Организации Объединенных Наций,

отмечая с удовлетворением своевременное завершение Комиссией основной части этого пересмотра,

2/ См. Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (A/31/30), часть I.

3/ Резолюция 3357 (XXIX) Генеральной Ассамблеи, приложение.

/...

рассмотрев доклад Комиссии по этому вопросу 4/ наряду с замечаниями, представленными Генеральным секретарем в качестве Председателя Административного комитета по координации 5/ и замечаниями Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам 6/,

принимая к сведению сделанные Комиссией выводы, которые изложены в главе II ее доклада 4/,

I

I. постановляет, чтобы Комиссия по международной гражданской службе в качестве постоянного органа продолжала осуществлять непрерывный пересмотр взаимосвязи между размером вознаграждения сопоставимой гражданской службы, в настоящее время гражданской службы Соединенных Штатов, и системы Организации Объединенных Наций с должным учетом всех соответствующих факторов, включая различия между двумя службами; и постановляет, что в любой момент, когда Комиссия сочтет необходимыми меры по исправлению, она должна либо рекомендовать такие меры Генеральной Ассамблее, либо, если требуются срочные предохранительные меры в период между сессиями Генеральной Ассамблеи, с целью предотвращения чрезмерного увеличения размера вознаграждения Организации Объединенных Наций по сравнению с размером вознаграждения сопоставимой гражданской службы, самой принять соответствующие меры в рамках действия системы коррективов по месту службы;

2. постановляет, что:

а) эквивалент пяти классов коррективов по месту службы должен быть включен в ставки основных окладов сотрудников категории специалистов и выше;

б) основа системы коррективов по месту службы должна быть изменена со 100 для Нью-Йорка по состоянию на декабрь 1969 года на 100 для Нью-Йорка по состоянию на ноябрь 1973 года;

3. утверждает пересмотренную шкалу ставок налогообложения персонала, размер коррективов по месту службы и оклады до вычета и после вычета подоходного налога для сотрудников категории специалистов и выше, изложенные в приложении к настоящей резолюции;

4/ См. Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (A/31/30), часть 2 и A/31/30/Add.1.

5/ A/31/239.

6/ A/31/8/Add.6 (части I и II).

/...

4. разрешает временные, не зачитываемые для пенсии выплаты переходного характера сотрудникам, чье вознаграждение согласно пересмотренной шкале будет меньшим, чем при существующей шкале, причем суммы этих выплат и возможности их постепенного сокращения и окончательного прекращения определяются Комиссией;

5. постановляет, что в тех случаях, когда пересмотренная сумма зачитываемого для пенсии вознаграждения будет меньше суммы, которая иным образом существовала бы по состоянию на 1 января 1977 года, последняя сумма должна быть временно сохранена до тех пор, пока с ней не сравняется пересмотренная сумма вознаграждения;

6. постановляет, что выплаты (компенсации в связи с прекращением срока службы, пособия на репатриацию, выплаты вместо начисленного ежегодного отпуска, пособия в случае смерти), которые определяются как "основной оклад или заработная плата", впредь должны определяться как "зачитываемое для пенсии вознаграждение за вычетом налогообложения персонала";

7. постановляет отменить для сотрудников категории специалистов и выше существующую надбавку на состоящего на иждивении супруга с включением преобладающей ставки надбавки в пересмотренный основной оклад;

8. постановляет увеличить для сотрудников категории специалистов и выше сумму надбавки на иждивенца второй степени до 300 долл. США в год;

9. постановляет изменить шкалу сумм пособия на репатриацию для сотрудников категории специалистов и выше, имеющих и не имеющих иждивенцев, как это изложено в приложении к настоящей резолюции;

10. постановляет:

а) пересмотреть процентное соотношение утвержденных расходов, подлежащих возмещению согласно положениям о пособии на образование, следующим образом:

	<u>в процентах</u>
расходы до 2 000 долл. США	75
расходы от 2 001 долл. США до 3 000 долл. США	50
расходы от 3 001 долл. США до 4 000 долл. США	25;

б) повысить до 750 долл. США единообразную сумму, выплачиваемую для расходов на питание и проживание в случае посещения учебного заведения за пределами места службы, когда это заведение не обеспечивает питания и проживания;

/...

