


Сентябрь 2011 года

R

	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	联合国 粮食及 农业组织	Food and Agriculture Organization of the United Nations	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
---	--	--------------------	---	---	---	--

## ФИНАНСОВЫЙ КОМИТЕТ

**Сто сороковая сессия**

**Рим, 10 – 14 октября 2011 года**

**Рекомендации и решения, подготовленные Комиссией по международной гражданской службе и Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала ООН для Генеральной Ассамблеи (включая изменения в шкале окладов и надбавок)**

Запросы по основному содержанию настоящего документа можно направлять:

**Г-ну Тони Алонци**

**Директору Отдела управления людскими ресурсами**

**Телефон: +3906 5705 6200**

*В целях сведения к минимуму воздействия процессов ФАО на окружающую среду и достижения климатической нейтральности настоящий документ напечатан в ограниченном количестве экземпляров. Просьба к делегатам и наблюдателям приносить свои копии документов на заседания и не запрашивать дополнительных копий. Большинство документов к заседаниям ФАО размещено в Интернете по адресу: [www.fao.org](http://www.fao.org)*

### РЕЗЮМЕ

- Цель настоящего документа заключается в том, чтобы проинформировать Комитет о последних действиях Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ПОПФП) и изменениях в условиях службы персонала категории специалистов и более высоких категорий, а также персонала категории общего обслуживания, которые могут привести к финансовым последствиям для ФАО.

### РЕКОМЕНДАЦИИ, ЗАПРАШИВАЕМЫЕ У ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

- Финансовому комитету предлагается принять к сведению содержание настоящего документа.

#### Проект рекомендации

- **Финансовый комитет принял к сведению содержание настоящего документа.**

## КОМИССИЯ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (КМГС)

### ОБЩИЕ ДЛЯ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ

#### *Система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях*

1. В соответствии с решениями Комиссии 2005 года, одобренными Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 61/239, размеры выплат в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях должны пересматриваться раз в три года на основе значений следующих трех коэффициентов:
  - a) средней величины изменения суммы чистого базового оклада и корректива по месту службы в восьми местах расположения штаб-квартир организаций системы Организации Объединенных Наций;
  - b) величины изменения индекса расходов вне места службы, используемого при определении корректива по месту службы, которая определяется на основе показателей инфляции в 21 стране; и
  - c) величины изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов.
2. Фиксированные суммы выплат, введенные в 2007 году, впервые были пересмотрены и изменены Комиссией в 2008 году на основе рекомендаций Рабочей группы и были введены в действие с 1 января 2009 года.
3. На своей 69-й сессии в 2009 году Комиссия утвердила «дорожную карту» для проведения второго периодического пересмотра системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях в два этапа. Первый этап, который должен быть завершен к 2010 году, предусматривает пересмотр системы и ее методологии; второй этап, который планируется завершить в 2011 году, предусматривает пересмотр процедур классификации мест службы по степени трудности условий, который совпадет с пересмотром сумм выплат, намеченным на 2012 год. Комиссия постановила также включить в текущий обзор вопрос о выплате за работу в опасных условиях и обсудить вопрос о выплате сотрудникам в определенных местах службы дополнительной компенсации расходов на пансион в рамках надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.
4. Для проведения обзора системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях Комиссия на своей 69-й сессии создала Рабочую группу в составе представителей Комиссии, ее секретариата, Сети людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, организаций и федераций персонала.
5. Рабочая группа провела три совещания и доложила Комиссии о ходе своей работы после своих первого и второго совещания на 70-й и 71-й сессиях Комиссии, соответственно.
6. На своей 72-й сессии Комиссия утвердила рекомендации своей Рабочей группы по пересмотру системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и постановила:
  - a) Чтобы каждая организация определила наилучший вариант осуществления выплат в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях;
  - b) Предложить ее секретариату провести дальнейшую оценку последствий применения пересмотренной системы для мобильности, когда период ее действия превысит срок обычного назначения, т.е. не раньше проведения третьего пересмотра размеров выплат в 2015 году;
  - c) В соответствии с резолюцией 65/248 Генеральной Ассамблеи Комиссия попросила организации и секретариат Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) тесно сотрудничать с секретариатом КМГС в деле систематического сбора и представления данных. Такие совместные усилия позволят проводить более обстоятельный анализ применения и влияния конкретных надбавок и других общесистемных инициатив, таких как унификация условий службы в «несемейных» местах службы.

- d) Определить места службы категории «Н» как места расположения штаб-квартир и аналогичные места, в которых Организация Объединенных Наций не осуществляет программ в области развития или гуманитарной деятельности, или места в странах, являющихся членами Европейского союза;
- e) Просить свой секретариат в консультации с организациями общей системы Организации Объединенных Наций официально пересмотреть списки всех мест службы в странах, относимых к категории «Н», и всех периферийных мест службы, в которых организации общей системы по-прежнему осуществляют программы гуманитарной деятельности или деятельности в области развития для этих стран, в целях определения правильной категории для этих стран/мест службы и представить соответствующий доклад Комиссии на ее 74-й сессии;
- f) Пока не изменять действующую систему выплаты надбавки за мобильность в местах службы категорий «Н» и «А»;
- g) Пока сохранить нынешние соотношения между суммами, установленными для групп классов, в системе надбавок за мобильность и работу в трудных условиях;
- h) Сохранить нынешнее соотношение размеров надбавок за мобильность и работу в трудных условиях для сотрудников, не имеющих и имеющих иждивенцев;
- i) Сохранять нынешнее пятилетнее ограничение в отношении выплаты надбавки за мобильность, но при этом в исключительных случаях, когда сотрудники продолжают работать в данном месте службы по непосредственной просьбе организации или по веским гуманитарным причинам, продолжать выплачивать надбавку за мобильность в полном объеме в течение не более одного дополнительного года;
- j) Сохранить прагматичный подход, предусматривающий пересмотр подлежащих выплате сумм надбавок за мобильность и работу в трудных условиях каждые три года с учетом всех трех корректировочных коэффициентов, отметив при этом, что показатель изменения ставок шкалы базовых/минимальных окладов является наиболее стабильным показателем за период времени;
- k) Сохранить нынешние критерии выплаты дополнительной компенсации расходов на пансион в определенных местах службы, отмечая, что они отвечают реальным потребностям, но при этом предусмотреть, что на такую компенсацию не имеют права те сотрудники, дети которых могут получить приемлемое и достаточное образование по программе и на языке преподавания, предлагаемых в месте службы родителя;
- l) С 1 января 2012 года упразднить прежнюю выплату за работу в опасных условиях и ввести новую выплату, с тем чтобы обеспечить возможность своевременного перехода от прежней выплаты к новой выплате за работу в опасных условиях на основе пересмотренных критериев, учитывающих следующее:
- в местах службы, где явно и неизменно существует опасность непосредственного нападения на объекты или персонал Организации Объединенных Наций в силу самого факта их связи с организацией общей системы Организации Объединенных Наций или найма ею, что создает неизбежную и постоянную угрозу для персонала и осуществляемой деятельности;
  - в местах службы, где персонал или объекты Организации Объединенных Наций подвергаются высокому риску получения сопутствующего ущерба в условиях войны или ведения активных боевых действий; и
  - в тех случаях, когда жизни медицинского персонала угрожает непосредственная опасность при необходимости оказывать неотложную медицинскую помощь в незащищенных условиях в соответствии с требованиями ВОЗ.
- m) Просить свой секретариат и свою Рабочую группу по пересмотру условий жизни и работы в периферийных местах службы провести обзор всех мест службы с использованием или без использования анкет;
- n) Сохранить все факторы трудности условий, но изменить их относительные веса (за исключением фактора образования, поскольку он не оценивается по балльной системе);
- o) Установить шкалы индивидуальных рейтингов факторов трудности условий, рекомендованных Рабочей группой, которые в соответствии с решением Комиссии о том, что подробная информация о балльной системе классификации по степени трудности условий должна быть конфиденциальной, не подлежат опубликованию;
- p) По рекомендации Рабочей группы одобрить изменение системы индивидуальных весов факторов трудности условий и изменение существующих критериев, которые в соответствии с решением Комиссии о том, что подробная информация о балльной системы

классификации по степени трудности условий должна быть конфиденциальной, не подлежат опубликованию;

- q) Ввести пересмотренную систему классификации мест службы по степени трудности условий с 1 января 2012 года.

7. В отношении уровней Комиссия постановила:

- a) повысить с 1 января 2012 года размер надбавки за работу в трудных условиях, надбавки за мобильность и надбавки, выплачиваемой в связи с неполным переездом, соответственно, на 2,5 процента; и
- b) скорректировать с 1 января 2012 года размер дополнительного элемента надбавки за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы, которая выплачивается сотрудникам, работающим в таких местах службы, на такую же процентную величину, как и надбавки за работу в трудных условиях, мобильность и в связи с неполным переездом.

