

Сентябрь 2012 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 сорок седьмая сессия

Рим, 5-9 ноября 2012 года

Рекомендации и решения Комиссии по международной гражданской службе и Правления Объединенного пенсионного фонда персонала ООН, подлежащие представлению Генеральной Ассамблее (включая изменения в шкалах окладов, пособиях и надбавках)

По существу содержания настоящего документа обращаться к:

д-ру М. Нуури-Наейни (Mr. Noori-Naeini)

**представителю Генерального директора и исполняющему обязанности директора
Управления кадров**

тел: +3906 5705 2613

РЕЗЮМЕ

- Цель настоящего документа – проинформировать Комитет о деятельности Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и Правления Объединенного пенсионного фонда персонала ООН (ПОПФПООН) в последнее время и об изменениях в условиях службы персонала категории специалистов и выше, а также персонала категории общего обслуживания.
- Общие финансовые последствия, вытекающие из выполнения решений КМГС, составят в 2013 году в виде дополнительных расходов приблизительно 146 200 долл. США. Экономия по линии регулярного бюджета по программам, достигнутая благодаря мораториум на шкалу окладов сотрудников категории общего обслуживания, достигнет в 2012-2013 годах порядка 1,3 млн. долл. США.

РУКОВОДЯЩИЕ УКАЗАНИЯ, ЗАПРАШИВАЕМЫЕ У ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

- По вопросу о результатах обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания, проведенного КМГС в апреле 2012 года в Риме, внимание Финансового комитета, в частности, обращается на пункты 22-34. Рекомендации КМГС относительно новой шкалы окладов (отражающие сокращение на 9,20 процента по сравнению с нынешней шкалой) представляются Комитету на рассмотрение и для передачи на утверждение Совета.

Проект рекомендации

- **Финансовый комитет рассмотрел выводы КМГС по итогам обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания, проведенного в апреле 2012 года в Риме, и одобрил соответствующие рекомендации КМГС, подлежащие передаче Совету для утверждения.**

КОМИССИЯ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (КМГС)

ОБЩИЕ ДЛЯ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ

Пересмотр размера субсидии на образование

1. В контексте пересмотра размера субсидии на образование Комиссия была проинформирована о том, что текущий обзор методики определения субсидии на образование завершен не был из-за отсутствия определенной ключевой информации и данных, необходимых для проведения исследований и анализа. Секретариат КМГС намерен продолжать работу с организациями в интересах скорейшего завершения обзора методики.
2. Что касается пересмотра размера субсидии на образование, то методика предусматривает обращение к Сети по вопросам людских ресурсов КСР с просьбой рассмотреть требования о возмещении расходов сотрудников на нужды образования и определить страны или валютные зоны, где пять или более процентов требований превышают предельный размер. Это говорит о необходимости пересмотра максимально допустимого уровня, если не менее пяти требований превышают этот установленный уровень.
3. Сеть по вопросам людских ресурсов анализирует ситуацию в каждой из отмеченных областей и предлагает при необходимости ввести новый максимально допустимый уровень расходов с использованием установленных верхних пределов, динамики потребительских цен и стоимости обучения в качестве основы для корректировки. Затем КМГС примет решение о рекомендациях, которые она представит Генеральной Ассамблее.
4. На основе предложений Сети по вопросам людских ресурсов Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее следующее:
 - для Австрии, Бельгии, Германии, Дании, Испании, Италии, Нидерландов, Соединенного Королевства, Соединенных Штатов, Франции, Швейцарии и долларовой зоны за пределами Соединенных Штатов скорректировать в сторону повышения максимально допустимый объем расходов и максимальный размер субсидии на образование;
 - для Ирландии, Швеции и Японии оставить на нынешнем уровне максимально допустимый объем расходов и максимальный размер субсидии на образование;
 - для Австрии, Бельгии, Германии, Дании, Ирландии, Испании, Италии, Нидерландов, Соединенного Королевства, Соединенных Штатов, Франции, Швеции, Японии и долларовой зоны за пределами Соединенных Штатов пересмотреть в сторону повышения обычные фиксированные ставки расходов на пансион в пределах максимально допустимых расходов на образование, а также дополнительные суммы компенсации издержек на пансион сверх максимального размера субсидии, выплачиваемые сотрудникам в установленных местах службы;
 - для Швейцарии сохранить нынешние обычные фиксированные ставки расходов на пансион и дополнительные фиксированные ставки для установленных мест службы;
 - для Венгрии, Индонезии, Китая и Российской Федерации, а также для восьми конкретных школ во Франции сохранить специальные меры;
 - отменить специальные меры для Румынии;
 - ввести специальные меры для Таиланда и Американской кооперативной школы в городе Тунисе, Тунис, а также для Американской международной школы в Йоханнесбурге, Южная Африка; и
 - все вышеупомянутые корректировки и меры вводятся в действие в текущем школьном году с 1 января 2013 года.

5. КМГС отметила, что общесистемные финансовые последствия пересмотра размера субсидии на образование по оценкам составляют 1,91 млн. долл. США в год. На основе вышеизложенного и учитывая, что численность сотрудников категории специалистов в ФАО составляет порядка 5,3 процентов от общей численности этой категории персонала в ООН, Управление кадров рассчитало, что финансовые последствия этих изменений для ФАО достигают порядка 142 000 долл. США в 2013 году (т.е. 120 700 долл. США за счет регулярного бюджета и 21 300 за счет всех остальных фондов).

Обязательный возраст прекращения службы

6. Секретариат КМГС представил документ, к которому прилагался отчет об исследовании по вопросу об обязательном возрасте прекращения службы, проведенном рабочей группой, созванной Комитетом высокого уровня по управлению (КВУУ) Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР). Комиссия получила информацию о текущем применении обязательного возраста прекращения службы организациями общей системы и другие данные о различных видах кадровой политики и практики. Была также представлена информация о финансовых последствиях повышения обязательного возраста прекращения службы для организаций и Пенсионного фонда ООН. В представленных Комиссии выводах по итогам анализа, говорилось, что вероятное воздействие повышения обязательного возраста прекращения службы на географическое распределение, гендерный баланс, омоложение кадрового состава, развитие карьеры и планирование замещения кадров будет минимальным и что планирование состава и замещения кадров наряду с другими целенаправленными мерами будут наиболее уместными действиями.