11. постановляет изменить условия и ставки выплат в связи с окончанием срока службы, как это изложено в приложении к настоящей резолюции;

12. постановляет, что до получения результатов дальнейшего исследования Комиссией вопроса о вознаграждении сотрудников категории общего обслуживания и во избежание в этот период какого-либо сокращения суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания, которое может явиться результатом применения к окладам сотрудников категории общего обслуживания пересмотренных ставок налогообложения персонала, установленных согласно пункту 3 выше для сотрудников категории специалистов и выше, существующие ставки налогообложения персонала в качестве временной меры будут по-прежнему применяться к категории общего обслуживания;

13. утверждает поправки к Положениям о персонале Организации Объединенных Наций, необходимые для проведения в жизнь упомянутых выше решений, как это изложено в приложении к настоящей резолюции;

14. предлагает Генеральному секретарю внести в Правила о персонале такие последующие изменения, какие являются необходимыми, и представить по ним доклад Генеральной Ассамблее на ее тридцать второй сессии согласно условиям положения 12.2 Положений о персонале;

15. постановляет, что датой вступления в силу вышеупомянутых решений является 1 января 1977 года.

II

1. рекомендует Комиссии по международной гражданской службе продолжить свое исследование возможных дальнейших преобразований системы окладов международной гражданской службы и в этой связи просит Комиссию представить Генеральной Ассамблее доклад о целесообразности введения измененной системы коррективов по месту службы с учетом мнений, высказанных в пункте 229 ее доклада 7/;

2. принимает к сведению намерение Комиссии продолжить исследование с целью выработки методологии, позволяющей провести сравнение "общих компенсационных выплат" между сопоставимой гражданской службой и системой окладов в Организации Объединенных Наций, и просит Комиссию провести это сравнение на всех уровнях и представить доклад о своих выводах Генеральной Ассамблее не позднее чем на ее тридцать третьей сессии;

7/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (A/31/30) и A/31/30/Add.1.

/...

3. призывает Комиссию с учетом мнений, высказанных в Пятом комитете на текущей сессии, вновь рассмотреть:

а) условия предоставления выплат по окончании срока службы (например, пособия на переезд при возвращении на родину, возмещение расходов в связи с окончанием срока службы), в частности в связи с выходом на пенсию, и возможность установления потолка максимальной совокупной суммы причитающихся выплат;

б) возможность введения пособия в связи с "окончанием службы" с уделением особого внимания условиям, при которых такая выплата могла бы быть оправдана;

с) необходимость в пособии на продолжение обучения после получения среднего образования для детей сотрудников-экспатриантов и, в частности, необходимость в пособии на оплату образования в стране, не являющейся родиной сотрудника;

4. просит Комиссию рассмотреть и предложить Генеральной Ассамблее на ее тридцать второй сессии меры, посредством которых максимальная единовременная сумма, выплачиваемая находящемуся на иждивении супругу или ребенку сотрудника, умирающего при исполнении служебных обязанностей, будет исчисляться по шкале возмещения расходов в связи с окончанием срока службы, утвержденной в соответствии с пунктом II резолюции В выше.

/...

ПРИЛОЖЕНИЕ

Поправки к Положениям о персонале Организации
 Объединенных Наций

Положение 3.2

Заменить второе предложение существующего текста этого положения следующим:

"Сумма пособия на учебный год на каждого ребенка устанавливается в размере 75 процентов от первых 2 000 долл. США допустимых расходов на образование, 50 процентов от следующей 1 000 долл. США таких расходов и 25 процентов от следующей 1 000 долл. США до максимальной суммы пособия 2 250 долл. США".

