



GENERAL

A/2108
1 February 1952
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Dual Distribution

Шестая сессия
Пункт 45

ПОСТОЯННОЕ ПОЛОЖЕНИЕ О ПЕРСОНАЛЕ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Доклад Пятого комитета

Докладчик: г-н Рафик АША (Сирия)

1. В соответствии с распределением пунктов повестки дня, одобренным Генеральной Ассамблеей на ее 342-м пленарном заседании, 13 ноября 1951 г., Пятый комитет рассмотрел вопрос о постоянном положении о персонале Организации Объединенных Наций и доклад по нему Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам.
2. На своих 330-м и 332-м заседаниях Комитет заслушал вступительные заявления Генерального Секретаря и председателя Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам и провел общие прения. С 333-го и 336-е заседание включительно Комитет обсуждал отдельные статьи проекта Положения.
3. В своем вступительном заявлении Генеральный Секретарь разъяснил свой общий подход к вопросу о Положении и подчеркнул то обстоятельство, что проекты, представленные на рассмотрение Комитета, основываются на тщательном изучении соответствующих вопросов, причем по значительному числу вопросов удалось достигнуть полного соглашения между специализированными учреждениями, Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам и Советом персонала.

Организации Объединенных Наций.

4. Генеральный Секретарь сделал краткие замечания по проектам положений 9.1 и 9.1А. Резюме его позиции в отношении этих положений дается в пунктах 20 и 26 настоящего доклада.

5. Помимо того, Генеральный Секретарь изложил Комитету свою точку зрения на некоторые связанные с этими положениями вопросы политики в отношении персонала, для того чтобы облегчить рассмотрение текста указанных положений. В числе пунктов, особо подчеркнутых Генеральным Секретарем, были также и следующие:

- а) По мнению Генерального Секретаря, постоянное назначение, позволяющее сотруднику рассчитывать на карьеру в этой области, должно являться нормальным типом назначения на должность штатных сотрудников Секретариата.
- б) Генеральный Секретарь подчеркнул ту тщательность, с которой до сих пор им производился отбор постоянного персонала, в соответствии с его собственным намерением, а также повторными инструкциями различных органов Генеральной Ассамблеи, поднять уровень персонала Секретариата.
- в) Генеральный Секретарь также подчеркнул важность различия между назначениями постоянными, назначениями на определенный срок и временными назначениями на неопределенный срок, и указал те руководящие принципы, которые он намерен применять при использовании этих различных типов назначения.
- д) Генеральный Секретарь высказал тот взгляд, что в настоящее время число постоянных назначений не должно превышать 70 или 75 процентов штатных должностей.

/ е) Он

- e) Он указал, что в течение 1952 и 1953 гг. он предполагает значительно увеличить число постоянных назначений после того, как будет произведена тщательная проверка временного персонала, назначенного до 1 января 1950 г., комитетом в составе ответственных лиц, включая представителя персонала.
- f) Генеральный Секретарь также заявил, что в его намерения входит предоставить постоянные назначения возможно большему числу сотрудников, поскольку это совместимо с элементарной осторожностью, и таким образом сократить до минимума число назначений на неопределенной основе. Он намерен сохранить временные назначения для целей начального периода службы вновь принимаемых сотрудников Секретариата, а также для таких случаев, как набор сотрудников для обслуживания сессий Генеральной Ассамблеи и для других краткосрочных потребностей, и для того небольшого числа сотрудников Секретариата, которые не могут получить постоянного назначения по причине формальных ограничений.
- g) Генеральный Секретарь заверил Комитет, что пересмотр статуса сотрудников Секретариата, обладающих временными назначениями, будет производиться со всевозможной добросовестностью в отношении заинтересованных лиц; что те лица, которые получают уведомления об увольнении со службы, смогут использовать аппарат Апелляционной коллегии, которая консультирует Генерального Секретаря по этим вопросам; и что в пределах широкого выражения "интересы Организации Объединенных Наций" в большинстве случаев Бюро персонала

будет уведомлять сотрудников о причинах их увольнения со службы.

- h) Генеральный Секретарь указал, наконец, что, по его мнению, если Генеральная Ассамблея утвердит предлагаемое Положение, то, вместе с проведенными в прошлом году мероприятиями в отношении системы окладов, надбавок и отпусков, это создаст прочное основание для устойчивого персонала Секретариата высокого уровня и сделает возможным достигнуть высокой степени единства внутри самого персонала, а также взаимоотношений с персоналом, основанных на взаимном сотрудничестве.

6. Председатель Консультативного комитета сделал краткое вступительное заявление по вопросу о проекте Положения, сославшись в нем на подробные рекомендации и замечания, представленные Комитетом (A/1855), и ограничившись в своих замечаниях, главным образом, вопросом о положениях 9.1 и 9.1A, поскольку предложенный текст этих положений отличается от прежнего текста, который был рекомендован Консультативным комитетом. Он подчеркнул важность уточнения положения 9.1 и установления более ясного различия между назначениями постоянными, назначениями на определенный срок и другими временными назначениями. Он указал, что Консультативный комитет озабочен вопросом об обеспеченности службы, и выразил свое удовлетворение по поводу заверений, данных Пятому комитету Генеральным Секретарем. Что касается положения 9.1A, то председатель Комитета заявил, что он уполномочен дать заверение от имени Комитета, что это положение будет снято, поскольку Генеральный Секретарь заявил, что он, в свое время, издаст правило по вопросу о периоде испытания.

7. В ходе общих прений по проекту Положения, замечания высказывались главным образом по нескольким основным вопросам. Необходимость в положении о персонале, которое определяло бы права и обязанности персонала, общие принципы для руководства при управлении персоналом и полномочия Генерального Секретаря в этих вопросах, признавались всеми. Разбирался вопрос о том, до какой степени в этом Положении следует ограничиться изложением общих принципов, причем некоторые делегации высказали ту точку зрения, что следует внести в него значительно более подробные положения, чем те, которые рекомендуются Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам. Подвергся также обсуждению вопрос о том, в какой мере следует предоставлять персоналу постоянные назначения, а также вопрос об относительной обеспеченности службы. В прениях неоднократно подчеркивалась важность положения 9.1, касающегося условий окончания службы, причем ряд делегаций указывал на необходимость должного равновесия между предоставлением надлежащих полномочий Генеральному Секретарю для достижения и поддержания на высшем уровне персонала Секретариата, с одной стороны, и достаточной охраной прав сотрудников Секретариата, с другой стороны. В связи с этим неоднократно указывалась важная роль Административного трибунала для поддержания прав персонала, и хотя и подчеркивалось, что Административный трибунал является независимым органом и его решения носят обязательный характер, признавалось всеми, что Генеральной Ассамблее надлежит установить и, в случае необходимости, уточнить основные положения и условия назначения персонала, истолкование которых может быть поручено Административному трибуналу в соответствии с его уставом.