7. Главный административный сотрудник Объединенного пенсионного фонда персонала ООН (ОПФПООН) выступил в Комиссии с заявлением. Он сообщил, что в июле 2012 года на своей 59-й сессии Правление ОПФПООН по рекомендации актуария – консультанта и Комитета актуариев Фонда приняло решение, что оно готово повысить обычный возраст выхода на пенсию для новых участников Фонда не позднее, чем с 1 января 2014 года. Правление полагало, что из всех других имеющихся в его распоряжении мер повышение обычного возраста выхода на пенсию является приоритетом, с тем чтобы обеспечить долгосрочную устойчивость Фонда, и призвало организации соответственно повысить свой обязательный возраст прекращения службы. Главный административный сотрудник пояснил, что в краткосрочной перспективе проблем с выплатами нет.

8. В ходе прений Комиссия рассмотрела последствия этой меры для актуарного баланса Фонда и людских ресурсов организаций. Комиссия согласилась, что обязательный возраст прекращения службы для новых сотрудников системы ООН с января 2014 года следует установить в 65 лет. Многие члены Комиссии высказались о том, что 65-летний возраст выхода на пенсию не должен ограничиваться теми, кто будет принят на работу в систему по состоянию на 1 января 2014 года, а должен быть продлен для нынешних сотрудников, должным образом учитывая приобретенные ими права.

9. Комиссия постановила:

- поддержать рекомендацию ПОПФПООН повысить обязательный возраст прекращения службы для новых сотрудников организаций, участвующих в Фонде, до 65 лет не позднее, чем с 1 января 2014 года;
- просить секретариат совместно с организациями и представителями персонала подготовить стратегический обзор последствий повышения обязательного возраста прекращения службы для нынешних сотрудников;
- представить доклад по этому вопросу на ее семьдесят седьмой сессии.

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

Шкала базовых/минимальных окладов

10. Шкала базовых/минимальных окладов установлена в увязке с общей шкалой окладов, действующей в гражданской службе страны-компаратора, которой в настоящее время является федеральная гражданская служба Соединенных Штатов. Периодические корректировки проводятся на основе сопоставления чистых базовых окладов сотрудников ООН на уровне медианы шкалы с соответствующими окладами их коллег в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов. Корректировки производятся путем обычного метода консолидации пунктов множителя корректива по месту службы в ставки базовых/минимальных окладов, а именно путем увеличения базового оклада при соразмерном уменьшении множителя корректива по месту службы.

11. Комиссия была проинформирована о том, что ввиду замораживания окладов в гражданской службе компаратора в 2011 и 2012 годах валовой уровень его общей шкалы не изменился по сравнению с 2010 годом. Однако в 2012 году в федеральных шкалах налогообложения и в штате Мэриленд произошли некоторые изменения. Поэтому несмотря на мораторий на оклады, вышеупомянутые налоговые изменения привели к чистому увеличению на 0,12 процента ставки исходных окладов у компаратора по сравнению с уровнем 2011 года.

12. Поскольку сейчас нет отделений, где коррективов по месту службы было бы недостаточно для покрытия предлагаемых изменений в шкале базовых/ минимальных окладов, никаких изменений в размере чистого получаемого на руки вознаграждения во всех местах службы не произойдет. Поэтому общесистемные финансовые последствия ограничатся пересмотром шкал выплат при прекращении службы. В случае ФАО финансовые последствия этого изменения по оценкам составят около 4 200 долл. США в 2013 году (т.е. 2 478 долл. США за счет регулярного бюджета и 1 722 долл. США за счет всех остальных фондов).

13. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее утвердить введение с 1 января 2013 года пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше, отражающей корректировку в размере 0,12 процента, осуществленную путем увеличения шкалы базовых/минимальных окладов при соразмерном уменьшении пунктов множителя корректива по месту службы без какого-либо изменения в размере чистого получаемого на руки вознаграждения.

Эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций/Соединенных Штатах

14. Согласно постоянному мандату Генеральной Ассамблеи КМГС ежегодно представляет данные о разнице в чистом вознаграждении между сотрудниками Организации Объединенных Наций Under на должностях классов С-1 – Д-2 и сотрудниками федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на эквивалентных должностях.

15. Комиссия отметила, что в соответствии с утвержденной методологией множитель корректива по месту службы в размере 68,0 должен быть введен в Нью-Йорке 1 августа 2012 года. В этом случае разница в чистом вознаграждении между Организацией Объединенных Наций и Соединенными Штатами в 2012 году составит 117,7, а ее средняя величина за пять лет (2008-2012 годы) – 114,9.

16. Комиссия:

- постановила отложить введение пересмотренного множителя корректива по месту службы в Нью-Йорке ввиду обращения Генерального секретаря ООН к Комиссии в связи с финансовым положением Организации и обратить внимание Ассамблеи на это обращение; и

- постановила также, если Генеральная Ассамблея не примет иного решения, ввести множитель 1 января 2013 года с ретроактивным вступлением в действие 1 августа 2012 года.

Надбавки на детей и иждивенцев второй ступени: обзор размера надбавки

17. Согласно принятой методологии КМГС регулярно проводит двухгодичные обзоры надбавок на детей и иждивенцев второй ступени. Надбавка на детей устанавливается в виде единой фиксированной ставки как средняя величина пособий на детей в долларах США (при этом предусматриваются налоговые скидки и выплаты по линии социального обеспечения) в восьми местах расположения штаб-квартир, которые взвешены по числу сотрудников в этих местах службы. Размер пособия исчисляется отдельно для каждого из мест расположения штаб-квартир исходя из объема вознаграждения, соответствующего медианной ставке шкалы окладов сотрудников категории специалистов (C-4 (D), ступень VI). Что касается надбавки на иждивенцев второй ступени, то она устанавливается в размере 35 процентов от надбавки на детей.