Положение 3.3

Заменить пункт б следующим текстом:

"б (1) Налог исчисляется по следующим ставкам для персонала, ставки окладов которого приводятся в пунктах 1 и 3 приложения I к настоящим положениям:

Подлежащие налогообложению
 выплачиваемые суммы

(в долл. США)

Ставки налогообложения

(в процентах)

<u>Подлежащие налогообложению выплачиваемые суммы</u> (в долл. США)	<u>Ставки налогообложения</u> (в процентах)	<u>Сотрудники, имеющие находящегося на иж- дивении супруга или супругу или находя- щегося на иждивении ребенка</u>	<u>Сотрудники, не имеющие находящихся на иждивении супругов или детей</u>
Первые 10 000 долл. США в год	12,3		17,3
Следующие 2 000 долл. США в год	25		29,7
Следующие 2 000 долл. США в год	28		32,7
Следующие 2 000 долл. США в год	31		35,6
Следующие 4 000 долл. США в год	34		39,5
Следующие 4 000 долл. США в год	37		42,5
Следующие 4 000 долл. США в год	40		45,5
Следующие 5 000 долл. США в год	43		48,5
Следующие 5 000 долл. США в год	46		51,5

/...

<u>Подлежащие налогообложению выплачиваемые суммы</u> (в долл. США)	<u>Ставки налогообложения</u> (в процентах)	
	<u>Сотрудники, имеющие находящегося на иж- дивении супруга или супругу или находя- щегося на иждивении ребенка</u>	<u>Сотрудники, не имеющие находящихся на иждивении супругов или детей</u>
Следующие 5 000 долл. США в год	48	53,5
Следующие 6 000 долл. США в год	50	55,5
Следующие 6 000 долл. США в год	52	57,5
Следующие 6 000 долл. США в год	54	59,5
Следующие 7 000 долл. США в год	56	61,5
Следующие 7 000 долл. США в год	58	63,5
Остальные подлежащие налогообложению выплаты	60	64,5

ii) Для сотрудников, ставки окладов которых устанавливаются в соответствии с пунктом 7 приложения I к настоящим положениям, налог исчисляется по следующим ставкам:

<u>Подлежащие налогообложению выплаты</u> (в долл. США)	<u>Ставки налога</u> (в процентах)
Первые 1 000 долл. в год.....	5
Следующие 1 000 долл. в год	10
Следующие 1 000 долл. в год	15
Следующие 1 000 долл. в год	20
Следующие 6 000 долл. в год	25
Следующие 6 000 долл. в год	30
Следующие 8 000 долл. в год	35
Следующие 8 000 долл. в год	40
Следующие 8 000 долл. в год	45
Остальные подлежащие налогообложению выплаты	50

iii) Генеральный секретарь определяет, какая из шкал налогообложения, приведенных в подпунктах i и ii выше, применяется в каждой группе персонала, ставки окладов которого устанавливаются в соответствии с пунктом 6 приложения I к настоящим положениям.

/...

iv) В случае сотрудников, шкалы окладов которых устанавливаются в валютах помимо долларов США, соответствующие суммы, к которым применяется налогообложение, устанавливаются в местной валюте в суммах, эквивалентных вышеупомянутым суммам в долларах в момент утверждения шкалы окладов для соответствующего персонала".

Положение 3.4

Заменить пункт a следующим текстом:

"a) Сотрудники, размеры окладов которых установлены в пунктах 1 и 3 приложения I к настоящим положениям, имеют право на получение следующих надбавок на иждивенцев:

i) 450 долл. США в год - каждого находящегося на иждивении ребенка, за исключением тех случаев, когда эта надбавка не выплачивается в отношении первого находящегося на иждивении ребенка, если сотрудник не имеет находящегося на иждивении супруга или супруги, и в этом случае сотрудник имеет право на ставку налогообложения персонала с учетом наличия иждивенцев по подпункту b (i) положения 3.3;

ii) в случае отсутствия состоящего на иждивении супруга или супруги - одной ежегодной надбавки в 300 долл. США для состоящего на иждивении родителя, брата или сестры".