8. Пятый комитет перешел затем к постатейному обсуждению текста Положения о персонале в том виде, в каком оно было предложено Консультативным комитетом, используя для целей голосования документ А/С.5/L.163. За исключением случаев, указанных ниже, в пунктах 9 по 30 включительно, Пятый комитет утвердил все положения в том виде, в каком они были предложены, почти без прений или совсем без прений, не рассматривая никаких поправок к ним.

9. Положение 1.1

Это положение было принято Комитетом после того, как делегации Ирака и Сирии подчеркнули тот принцип, что беспристрастность является одним из основных требований, которые должны предъявляться сотруднику международной гражданской службы, причем Генеральный Секретарь присоединился к этому заявлению.

10. Положение 1.2

Это положение было принято Комитетом после кратких прений, в ходе которых Генеральный Секретарь заверил Комитет в том, что при подборе персонала для миссий он принимает в расчет соображения здоровья, семейных обстоятельств, а также прошлую службу при миссиях, и что настоящее положение относится только к тем назначениям, которые входят в компетенцию Генерального Секретаря.

11. Положение 1.4

Это положение было принято Комитетом с тем, что сотрудники персонала могут заниматься такой деятельностью, как например: чтение лекций, произнесение речей и содействие при составлении книг, только с разрешения Генерального Секретаря.

12. Положение 1.7

Это положение обсуждалось Комитетом довольно подробно. Выступавшие по этому вопросу могут быть, вообще говоря, разделены на следующие три группы: 1) те, кто поддерживали ограничительный текст, предложенный Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам, 2) те, кто были согласны принять этот текст с тем, чтобы в доклад Пятого комитета были включены замечания Консультативного комитета относительно права Генерального Секретаря делать исключения из этого правила (см. документ A/1855, стр.11), и 3) те, которые высказывались в пользу менее ограничительного текста, который поддерживался Административным комитетом по координации и Советом персонала Организации Объединенных Наций (см. документ A/1912, пункты 9 и 10). Генеральный Секретарь заявил, что, по его мнению, выражение "почетные звания", которое применяется в проекте положения, не включает академических званий, а также, что личные подарки обычного характера (social gifts), конечно, не подпадают под это запрещение. Делегация Индии предложила поправку, согласно которой после слова "правительства" следовало включить слова: "или за исключением особых обстоятельств и с определенного согласия Генерального Секретаря". Эта поправка была отклонена 22 голосами против 8, при 8 воздержавшихся. Комитет затем постановил не упоминать особо в своем докладе Генеральной Ассамблее о замечаниях Консультативного комитета по положению 1.7. По окончании прений Комитет 37 голосами при 4 воздержавшихся,

/ причем

причем голосов против подано не было, принял положение 1.7 в том виде, в каком оно было рекомендовано Консультативным комитетом.

13. Положение 3.1 и приложение I

Это положение и приложение к нему были утверждены без возражений после того, как было достигнуто соглашение относительно того, что последняя фраза пункта 2 приложения будет изменена так, чтобы было ясно, что специальное постановление, относящееся к надбавке на представительство, выплачиваемой Административному помощнику Генерального Секретаря, касается исключительно лица, занимающего эту должность в момент принятия Положения.

14. Положение 4.1 и приложение II

Прения по положению 4.1 сосредоточились на поправке, предложенной Нидерландами (A/C.5/L.166), согласно которой в письме о назначении, которое подписывается Генеральным Секретарем и сотрудником Секретариата, должен быть перечислен ряд определенных пунктов, которые указываются в приложении II к Положению о персонале. Указывалось в связи с этим, что пункты, подлежавшие перечислению в проекте приложения, за незначительными исключениями, уже фигурируют в письмах о назначении, которыми пользуются в настоящее время в Секретариате. Вообще говоря, члены Комитета были согласны с предложением о том, чтобы эти пункты были перечислены в приложении. После того, как Нидерланды приняли три поправки, согласно которым 1) должно быть указано, что письма

/ с назначении

о назначении подлежат изменениям, соответствующим тем изменениям, которые могут, время от времени, надлежащим образом вноситься в Положение о персонале и в Правила о персонале, 2) после упоминания о периоде испытания должны быть добавлены слова "если таковой имеется", и 3) слово "ежегодные", относящееся к повышениям оклада, должно быть исключено, Комитет утвердил поправку нидерландской делегации к положению 4.1 35 голосами против 1, при 5 воздержавшихся. Было далее подчеркнуто, что упоминание о повышениях оклада не должно истолковываться в том смысле, что повышения эти предоставляются автоматически. Комитет затем принял по порядку все пункты предложенного приложения П либо без возражений, либо голосуя по ним, и, наконец, утвердил без возражений положение 4.1 и приложение П к нему.

15. Положение 4.3

Это положение было единогласно утверждено после того, как было указано, что в нем определенно заявляется, что подбор сотрудников производится в соответствии "с принципами Устава". Некоторые прения вызвала фраза относительно "конкурсного испытания", и Комитет согласился с точкой зрения делегации Бельгии, а именно, что чрезвычайно важно, чтобы это принципиальное заявление, фигурирующее в Положении, нашло себе применение в каждодневной практике набора сотрудников в Секретариат.

16. Положение 4.4

При утверждении проекта этого положения Комитет принял без возражений редакционную поправку, внесенную делегацией Индии, согласно которой выражение "приток свежих сил" было изменено на "набор свежих сил". Согласно разъяснениям Генерального Секретаря, это положение означает, что, при всех равных прочих условиях, преимущественно при заполнении вакансий будет отдаваться лицам, уже являющимся сотрудниками Секретариата.

17. Положение 4.5

Это положение было принято 36 голосами против 2, при 2 воздержавшихся.