### ***Выплата за работу в опасных условиях***

8. Комиссия рассмотрела следующие три метода установления размера выплаты за работу в опасных условиях, вступающего в силу с 1 января 2012 года:

- Метод 1 – использование той же методики корректировки, которая применяется в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях;
- Метод 2 – использование афганской модели исключительных мер, т.е. 2000 долл. США в месяц для набираемых на международной основе сотрудников, остающихся на дежурстве в Афганистане; и
- Метод 3 – перераспределение средств, сэкономленных в результате пересмотра критериев введения выплаты за работу в опасных условиях ввиду неотъемлемой разницы в критериях введения нынешней выплаты за работу в опасных условиях («hazard pay») и новой выплаты за работу в опасных условиях («danger pay»), число мест, удовлетворяющих критериям введения новой выплаты, будет меньше числа мест, отвечающих критериям введения существующей выплаты за работу в опасных условиях. Перераспределение суммы, сэкономленной в результате отмены нынешней выплаты за работу в опасных условиях («hazard pay»), и введение новой выплаты за работу в опасных условиях («danger pay») может быть рассмотрено в качестве еще одного варианта с тем, чтобы не увеличивать объем расходов. В таком случае размер выплаты нанимаемым на международной основе сотрудникам может составить 2065 долл. США в месяц.

9. Комиссия отметила, что, исходя из новых критериев, выплата за работу в опасных условиях будет применяться только в чрезвычайных ситуациях, когда сотрудники подвергаются большому риску, который возникает как прямое следствие их работы в общей системе Организации Объединенных Наций. Она признала также тот факт, что число получателей новой надбавки за работу в опасных условиях существенно сократится по сравнению с числом получателей нынешней надбавки за работу в опасных условиях. Комиссия согласилась с тем, что размер новой надбавки за работу в опасных условиях должен быть выше размера, установленного с использованием метода 1 (1400 долл. США в месяц). Комиссия также придерживалась мнения о том, что использование афганской модели (метод 2) не должно создавать какого-либо прецедента, поскольку она была утверждена только в качестве исключительной и временной специальной меры. Кроме того, Комиссия считала, что метод 3 не должен рассматриваться в качестве одного из вариантов, поскольку точно оценить сумму сэкономленных средств было бы непросто ввиду того, что число перемещающихся на местах сотрудников и обстановка в плане безопасности на месте постоянно меняются. По итогам рассмотрения всех трех вариантов и с учетом резолюции 65/248 Генеральной Ассамблеи Комиссия постановила:

- a) установить с 1 января 2012 года размер выплаты за работу в опасных условиях для набираемых на международной основе сотрудников на уровне 1600 долл. США в месяц;
- b) с 1 января 2012 года использовать нынешние условия выплаты за работу в опасных условиях («hazard pay») применительно к новой выплате за работу в опасных условиях («danger pay») за исключением периода отсутствия на месте службы в связи с отпуском для отдыха и восстановления сил или по служебной необходимости максимальным сроком до семи календарных дней подряд;
- c) пересматривать размеры выплаты за работу в опасных условиях каждые три года;
- d) попросить свой секретариат провести исследование методологии, используемой для установления размера выплаты за работу в опасных условиях для нанимаемых на местной основе сотрудников, и доложить о результатах на ее 75-й сессии летом 2012 года; и

- е) до пересмотра и в качестве временной меры установить для набираемых на местной основе сотрудников выплату за работу в опасных условиях в размере, составляющим 25 процентов от медианной ставки чистого оклада соответствующей местной шкалы окладов для категории общего обслуживания; при этом будет сделана корректировка с учетом того, что такие сотрудники получают действующую надбавку за работу в опасных условиях.

### ***Управление служебной деятельностью***

10. В своей резолюции 63/251 Генеральная Ассамблея отметила важность разработки механизмов, позволяющих лучше дифференцировать разные уровни выполнения работы, и попросила КМГС тесно взаимодействовать с организациями с целью определения приемлемых путей поощрения за работу и представить Генеральной Ассамблее обновленные основные положения, касающиеся управления служебной деятельностью. В связи с этим Комиссия постановила продолжать заниматься вопросами управления служебной деятельностью и попросила свой секретариат обновить руководящие принципы управления служебной деятельностью, определенные ею в 1997 году, уделяя особое внимание вопросам культуры и условиям работы, а также руководящей роли, которая должна исходить от высшего руководства каждой организации и быть ориентирована на сохранение соответствующих условий работы.

11. На своей 71-й сессии Комиссия рассмотрела документ своего секретариата, в котором были представлены результаты его консультаций с организациями и сотрудниками и изложены элементы обновленной системы управления служебной деятельностью. После получения просьбы Комиссии о доработке элементов системы и о ее представлении в более доступном и удобном для использования формате секретариат представил доработанный вариант системы на 73-й сессии КМГС.

12. В системе особо отмечена необходимость создания благоприятных безопасных условий работы для сотрудников и обеспечения четкого понимания ими, чего от них ждут при целеустремленной и мотивированной работе. В системе были описаны определенные «механизмы содействия», внедрение которых могли бы рассмотреть организации, заинтересованные в успешном применении системы управления служебной деятельностью. К таким механизмам относятся: культура нацеленности на результат, когда сотрудники понимают, что они должны делать, и имеют возможность принимать решения по своей работе; система управления, при которой обеспечивается уважительное отношение к сотрудникам посредством процедурно справедливых и прозрачных процессов; комплексная коммуникационная стратегия; а также полезные надежные данные и наличие соответствующих технологий. Система предусматривала также подготовку квалифицированной мотивированной рабочей силы и учет взаимосвязи между результатами и ресурсами. Кроме того, в системе были определены основные субъекты и их роли для успешного управления служебной деятельностью.

13. Что касается учета служебных заслуг и поощрения, то система предлагает формировать «культуру выражения признательности», которая побуждала бы сотрудников к выражению своим коллегам признательности за отличную работу или безупречное поведение. В ней описаны варианты вознаграждения сотрудников, которые могут быть адаптированы организациями с тем, чтобы они соответствовали их организационной культуре и потребностям. По просьбе Комиссии были представлены предложения, касающиеся руководящих принципов использования мер поощрения за отличную работу.

14. Далее Комиссия рассмотрела систему, изначально предложенную секретариатом, и постановила:

- a) представить пересмотренную систему на одобрение Генеральной Ассамблее; и
- b) рассмотреть возможность использования мер поощрения на будущей сессии.

### ***Методология определения порядка предоставления субсидии на образование: критерии в отношении минимального возраста для получения субсидии***

15. В ответ на просьбу, высказанную КСР, КМГС рассмотрела вопрос о требовании в отношении минимального возраста для получения субсидии на образование. Просьба была вызвана принятием соглашения «ГармоС» - соглашения между кантонами об унификации обязательного школьного образования в Швейцарии, которое вступило в силу 1 августа 2009 года. Одним из ожидаемых изменений, предусмотренных в этом соглашении, было распространение обязательного школьного образования на детей в возрасте четырех лет. Это изменение касалось только государственных школ и не распространялось на частные учебные заведения. В свете вышесказанного было предложено внести поправку в действующие критерии в отношении минимального возраста для получения субсидии,

позволяющую организациям общей системы в виде исключения устанавливать минимальный возраст для получения субсидии на образование на уровне ниже, чем пять лет, если законами в конкретных точках предписывается начало формального обучения в более раннем возрасте.

16. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее в отношении учебного года, продолжающегося по состоянию на 1 января 2012 года:

- a) Изменить нынешние требования в отношении установления права на получение субсидии на образование следующим образом:

*Минимальный возраст:* ребенок сотрудника организации проходит очное обучение в учебном заведении начальной или более высокой степени образования. Для целей настоящего критерия образование считается «начальным», если на начало учебного года ребенку исполнилось пять или более лет или если ребенку исполняется пять лет в течение трех месяцев после начала учебного года. **В виде исключения может допускаться меньший минимальный возраст приобретения права на получение субсидии для тех учебных заведений, которые, в силу закона, требуют начинать формальное обучение в более раннем возрасте.**

- b) Предложить организациям общей системы внести соответствующую поправку в требование в отношении минимального возраста с целью унификации критериев установления права на получение субсидии.

## **УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ**

### ***Определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы на основе принципа Ноблемера***

17. В соответствии с мандатом, определенным в резолюции 44/198 Генеральной Ассамблеи, Комиссия периодически проводит обследования для определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы на основе принципа Ноблемера. Эти обследования требуют сопоставительного анализа пакетов вознаграждения в национальных гражданских службах, которые потенциально могли бы заменить нынешнего компаратора общей системы Организации Объединенных Наций. В соответствии с методологией, утвержденной Ассамблеей в резолюции 46/191, на основе установленных критериев из национальных гражданских служб отбирается группа возможных компараторов. Сначала эти службы сравниваются по критерию чистого денежного вознаграждения (этап I), а затем, при необходимости, совокупного вознаграждения (этап II).

18. Очередное обследование на основе принципа Ноблемера было начато в 2010 году. Для анализа были отобраны национальные гражданские службы десяти стран: Австралии, Бельгии, Германии, Испании, Канады, Нидерландов, Норвегии, Республики Корея, Соединенного Королевства и Франции. Был проведен сопоставительный анализ размеров чистого вознаграждения в службах разных стран с федеральной гражданской службой Соединенных Штатов (нынешним компаратором), и результаты были представлены Комиссии на ее 72-й сессии для рассмотрения и использования в качестве ориентира.