18. Как и в случае предыдущих обзоров, секретариат проконсультировался с организациями во всех местах расположения штаб-квартир в отношении соответствующих налоговых скидок и социальных выплат на детей-иждивенцев. Организации изучили данные и произведеные расчеты, и, в случае необходимости, предложенные ими поправки учитывались в расчетах, сделанных для настоящего обзора.

19. Комиссия изучила изменения в налоговых положениях и социальных выплатах на детей в восьми местах расположения штаб-квартир и порядок расчета надбавки на детей по нынешней методологии. Она отметила, что предлагаемое увеличение единого размера пособия обусловлено в первую очередь изменениями в Швейцарии, где произошло 50-процентное повышение выплат на детей, принятое в законодательном порядке, и введение на федеральном уровне дополнительной налоговой льготы на детей. Это обстоятельство и тот факт, что из всех мест расположения штаб-квартир Женева является наиболее крупной точкой, на которую приходится 38 процентов сотрудников категории специалистов, послужили причиной предложения об общем увеличении пособия на 16 процентов.

20. Была выражена озабоченность по поводу преобладающего влияния крупных мест службы на окончательные результаты. Было отмечено, что изменения в Швейцарии, видимо, не отражают общей тенденции в большинстве мест службы, где изменения в налоговом и социальном законодательстве в отношении детей-иждивенцев были гораздо более скромными, если вообще произошли, или даже имели отрицательное значение. Большинство членов сочли этот эффект искажающим действительность и полагали, что для решения этой проблемы, до пересмотра размера надбавки, требуются корректируочные меры.

21. Комиссия:

- просила свой секретариат провести всеобъемлющий обзор методики расчета надбавок на иждивенцев с учетом высказанных в Комиссии мнений и представить доклад о его итогах КМГС на ее семьдесят шестой сессии; и
- постановила перенести рассмотрение размера надбавок на детей и иждивенцев второй ступени на ее семьдесят седьмую сессию.

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И ДРУГИХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ, НАБИНАЕМЫХ НА МЕСТАХ

Обследование наилучших преобладающих условий службы в Риме

22. В соответствии со статьей 12.1 своего статута КМГС провела последнее обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в Риме в 2005 году. Согласно графику обследований окладов сотрудников

категории общего обслуживания в штаб-квартирах и аналогичных местах службы, утвержденному Комиссией на ее семьдесят второй сессии, было принято решение провести предварительные консультации по следующему обследованию окладов в Риме осенью 2011 года. Сбор данных был намечен на апрель 2012 года, после чего на летней сессии КМГС в 2012 году должно состояться рассмотрение результатов обследования.

23. Осенью 2011 года был учрежден Местный комитет по обследованию окладов (МКОО) в составе представителей администрации и персонала ФАО, МФСР и ВПП. Хотя МФСР участвовал во всех мероприятиях обследования, Комиссии необходимо было решить, следует ли включать данные по Фонду в анализ, проводимый в рамках этого обследования. В отличие от других базирующихся в Риме организаций МФСР решил не проводить промежуточную корректировку шкалы окладов, которая вступила в силу 1 ноября 2010 года, согласно методике КМГС. Таким образом, в настоящее время МФСР применяет шкалу окладов, действующую с ноября 2009 года.

24. До проведения обследования в апреле 2012 года Председатель КМГС на основании предоставленных ему Комиссией полномочий утвердил список подлежащих обследованию базовых должностей, описания должностных функций, основные и резервные списки работодателей и вопросник для обследования, которые были подготовлены МКОО.

25. Основной и резервный списки работодателей включали по 20 нанимателей и таким образом соответствовали требованию о минимальном количестве компараторов в выборке. Основной список почти полностью совпадал со списком, использовавшимся в предыдущем обследовании, проведенном в 2005 году, и поэтому в значительной мере обеспечивал преемственность перечня обследованных работодателей. Основной список включал также министерство иностранных дел согласно требованиям методологии I.

26. Сбор данных осуществлялся с 16 апреля по 18 мая 2012 года. Хотя группы по обследованию прилагали все усилия для сбора данных посредством опросов на местах, для завершения сбора информации потребовались контакты через электронную почту или видеоконференции. Несмотря на это обследовать минимальное количество из 20 работодателей не удалось. Поэтому для завершения обследования применялась динамика внешних окладов, как это предусматривается методологией. Все собранные данные относились к исходному месяцу – апрелю 2012 года. КМГС рассмотрела доклад об обследовании окладов, представленный секретариатом на ее семьдесят пятой сессии в июле 2012 года.

27. Рекомендованная шкала окладов для базирующихся в Риме организаций была на 9,20 процента ниже нынешней шкалы. В результате промежуточная корректировка в размере 1,9 процента, ожидавшаяся в ноябре 2011 года, которая согласно методологии была приостановлена впредь до завершения обследования, введена не будет.

28. В рамках проведенного в 2012 году в Риме обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания был предпринят обзор плана выплат при прекращении службы. Сопоставление внутренних и внешних планов выплат при прекращении службы, проведенное ФАО при содействии консультанта, показало, что внутренний план предусматривал более высокие пособия. Комиссия высказала единодушное мнение о том, что поскольку римские организации установили план выплат при прекращении службы на основе местной практики, внутренние и внешние планы должны быть максимально согласованы. Хотя некоторые различия между внутренними и внешними планами неизбежны, внутренние планы должны предоставлять пособия сопоставимые с национальными.

29. На этапе сбора данных от обследованных работодателей была также получена информация об их практике относительно надбавки за особые условия работы. Работодателям был задан вопрос, предоставляют ли они денежную компенсацию сотрудникам, выполняющим обычную работу, за превышение установленной общей продолжительности рабочей недели. Проведенное обследование показало, что опрошенные работодатели применяют местную практику – предоставляют компенсацию за работу сверх обычного рабочего времени преимущественно через сверхурочные, хотя некоторые наниматели сочетают отгулы со

сверхурочными. Поскольку базирующиеся в Риме организации прекратили считать надбавку за особые условия службы зачитываемым для пенсии элементом вознаграждения после соответствующего запроса Пенсионного фонда, возникла ситуация, когда сотрудники, пользующиеся такой надбавкой за особые условия службы, получали компенсацию за переработку на основе обычной почасовой оплаты (которая уже не зачитывалась для пенсии), тогда как другие сотрудники, имеющие переработку, получали компенсацию по более высокой почасовой ставке. Комиссия согласилась, что в данных обстоятельствах трудно обосновать сохранение надбавки за особые условия работы.