18. Положение 5.2

Это положение было принято 50 голосами против 6, при 4 воздержавшихся. Выступая по мотивам голосования, представители Австралии, Нидерландов и Южно-Африканского Союза указали, что их точка зрения на вопрос о частоте отпусков для поездки на родину, которую они изложили уже на пятой сессии Генеральной Ассамблеи, осталась без изменения.

19. Положение 8.2

Это положение было принято без поправок и без возражений после того, как Генеральный Секретарь указал, что совместный административный аппарат, который ныне функционирует, был учрежден по консультации с Комитетом персонала.

20. Положение 9.1

Было достигнуто полное соглашение по вопросу о том, что положение 9.1 имеет чрезвычайно важное значение, и поэтому Комитет

/подверг

подверг его тщательному обсуждению. Генеральный Секретарь, в своем меморандуме относительно указанного Положения о персонале (A/1912/Add.1), а также в своем выступлении при открытии прений по этому вопросу, подчеркнул значение следующих вопросов:

- a) очень важно провести определенное различие между условиями прекращения постоянных назначений, с одной стороны, и назначений на определенный срок, а также других временных назначений, включая так называемые временные назначения без указания срока, с другой стороны;
- b) следует подтвердить те положения, которые с самого начала в известной мере обеспечивали постоянных сотрудников и сотрудников, избравших такую службу своей карьерой; следует также определенно изложить полномочия, предоставляемые Генеральной Ассамблеей Генеральному Секретарю в отношении прекращения временных назначений;
- c) весьма важно, чтобы было ясно указано, что временные назначения, помимо назначений на определенный срок, могут быть прекращены в любой момент, если Генеральный Секретарь считает, что такая мера в интересах Организации Объединенных Наций;
- d) из отчетов Генеральной Ассамблеи и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам определенно вытекает, что всегда существовало намерение предоставить Генеральному Секретарю право свободно и по своему усмотрению прекращать временные назначения с целью улучшения качества персонала и создания в конечном счете постоянного

/персонала,

персонала, который соответствовал бы высокому уровню, предусматриваемому Уставом;

- e) слова "по его мнению" в предлагаемом положении 9.1 (с) точно соответствуют редакции статьи 9 устава Административного трибунала, который был авторитетным образом истолкован во время обсуждения этого вопроса в Пятом комитете и соответствующим образом применялся на практике вышеупомянутым Трибуналом;
- f) предлагаемое положение 9.1 применялось бы в качестве разъяснения существующих постановлений и правил об окончании службы к существующим назначениям, а также и к будущим назначениям. Наконец, Генеральный Секретарь указал на тот факт, что он и Консультативный комитет вполне согласны относительно текста, который был предложен Пятым комитетом.

21. Колумбия, Мексика и Чили предложили совместную поправку (A/C.5/L.168) к тексту, рекомендованному Консультативным комитетом для положения 9.1; прения в Пятом комитете сосредоточились главным образом на этой поправке. Авторы этой поправки заявили, что внесением этой поправки они намеревались облегчить задачу Генерального Секретаря в выборе сотрудников, избравших такую службу своей карьерой, и в то же время попрежнему надлежащим образом обеспечить защиту прав сотрудников. Вкратце эта поправка предусматривает,

- 1) что первые два года службы, независимо от типа контракта, составляют период испытания, в течение которого Генеральный Секретарь будет иметь право прекратить любой контракт, если, по его мнению, такая мера диктуется интересами Организации Объединенных Наций;

2) она также предусматривает ограничение числа случаев, когда сотрудники, по истечении двух лет службы, могут быть уволены, применяя к ним в этом отношении условия, которые предусматривались ранее только для постоянных сотрудников, с добавлением лишь положения об увольнении со службы, если это "соответствует интересам Организации Объединенных Наций", причем определенно предусматривается, что если сотрудник будет уволен по этой причине, то решение подлежит пересмотру; 3) что в течение двух лет со дня вступления в силу нового Положения о персонале Генеральный Секретарь будет иметь право прекратить любое назначение, если, по его мнению, увольнение служащего может служить интересам Организации Объединенных Наций. После длительного обсуждения вопроса о последствиях, которые могут быть вызваны предложенной совместной поправкой, авторы этой поправки согласились внести в нее некоторые изменения, в силу которых причины для увольнения со службы по истечении двух лет службы ограничиваются в том смысле, что предусмотренные в этом отношении условия будут соответствовать условиям постоянных контрактов. Кроме того, в силу этих изменений временное право, предоставленное Генеральному Секретарю для прекращения по его усмотрению в течение двух лет после вступления в силу нового Положения различных назначений, не распространяется на постоянные назначения.

22. Ряд делегаций, высказывая свои замечания относительно предложенной совместной поправки, заявили, что они предпочли бы, чтобы было отложено решение об установлении определенного срока для периода испытания (отсрочка этого решения была также предложена Генеральным Секретарем), а также высказали опасение, что если будет принята

совместная поправка, то по истечении двух лет службы будет повидимому устранено главное различие, существующее между постоянными и временными назначениями. Некоторые делегации упомянули о заверениях, данных Генеральным Секретарем, относительно проведения предусмотренной им программы по увеличению числа постоянных назначений в течение 1952 года и 1953 года, после тщательного пересмотра существующих назначений временных сотрудников, и заявили, что эти заверения позволяют им согласиться с принятием текста положения 9.1, предложенного Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам. В ответ на заданный ему вопрос, Генеральный Секретарь заверил Комитет, что он будет ежегодно представлять Генеральной Ассамблее доклад о числе увольнений со службы в силу отдельных постановлений положения 9.1, в соответствии с рекомендацией Консультативного комитета.

23. Бельгийская делегация предложила поправку к тексту, рекомендованному Консультативным комитетом для пункта а положения 9.1, но согласилась с предложенным председателем Консультативного комитета изменением в тексте внесенного ею предложения. В силу этой поправки: 1) в начале положения 9.1 (а) включаются слова "При условии соблюдения постановлений положения 10.2"; 2) во второй строке перед словом "может" вставляется слово "не"; и 3) в шестой строке после слова "если" вставляется слово "только", а в седьмой строке перед словом "требуют" вставляется слово "не", с соответствующими изменениями в остальном тексте.

24. По просьбе представителя Колумбии было произведено именованное голосование по совместной поправке, предложенной Колумбией,

/Мексикой

Мексикой и Чили. Голосование это дало следующие результаты:

Голосовали за: Бразилия, Чили, Колумбия, Мексика.