19. С учетом предоставленной информации Комиссия сочла нецелесообразным продолжать обследование на данном этапе и постановила, что:

- a) нынешнее обследование на основе принципа Ноблемера не следует доводить до этапа II, отметив, что по результатам сопоставления у нынешнего компаратора наибольший размер денежного вознаграждения и что разница с другими гражданскими службами в процентном выражении слишком велика, чтобы ее можно было компенсировать другими элементами вознаграждения, в связи с чем нынешний компаратор будет сохранен; и
- b) она проведет еще одно обследование с целью определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы не позднее следующего обследования на основе принципа Ноблемера, запланированного на 2016 год.

### ***Доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его 33-й сессии***

20. В рамках функционирования системы коррективов по месту службы во всех местах службы периодически проводятся всеобъемлющие сопоставительные обследования. В этой связи в сентябре и октябре 2010 года Комиссия провела сопоставительные обследования в Вашингтоне (округ Колумбия), Вене, Женеве, Лондоне, Мадриде, Монреале, Париже и Риме. Сбор данных о ценах в Нью-Йорке – базовом городе системы коррективов по месту службы – был проведен в июне, а также в сентябре и октябре 2010 года. ККВКМС проанализировал документы, касающиеся этих обследований, на своей 33-й сессии в январе 2011 года, а рекомендации Комитета в отношении результатов указанных обследований были рассмотрены Комиссией.

21. Комиссия утвердила результаты сопоставительных обследований 2010 года для Вашингтона, округ Колумбия, Вены, Женевы, Лондона, Мадрида, Монреаля, Парижа и Рима, как это рекомендовано Консультативным комитетом, и постановила учесть результаты обследований 2010 года для Вашингтона, округ Колумбия, Вены, Женевы, Лондона, Мадрида, Монреаля, Парижа и Рима при определении соответствующий классов корректива по месту службы, подлежащих введению в действие с 1 апреля 2011 года. В результате сопоставительного обследования корректив по месту службы для Рима увеличился на 1,4 процента.

22. Комиссия постановила также запланировать на середину нынешнего цикла обследований проведение сопоставительных обследований для Болгарии, Венгрии, Польши и Румынии.

### ***Шкала базовых/минимальных окладов и пересмотр ставок налогообложения персонала, применяемых в связи с определением размеров валовых окладов***

23. Ставки шкалы базовых/минимальных окладов устанавливаются на основе ставок Общей шкалы окладов, действующей в гражданской службе-компараторе. Шкала периодически корректируется на основе сопоставления чистого базового оклада сотрудников Организации Объединенных Наций, соответствующего медиане шкалы, с соответствующими окладами сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях. Корректировки производятся путем обычного метода включения пунктов множителя корректива по месту службы в ставки базового/минимального оклада, а именно путем увеличения базового оклада при соразмерном уменьшении размера корректива по месту службы.

24. Комиссия была проинформирована о том, что в результате введения моратория на повышение заработной платы валовые ставки Общей шкалы, действующей в службе-компараторе, в период с 1 января 2011 года по 30 декабря 2012 года корректироваться не будут. Тем не менее, в результате небольшого изменения ставок федерального налога чистая исходная ставка оклада в службе-компараторе увеличилась на 0,13 процента по сравнению с уровнем в 2010 году.

25. В рамках нынешнего пересмотра Комиссия рассмотрела также поступившую от Организации Объединенных Наций просьбу пересмотреть ставки налогообложения персонала. Эта просьба поступила в связи с необходимостью решения проблемы, создавшейся из-за положительного сальдо, образовавшегося в Фонде уравнивания налогообложения, в частности на подсчете Соединенных Штатов Америки. По оценкам, сделанным Организацией Объединенных Наций, для решения этой проблемы поступления по плану налогообложения персонала необходимо сократить на 15 процентов.

26. Поскольку цель нынешней корректировки заключается в том, чтобы решить проблему, возникшую в связи с образованием положительного сальдо в Фонде уравнивания налогообложения, пересмотр ставок налогообложения персонала, применяемых для определения размеров валовых окладов и используемых исключительно для пополнения ресурсов Фонда, является правильным подходом к решению данной проблемы в соответствии со сложившейся практикой. Предлагаемый пересмотр направлен на то, чтобы добиться требуемого сокращения объема поступлений на 15 процентов.

27. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2012 года:

- a) пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов для категории специалистов и выше, скорректированной на 0,13 процента путем применения обычного метода консолидации на основе принципа неизменности размеров вознаграждения, заключающегося в повышении размеров базового оклада и соразмерном уменьшении числа пунктов множителя корректива по месту службы; и



- b) пересмотренных ставок налогообложения персонала, которые применяются в связи с определением размеров валовых базовых окладов сотрудников категории специалистов и выше.

28. Комиссия также рекомендовала каждые три года пересматривать ставки налогообложения персонала, применяемые в связи с определением размеров валовых окладов, и изменять их по мере необходимости.

### ***Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов***

29. В соответствии с постоянным мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей, КМГС продолжала анализировать соотношение между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и соответствующим вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, работающих на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций, работающих в Нью-Йорке на должностях уровня от С-1 до Д-2, и сотрудников, работающих на сопоставимых должностях в федеральной гражданской службе в Вашингтоне, округ Колумбия, на 2011 год составляет, согласно расчетам, 114,9.

30. Комиссия также постановила обратить внимание Ассамблеи на то, что нынешняя средняя величина разницы за последние пять лет (2007-2011 годы) оценивается в 114,2, что ниже желательного уровня, которым является медиана – 115.

### ***Обследование и доклад по вопросу о многообразии в общей системе Организации Объединенных Наций***

31. В своей резолюции 64/231 Генеральная Ассамблея попросила КМГС проанализировать меры, принятые участвующими в общей системе организациями в отношении осуществления положений пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, который гласит, что *«при приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе»*, и доложить о своих выводах в надлежащем порядке.

32. На 73-й сессии КМГС секретариат представил документ, в котором кратко освещались стратегии учета многообразия, осуществляемые в организациях общей системы. К таким стратегиям относятся: обеспечение гендерного равенства, прием на работу инвалидов и защита прав работников с ВИЧ/СПИД. Кроме того, секретариат более подробно осветил вопросы обеспечения географического баланса в крупных организациях общей системы. Меры, принимаемые организациями для обеспечения справедливого географического представительства, включают учет гражданства и пола рекомендуемых кандидатов при отборе сотрудников и осуществление конкретных информационно-просветительских программ с целью увеличения числа заявок из непредставленных и недопредставленных государств-членов. Было отмечено, что одной из заявленных целей программ для специалистов младшего уровня в рамках общей системы ООН, предназначенных для молодых специалистов из непредставленных и недопредставленных государств-членов, является улучшение географического представительства.

33. Комиссия отметила, что, как явствует из пункта 3 статьи 101 Устава, необходимо обеспечить надлежащий баланс между наймом сотрудников, обладающих высшим уровнем профессиональной компетенции, и достижением и сохранением географического баланса. Тем не менее, Комиссия подтвердила, что при приеме на службу должна учитываться, прежде всего, профессиональная квалификация, которая является ключевым условием для того, чтобы организации могли выполнять свои мандаты. Она пришла к выводу, что просьба Генеральной Ассамблеи наилучшим образом может быть удовлетворена посредством улучшения, прежде всего, кадровой политики и устранения барьеров, препятствующих обеспечению максимально широкой географической представленности при наборе персонала. Комиссия вновь заявила о своей поддержке таким программам, как программы для специалистов младшего уровня, а также миссиям по набору персонала и принципу набора сотрудников на конкурсной основе. Было принято решение о продолжении обследований практики набора персонала в организациях, с тем чтобы выявить препятствия для осуществления положений пункта 3 статьи 101 Устава и предложить возможные решения.

34. Отметив, что понятие многообразия не является синонимом понятия географического баланса, Комиссия решила, что она также может принимать участие в разработке директивных механизмов, обеспечивающих многообразие в общей системе.

35. Комиссия постановила проинформировать Генеральную Ассамблею о географической представленности персонала в организациях общей системы и мерах, принимаемых организациями и их руководящими органами для достижения географического баланса. Комиссия постановила также изучить механизмы набора персонала, с тем чтобы рекомендовать организациям меры, которые в большей степени способствуют многообразию, и позднее вернуться к более широкому обсуждению вопроса о многообразии.

## УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ ПЕРСОНАЛА КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ ПЕРСОНАЛА, НАБИРАЕМОГО НА МЕСТНОЙ ОСНОВЕ

### *Пересмотр методологии проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания*

36. В соответствии со статьей 11 своего статута Комиссия в ходе своей 72-й сессии пересмотрела методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах службы как являющихся, так и не являющихся местами расположения штаб-квартир, на основе рекомендаций рабочей группы КМГС, в которую вошли члены Комиссии, представители организаций, трех федераций персонала (т.е. ККСАМС, ФАМГС и ЮНЕСЕРВ), а также секретариата КМГС. Хотя по многим рекомендациям группы был достигнут консенсус, представители федераций персонала высказали свои оговорки по некоторым из них. Кроме того, рабочей группе не удалось прийти к единому мнению по некоторым вопросам из-за существенного расхождения позиций в самой группе. Такие вопросы вместе с рекомендациями группы были представлены Комиссии для принятия решения.