30. Заслушав мнения представителей администрации и персонала базирующихся в Риме организаций, на основе результатов обследования КМГС постановила:

- использовать данные по всем 18 обследованным работодателям и всем должностям, за исключением должностей 18 и 19;
- одобрить режим использования наличных и безналичных пособий и надбавок к окладам, а также льгот, не имеющих количественной оценки, согласно предложению секретариата;
- одобрить порядок пересчета внешних валовых окладов;
- исключить из анализа данные по МФСР и рекомендовать МФСР применять рассчитанную таким образом шкалу окладов;
- продолжать применять нынешние индексы промежуточной корректировки;
- рекомендовать максимально согласовать положения внутренних и внешних планов выплат при прекращении службы для сотрудников категории общего обслуживания и набираемого на местах персонала в Риме;
- рекомендовать прекратить выплату надбавки за особые условия работы при превышении обычного рабочего времени и согласовать компенсацию за такое превышение с положениями о сверхурочных и отгулах, действующими в базирующихся в Риме организациях;
- рекомендовать с даты ее принятия пересмотренную шкалу окладов сотрудникам категории общего обслуживания базирующихся в Риме организаций;
- рекомендовать с даты их принятия организациями следующие пересмотренные размеры надбавок на иждивенцев:
 - надбавка на находящихся на иждивении супругов: 546 евро нетто в год;
 - надбавка на детей: 1,248 евро нетто в год;
 - надбавка на иждивенцев второй ступени: 258 евро нетто в год.

31. Предлагается ввести пересмотренную шкалу окладов 1 января 2013 года применительно к персоналу, набранному с этой даты или позднее. Для уже набранного персонала нынешняя шкала окладов, вступившая в силу в ноябре 2010 года, будет заморожена до тех пор, пока обе шкалы не сравняются.

32. Условная экономия в результате введения рекомендуемой шкалы окладов для базирующихся в Риме организаций по оценкам составит около 7,8 млн. долл. США по обменному курсу Организации Объединенных Наций на апрель 2012 года. Однако поскольку рекомендуемая шкала будет применяться только к новым сотрудникам, непосредственного снижения расходов не будет.

33. Экономия по линии регулярного бюджета по программам, достигнутая благодаря мораториум на шкалу окладов, составит в 2012-2013 годах около 1,3 млн. долл. США. Она будет указана в качестве разницы в расходах по персоналу в рамках анализа общих бюджетных показателей, который будет приведен в годовом докладе об исполнении бюджета, подлежащем представлению на мартовской сессии Финансового комитета в 2013 году.

34. В соответствии с Общими правилами Организации (G.R. XXVII 7(г) и XXXIX.2) Генеральный директор настоящим передает Совету через Финансовый комитет рекомендации КМГС, включая предлагаемое введение пересмотренной шкалы окладов 1 января 2013 года.

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ

Выплаты за работу в опасных условиях: возможность отказа от привязки выплат за работу в опасных условиях к шкалам окладов набираемого на местах персонала

35. На своей семьдесят третьей сессии в июле 2011 года КМГС постановила упразднить старую выплату за работу в опасных условиях и ввести с 1 января 2012 года новую выплату за работу в опасных условиях на основе пересмотренных критериев. Размер старой выплаты, предоставлявшейся местному персоналу, не был статичным, он корректировался автоматически при изменении шкал окладов, т.е. по итогам всеобъемлющих обследований окладов и согласно промежуточным корректировкам шкал окладов в промежутках между всеобъемлющими обследованиями. Учитывая автоматический характер корректировки, который Генеральная Ассамблея сочла нежелательным, Комиссия согласилась рассмотреть вопрос о снятии привязки выплаты за работу в опасных условиях к шкале окладов местного персонала.

36. Еще до проведения соответствующего обзора и в качестве временной меры Комиссия постановила установить выплату за работу в опасных условиях в размере 25 процентов от чистой медианы действующей шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания и производить корректировку по мере пересмотра шкал окладов, т.е. для сохранения суммы и порядка корректировки старой выплаты.

37. Комиссия поручила своему секретариату изучить методологию определения размера выплаты за работу в опасных условиях для персонала, набираемого на местной основе.

38. Для оценки размера выплат за работу в опасных условиях местному персоналу секретариат изучил шкалы окладов в семи репрезентативных местах службы, а корректировки размера выплат определялись итогами трех последних обзоров. Анализ показал, что повышение старых выплат за работу в опасных условиях на протяжении трех обзоров подряд колебались от 13,57 до 47,61 процента.

39. Комиссии было предложено рассмотреть четыре варианта:

- сохранить нынешнюю методику исчисления ставки выплат за работу в опасных условиях, т.е. 25 процентов от чистой медианы местной шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания в данной стране. При изменении местной шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания пересчитывается и ставка выплат за работу в опасных условиях;
- сохранить ставки выплат за работу в опасных условиях во всех местах службы на уровне 2011 года и пересматривать их каждые три года на основе вышеупомянутой методики путем применения последней шкалы окладов для сотрудников общего обслуживания в данной стране. Когда какое-либо новое место службы получает разрешение на выплаты за работу в опасных условиях, они подлежат рассмотрению в течение следующего трехгодичного цикла с использованием тех же процентных корректировок, что и в случае плана надбавок за мобильность и работу в трудных условиях;
- сохранить ставки выплат за работу в опасных условиях во всех местах службы на уровне 2011 года и корректировать их каждые три года с использованием тех же процентных показателей, что и в случае плана надбавок за мобильность и работу в трудных условиях. Когда какое-либо новое место службы получает разрешение на выплаты за работу в опасных условиях, они подлежат рассмотрению в течение следующего трехгодичного цикла;
- использовать среднюю величину всех нынешних суточных ставок для установления единой ставки во всех местах службы, где производятся выплаты за работу в опасных условиях. Учитывая семь мест службы, использовавшиеся для анализа, единая ставка составит 12,00 долл. США в день. Эта единая ставка будет пересматриваться каждые три года. Преимущество этого варианта состоит в том, что он предусматривает

одинаковую компенсацию всему местному персоналу за работу в опасных условиях на основе тех же принципов, что применяются в отношении международного персонала.