Голосовали против: Афганистан, Австралия, Бельгия, Белорусская Советская Социалистическая Республика, Канада, Китай, Чехословакия, Дания, Франция, Греция, Гондурас, Исландия, Индия, Индонезия, Иран, Ирак, Нидерланды, Новая Зеландия, Никарагуа, Норвегия, Пакистан, Панама, Польша, Саудовская Аравия, Швеция, Сирия, Таиланд, Турция, Украинская Советская Социалистическая Республика, Южно-Африканский Союз, Союз Советских Социалистических Республик, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, Соединенные Штаты Америки, Венесуэла, Йемен.

Воздержались: Бирма, Куба, Эквадор, Египет, Эфиопия, Гвatemala, Гвinti, Израиль, Либерия, Перу, Филиппины, Югославия.

Совместная поправка была отклонена 35 голосами против 4, при 12 воздержавшихся.

25. Комитет затем, 23 голосами против 12, при 13 воздержавшихся, отклонил поправку Бельгии к пункту а положения 9.1. Комитет утвердил пункты а и б в том виде, в котором они были рекомендованы Консультативным комитетом, 46 голосами против 1, при 3 воздержавшихся.

Пункт с положения 9.1, в том виде, в котором он был рекомендован Консультативным комитетом, был затем принят 39 голосами против 7, при 5 воздержавшихся. Положение 9.1 в целом было утверждено

/42 голосами

42 голосами против 6, при 3 воздержавшихся.

Представитель Союза Советских Социалистических Республик заявил, что его делегация не может согласиться с предложенным текстом положения 9.1 (с), ибо в нем Генеральному Секретарю даются неограниченные полномочия по расторжению контрактов временных сотрудников, что не соответствует правам Генерального Секретаря в том виде, в каком они определяются Уставом.

26. Положение 9.1а

Это положение было исключено Консультативным комитетом после прений и после того, как Генеральный Секретарь предложил, чтобы установление периода испытания в Положении о персонале было отложено и чтобы этот вопрос рассматривался Генеральной Ассамблеей на ее следующей сессии. Генеральный Секретарь заверил Пятый комитет в том, что он представит Генеральной Ассамблее на ее седьмой сессии доклад по этому вопросу.

27. Положение 9.3 и приложение III

При утверждении положения 9.3 и приложения III, в котором указаны ставки выходных пособий и условия увольнения, Комитет принял к сведению тот факт, что не предусмотрена выплата выходного пособия по истечении назначения на определенный срок, независимо от продолжительности службы данного сотрудника и от числа предоставленных ему такого рода назначений. Генеральный Секретарь заявил, что он рассмотрит этот вопрос и, может быть, обсудит его с Консультативным комитетом в течение этого года.

28. Положение 10.2

При обсуждении этого положения выяснилось, что Консультативный

/комитет

комитет желал бы, чтобы было проведено определенное различие между большинством случаев, требующих дисциплинарного взыскания, с одной стороны, и отдельными случаями серьезных проступков, с другой стороны. Прения главным образом сосредоточились на вопросе о том, имеет ли Генеральный Секретарь право увольнять в дисциплинарном порядке служащих, совершивших такого рода серьезные проступки, не прибегая при этом к помощи административного аппарата, предусмотренного в положении 10.1, который применялся бы во всех обыкновенных случаях, требующих дисциплинарного взыскания. Поправка, предложенная делегацией Югославии и предусматривающая замену текста предлагаемого положения 10.2, текстом, предложенным Советом персонала Организации Объединенных Наций (документ А/1912, пункт 10), была отклонена 15 голосами против 5, при 20 воздержавшихся. Поправка, предложенная бельгийской делегацией и предусматривающая временную отставку вместо увольнения в дисциплинарном порядке в случае серьезного проступка, была отклонена 14 голосами против 3, при 24 воздержавшихся. Предложенная редакционная поправка, предусматривающая исключение слова "однако" и разделение означенного положения на два пункта, была всеми принята, и положение 10.2, со внесенными в него поправками, было утверждено 34 голосами, при 5 воздержавшихся, причем никто не голосовал против.

29. Положение 11.1

Это положение было утверждено после того, как Комитету было указано на то, что существующая в настоящее время Апелляционная коллегия фактически выполняет помимо консультативных функций,

также примирительные функции.

30. Положение 12.2

Это положение было принято без каких бы то ни было возражений, после того как Генеральный Секретарь дал заверение в том, что принятие им текста, предложенного Консультативным комитетом для этого положения, означает, что он будет ежегодно сообщать Генеральной Ассамблее Правила о персонале.

31. После этого Пятый комитет утвердил в целом текст, рекомендованный Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам для "Положения о персонале Организации Объединенных Наций" со внесенными в него поправками, 46 голосами, при 4 воздержавшихся, причем никто не голосовал против.

32. Поэтому, Пятый комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять следующие резолюции:

ПОЛОЖЕНИЕ О ПЕРСОНАЛЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Генеральная Ассамблея,

утверждает в качестве Положения о персонале Организации Объединенных Наций положение, содержащееся в приложении к настоящей резолюции. Это Положение, заменяющее все предыдущие положения о персонале, вступает в силу 1 марта 1952 года.

ОХВАТ И ЦЕЛИ

Положение о персонале определяет основные условия службы, а также главные права, обязанности и обязательства сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций. Оно представляет собой совокупность широких принципов для руководства в вопросах подбора сотрудников и административного управления Секретариатом. В качестве главного административного должностного лица Организации, Генеральный Секретарь, по своему усмотрению, издает и применяет Правила о персонале, основанные на этих принципах.

СТАТЬЯ 1.