Приложение I

Заменить существующий текст пункта I следующим:

"1. Администратор Программы развития Организации Объединенных Наций, статус которого эквивалентен статусу административного главы крупного специализированного учреждения, получает оклад в размере 99 350 долл. США в год, заместители Генерального секретаря получают оклад в размере 76 030 долл. США в год и помощники Генерального секретаря получают оклад в размере 67 430 долл. в год; причем на эти оклады распространяются положения плана налогообложения персонала, предусмотренного в положении 3.3 положений о персонале, а также коррективы по месту службы там, где они применяются. При удовлетворении прочим условиям они получают надбавки, обычно начисляемые сотрудникам".

/...

Заменить существующий текст пункта 3 следующим:

"3. За исключением случаев, предусмотренных в пункте 6 настоящего приложения, действует шкала окладов сотрудников категории директоров и главных сотрудников, а также категории специалистов, содержащаяся в настоящем приложении".

Заменить существующий текст пункта 9 следующим:

"9. Для сохранения эквивалентного жизненного уровня в различных учреждениях Генеральный секретарь может изменять размер основных окладов, указанных в пунктах 1 и 3 настоящего приложения, посредством применения неучитываемых при назначении пенсий коррективов по месту службы, размеры которых определяются на основе сравнительной стоимости жизни, жизненного уровня и связанных с этим факторов в соответствующем учреждении по сравнению с Нью-Йорком. Такие коррективы по месту службы не подлежат обложению по плану налогообложения персонала. Их размеры указаны в настоящем приложении".

В конце приложения I добавить следующие таблицы:

/...

Шкалы окладов для сотрудников категории специалистов и выше, отражающие годовые валовые и чистые оклады после применения плана налогообложения персонала
(в долл. США)

(с 1 января 1977 года)

Уровень	С											XII	
	I	II	III	IV	У	VI	VII	П	VIII	Е	IX		
С-1	Валовой D	14 300	14 900	15 510	16 120	16 750	17 380	18 020	18 640	19 280	19 880		
	Чистый D	11 977	12 331	12 751,90	13 169,20	13 585	14 000,80	14 423,20	14 832,40	15 241,60	15 637,60		
	Чистый S	11 215,20	11 601,60	11 994,44	12 382,60	12 763,75	13 144,90	13 532,10	13 907,20	14 282,50	14 645,50		
С-2	Валовой D	19 040	19 710	20 390	21 070	21 760	22 440	23 130	23 820	24 520	25 250	25 970	
	Чистый D	15 096,40	15 538,60	15 975,70	16 404,10	16 838,80	17 267,20	17 701,90	18 136,60	18 568	19 000	19 432	
	Чистый S	14 149,20	14 554,55	14 954,25	15 345,25	15 742	16 133	16 524,75	16 926,50	17 318,65	17 711,25	18 102,65	
С-3	Валовой D	23 910	24 760	25 620	26 460	27 300	28 170	29 060	29 940	30 760	31 580	32 400	33 230
	Чистый D	18 193,30	18 706	19 222	19 726	20 230	20 746,90	21 254,20	21 755,80	22 223,20	22 690,60	23 158	23 624,20
	Чистый S	16 978,25	17 444,20	17 912,90	18 370,70	18 828,50	19 297,55	19 755,90	20 209,10	20 651,40	21 053,70	21 476	21 896,55
С-4	Валовой D	29 940	30 910	31 860	32 860	33 860	34 860	35 850	36 840	37 840	38 830	39 860	40 960
	Чистый D	21 755,80	22 308,70	22 861,60	23 420,20	23 964,40	24 504,40	25 039	25 573,60	26 135,20	26 683,60	27 229,60	27 747,60
	Чистый S	20 209,10	20 708,65	21 208,20	21 712,90	22 202,10	22 687,10	23 167,25	23 647,40	24 151,80	24 642,45	25 150,70	25 592,70
С-5	Валовой D	38 190	39 340	40 460	41 530	42 600	43 690	44 790	45 890	47 000	48 110		
	Чистый D	26 293,60	26 896,80	27 479,20	28 035,60	28 592	29 145	29 695	30 245	30 800	31 355		
	Чистый S	24 298,35	24 833,10	25 353,90	25 851,45	26 349	26 842,05	27 331,55	27 821,05	28 315	28 808,95		
Д-1	Валовой D	43 690	45 320	46 760	48 190	49 650	51 070	52 450					
	Чистый D	29 245	29 560	30 680	31 395	32 112	32 793,60	33 456					
	Чистый S	26 931,05	27 567,40	28 208,20	28 844,55	29 481,25	30 084,75	30 671,25					
Д-2	Валовой D	52 650	54 160	55 700	57 300								
	Чистый D	33 552	34 276,80	35 002	35 738								
	Чистый S	30 756,25	31 398	32 038,50	32 686,50								
ПГС	Валовой D	67 430											
	Чистый D	40 269,20											
	Чистый S	36 660,55											
ЗГС	Валовой D	76 030											
	Чистый D	43 872											
	Чистый S	39 800,65											