40. Сеть по вопросам людских ресурсов считала, что предложенные варианты являются неприемлемо консервативными. Необходимо признать, что местный персонал чаще подвергается прямому риску в опасных ситуациях, чем международные специалисты, и поэтому было бы безосновательно и не в духе цели выплат за работу в опасных условиях лишать местный персонал возможности повышения размера выплат, аналогичного выплатам международным специалистам (т.е. 17-процентного повышения новых выплат за работу в опасных условиях по сравнению со старыми). Сеть призывала Комиссию предоставить такое же повышение местному персоналу. Это позволит установить выплаты местному персоналу за работу в опасных условиях в размере 30 процентов от медианы местной шкалы окладов.

41. Комиссия согласилась с тем, что четыре предложенных варианта неприемлемы. Кроме того, учитывая больший размер новых выплат международному персоналу за работу в опасных условиях по сравнению со старыми, было высказано мнение, что нынешний обзор предоставляет возможность снять увязку выплат за работу в опасных условиях со шкалой окладов. Кроме того, пришло время рассмотреть повышение размера выплат за работу в опасных условиях местному персоналу.

42. Комиссия отметила, что с учетом последних данных о расстановке персонала финансовые последствия будут незначительными, если принять к сведению следующие факторы: а) сокращение количества мест службы, где предоставляются новые выплаты за работу в опасных условиях по сравнению со старыми; б) повышение выплат с 25 до 30 процентов от медианы шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания сочетается с упразднением увязки ставки со шкалой окладов.

43. Комиссия постановила:

- увеличить размер выплат за работу в опасных условиях 1 января 2013 года до 30 процентов от чистой медианы действующих шкал окладов сотрудников категории общего обслуживания 2012 года в тех местах службы, которые отвечают требованиям, касающимся таких выплат;
- с 1 января 2013 года упразднить привязку выплат за работу в опасных условиях к действующим шкалам окладов сотрудников категории общего обслуживания;
- пересмотреть размер выплат местному персоналу за работу в опасных условиях одновременно с пересмотром таких выплат международному персоналу; и
- просить ее секретариат предложить варианты методологии корректировки выплат за работу в опасных условиях для обеих категорий персонала.

Отдых и восстановление сил: компонент путевых расходов, связанный с проживанием

44. В 2010 году Генеральная Ассамблея в своей резолюции 65/248 утвердила основные элементы системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, которая была предложена КМГС. Однако она не утвердила рекомендацию Комиссии о выплате компенсации за проживание сотрудникам, выезжающим в отпуск для отдыха и восстановления сил, и просила Комиссию представить на ее шестьдесят седьмой сессии рекомендации в отношении согласованного размера суточных или единовременной выплаты.

45. До принятия решения Генеральной Ассамблеей некоторые организации выплачивали фиксированную единовременную сумму в размере 750 долл. США для оплаты проживания и терминалных расходов, другие организации выплачивали суточные, а в отдельных случаях проживание не оплачивалось. Фиксированная единовременная выплата в размере 750 долл. США, выплачиваемая некоторыми организациями, была выведена путем расчета средней доли проживания в суточных применительно к установленным на тот период местам отдыха и восстановления сил и округления до фиксированной суммы в 750 долл. США для включения небольших средств на покрытие терминалных расходов.

46. В 2010 году секретариат Комиссии сформировал консультативную рабочую группу в составе представителей базирующихся на местах организаций в целях, в частности, изучения вопроса об отдыхе и восстановлении сил. Относительно взноса на покрытие связанных с проживанием расходов в установленных местах отдыха и восстановления сил рабочая группа высказалась в том смысле, что суточные являются неподходящим инструментом, поскольку включают в себя компонент питания и карманных расходов, которые несет сотрудник, если он или она остается в месте службы. Путем исчисления средней доли проживания в суточных применительно к установленным на тот момент местам отдыха и восстановления сил рабочая группа получила сумму в 677,57 долл. США на пять дней. Затем она рекомендовала округлить эту сумму до 750 долл. США для включения небольших средств на покрытие терминальных расходов. Это предложение было поддержано большинством членов Сети по вопросам людских ресурсов, включая ФАО.

47. Члены Комиссии выразили озабоченность по поводу предположений о финансовых последствиях. Учитывая предоставленную организациями информацию о значительном сокращении поездок для отдыха и восстановления сил в 2011 году по сравнению с 2010 годом, определить реальный объем расходов не представляется возможным, и требуются дополнительные исследования.

48. Комиссия постановила:

- отложить рассмотрение компонента проживания в путевых расходах для отдыха и восстановления сил;
- просить Сеть по вопросам людских ресурсов предоставить секретариату КМГС информацию о стоимости и использовании поездок для отдыха и восстановления сил.

Отдых и восстановление сил: критерии предоставления четырехнедельного цикла отдыха и восстановления сил

49. В своей резолюции 66/235 В Генеральной Ассамблее утвердила введение в действие с 1 июля 2012 года пересмотренного набора критериев предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил и просила Комиссию представить подробные критерии предоставления четырехнедельного цикла отдыха и восстановления сил.

50. Четырехнедельный цикл отдыха и восстановления сил не является частью регулярного режима работы, поскольку должен применяться как исключение. На основании делегированных ему полномочий Председатель КМГС может утвердить четырехнедельный цикл отдыха и восстановления сил по рекомендации Сети по вопросам людских ресурсов.