ОБЯЗАННОСТИ, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ПРИВИЛЕГИИ СОТРУДНИКОВ

- 1.1 Сотрудники Секретариата являются международными гражданскими служащими. Их ответственность носит не национальный, а исключительно международный характер. Принимая назначение, они обязуются выполнять свои функции и регулировать свое поведение, руководствуясь только интересами Организации Объединенных Наций.
- 1.2 Сотрудники подчинены Генеральному Секретарю и назначаются им на любую работу или должность в Организации Объединенных Наций. Они ответственны перед ним за выполнение своих служебных обязанностей. Все время сотрудников находится в распоряжении Генерального Секретаря. Генеральный Секретарь устанавливает нормальную рабочую неделю.
- 1.3 При исполнении своих обязанностей персонал Секретариата не должен запрашивать или получать указаний от какого бы то ни было правительства или власти, посторонней для Организации Объединенных Наций.
- 1.4 Поведение сотрудников Секретариата всегда должно соответствовать их статусу международных гражданских служащих. Они не могут заниматься деятельностью, несовместимой с надлежащим выполнением их обязанностей в Организации Объединенных Наций. Они должны воздерживаться от всех действий и, в частности, от

всех публичных выступлений, которые могут неблагоприятно отразиться на их статусе. Хотя и не требуется, чтобы сотрудники отказывались от своих национальных чувств или политических и религиозных убеждений, они, тем не менее, должны в силу своего международного статуса, проявлять во всех случаях надлежащую сдержанность и такт.

- 1.5 Сотрудники должны соблюдать крайнюю сдержанность во всех вопросах, касающихся их служебных обязанностей. Они не должны никому сообщать неопубликованных сведений, известных им в силу их служебного положения, за исключением случаев, когда это требуется для выполнения ими своих обязанностей или когда на то имеется разрешение Генерального Секретаря. Ни при каких обстоятельствах они не должны пользоваться такими сведениями в своих личных интересах. Это обязательство не прекращается и по окончании их службы в Секретариате.
- 1.6 Никто из сотрудников Секретариата не должен принимать никаких почетных званий, орденов, наград, подарков или гонораров от какого бы то ни было правительства или из какого-либо иного источника, постороннего Организации, за исключением наград за военную службу.
- 1.7 Каждый сотрудник Секретариата, который становится кандидатом на пост политического характера, должен оставить службу в Секретариате.
- 1.8 Иммунитеты и привилегии, присвоенные Организации Объединенных Наций в силу статьи 105 Устава, предоставляются в интересах Организации. Эти привилегии и иммунитеты не могут служить оправданием для тех сотрудников, которые пользуются ими для уклонения от выполнения своих личных обязательств или несоблюдения законов и полицейских правил. В каждом случае, когда возникает вопрос о пользовании этими привилегиями и иммунитетами, сотрудники должны немедленно докладывать об этом Генеральному Секретарю, который один имеет право решать, следует ли отказаться от пользования ими.

- 1.9 Сотрудники Секретариата подписывают следующую присягу или торжественное заявление:

"Торжественно клянусь (обязуюсь, намерен, обещаю) выполнять со всей лояльностью и добросовестностью функции, доверенные мне как лицу, состоящему на международной гражданской службе Организации Объединенных Наций, руководствоваться в моей работе и в моем поведении только интересами Организации Объединенных Наций и не испрашивать и не принимать указаний относительно исполнения моих служебных обязанностей от какого бы то ни было правительства или власти, посторонней для Организации".

- 1.10 Генеральный Секретарь и Помощник генерального секретаря приносят присягу или делают торжественное заявление в устной форме на открытом заседании Генеральной Ассамблеи, а все остальные сотрудники Секретариата - в присутствии Генерального Секретаря или его уполномоченного на это заместителя.

СТАТЬЯ П.

КЛАССИФИКАЦИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ И ПЕРСОНАЛА

- 2.1 Согласно принципам, установленным Генеральной Ассамблеей, Генеральный Секретарь разрабатывает надлежащие положения для классификации должностей и персонала в соответствии с характером возлагаемых на сотрудников обязанностей и ответственности.

СТАТЬЯ Ш.

ОКЛАДЫ И СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ИМ НАДБАВКИ

- 3.1 Оклады сотрудников устанавливаются Генеральным Секретарем в соответствии с правилами, изложенными в Приложении I к настоящему Положению.
- 3.2 Генеральный Секретарь устанавливает план выплаты надбавок на детей и пособий на образование, в соответствии с условиями, изложенными в Приложении II к настоящему Положению.

СТАТЬЯ IV.

НАЗНАЧЕНИЕ И ПРОДВИЖЕНИЕ ПО СЛУЖБЕ

- 4.1 Как это указано в статье 101 Устава, право назначать сотрудников принадлежит Генеральному Секретарю. При назначении на службу каждый сотрудник, в соответствии с правилами, изложенными в Приложении IV к настоящему положению, получает письмо о назначении, подписанное Генеральным Секретарем или, от его имени, каким-либо должностным лицом.
- 4.2 Основным соображением при назначении, переводе на другую должность или продвижении сотрудников, должна быть необходимость обеспечить самый высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Надлежащее внимание следует уделять важности подбора сотрудников на возможно более широкой географической основе.
- 4.3 В соответствии с принципами Устава, подбор сотрудников должен производиться независимо от их расы, пола или религии. Поскольку это осуществимо, подбор сотрудников должен производиться на основании конкурсных испытаний.
- 4.4 С соблюдением пункта 3 статьи 101 Устава и без препятствования привлечению свежих сил - и это относится к должностям всех рангов, - при заполнении вакансий главное внимание должно обращаться на квалификацию и опыт лиц, уже состоящих на службе в Организации Объединенных Наций. Это соображение, по принципу взаимности, также относится к специализированным учреждениям, поставленным в связь с Организацией Объединенных Наций.
- 4.5 Помощники генерального секретаря, главные директора и должностные лица аналогичного ранга, как правило, назначаются на срок в пять лет, причем этот срок может быть продлен или их назначение возобновлено. Прочие сотрудники получают либо постоянные, либо временные назначения, срок и условия которых определяются Генеральным Секретарем в соответствии с настоящим Положением.

- 4.6 Генеральный Секретарь устанавливает надлежащие требования в отношении состояния здоровья, которым сотрудники должны удовлетворять до их назначения.

СТАТЬЯ V

ЕЖЕГОДНЫЕ И СПЕЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА

- 5.1 Сотрудники получают надлежащий ежегодный отпуск.
- 5.2 В исключительных случаях Генеральный Секретарь может разрешать специальные отпуска.
- 5.3 Каждые два года сотрудники, имеющие на то право, получают отпуск для поездки на родину. Все сотрудники, служба которых протекает в их собственной стране или которые продолжают жить в своей стране, выполняя свои служебные обязанности, не пользуются правом отпуска для поездки на родину.