D = Ставки окладов, применяемые к штатным сотрудникам, имеющим на иждивении супругу (супруга) или ребенка.

S = Ставки окладов, применяемые к штатным сотрудникам, не имеющим на иждивении супруги (супруга) или ребенка.

Таблицы коррективов по месту службы (сумма в долл. США о разбивкой по классам)
 (о 1 января 1977 года)

1) Надбавки (в тех местах, где стоимость жизни выше, чем в базисном городе)

Уровень	С Т У П Е Н И												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
C-1 D	531	549	567	585	603	621	640	656	673	690			
C-1 S	499	516	533	550	567	583	600	615	631	646			
C-2 D	667	687	705	724	743	762	781	799	818	837	855		
C-2 S	626	643	660	677	695	712	729	746	763	780	797		
C-3 D	803	826	847	867	889	911	934	956	975	993	1 012	1 030	1 050
C-3 S	749	770	789	807	827	847	868	888	905	921	939	955	973
C-4 D	957	979	1 001	1 022	1 046	1 065	1 084	1 103	1 123	1 147	1 170	1 192	
C-4 S	889	909	929	948	969	986	1 003	1 020	1 038	1 059	1 080	1 100	
C-5 D	1 144	1 163	1 181	1 199	1 219	1 236	1 256	1 275	1 294	1 312			
C-5 S	1 057	1 074	1 090	1 106	1 124	1 138	1 156	1 173	1 189	1 206			
D-1 D	1 249	1 272	1 294	1 317	1 339	1 362	1 384						
D-1 S	1 150	1 171	1 190	1 210	1 229	1 249	1 269						
D-2 D	1 384	1 414	1 444	1 474									
D-2 S	1 269	1 295	1 322	1 348									
ПГС D	1 661												
ПГС S	1 512												
ЗГС D	1 810												
ЗГС S	1 642												

D = Ставка корректива по месту службы, применимая к штатным сотрудникам, имеющим на иждивении супругу (супруга) или ребенка.

S = Ставка корректива по месту службы, применимая к штатным сотрудникам, не имеющим на иждивении супруги (супруга) или ребенка.

11) Вычеты (в тех местах, где стоимость жизни ниже, чем в базисном городе)

Уровень	И													
	I	II	III	IV	V	T	У	П	Е	Н	Х	XI	XII	XIII
C-1 D	477	493	510	527	543	560	577	593	610	626				
S	449	464	480	495	511	526	541	556	571	586				
C-2 D	604	622	639	656	674	691	708	725	743	760	777			
S	566	582	598	614	630	645	661	677	693	708	724			
C-3 D	728	748	769	789	809	830	850	870	889	908	926	945	963	
S	679	698	717	735	753	772	790	808	825	842	859	876	892	
C-4 D	870	892	914	937	959	980	1 002	1 023	1 045	1 067	1 089	1 110		
S	808	828	848	869	888	907	927	946	966	986	1 005	1 024		
C-5 D	1 052	1 076	1 099	1 121	1 144	1 166	1 188	1 210	1 232	1 254				
S	972	993	1 014	1 034	1 054	1 074	1 093	1 113	1 133	1 152				
Д-1 D	1 170	1 198	1 227	1 256	1 284	1 312	1 338							
S	1 077	1 103	1 128	1 154	1 179	1 203	1 227							
Д-2 D	1 342	1 371	1 400	1 430										
S	1 230	1 256	1 282	1 307										
ПГС D	1 611													
S	1 466													
ЗГС D	1 755													
S	1 592													

D = Ставка коррективы по месту службы, применимая к штатным сотрудникам, имеющим на иждивении супругу (супруга) или ребенка.