### *Применимость методологий*

37. Комиссия постановила, что применимость обеих методологий должна основываться на схожести характеристик рынка труда, а не быть просто обусловленной тем, является ли данное место службы местом расположения штаб-квартиры или нет. Поэтому методология I будет применяться к восьми местам расположения штаб-квартир, за которые Комиссия несет ответственность в соответствии со статьей 12 своего статута, и к шести дополнительным местам службы, в отношении которых соответствующими учреждениями будут проведены и рассмотрены обследования. Все другие места службы будут подпадать под методологию II. Комиссия далее постановила, что в отношении мест службы, в которых число сотрудников категории общего обслуживания составляет менее 30, в течение следующих двух лет следует рассмотреть альтернативные механизмы корректировки шкалы окладов, и в течение этого периода корректировки в шкалу окладов по-прежнему следует осуществлять на основе мини-обследований.

### *Использование полученных от поставщиков данных о динамике изменения окладов*

38. В ходе последнего цикла обследований в некоторых местах службы вновь была выявлена проблема недостаточного участия работодателей. Для решения этой проблемы рабочая группа оценила возможность использования в соответствии с методологиями полученных от поставщиков данных обследований окладов и рекомендовала использовать данные о динамике изменения окладов в качестве источника недостающих данных для завершения обследований в тех случаях, когда из-за проблем с участием оказывается невозможно провести обследование обычного минимума в 20 работодателей. С учетом проблем сопоставимости с данными поставщиков Комиссия поддержала использование предоставляемых поставщиками данных о динамике изменения окладов в качестве источника недостающих данных в тех случаях, когда возникают сложности с обеспечением участия работодателей как по методологии I, так и по методологии II. Комиссия также решила, что данные, полученные от двух поставщиков, должны усредняться в целях получения более широкого показателя динамики изменения окладов и что данные об этой динамике должны корректироваться с учетом разницы между валовым и чистым вознаграждением.

39. Комиссия постановила, что использование данных о динамике изменения окладов, полученных от двух поставщиков и скорректированных с учетом разницы между валовым и чистым вознаграждением в соответствии с правилами налогообложения в данном месте службы, будет разрешаться:

- a) в рамках методологии I, применяемой к штаб-квартирам и аналогичным местам службы, в условиях, когда невозможно обеспечить участие в обследовании минимально требуемого числа работодателей (20), при условии что в обследовании принимают участие не менее пяти работодателей, в том числе представляющих национальную гражданскую службу-компаратор, и не менее восьми работодателей из частного сектора, и при этом доля ни одного из субсекторов не превышает 25 процентов от общего числа обследуемых;
- b) в рамках категории I методологии II, когда невозможно обеспечить участие в обследовании минимально требуемого числа работодателей (15), при условии, что всего в обследовании принимают участие не менее одиннадцати работодателей и не менее четырех или пяти из них представляют государственный сектор (в зависимости от того, включается ли национальная гражданская служба в анализ или нет);
- c) в рамках категории II методологии II, когда отсутствует возможность обеспечить участие в обследовании минимально требуемого числа работодателей (10), при условии, что всего в обследовании участвуют не менее семи работодателей и не менее трех или четырех из них представляют государственный сектор (в зависимости от того, включается ли национальная гражданская служба в анализ или нет); и
- d) результаты анализа данных, полученных по итогам обследования поставщиков, и данные о динамике изменения окладов будут взвешены по числу обследованных работодателей и по числу работодателей, которого не хватило для обычно требуемого минимума, соответственно, для расчета окончательной корректировки, применяемой к шкале окладов.

### *Национальная гражданская служба*

40. Включение данных о национальной гражданской службе являлось одним из требований методологии по обследованию мест расположения штаб-квартир. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 64/231 просила Комиссию при осуществлении пересмотра методологий проведения обследований окладов на основе принципа Флеминга предусмотреть, чтобы среди включаемых в анализ работодателей повышенное внимание уделялось местным структурам национальных гражданских служб, с учетом того, что Организация Объединенных Наций является организацией гражданской службы. Кроме того, в ходе анализа результатов некоторых обследований, проведенных в рамках последнего цикла, члены Комиссии высказали мнение, что отдельные работодатели из числа национальных гражданских служб не могут считаться репрезентативными представителями гражданской службы в целом. В результате Комиссия просила рабочую группу изучить требования, призванные обеспечить адекватное представительство национальной гражданской службы.

41. Для того чтобы удовлетворить просьбу Генеральной Ассамблеи и при этом учесть озабоченность Комиссии, рабочая группа предложила в рамках методологии I проводить отдельное сопоставление с одним работодателем из национальной гражданской службы (в лице министерства иностранных дел) и при подсчете окончательных результатов обследования присваивать этому сопоставлению вес, равный пяти процентам. После этого следует проводить сопоставление с остальными работодателями в соответствии с существующей методологией и присваивать этому сопоставлению вес, равный 95 процентам. В рамках методологии II было предложено, чтобы применительно к некоторым местам службы категории I включение в анализ национальной гражданской службы стало обязательным требованием, а в тех случаях когда включение национальной гражданской службы в обследование не представляется возможным – увеличить представленность работодателей из государственного сектора, сделав это требование обязательным для всех остальных мест службы.

42. Ряд членов отметили, что предлагаемый вес в пять процентов соответствует условному весу, который имел бы один работодатель в общей выборке из 20 работодателей. В то время как некоторые члены полагали, что этот вес должен составлять от 15 до 25 процентов, большинство согласилось с тем, что вес в десять процентов четко показывал бы более высокую значимость национальной гражданской службы, так как он приблизительно соответствовал бы условному весу двух работодателей в выборке из 20.

43. Комиссии рассмотрела также предложение ФАМГС в большей степени учитывать значимость национальной гражданской службы посредством добавления министерства иностранных дел в качестве дополнительного работодателя. Комиссия не согласилась с тем, что такой подход отвечал бы просьбе Ассамблеи, так как условный вес одного работодателя в выборке из 21 привел бы к снижению веса национальной гражданской службы при проведении обследований.

44. Комиссия постановила, что:

- a) в качестве работодателя, представляющего национальную гражданскую службу, следует использовать министерство иностранных дел или его аналог;
- b) в рамках методологии I:
- в тех случаях, когда включение министерства иностранных дел не представляется возможным, председатель Комиссии в консультациях с местным комитетом по обследованию окладов выбирает альтернативного репрезентативного работодателя из гражданской службы;
  - следует проводить отдельное сопоставление Организации Объединенных Наций с работодателем из национальной гражданской службы по каждой должности. При подсчете окончательных результатов обследования по всему кругу обследуемых работодателей результатам этого сопоставления должен присваиваться вес, равный 10 процентам, а остальным работодателям – вес, равный 90 процентам;
- c) в рамках методологии II:
- в тех случаях, когда включение министерства иностранных дел оказывается невозможным, ответственному учреждению следует после консультаций с председателем Комиссии и местным комитетом по обследованию окладов выбрать альтернативного достаточно репрезентативного работодателя из гражданской службы;
  - в методологии должно четко оговариваться конкретное число работодателей, соответствующее 25-процентному или 33-процентному минимальному показателю представительства от государственного/некоммерческого сектора (в зависимости от того, включается ли в обследование национальная гражданская служба или нет), и 20-процентному максимальному показателю представительства от каждого частного субсектора;
  - для тех мест службы, где национальная гражданская служба не входит в число обследуемых работодателей в силу того, что не удовлетворяет установленным критериям, число работодателей из государственного сектора должно быть увеличено, по крайней мере, на одного работодателя по сравнению с конкретным числом работодателей, установленным в соответствии с вышеприведенными пунктами.

45. Комиссия также утвердила список мест службы категории I в методологии II, для которых включение в обследование 15 работодателей и национальной гражданской службы является обязательным и которые будут приведены в приложении к методологии.

46. Комиссия утвердила пересмотренные методологии I и II и далее постановила, что пересмотренные методологии будут введены в действие с 1 января 2012 года.

47. Комиссия также утвердила предложенный график седьмого цикла проведения всеобъемлющих обследований окладов в местах службы, в отношении которых применяется методология I. В связи с этим обследование окладов в Риме запланировано на апрель 2012 года.

## **УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ**

### **Унификация условий службы сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, в рамках общей системы**

#### *Система предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил*

48. Утвердив в 2010 году основные элементы системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, предложенные КМГС, Генеральная Ассамблея в своей резолюции 65/248 постановила, что регулированием данной системы должна заниматься Комиссия. Дата вступления в действие этой регулирующей функции была установлена таким образом, чтобы она совпала с датой вступления в силу утвержденной системы, а именно 1 июля 2011 года. Поскольку Комиссия уже определила основные факторы системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, ей оставалось только рассмотреть критерии, которые будут регулировать периодичность поездок для отдыха и восстановления сил.