СТАТЬЯ VI

СОЦИАЛЬНОЕ ПОПЕЧЕНИЕ

- 6.1 Должно быть предусмотрено участие сотрудников в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций в соответствии с положениями этого фонда.
- 6.2 Генеральный Секретарь устанавливает план социального обеспечения персонала, включающий положения об охране здоровья сотрудников и предоставлении отпусков по болезни и в до- и после-родовой период, а также предусматривающий надлежащую компенсацию при болезни, несчастных случаях и смерти, вызванных выполнением служебных обязанностей для Организации Объединенных Наций.

/СТАТЬЯ VII.

СТАТЬЯ УП
ПУТЕВЫЕ РАСХОДЫ И РАСХОДЫ ПО ПЕРЕВОЗКЕ
ИМУЩЕСТВА СОТРУДНИКОВ

- 7.1 С соблюдением условий и правил, устанавливаемых Генеральным Секретарем, Организация Объединенных Наций, в соответствующих случаях, оплачивает путевые расходы сотрудников и их иждивенцев.
- 7.2 С соблюдением условий и определений, устанавливаемых Генеральным Секретарем, Организация Объединенных Наций оплачивает расходы по перевозке имущества сотрудников.

СТАТЬЯ VIII

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ И ПЕРСОНАЛА

- 8.1 а) Учреждается избираемый сотрудниками Совет персонала, имеющий целью обеспечить постоянный контакт между сотрудниками и Генеральным Секретарем. Совет имеет право делать Генеральному Секретарю предложения, касающиеся улучшения положения сотрудников как с точки зрения условий их работы, так и с точки зрения общих условий их существования.
- б) Совет персонала составляется таким путем, чтобы в нем были равномерно представлены сотрудники всех служебных рангов.
- с) Выборы Совета персонала производятся ежегодно на основании положений, составленных Советом персонала и одобренных Генеральным Секретарем.
- 8.2 Генеральный Секретарь учреждает общий административный аппарат, с участием в нем персонала, для консультирования по принципиальным вопросам управления персоналом и по общим вопросам, касающимся жизненных условий персонала, а также для представления Генеральному Секретарю предложений о желательных изменениях Положения о персонале и Правил о персонале.

СТАТЬЯ IX

ОКОНЧАНИЕ СЛУЖБЫ

- 9.1 а) Генеральный Секретарь может уволить со службы сотрудника, имеющего постоянное назначение и закончившего срок испытания, если интересы службы требуют упразднения данной должности или сокращения штатов, если работа данного лица неудовлетворительна или если по состоянию своего здоровья оно не может продолжать выполнять свои обязанности.
- б) Генеральный Секретарь может уволить со службы назначенного на определенный срок сотрудника до истечения этого срока по любой из причин, перечисленных выше в пункте а, или по любой другой причине, указанной в письме о назначении.
- с) В том что касается остальных сотрудников, включая сотрудников, находящихся в периоде испытания, предшествующего постоянному назначению, то Генеральный Секретарь может в любой момент их уволить со службы, если, по его мнению, такая мера вызывается интересами Организации Объединенных Наций.
- 9.2 Сотрудники Секретариата могут подать в отставку, предупредив о том Генерального Секретаря в соответствии с условиями своего назначения.
- 9.3 При увольнении Генеральным Секретарем сотрудников, последние получают соответствующее предупреждение и выходное пособие, предусмотренное в Положении о персонале и Правилах о персонале. Выплата выходного пособия производится Генеральным Секретарем в размере и на условиях, определенных в Приложении III к настоящему Положению.
- 9.4 Генеральный Секретарь устанавливает порядок выплаты пособия на репатриацию в пределах максимальных ставок и на условиях, предусмотренных в Приложении IV к настоящему Положению.
- 9.5 Сотрудники, достигшие шестидесятилетнего возраста, не должны оставаться на действительной службе. В

/исключительных

исключительных случаях Генеральный Секретарь может, в интересах Организации, повышать этот предельный возраст.

СТАТЬЯ X

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ МЕРЫ

- 10.1 Генеральный Секретарь может учредить административный аппарат, с участием в нем персонала, для возможных консультаций по дисциплинарным делам.
- 10.2 Генеральный Секретарь может налагать дисциплинарные взыскания на сотрудников в случае неудовлетворительного поведения. За серьезные проступки он может увольнять сотрудников в дисциплинарном порядке.

СТАТЬЯ XI

ОБЖАЛОВАНИЕ

- 11.1 Генеральный Секретарь учреждает административный аппарат, с участием в нем персонала, для консультирования в случаях обжалования сотрудниками административных решений, якобы нарушающих условия их назначения и соответствующие положения и правила, а также в случаях обжалования ими мер дисциплинарного характера.
- 11.2 Административный трибунал Организации Объединенных Наций рассматривает, в порядке, предусмотренном в его уставе, жалобы сотрудников на якобы имевшее место несоблюдение условий их назначения, включая нарушение соответствующих положений и правил, и постановляет по этим делам свое решение.

СТАТЬЯ XII

ОБЩИЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ

- 12.1 Настоящее Положение может быть дополнено или изменено Генеральной Ассамблеей при условии соблюдения приобретенных сотрудниками прав.
- 12.2 Генеральный Секретарь представляет ежегодно Генеральной Ассамблее доклад о правилах о персонале и изменениях таковых, которые были изданы им в интересах проведения в жизнь настоящего Положения.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Шкала окладов и связанные с этим постановления

1. Оклад помощников Генерального Секретаря устанавливается в сумме 23 000 долл. США (подлежат обложению согласно плану налогообложения персонала по ставкам, установленным Генеральной Ассамблеей в резолюции 239(III) от 18 ноября 1948 г., с изменениями, которые могут время от времени предписываться Генеральной Ассамблеей), с надбавкой от 7 000 долл. США до 10 000 долл. США, по усмотрению Генерального Секретаря.

Надбавки помощников Генерального Секретаря включают все расходы на представительство (включая расходы по устройству официальных приемов) и такие специальные надбавки, как квартирная надбавка, надбавка на детей и пособие на образование, но не надбавки, выплачиваемые в порядке возмещения таких расходов, как путевые расходы, расходы на первоначальное устройство и по перевозке имущества при назначении на должность, переводе на другое место службы или при окончании службы в Организации, расходы по служебным командировкам и расходы по поездкам в отпуск на родину.