51. После консультаций с организациями и Департаментом по вопросам охраны и безопасности (ДОБ) секретариат предложил принять за основу дискуссии в Комиссии нижеследующие критерии.

52. В исключительных случаях Председатель может утвердить четырехнедельный цикл отпуска для отдыха и восстановления сил, когда в том или ином месте службы сложились чрезвычайные обстоятельства, обусловливающие более короткий цикл, например:

- в ситуациях, когда помимо условий предоставления шестинедельного цикла отдыха и восстановления сил, персонал общей системы Организации Объединенных Наций находится в обстоятельствах крайних ограничений в силу режима безопасности;
- в чрезвычайно острой ситуациях, когда произошло какое-либо стихийное бедствие с катастрофическими последствиями.

53. Комиссия приняла следующее решение:

- Председатель на основании делегированных ему Комиссий полномочий и рекомендации КСР/Сети по вопросам людских ресурсов может утвердить в исключительных случаях четырехнедельный цикл отдыха и восстановления сил при наличии соответствующих условий для этого. При этом решение Председателя об

утверждении или аннулировании четырехнедельного цикла должно учитывать мнение ДОБ и других сторон, хорошо осведомленных об условиях в том или ином месте.

- Вопрос о четырехнедельном цикле отдыха и восстановления сил рассматривается в индивидуальном порядке и отпуск предоставляется, когда признается наличие дополнительных условий помимо тех, которые требуются для шестинедельного цикла. Утвержденные места проведения отпуска при четырехнедельном цикле пересматриваются каждые три месяца. Когда необходимость в четырехнедельном цикле отпадает, предоставляется надлежащий переходный период.

Обзор надбавки и дополнительной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности

54. Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности (СЕА) была введена со временем организациями общей системы Организации Объединенных Наций для поддержки международного персонала в ходе санкционированных эвакуаций из мест службы. С 1994 года СЕА непрерывно пересматривалась организациями в целях выработки рационального и упрощенного подхода к ней. Для этого была введена единая сумма, которая заменила собой сложную шкалу надбавок в связи с эвакуацией.

55. Нынешний суточный размер надбавки, установленный КСР/Сетью по вопросам людских ресурсов, составляет 200 долл. США для сотрудников и 100 долл. США (50 процентов) для имеющих на нее право членов семей на период до 30 дней. После 30 дней она сокращается на 25 процентов до 150 и 75 долл. США соответственно на максимальный период в шесть месяцев. Кроме того, предоставляется единовременное пособие на перевозку багажа в размере 500 долл. США.

56. Обычно надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности после шести месяцев не выплачивалась. В случаях, когда сотрудникам разрешалось вернуться, но место службы объявлялось «несемейным», на членов семей выплачивалась надбавка по сниженной ставке или дополнительная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности (ЕМСЕА). Эта сумма была выведена путем применения пороговой величины арендной платы в процентах к окладу одинокого сотрудника на должности класса C-4, ступень VI.

57. В соответствии со статьей 11 статута КМГС ставки надбавок и пособий устанавливаются Комиссией. Поэтому Комиссия поручила своему секретариату рассмотреть надбавку в связи с эвакуацией по причинам безопасности и методику ее исчисления.

58. Размер единой надбавки в последний раз был пересмотрен и утвержден Сетью по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) в июне 2009 года, которая установила применяемую ныне надбавку в связи с эвакуацией по причинам безопасности в сумме 200 долл. США. Эта сумма определена на основе анализа ставок суточных по состоянию на февраль 2009 года в 12 безопасных районах (местах, куда часто эвакуируют сотрудников).

59. Отмечая, что организации уже несколько лет применяют единую ставку, которая, похоже, используется согласованным образом, Комиссия, тем не менее, выразила некоторую озабоченность по поводу размера затрат и справедливости единой ставки. Возникли также вопросы о том, не целесообразнее ли применять фиксированную ставку вместо суточных.

60. Кроме того, секретариат пришел к выводу, что четкое определение цели надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности облегчит задачу Комиссии по проведению обзоров и принятию решений. Секретариат предложил следующее определение: "цель надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности – помочь в покрытии прямых дополнительных расходов сотрудников и их иждивенцев, эвакуированных из своих официальных мест службы".

61. В свете высказанной озабоченности Комиссии было предложено определить сумму надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности путем принятия одного из кратко

изложенных ниже вариантов, а также утвердить единовременное пособие на перевозку багажа в размере 500 долл. США.

- Вариант 1 – единая ставка на основе среднего размера суточных в безопасных районах (т.е. по нынешней методике). Анализ эволюции ставок суточных в той же выборке мест в период с марта 2009 года по апрель 2012 года позволил вывести новую среднюю сумму в размере 250 долл. США. При этом надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности возрастет с 200 долл. США до 250 долл. США для сотрудников и до 125 долл. США (или 50 процентов) для имеющих на нее право иждивенцев на период до 30 дней. Затем надбавка будет сокращена на 25 процентов до 188 и 94 долл. США соответственно на период не более шести месяцев. Финансовые последствия этого варианта возрастут на 25 процентов;
- Вариант 2 – вместо надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности применять ставки суточных, действующие в установленных безопасных районах;
- Вариант 3 (а) – установить надбавку в связи с эвакуацией по причинам безопасности в размере ставки компонента проживания в структуре суточных, которая действует в установленных безопасных районах;
- Вариант 3 (б) – установить единый размер надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности на уровне 164 долл. США на основе средней величины компонента проживания в структуре суточных в назначенных безопасных районах и на уровне 132 долл. США для иждивенцев в течение первых 30 дней с последующим сокращением на 25 процентов на максимальный период до шести месяцев;
- Вариант 4 (а) – установить надбавку в связи с эвакуацией по причинам безопасности по ставке суточных "после 60 дней", которая применяется в установленных безопасных районах;
- Вариант 4 (б) – установить единый размер надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности на уровне 208 долл. США на основе средних ставок "аренды жилья в процентах от суточных" в установленных безопасных районах и на уровне 104 долл. США для имеющих на нее право иждивенцев на первые 30 дней с последующим сокращением на 25 процентов на максимальный период до шести месяцев.