49. Комиссия постановила ввести в действие с 1 января 2012 года следующий пересмотренный набор критериев предоставления поездок для отдыха и восстановления сил и соответствующие показатели периодичности поездок:

- 4-недельный цикл – экстремальные чрезвычайные ситуации, когда выплата надбавки за работу в опасных условиях санкционируется председателем КМГС;
- 6-недельный цикл – исключительные и временные ситуации в «несемейных» местах службы/местах службы, в отношении которых действуют ограничения (конфликт в активной стадии или стихийные бедствия и другие аналогичные экстремальные ситуации);
- 8-недельный цикл – «несемейные» места службы/места службы, в отношении которых действуют ограничения (все места службы с ограниченным, по решению Департамента по вопросам охраны и безопасности, доступом всех отвечающих соответствующим критериям иждивенцев по соображениям безопасности или все места службы, отнесенные председателем КМГС к категории «несемейных»); и
- 12-недельный цикл – места службы с особо трудными условиями работы (нестоличные места службы, отнесенные по степени трудности условий работы к категориям D или E, или столичные города, отнесенные в порядке исключения к категории E).

50. Комиссия также постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее внести поправку в положение, касающееся продолжительности разрешенного отсутствия для отдыха и восстановления сил, предусмотренное утвержденной системой предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, заменив пять рабочих дней пятью идущими подряд календарными днями и добавив к ним утвержденное время на осуществление поездки.

#### *Установление единых ставок надбавки на жизнь для специальных операций*

51. Было принято решение, что в качестве первого шага на пути обеспечения унификации условий службы в «несемейных» местах службы, как это было рекомендовано КМГС и затем поддержано Генеральной Ассамблеей посредством ее резолюции 65/248, Комиссия в консультации с организациями и федерациями персонала унифицирует размеры надбавки на жизнь для специальных операций для конкретных точек путем установления единой ставки надбавки на жизнь для специальных операций для каждого места, являющегося в настоящее время фактическим местом службы. Такие ставки должны быть установлены Комиссией и введены в действие 1 июня 2012 года.

52. Учреждения, фонды и программы, которые применяют подход для специальных операций, в консультации с представителями персонала рассмотрели предложение в отношении единых ставок надбавки на жизнь для специальных операций для всех мест службы, в которых такие ставки не унифицированы. В соответствии с параметрами, установленными КМГС, обзор проводился на основе следующих принципов: а) установление новых унифицированных ставок не приведет к какому-либо увеличению общих расходов; и б) ставка надбавки на жизнь для специальных операций не будет повышена ни в одном конкретном месте службы.

53. Комиссия утвердила введение в действие с 1 июля 2012 года перечень единых ставок надбавки на жизнь для специальных операций для «несемейных» мест службы. Кроме того, Комиссия постановила: i) делегировать председателю Комиссии на переходный период (т.е. до 30 июня 2016 года) полномочия на принятие решений в отношении размера надбавки на жизнь для специальных операций для конкретных точек, являющихся новыми «несемейными» местами службы, и его установление; и ii) просить организации консультироваться с председателем по всем вопросам, касающимся ставок надбавки на жизнь для специальных операций.

#### *Определение «несемейных» мест службы*

54. Комиссия на своей 73-й сессии постановила, что председатель КМГС может объявлять то или иное место службы «несемейным» местом службы для целей выплаты дополнительной надбавки за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы. Этот порядок будет распространяться на те места службы, где по решению Департамента по вопросам охраны и безопасности Организации Объединенных Наций всем отвечающим соответствующим критериям иждивенцам воспрещается находиться в месте службы в течение шести или более месяцев по соображениям охраны и безопасности. Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях подлежит выплате набранному на международной основе персоналу, назначенному в «несемейные» места службы.

55. Комиссия также постановила делегировать председателю КМГС полномочия принимать решение о том, когда объявить то или иное место службы «несемейным», в консультации с рабочей группой КМГС по обзору условий жизни и работы в периферийных местах службы.

## **ПРАВЛЕНИЕ ОБЪЕДИНЕННОГО ПЕНСИОННОГО ФОНДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ**

56. Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН) провело свое 58-е заседание в отделении Организации Объединенных Наций в Женеве, Швейцария, в июле 2011 года. Помимо стандартных вопросов управления Правление обсудило несколько важных проблем, касающихся инвестиций Фонда, актуарной позиции Фонда и его положений о пособиях. Некоторыми из важных вопросов, обсуждавшихся Правлением, были:

### **Актуарная оценка**

57. Актуарные услуги предоставляются компанией «Бак Консалтантс». Состав Комитета актуариев, в который входят семь независимых актуариев, также назначается по рекомендации Правления. Функция комитета заключается в консультировании Правления по актуарным вопросам, возникающим в связи с осуществлением Положений Фонда. Он также проводит обзор работы актуария-консультанта и оценивает качество его услуг, оказываемых Фонду. Его члены выбираются из пяти различных регионов мира.

58. Актуарий-консультант проводит актуарную оценку Фонда каждые два года; последняя оценка была завершена 31 декабря 2009 года. Эта оценка выявила небольшой дефицит в размере -0,38 процента от суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения. Дефицит в размере -0,38 процента, если выразить его по-другому, означает, что теоретическая ставка взносов, требуемая для достижения баланса по состоянию на 31 декабря 2009 года, составляет 24,8 процента от размера зачитываемого для пенсии вознаграждения по сравнению с текущей ставкой взносов в размере 23,70 процента.

59. Правление рассмотрело доклад Комитета актуариев (JSPB/58/R.6), содержащий, помимо прочего, рекомендации по актуарной методологии и актуарным предположениям для проведения 31-й актуарной оценки Фонда по состоянию на 31 декабря 2011 года. Правление также рассмотрело записку, подготовленную актуарием-консультантом (JSPB/58/R.5).

60. Правление согласилось с рекомендацией Комитета актуариев о внесении изменений в демографические и другие соответствующие предположения для целей оценки по состоянию на 31 декабря 2011 года, отметив, что эти изменения в предположениях повысят уровень требуемой ставки взносов на приблизительно 0,43 процента от суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения:

(a) изменить демографические предположения, с тем чтобы они лучше отражали реальный опыт; и

(b) изменить предположения, касающиеся использования варианта паушальной выплаты и семейного положения сотрудников, выходящих на пенсию.

61. Правление согласилось с рекомендацией Комитета актуариев о сохранении долгосрочного прогноза инфляции в размере четыре процента в год в качестве обычного исходного параметра для проведения актуарной оценки по состоянию на 31 декабря 2011 года. Правление также согласилось с рекомендациями Комитета актуариев о том, чтобы актуарная оценка по состоянию на 31 декабря 2011 года включала три набора экономических предположений и чтобы один из этих наборов содержал прогноз инфляции в размере 2,5 процента в год.

62. Относительно реального уровня доходности инвестиций Правление согласилось с рекомендациями Комитета актуариев о том, что с учетом исторических показателей долгосрочного инвестирования Фонда, рекомендаций Комитета по инвестициям, а также выводов обследования системы управления активами и пассивами, предположение о реальной доходности инвестиций в 3,5 процента, использовавшееся в качестве обычного исходного оценочного параметра для актуарной оценки по состоянию на 31 декабря 2009 года, следует применять и в рамках предстоящей актуарной оценки. В соответствии с вышеупомянутым предположением об инфляции в 4,0 процента номинальный уровень доходности инвестиций, применяемый в качестве обычного исходного параметра для актуарной оценки по состоянию на 31 декабря 2011 года, составит 7,5 процента в год.

63. Правление согласилось с рекомендациями Комитета актуариев о том, что два дополнительных набора экономических предположений, используемых для актуарной оценки по состоянию на 31 декабря 2011 года, должны исходить из реального уровня инвестиций в размере 2,5 процента и 4,5 процента.

64. Прогноз о текущей инфляции в размере 4,0 процента вместе с предположением о дополнительной реальной доходности инвестиций в размере 2,5 процента позволяет предположить, что номинальная доходность инвестиций составит 6,5 процента в год. Прогноз дополнительной инфляции в размере 2,5 процента вместе с предположением о дополнительной реальной доходности инвестиций в размере 4,5 процента позволяет предположить, что номинальный уровень доходности инвестиций составит 7,0 процента в год.

65. Что касается роста числа активных участников в будущем, то Правление согласилось с рекомендацией Комитета актуариев о том, что актуарная оценка по состоянию на 31 декабря 2011 года должна проводиться на основе трех наборов предположений касательно роста числа участников, а именно:

(a) положительный рост в размере 0,5 процента в год в течение десяти лет с последующим нулевым ростом,

(b) положительный рост в размере 1,0 процента в год в течение десяти лет с последующим нулевым ростом,

(c) отрицательный рост в размере 0,5 процента в год в течение десяти лет с последующим нулевым ростом.