2. Оклад главных директоров устанавливается в сумме 17 000 долл. США и увеличивается после двух лет удовлетворительной службы до 18 000 долл. США (эти оклады подлежат обложению согласно плану налогообложения персонала, по ставкам, установленным Генеральной Ассамблеей в резолюции 239(III), и с изменениями, которые могут время от времени предписываться Генеральной Ассамблеей, с применением корректива в соответствующих случаях), с правом на специальные надбавки, получаемые, как общее правило, сотрудниками Организации. Кроме того, главные директора получают надбавку на представительство в сумме от 1 000 долл. США до 3 500 долл. США, по усмотрению Генерального Секретаря, с тем однако, что лицу, занимающему должность Административного помощника Генерального Секретаря, в момент утверждения Генеральной Ассамблеей настоящего Приложения, может быть назначена Генеральным Секретарем надбавка на представительство в сумме не свыше 5 500 долл. США.

3. Оклад директоров устанавливается в 15 000 долл. США и увеличивается до 17 400 долл. США двухгодичными прибавками в 800 долл. каждая (эти оклады подлежат обложению согласно плану налогообложения персонала, по ставкам, установленным Генеральной Ассамблеей в резолюции 239(III), и с изменениями, которые могут время от времени предписываться Генеральной Ассамблеей, с применением корректива в соответствующих случаях), с правом на специальные надбавки, получаемые, как общее правило, сотрудниками Организации. Кроме того, в некоторых случаях Генеральный Секретарь уполномочивается выплачивать надбавку на представительство до 1 500 долл. США, по своему усмотрению.

4. За исключением случаев, предусмотренных в пункте 6 настоящего Приложения, для служащих категории директоров и главных сотрудников и категории специалистов устанавливается следующая шкала окладов (подлежащих обложению согласно плану налогообложения персонала, по ставкам, установленным Генеральной Ассамблеей в резолюции 239(III), и с изменениями, которые могут вноситься Генеральной Ассамблеей, с применением коррективов в соответствующих случаях):

Шкала окладов

(С учетом Плана обложения персонала по ставкам, установленным Генеральной Ассамблеей в резолюции 239(III), с изменениями, которые могут в будущем времени быть внесены Генеральной Ассамблеей)

	<u>Степень I</u>	<u>Степень II</u>	<u>Степень III</u>	<u>Степень IV</u>	<u>Степень V</u>	<u>Степень VI</u>	<u>Степень VII</u>	<u>Степень VIII</u>	<u>Степень IX</u>	<u>Степень X</u>
(в д о л л а р а х С Ш А)										
<u>Ранг главных сотрудников и директоров</u>										
Главный директор	17 000	18 000								
Директор	15 000	15 800	16 600	17 400						
Главный сотрудник	13 330	14 000	14 670	15 400	16 200	17 000				
<u>Категория специалистов</u>										
Старший сотрудник	11 310	11 690	12 080	12 500	13 000	13 500	14 000	14 500	15 000	
Сотрудник первого разряда	9 140	9 460	9 790	10 150	10 540	10 920	11 310	11 690	12 080	12 500
Сотрудник второго разряда	7 330	7 600	7 870	8 180	8 500	8 820	9 140	9 460	9 790	10 150
Младший сотрудник	5 750	6 000	6 270	6 530	6 800	7 070	7 330	7 600	7 870	
Младший сотрудник второго разряда	4 250	4 500	4 750	5 000	5 250	5 500	5 750	6 000		

5. Увеличение окладов в пределах классов, предусматриваемое в пункте 4 настоящего Приложения, производится ежегодно при условии удовлетворительного исполнения служебных обязанностей, причем продолжительность необходимого для увеличения окладов периода удовлетворительной службы для сотрудников, получающих свыше 15 000 долл. США, устанавливается в два года.

6. Генеральный Секретарь устанавливает оклады, выплачиваемые персоналу, привлекаемому исключительно для конференций и других целей на короткие сроки, консультантам, сотрудникам, работающим на местах, а также экспертам по технической помощи и консультантам в области социального попечения.

7. Генеральный Секретарь устанавливает оклады для служащих категории работников общих служб, а также оклады или заработную плату для рабочих, как общее правило, на основе наилучших условий службы, преобладающих в районах, в которых находятся отделения Организации Объединенных Наций, но при условии, что Генеральный Секретарь может в тех случаях, когда он считает это целесообразным, устанавливать правила и предельные оклады для выплаты надбавок для "неместного" персонала работникам общих служб, нанимаемым за пределами данной местности.

8. Генеральный Секретарь устанавливает правила, согласно которым работникам общих служб, прошедшим соответствующие испытания и обнаружившим достаточное знание двух или более официальных языков, выплачивается особая надбавка, равная по своему размеру одной дополнительной ступени их оклада; эта надбавка продолжается и выплачивается сверх предельных окладов тех классов, к которым эти сотрудники принадлежат.

9. Генеральный Секретарь может изменять основные оклады, предусматриваемые в пунктах 1, 2, 3 и 4, в районах (не Центральные учреждения) путем применения коррективов, при исчислении которых принимаются во внимание стоимость жизни, уровень жизни и связанные с этим факторы, но при условии, что первоначальные коррективы не должны быть менее 5 процентов, что изменения коррективов должны быть кратны пяти процентам и что корректив должен применяться только к 75 процентам основного оклада.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

Письмо о назначении

А. В письме о назначении указывается:

- 1) что назначение обуславливается и определяется положениями о персонале и правилами о персонале, применимыми к данной категории назначения, и изменениями, вводимыми должным образом в такие положения и правила время от времени;
- 2) характер назначения;
- 3) день, когда сотрудник должен вступить в исполнение своих обязанностей;
- 4) срок назначения, предупреждение, требуемое при окончании срока службы, и продолжительность периода испытания, если таковой предусматривается;
- 5) категория, класс оклада, начальный оклад и, если назначение связано с ежегодным увеличением окладов, шкала увеличения оклада и максимальный оклад;
- 6) все особые условия, которые могут быть применимы к данному назначению.

В. Вместе с письмом о назначении сотруднику препровождается **экземпляр** Положения и Правил о персонале. При принятии назначения сотрудник указывает, что он поставлен в известность об условиях, излагаемых в Положении о персонале и в Правилах о персонале, и что он согласен на эти условия.