S = Ставка коррективы по месту службы, применимая к штатным сотрудникам, не имеющим на иждивении супруги (супруга) или ребенка.

Приложение III

Заменить существующий текст приложения III следующим:

"Освобожденным от службы сотрудникам выплачивается выходное пособие в соответствии со следующими постановлениями:

а) за исключением случаев, предусмотренных ниже в пунктах b, c и e и в положении 9.3б, выходное пособие выплачивается в соответствии со следующей ставкой:

Число лет службы	Месяцы зачитываемого для пенсии вознаграждения, за вычетом налогообложения персонала там, где это применимо		
	Постоянные назначения	Временные наз- начения на оп- ределенный срок	Временные назначе- ния на срок, превышающий шесть месяцев
Менее I	Неприменимо	0	} Одна неделя для для каждого месяца незавершенной службы подлежит минимальной ставке шестинедельного выходного пособия
I	Неприменимо	I	
2	3	I	
3	3	2	
4	4	3	
5	5	4	
6	6	5	
7	7	6	
8	8	7	
9	9	9	
10	9,5	9,5	
11	10	10	
12	10,5	10,5	
13	11	11	
14	11,5	11,5	
15 или более	12	12	

б) Сотрудники, увольняемые по состоянию здоровья, получают выходное пособие, равное пособию, предусматриваемому в пункте а настоящего приложения, за вычетом суммы любого пособия по нетрудоспособности, которое сотрудник может получить по положениям Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций за число месяцев, которому соответствует ставка пособия.

с) Сотрудникам, которые увольняются за неудовлетворительную службу или увольняются по дисциплинарным соображениям за какой-либо проступок, но не "в дисциплинарном порядке", выходное пособие, по усмотрению Генерального секретаря, может выплачиваться в сумме, не превышающей половины суммы пособия, предусмотренного в пункте а настоящего приложения.

/...

d) Пособие не выплачивается:

сотрудникам, которые оставляют службу без предупреждения и без предусмотренного срока окончания службы;

сотрудникам, имеющим временное назначение без определенного срока и освобождаемым от службы в течение первого года службы;

сотрудникам, имеющим временное назначение на определенный срок, истекший в день, указанный в письме о назначении;

сотрудникам, увольняемым в дисциплинарном порядке;

сотрудникам, произвольно оставляющим свою должность;

сотрудникам, выходящим в отставку в соответствии с порядком, предусмотренным в правилах о Пенсионном фонде Организации Объединенных Наций.

e) Сотрудники, привлеченные на службу непосредственно на период конференций или для другой кратковременной работы, или же для службы в миссиях в качестве консультантов или экспертов, а также сотрудники, привлеченные на местах для службы в отделениях, организованных вне Центральных учреждений, могут получать выходное пособие в случаях и в порядке, предусмотренных в полученных ими письмах о назначении.

Приложение IV

Заменить третье предложение этого приложения и схему ставок следующим:

"Размер пособия пропорционален продолжительности службы в Организации Объединенных Наций, а именно:

/...

Число лет непрерывной
 службы вне родины

Сотрудник, име-
 ющий на иждиве-
 нии при оконча-
 нии службы су-
 пругу (супруга)
 или ребенка

Сотрудники, не име-
 ющие на иждивении
 при окончании служ-
 бы супругу (супруга)
 или ребенка.

Категория специа-
 листов и обслужи-
 вания выше

Категория общего
 обслуживания

(Недели зачитываемого для пенсии
 вознаграждения за вычетом налого-
 обложения персонала там, где это
 применимо)

I	4	3	2
2	8	5	4
3	10	6	5
4	12	7	6
5	14	8	7
6	16	9	8
7	18	10	9
8	20	11	10
9	22	13	11
10	24	14	12
11	26	15	13
12 и более	28	16	14"