66. Правление далее согласилось с рекомендацией Комитета актуариев о том, что каких-либо других изменений в актуарные предположения, используемые для 31-й актуарной оценки Фонда по состоянию на 31 декабря 2011 года, вносить не следует, в том числе в предположение, касающееся расходов в связи с двухвалютной системой пенсионных корректировок.

67. Правление приняло к сведению решение Комитета актуариев о сохранении действующей методологии оценки активов для целей предстоящей оценки, а также намерение Комитета изучить технические параметры альтернативной методологии оценки активов для целей оценки положения Фонда по состоянию на 31 декабря 2013 года. Правление приняло к сведению решение Комитета о том, что результаты оценки по состоянию на 31 декабря 2011 года с использованием обычных исходных параметров и альтернативной методологии оценки должны быть отражены в докладе об оценке за 2011 год для информационных целей.

68. Правление рассмотрело доклад Комитета актуариев (JSPB/58/R.6) с рекомендациями по методологии актуарных расчетов и предположений для 31-й актуарной оценки положения Фонда по состоянию на 31 декабря 2011 года и с комментариями и замечаниями, сделанными по итогам обследования системы управления активами и пассивами. Комитет рассмотрел представленные Правлению записки, подготовленные по этим вопросам актуарием-консультантом.

### **Инвестиции Фонда**

69. Представитель Генерального секретаря (ПГС) по инвестициям Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций представил доклад об управлении инвестициями ОПФПООН с кратким описанием экономической и финансовой конъюнктуры в период с 1 апреля 2010 года по 31 марта 2011 года, принятых инвестиционных решениях и показателей Фонда.

70. ПГС рассказал о том, как реализовывались цели и инвестиционная стратегия в условиях, сложившихся в экономической, политической и финансовой областях. В докладе содержалась информация о достигнутой доходности инвестиций, и рассматривались вопросы финансовой отчетности и управления инвестициями.

71. ПГС сообщил, что рыночная стоимость Фонда по состоянию на 31 марта 2011 года увеличилась с 38,348 млрд. долл. США в предшествующий год до 42,889 млрд. долл. США и превысила предыдущее рекордное значение в 42,550 млрд. долл. США, зафиксированное в октябре 2007 года. Доходность Фонда составила 11,9 процента, что на 51 базисный пункт ниже эталонного показателя с распределением 60/31. Это явилось следствием консервативного подхода и сохранения в портфеле уменьшенной доли ценных бумаг финансового сектора, который является самым большим сектором с долей вложений ниже ориентировочного показателя. На деятельность Фонда оказывали влияние различные геополитические и природные катастрофы, происходившие по всему миру. Деятельность Отдела управления инвестициями

(ОУИ) по-прежнему была сосредоточена на сбалансировании рисков и ожидаемой прибыли путем размещения активов Фонда с учетом финансовых задач, отвечающих долгосрочным инвестиционным целям. ПГС также отметил, что уровень доходности составил 11,9 процента после доходности в 32,2 процента в 2010 финансовом году и потерь в размере 28,3 процента в 2009 году.

72. Рынки, где государственный сектор, потребители и различные отрасли не перегружены обязательствами по обслуживанию долга, представляют собой возможность для долгосрочного инвестирования средств Фонда. В Бразилии, России, Индии и Китае (странах БРИК) ожидается продолжение умеренного роста. Кроме того, в рамках политики диверсификации инвестиций Фонда в развивающихся странах (резолюция ГА 36/119) Фонд продолжил увеличивать долю своих инвестиций в сектор развития по всему миру. Кроме того, Комитет по инвестициям недавно провел два из своих заседаний в странах БРИК – Китае и Индии.

73. ПГС отметил, что на долю находящегося во внутреннем управлении портфеле ценных бумаг развивающихся рынков приходится 14 процентов всех находящихся во внутреннем управлении ценных бумаг Фонда по состоянию на 31 марта 2011 года, а его стоимость оценивается в 3,9 млрд. долл. США, что является 25-процентным увеличением с 31 марта 2010 года. Кроме того, увеличились доля и стоимость инвестиций в страны Африки, Латинской Америки и Ближнего Востока. Позиция Фонда в Фонде Африки, Латинской Америки и Карибского бассейна (АЛЖАК) – частном акционерном фонде, учрежденном Международной финансовой корпорацией (МФК) – также является диверсификацией по классу активов и расширяет географическую диверсификацию инвестиций ОПФПООН, увеличивая их долю в странах с формирующейся рыночной экономикой.

74. ПГС рассказал о показателях реальной доходности Фонда, сделав корректировку с учетом инфляции применительно к 50-летнему периоду. С точки зрения долгосрочной перспективы Фонд по-прежнему превышает целевой уровень в 3,5 процента реального уровня доходности (с учетом индекса потребительских цен США) применительно ко всем периодам продолжительностью шесть лет и более. Текущий портфель Фонда имеет соотношение «риск-доходность» лучше, чем эталонный показатель 60/31, как явствует из более высокой доходности и меньшей волатильности.

75. Инвестиционный доход, полученный в течение календарного года от активов Фонда (выплаченные проценты, дивиденды, купоны, комиссионные и т.д.), в 2010 году увеличился, достигнув 1,24 млрд. долл. США. Общие расходы на управление за тот же период составили 24,1 млн. долл. США. Эти расходы включают вознаграждение, выплаченное консультантам по глобальному инвестированию, депозитарию, независимому генеральному регистратору, а также расходы ОУИ.

76. В последние два года Фонд продолжает увеличивать объем своих инвестиций в сектор развития. Прямые и непрямые инвестиции в развивающиеся страны составили 5,2 млрд. долл. США за год, предшествующий 31 марта 2011 года, что является увеличением с уровня в 4,4 млрд. долл. США на 20,5 процента. Подробная информация об инвестициях была представлена в таблице приложения к записке. На долю инвестиций в сектор развития приходится приблизительно 12 процентов совокупных активов Фонда по балансовой стоимости.

77. С мая 2005 года схема долгосрочного стратегического распределения активов остается неизменной: 60 процентов – в акциях, 31 процент – в облигациях, 6 процентов – в недвижимости и 3 процента – в денежной наличности и краткосрочных инвестициях. Схема тактического распределения активов разрешает отступление на +/- 10 процентных пунктов от схемы стратегического распределения активов Фонда применительно к акциям, на +/- 7 пунктов для облигаций и на +/- 3 процентных пункта применительно к недвижимости и краткосрочным инвестициям. В этой связи в мае 2010 года диапазон инвестиций в акции был расширен.

78. ПГС отметил, что в настоящее время Фонд находится в благоприятном положении с точки зрения ликвидности и не сталкивается с какой-либо нехваткой ликвидности при выполнении обязательств Фонда. Понятие ликвидности относительно, и акции частных компаний действительно являются неликвидным активом, но они обеспечивают более высокую доходность. Фонд учитывает необходимость обеспечивать денежную наличность для текущих операций, но в то же время он мог бы извлечь выгоду из вложения небольшой части своих средств в акции частных компаний, с тем чтобы повысить диверсификацию и улучшить соотношение «доходность-риск».

79. Председатель Комитета по инвестициям ответил на вопрос, заданный представителем участников Фонда относительно Доклада о системе управления активами и пассивами, который был представлен консультантом, и отметил, что КИ последовательно рекомендовал увеличить долю вложений в альтернативные классы активов, в том числе в частный акционерный капитал и сырьевые



товары. Фонд аккуратно выполнял эту стратегию, которая в принципе и составляла основную рекомендацию по итогам обследования системы управления активами и пассивами. Председатель затронул вопрос неликвидного характера этого класса активов и отметил, что Фонд не должен инвестировать весь свой портфель в частный акционерный капитал, но разумный объем вложений принесет Фонду выгоду, улучшив его соотношение «риск-доходность».

80. Отвечая на вопрос представителя от группы участников Фонда о долларе США, Председатель КИ отметил, что положение доллара по-прежнему зависит от обсуждений вопроса о предельном уровне государственного долга США. Если США не проведут реструктуризацию системы выплаты социальных пособий или системы налогообложения, то они столкнутся с трудностями фискального и экономического характера.

81. В ответ на вопрос о бюджете для осуществления инвестиций директор ОУИ пояснил, что бюджет по сути отражает необходимость управления рисками, связанными с чрезмерной зависимостью от одного человека, и обеспечения качества торговых операций. Директор ОУИ отметил, что ОУИ по-прежнему использует компанию по глобальному инвестиционному бенчмаркингу «СЕМ Benchmarking Inc.» для измерения общих оперативных расходов на управление инвестициями ОПФПООН, включая расходы на персонал с учетом его вклада/результатов работы, и последующего сопоставления расходов с расходами аналогичных пенсионных фондов. Как показало обследование, стоимость инвестиций Фонда составляет 15,7 базовых пункта, что является одним из самых низких показателей среди аналогичных групп, принимая во внимание диапазон от 33 до 57 базовых пунктов, которые считаются обычным показателем для крупного общественного пенсионного фонда глобального характера. В условиях серьезной нестабильности на рынке сокращение расходов на управление может создать угрозу для стоимости инвестиционного портфеля.