/ПРИЛОЖЕНИЕ III

ПРИЛОЖЕНИЕ III
ВЫХОДНОЕ ПОСОБИЕ

Увольняемым со службы сотрудникам выплачивается выходное пособие в соответствии со следующими постановлениями:

а) За исключением случаев, предусмотренных ниже в пунктах d и e, к сотрудникам, имеющим постоянное назначение или временное назначение без определенного срока, применяется следующая схема:

В единицах месячного основного
оклада или месячной заработной платы

<u>Число лет службы в Секретариате</u>	<u>Утвержденные постоянные назначения</u>	<u>Временные назна- чения без опреде- ленного срока и неутвержденные постоянные назна- чения (период испытания)</u>
0	неприменимо	0
1	неприменимо	1
2	3	1
3	3	2
4	4	3
5	5	4
6	6	5
7	7	6
8	8	7
9 и более	9	8

б) За исключением случаев, предусмотренных ниже в пунктах d и e, сотрудникам, имеющим временное назначение на определенный срок, превышающий шесть месяцев, увольняемым до истечения срока, указанного в письме о назначении, выплачивается пособие в размере пятидневного вознаграждения за каждый месяц недослуженного срока, но не менее суммы, равной вознаграждению за тридцать рабочих дней.

с) Пособие исчисляется по основному окладу или основной заработной плате, получаемым сотрудниками в момент окончания службы.

d) Пособие не выплачивается:

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

сотрудникам, имеющим временное назначение без определенного срока и увольняемым 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, определенно привлеченные на службу на срок конференций или для других краткосрочных заданий, или же для службы в миссиях, в качестве консультантов или экспертов, а также сотрудники, привлеченные на местах для службы в канцеляриях, организованных вне Центральных учреждений, могут получать выходное пособие в случаях и в порядке, предусмотренных в полученных ими письмах о назначении.

ПРИЛОЖЕНИЕ IV

НАДБАВКИ НА ДЕТЕЙ, ПОСОБИЯ НА ОБРАЗОВАНИЕ И ПОСОБИЯ НА РЕПАТРИАЦИЮ

1. За исключением сотрудников, специально исключенных резолюцией Генеральной Ассамблеи, каждый работающий полное время сотрудник имеет право на надбавку на детей в размере 200 долл. США в год на каждого ребенка в возрасте до восемнадцати лет или, в случае если ребенок проходит полный курс школы или университета (или подобного учебного заведения), или если он полностью лишен работоспособности — в возрасте до двадцати одного года, при условии, что, если родители, и тот и другой, состоят сотрудниками Организации Объединенных Наций, то в отношении каждого из детей выплачивается только одна надбавка на каждого из их детей, и при том условии также, что в тех случаях, когда Генеральный Секретарь признает это нужным, надбавки не выплачиваются вовсе или выплачиваются при наличии особых обстоятельств в размере ином, чем 200 долл. США, как например, в отношении сотрудников, принятых на службу на короткий срок или назначенных на службу в такие места, где оклады жалованья Организации Объединенных Наций установлены по уровням, отличным от шкалы окладов в Центральных учреждениях.

2. За исключением сотрудников, специально исключенных резолюцией Генеральной Ассамблеи, каждый работающий полное время сотрудник, имеющий право на получение надбавки на детей на основании вышеприведенного пункта и состоящий на службе Организации Объединенных Наций в стране, не являющейся его собственной, согласно письму о назначении, имеет право на следующие пособия на образование:

- а) сумму в 200 долл. США в год на каждого ребенка, в отношении которого установлена такая надбавка, если этот ребенок проходит полный курс в школе или в университете у себя на родине, при том условии, что, если он пробудет в учебном заведении меньше чем две трети любого учебного года, надбавка подлежит сокращению до такой части суммы 200 долл. США, которая соответствует использованной части учебного года;

/ б) путевые

- b) путевые расходы по одной поездке в течение каждого учебного года туда и обратно на каждого ребенка по маршруту, одобренному Генеральным Секретарем;
- c) в случаях, когда сотрудники предпочитают помещать своих детей в специальные национальные школы в тех районах, в которых они работают, в том числе в международные школы, созданные для детей сотрудников Организации Объединенных Наций; вместо того, чтобы определять их в школы на родине, - Организация Объединенных Наций выплачивает в отношении каждого ребенка, на которого пособие полагается, сумму, равную разнице между платой за учение в специальной школе, которую он посещает, и платой за учение в подобных школах, посещаемых детьми, нормально живущими в данном районе, при условии, что это пособие не превышает 200 долл. США в год. Пособие выплачивается только в тех случаях, когда имеется уважительная причина, почему ребенок не может учиться в школе на своей родине; например, если ребенок не достиг тринадцатилетнего возраста или его здоровье не позволяет ему вернуться на родину;
- d) если родители, и тот и другой, состоят на службе в Организации Объединенных Наций, им выплачивается только одна надбавка на каждого ребенка.

3. Генеральный Секретарь в каждом отдельном случае может решить, распространяется ли выплата надбавок или пособий, предусмотренных пунктами 1 и 2 выше, на приемных детей и на пасынков и падчериц.

4. Пособия на репатриацию выплачиваются сотрудникам, которых Организация обязана репатриировать; за исключением сотрудников, уволенных в дисциплинарном порядке. Детальные условия и правила, касающиеся права на получение пособия, устанавливаются Генеральным Секретарем. Размер пособия колеблется в зависимости от продолжительности службы сотрудников в Организации Объединенных Наций (причем исключаются периоды, в течение которых сотруднику выплачивалась надбавка на экспатриацию). Устанавливаются следующие максимальные ставки, по которым производится выплата.

Число лет непрерывной службы вне родины.

Сотрудники, не имеющие ко времени окончания службы ни жены ни мужа-индивидуенца, ни ребенка-индивидуенца.

Сотрудники, имеющие ко времени окончания службы жену, мужа-индивидуенца или ребенка-индивидуенца.

(в единицах недельного оклада)

(в единицах недельного оклада)

После 2 лет	4	8
" 3 "	5	10
" 4 "	6	12
" 5 "	7	14
" 6 "	8	16
" 7 "	9	18
" 8 "	10	20
" 9 "	11	22
" 10 "	12	24
" 11 "	13	26
" 12 "	14	28

Согласно настоящему плану, максимальный размер пособия устанавливается в сумме \$ 500 долл. США (нетто) для сотрудников без индивидуэнцев и 5 000 долл. США (нетто) для сотрудников с индивидуэнцами.