62. При любом из вышеперечисленных вариантов надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности выплачивается в течение не более шести месяцев, после чего статус эвакуации либо упраздняется, либо место службы объявляется "несемейным", или же начинает выплачиваться дополнительная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности.

63. В отношении определения суммы дополнительной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности Комиссии были предложены три варианта:

- Вариант 1 – сохранить нынешнюю методологию исчисления дополнительной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности;
- Вариант 2 – установить единую ставку дополнительной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности;
- Вариант 3 – выплачивать дополнительную надбавку за работу в трудных условиях вместо нынешней дополнительной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности.

64. Комиссия постановила:

- утвердить определение и цель надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности в следующей формулировке: "цель надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности – помочь в покрытии прямых дополнительных расходов сотрудников и имеющих на нее право членов их семей, эвакуированных из своих официальных мест службы";
- установить размеры надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности на уровне 200 долл. США в день для сотрудников и 100 долл. США в день для каждого имеющего

на нее право члена семьи на период до 30 дней, а затем на уровне 150 и 75 долл. США соответственно на максимальный период до шести месяцев, после чего эвакуация, как правило, либо упраздняется, либо место службы объявляется "несемейным"; единовременное пособие на перевозку багажа в размере 500 долл. США выплачивается при эвакуации сотрудника или его/ее членов семьи;

- применять дополнительную надбавку в связи с эвакуацией по причинам безопасности в том же размере, что и дополнительная надбавка за работу в трудных условиях, которая выплачивается в "несемейных" местах службы, когда эвакуация длится более шести месяцев, а данное место службы не объявлено "несемейным";
- место службы может быть объявлено "несемейным" до истечения шести месяцев после эвакуации. Комиссия решает оценить конкретную ситуацию по истечении трех месяцев. На этом этапе заместитель Генерального секретаря по ДОБООН изучает ситуацию и представляет председателю Комиссии свои рекомендации. По истечении шести месяцев председатель Комиссии, как правило, после консультаций с ДОБООН принимает окончательное решение о "семейном" или "несемейном" статусе;
- установить, что цикл обзора надбавки в связи с эвакуацией и дополнительной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности составляет три года, т.е. равняется циклу обзора надбавок за мобильность и трудные условия службы;
- поручить секретариату подготовить документ с изложением руководящих принципов, сферы действия, применения, права на получение и соответствующих процедур, касающихся надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности, который подлежит утверждению Комиссией на ее семьдесят седьмой сессии.

ПРАВЛЕНИЕ ОБЪЕДИНЕННОГО ПЕНСИОННОГО ФОНДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (ПОПФПООН)

65. Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ПОПФПООН) провело свое 59-е заседание в комплексе ЮНЕСКО в Париже, Франция, в июле 2012 года. Помимо обычных вопросов управления Правление обсудило ряд важных проблем, касающихся инвестиций Фонда, актуарной ситуации и выплат Фондом пособий.

Актуарная оценка

66. Актуарий-консультант представил Правлению доклад о тридцать первой актуарной оценке Фонда по состоянию на 31 декабря 2011 года. Предыдущая оценка отражала ситуацию на 31 декабря 2009 года, и ее результаты были представлены Генеральной Ассамблее на ее семьдесят пятой сессии в 2010 году. Правлению были также представлены замечания Комитета актуариев, который рассмотрел доклад об оценке до его представления Правлению.

67. Оценка была подготовлена на основе актуарных предположений, рекомендованных Комитетом актуариев и одобренных Правлением в 2011 году, и в соответствии с Положениями, правилами и системой пенсионных корректировок Фонда, действовавшими на дату проведения оценки.

68. Как и при проведении последних 12 оценок, актуарная стоимость активов по состоянию на 31 декабря 2011 года определялась на основе метода, предусматривающего использование скользящего среднего значения рыночной стоимости за пятилетний период с ограничением диапазона колебаний 15 процентами от рыночной стоимости активов по состоянию на 31 декабря 2011 года. Рассчитанная в соответствии с этим методом актуарная стоимость активов составила 40 815 млн. долл. США, или 102,45 процента от рыночной стоимости активов на эту дату (39 838,1 млн. долл. США после корректировок на движение денежной наличности).

69. Актуарные предположения строились на основе трех наборов экономических предположений и трех наборов предположений в отношении роста числа участников, которые использовались в разных комбинациях.

70. Оценки были выполнены на основе трех наборов предположительной реальной нормы прибыли в размере 4,5, 3,5 и 2,5 процентов. Предположительные темпы инфляции в 4,0 процента в год, которые использовались в оценке на 31 декабря 2009 года, были сохранены в сценариях 3,5- и 2,5-процентной реальной нормы прибыли. Однако предположительные темпы инфляции в сценарии 4,5-процентной реальной нормы прибыли были снижены до 2,5 процента в год.

71. Кроме того, в соответствии с предполагаемым уровнем инфляции годовые темпы статического роста зачитываемого для пенсии вознаграждения повысились на 4,5 процента в 4- процентном сценарии инфляции и на 3 процента в 2,5-процентном сценарии инфляции.

72. Далее, для отражения изменений в прогнозируемом росте числа будущих активных участников использовались три набора предположений: i) положительный рост на 0,5 процента в год в течение следующих 10 лет с последующим нулевым ростом; ii) положительный рост на 1,0 процент в год в течение следующих 10 лет с последующим нулевым ростом; iii) отрицательный рост на (1,0) процент в год в течение следующих 10 лет с последующим нулевым ростом.

73. По рекомендации Комитета актуариев Правление Фонда согласилось с тем, что ассигнования на административные расходы, подлежащие включению в нынешнюю оценку, должны основываться на половине утвержденного бюджета Фонда на двухгодичный период 2012 - 2013 годов и делиться на общий объем зачитываемого для пенсии вознаграждения по состоянию на 31 декабря 2011 года. Согласно этой методологии ассигнования на административные расходы, включенные в актуарную оценку на 31 декабря 2011 года, составляли 0,39 процента от зачитываемого для пенсии вознаграждения.