82. Председатель КИ ответил на вопрос, заданный представителем руководящих органов, относительно мнения КИ о «Leadership Funds», который является независимым поставщиком консультационных услуг и был добавлен в бюджет в качестве новой статьи. Председатель КИ отметил, что в сложных рыночных условиях Фонд имеет прекрасную доходность по сравнению с другими глобальными пенсионными фондами. Председатель КИ настоятельно рекомендовал Правлению обеспечить ОУИ адекватными ресурсами, принимая во внимание определенные бюджетные ограничения. Фонд не располагает достаточными ресурсами для инвестиционного анализа и трейдинга, и ему пришлось бы пойти на альтернативные издержки, которые трудно рассчитать. КИ однозначно высказался в поддержку идеи использования «Leadership Funds», которая находится на втором месте в списке приоритетов и представляется разумной с экономической точки зрения.

83. Представитель административных руководителей выразил обеспокоенность в связи с инвестиционными ограничениями, связанными с вопросами налогообложения. ПГС ответил, что текущий объем выплаты налогов не всегда значителен по сравнению со стоимостью активов, но может возрасти, если со стороны Фонда не будет вестись мониторинг и не будут приниматься меры. Просьба о включении в бюджет статьи о налоговом консультанте объясняется необходимостью недопущения увеличения объема удерживаемых налогов и требования дебиторской задолженности. Статья о частном акционерном капитале также является новой, и Фонду следует обеспечить защиту юридических интересов Фонда в целом, в том числе применительно к привилегиям и иммунитетам Организации.

84. Представитель административных руководителей также выразил обеспокоенность в связи с медленным процессом закупок, приведя в качестве примера процесс выбора депозитария, который все еще находится в переговорной стадии. ОУИ не сможет обеспечить полную подотчетность и наилучшее соотношение «цена-качество», если эти услуги не будут предоставляться оперативно и своевременно. Действующая процедура закупок, используемая Отделом закупок, не обязательно является лучшим вариантом для инвестиционной деятельности. Применительно к определенным видам консультативных услуг и других услуг, связанных с инвестированием, оказываемых Фонду, эти процедуры следует пересмотреть. Представитель административных руководителей попросил рассмотреть доклад консультанта о внесении изменений в используемые процедуры.

85. Представитель от группы участников задал вопрос об индексации североамериканского портфеля. ПГС объяснил разницу с тем, что предлагалось Правлением в 2006 году. Согласно первоначальному плану, весь североамериканский портфель стоимостью от девяти до десяти миллиардов долларов подлежал пассивному управлению в сравнении с эталонным индексом. Тем не менее, очень небольшая часть (около одного процента) была инвестирована в индексные фонды в целях оперативного и эффективного исполнения решений о тактическом перераспределении активов.

86. ПГС также отметил, что целевой показатель деятельности Фонда в 3,5 процента в реальном исчислении не является краткосрочной целью. Инвестиционная стратегия Фонда направлена на достижение более высокой доходности по сравнению с эталонным показателем путем стратегического размещения активов, а не на достижение какой-либо конкретной цифры. Тем не менее, уровень доходности в 3,5 процента является адекватной целью с точки зрения актуарной и инвестиционной перспективы деятельности Фонда в долгосрочном плане.

87. Один из членов Правления высоко оценил деятельность ОУИ по управлению Фондом, но также выразил обеспокоенность в связи с высокой волатильностью. Председатель КИ отметил, что КИ советует Фонду инвестировать в акционерный капитал более чем 60 процентов средств. КИ рекомендовал не переходить к облигациям, а продолжать инвестировать в акции. Инвестиционная стратегия должна наилучшим образом соответствовать усилиям по защите долгосрочных интересов Фонда, несмотря на трудности, связанные с текущей волатильностью на рынках.

88. Представитель от группы участников задал вопрос относительно соблюдения принципов социально ответственного инвестирования; Директор ОУИ отметил, что запрос о выделении бюджетных ресурсов на консультационные услуги и персонал одобрен не был. Тем не менее, принципы социально ответственного инвестирования являются важной составляющей процесса должной осмотрительности применительно к инвестициям Фонда МФК-АЛАК, который подписал принципы ответственного инвестирования. Фонд также инвестировал в «зеленые облигации» Всемирного банка. Это эффективный с точки зрения затрат способ, обеспечивающий соблюдение Фондом принципов социально ответственного инвестирования.

89. По состоянию на 30 июня 2011 года рыночная стоимость активов Фонда составляла 43360 млн. долл. США. Эта цифра означает увеличение на 471 млн. долл. США, или приблизительно 1,1 процента, с 31 марта 2011 года, когда стоимость активов Фонда составляла 42889 млн. долл. США. Во втором квартале уровень рыночной волатильности оставался относительно низким по сравнению с первым кварталом и достиг своего пика в конце июля, когда увеличилось беспокойство в связи с дебатами об увеличении потолка госдолга США.

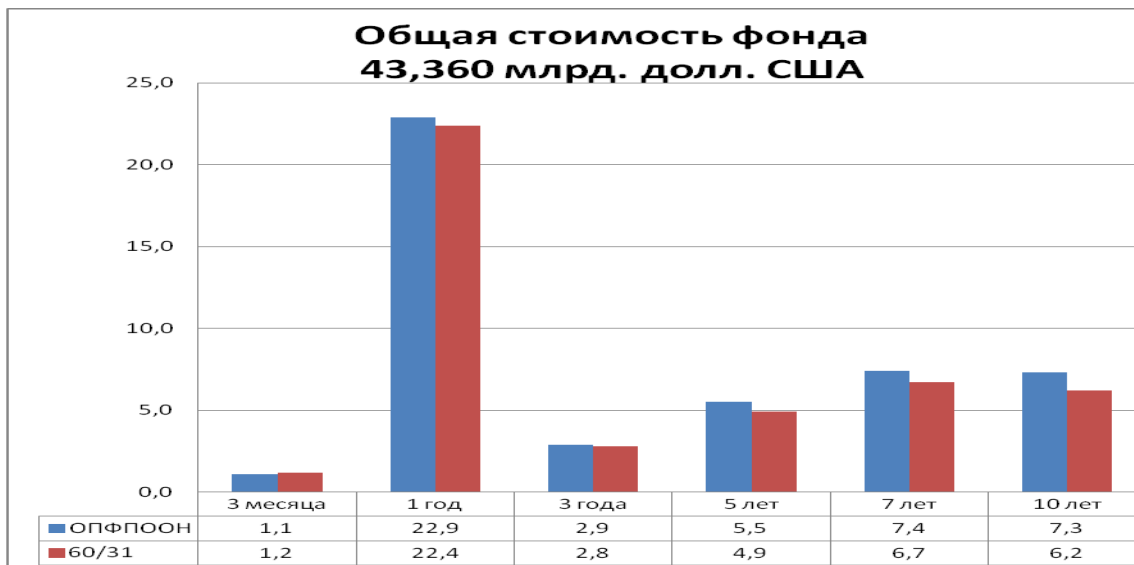
90. Путем активного управления средствами в течение продолжительных периодов Фонд по-прежнему достигает показателей, превышающих эталонный показатель, используя эффективный процесс выбора фондовых активов и их периодическую оптимизацию в целях выполнения своих долгосрочных инвестиционных задач. Управляющие инвестициями Фонда по-прежнему сосредоточены на сбалансировании рисков и ожидаемой прибыли посредством широкой диверсификации активов.

91. Распределение активов в процентном выражении является следующим:

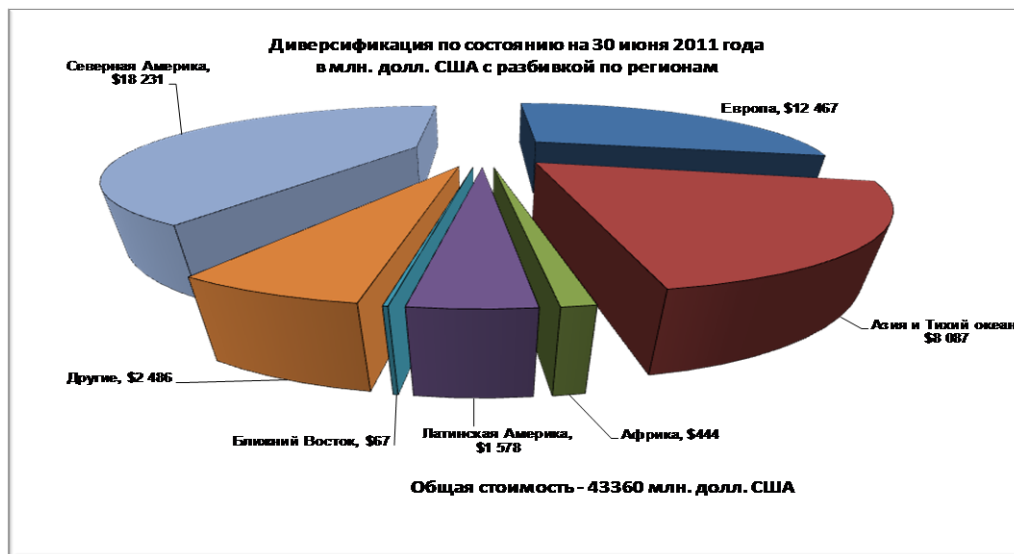


92. Инвестиции в три частных фонда акций – Фонд МФК-АЛАК, «Centerbridge Capital Partners II» и «Lexington Capital Partners VII» - расширили географическую диверсификацию активов Фонда, еще больше увеличив их долю в странах с формирующейся рыночной экономикой.

93. Общая доходность Фонда за квартал, заканчивающийся 30 июня 2011 года, составила 1,13 процента, что ниже установленного эталонного показателя доходности 60/31 на десять базовых пунктов (см. таблицу ниже). Фонд превысил эталонный показатель 60/31 по доходности за один год, а также за трехлетний, пятилетний, семилетний и десятилетний периоды.



94. По состоянию на 30 июня 2011 года Фонд располагал инвестициями в 39 странах, 7 международных/региональных учреждениях и в 22 валютах. В таблице ниже представлена стоимость инвестиций в долларовом выражении (в миллионах) с разбивкой по регионам.



### Пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения

95. На своей сессии 2010 года Правление поддержало планируемый КМГС пересмотр зачитываемого для пенсии вознаграждения и предложило включить в обследование ряд пунктов. Обзор был проведен совместно секретариатом КМГС и секретариатом Пенсионного фонда этой весной, и его результаты были представлены КМГС на его сессии в марте.

96. В ходе обследования рассматривались такие вопросы, как общая шкала налогообложения персонала, пересмотр и установление шкал зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и общего обслуживания, коэффициенты замещения дохода, сопоставление стоимости пенсионной программы государственных служащих США и ОПФПООН, не зачитываемый для пенсии компонент и надбавка за особые условия службы, двойное налогообложение, влияние резкого снижения курса местной валюты и/или высокой инфляции и небольшой размер пенсии.

97. После рассмотрения доклада КМГС предложила продолжить изучение шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, включая анализ методологии, используемый для составления шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения. Кроме того, Комиссия попросила провести дополнительное исследование по методологии, которая используется для сравнения ОПФПООН с пенсионной схемой США. В целях завершения обследования КМГС также предложила, чтобы секретариат Пенсионного фонда продолжал совместную работу с секретариатом Комиссии, а также добиваться участия в ней Бюро США по вопросам управления кадрами. Рассмотрение КМГС новых результатов обследования зачитываемого для пенсии вознаграждения запланировано на ее весеннюю сессию 2012 года, а их вынесение на рассмотрение Правления Пенсионного фонда – на июль 2012 года. Как это уже было сделано в ходе пересмотра 2011 года, актуарий-консультант Фонда проведет оценку финансовых последствий любых изменений в шкале зачитываемого для пенсии вознаграждения, результаты которых КМГС может рассмотреть в 2012 году.

98. Представитель ФАФИКС заметил, что небольшой размер пенсии является проблемой в основном для лиц с приблизительно 15 годами службы, выходящих на пенсию в развивающихся странах, и с беспокойством отметил, что размер специального корректива, предусмотренного разделом о небольших пенсиях в Системе пенсионных коррективов, и соответствующая методология не пересматривались с 1995 года. ФАФИКС приветствовал проведение обзора, начатого Пенсионным фондом совместно с КМГС, и заявил о том, что ожидает его результатов.

99. Правление согласилось с тем, чтобы секретариат Пенсионного фонда продолжал участвовать в обследовании зачитываемого для пенсии вознаграждения, в том числе в изучении небольших пенсий, в координации с секретариатом КМГС. Правление подтвердило, что его сотрудники будут по-прежнему выступать в качестве контактной группы для КМГС по этому вопросу.

### **Не зачитываемый для пенсии компонент и надбавка за особые условия службы**

100. Не зачитываемый для пенсии компонент касается исключительно сотрудников категории общего обслуживания и категорий, набираемых на местной основе, в контексте проведения обследований окладов на местах. Не зачитываемый для пенсии компонент – это элемент вознаграждения, определяемый на основе информации о вознаграждении у обследуемых нанимателей и состоящий из определенных льгот/денежных выплат, которые считаются не зачитываемым для пенсии вознаграждением. В ходе последнего пересмотра зачитываемого для пенсии вознаграждения Комиссия пришла к выводу о том, что этому вопросу следует уделить больше внимания, и в 1997 году постановила создать для этой цели рабочую группу. В конце своего заседания рабочая группа вынесла рекомендацию, на основании которой Комиссия постановила, что:

- a) основными критериями для определения зачитываемости для пенсии должны быть регулярность, периодичность и предсказуемость предоставления пособий и надбавок, выплачиваемых сотрудникам в денежной форме, и что на этой основе элементы вознаграждения следует считать зачитываемыми для пенсии;
- b) верхний предел не зачитываемого для пенсии компонента следует понизить с нынешнего уровня в 25 процентов до 20 процентов чистого оклада;
- c) пороговый показатель для установления не зачитываемого для пенсии компонента должен быть одинаковым как для мест расположения штаб-квартир, так и для периферийных мест служб, и должен составлять десять процентов чистого оклада, при этом минимальный предел устанавливаться не должен;
- d) будут применяться переходные меры.

101. В 1998 году Генеральная Ассамблея в своей резолюции 52/216 приняла к сведению результаты пересмотра, проведенного рабочей группой, и одобрила утвержденные Комиссией изменения в отношении различных аспектов не зачитываемого для пенсии компонента, а также переходных мер, изложенных в ее годовом докладе. Это означало, что в не зачитываемый для пенсии компонент будут включаться лишь денежные пособия в части, превышающей 10 процентов чистого оклада, а первые 10 процентов будут включаться в зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания и категории набираемых на местах.

102. Следует упомянуть о том, что, согласно действующей методологии, в конце каждого цикла обследований окладов в местах расположения штаб-квартир должен проводиться их пересмотр; поэтому в конце шестого цикла обследований была сформирована рабочая группа для этой цели. Группа представит доклад о результатах своей работы, в том числе по вопросу о не зачитываемом для пенсии компоненте, на 72-й сессии Комиссии.

103. Помимо не зачитываемого для пенсии компонента, который рассматривается в процессе пересмотра методологии обследования окладов, внимание Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций было обращено еще на один вопрос, а именно на компоненты, включаемые в зачитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания в базирующихся в Риме организациях. В статье 54 Положений и правил Пенсионного фонда, утвержденных Генеральной Ассамблеей, говорится следующее:

«(а) Применительно к участникам Фонда из числа сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий зачитываемое для пенсии вознаграждение эквивалентно в долларах сумме:

(i) валового зачитываемого для пенсии оклада участника, определяемого при проведении всеобъемлющих обследований окладов и впоследствии корректируемого в периоды между проведением таких обследований окладов в соответствии с методологией, утвержденной Генеральной Ассамблеей и изложенной в добавлении А к настоящим Положениям;

(ii) любой выплачиваемой ему надбавки за знание языка; и

(iii) для участника, получившего право на какую-либо зачитываемую для пенсии надбавку для нерезидентов до 1 сентября 1983 года и в течение всего периода, пока он продолжает иметь на нее права, размера такой надбавки.»

104. Вышеприведенного определения придерживается большинство организаций общей системы. Комиссия дважды – в 1983 году и в 1985 году – рассматривала вопрос сверхурочных и надбавки за сменную работу и пришла к выводу, что эти выплаты не должны рассматриваться как компоненты зачитываемого для пенсии вознаграждения, с тем чтобы, в частности, обеспечить единообразие пенсионного обеспечения. Вопрос о надбавке за особые условия службы, предусмотренной правилом 302.0.136 Правил о персонале ФАО (хотя по своему характеру она и похожа на выплату сверхурочных и надбавку за сменную работу), никогда не выносился на рассмотрение Комиссии, и Комиссия никогда не обсуждала этот компонент или его зачитываемость для пенсии.

105. Секретариат получил от организаций общей системы информацию о выплате надбавок за особые условия службы. Хотя некоторые организации подтвердили, что они выплачивают надбавку за работу в ночную смену и сменную работу или компенсацию за сверхурочную работу, они также подтвердили, что указанные надбавки не рассматриваются как элемент зачитываемого для пенсии вознаграждения и, таким образом, соответствуют статье 54 Положений и правил Пенсионного фонда. ФАО, как и другие базирующиеся в Риме учреждения, недавно изменила свои Правила о персонале, сделав надбавку за особые условия службы не засчитываемым для пенсии компонентом по просьбе ОПФПООН, который считает, что эта надбавка не должна засчитываться для пенсии в соответствии со статьей 54 Положений и правил Пенсионного фонда.

106. Однако следует отметить, что КМГС рассмотрела этот вопрос в ходе своей последней сессии и постановила, что надбавка за особые условия службы по-прежнему должна оставаться элементом, не засчитываемым для пенсии, до дальнейшего рассмотрения этого вопроса в ходе следующего всеобъемлющего обследования окладов в Риме, запланированного на весну 2012 года.