74. В заявлении об актуарной достаточности, подготовленном актуарием-консультантом и одобренном Комитетом актуариев, говорится, что "актуарная стоимость активов превышает актуарную стоимость всех накопленных прав на получение пособий из Фонда на основе Положений Фонда, действовавших на дату проведения оценки. Таким образом, по состоянию на 31 декабря 2011 года производить выплаты в покрытие дефицита, предусмотренные статьей 26 Положений Фонда, не требуется. Рыночная стоимость активов по состоянию на 31 декабря 2011 года составляет 39 838,1 млн. долл. США. Таким образом, рыночная стоимость активов также превышает актуарную стоимость всех накопленных прав на получение пособий на дату проведения оценки".

75. Комитет актуариев также проинформировал Правление о том, что он будет и впредь отслеживать деятельность Фонда. В 2013 году он представит Правлению рекомендации в отношении предположений, которые следует использовать в актуарной оценке Фонда по состоянию на 31 декабря 2013 года.

76. Правление просило актуария-консультанта и докладчика Комитета актуариев дать разъяснения по различным аспектам результатов актуарной оценки. В целом Правление отметило, что нынешняя оценка показала наличие дефицита в размере 1,87 процента от зачитываемого для пенсии вознаграждения и что рост дефицита был в первую очередь результатом снижения инвестиционной активности по сравнению с ожиданиями. Правление также отметило важность будущей долгосрочной реальной прибыли от инвестиций в размере 3,5 процента по результатам будущих актуарных оценок.

77. Правление отметило включение в доклад об оценке пассивов по МСУ 26. Оно заявило, что эти пассивы будут рассчитываться каждые два года одновременно с проводимыми по графику актуарными оценками.

78. В свете выявленного нынешней и предыдущими актуарными оценками дефицита Правление особо отметило необходимость проявлять осторожность и благородство в отношении любых изменений в пенсионной системе Организации Объединенных Наций.

79. Правление выразило намерение изучить актуарное положение Фонда по состоянию на 31 декабря 2011 года, которое привело к образованию дефицита в 1,87 процента от

зачитываемого для пенсии вознаграждения – второго актуарного дефицита, когда он составлял 0,38 процента от зачитываемого для пенсии вознаграждения на 31 декабря 2009 года.

Правление считает, что подходить к актуарному дефициту Фонда следует разумно с учетом его долгосрочных поступлений и расходов.

80. Поэтому Правление учредило рабочую группу, которая в консультации с актуарием-консультантом Фонда, Комитетом актуариев, Комитетом по инвестициям, представителем Генерального секретаря по инвестированию активов Фонда и секретарем Правления рассмотрит возможные меры по обеспечению долгосрочной устойчивости Фонда. Правление поручило своей рабочей группе сосредоточиться не на снижении расходов, а на долгосрочной устойчивости, включая руководящие функции, управление инвестициями, активами и пассивами.

Распространение действия изменения от 1 апреля 1992 года на участников категории общего обслуживания и смежных категорий, выходящих на пенсию 1 июля 1995 года или в последующий период

81. В период с 1 июля 1995 года по 31 декабря 2011 года было оформлено 42 пенсионных пособия для участвующих сотрудников категории общего обслуживания, представивших доказательства проживания в стране, в которой применяются коэффициенты разницы в стоимости жизни в соответствии с пересмотренной "واشنطنской формулой".

82. Ввиду того, что число пенсионных пособий, фактически корректируемых в соответствии с этой мерой, постоянно оказывается небольшим, провести реалистичную оценку издержек, возникающих в связи с внесением этого изменения в систему пенсионных коррективов, не представляется возможным. Было отмечено, что практический опыт соответствовал замечаниям, высказанным Комитетом актуариев в момент первоначального рассмотрения и принятия этой меры.

Сокращение максимального размера пенсий со 120 до 110 процентов

83. Правление отметило, что долгосрочная экономия в результате введения 110-процентного максимального ограничения по оценкам составляет 0,12 процента от зачитываемого для пенсии вознаграждения. В то время, когда предлагалось изменить максимальный размер пенсий, актуарная экономия, по оценке, должна была составлять 0,20 процента от зачитываемого для пенсии вознаграждения. Поскольку нынешняя оценка образующейся экономии основывается на ограниченном объеме данных, Правление приняло к сведению предложение Комитета актуариев о необходимости проведения анализа на основе данных за большее число лет для получения сколько-нибудь точной оценки возможной экономии.

Корректируемый минимальный гарантированный размер пенсионных пособий на уровне 80 процентов от суммы пенсии в долларах США

84. Правление приняло к сведению предоставленную информацию о введении с 1 апреля 2005 года корректируемого минимального гарантированного размера пенсионных пособий на уровне 80 процентов от суммы пенсии в долларах США.

85. Учитывая минимальные актуарные последствия и весьма ограниченный объем имеющихся данных, Правление отметило согласие Комитета актуариев с тем, что любые дальнейшие действия или корректировки в связи с этой новой мерой на данном этапе представляются нецелесообразными. Правление согласилось с мнением Комитета актуариев о том, что последствия этой новой меры следует и далее отслеживать и оценивать в свете будущих актуарных оценок.

86. Правление приняло к сведению оценки фактических затрат/экономии в связи с изменением двухвалютного элемента системы пенсионных корректировок. Оно отметило, что на данном этапе не следует вносить каких-либо изменений в а) размер взносов или в б) нынешние параметры пересмотренной "واشنطنской формулы" или же в максимальный

размер пенсий. Кроме того, Правление Фонда согласилось, что при каждой актуарной оценке следует продолжать отслеживать затраты и/или экономию в связи с изменением двухвалютного элемента системы пенсионных корректировок, введенным с 1992 года, и что необходимо и далее выявлять намечающиеся тенденции и представлять доклады по этому вопросу Правлению.

Инвестиции Фонда

87. Представитель Генерального секретаря (ПГС) по инвестициям Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций представил доклад об управлении инвестициями ОПФПООН с краткой характеристикой экономической и финансовой конъюнктуры в период с 1 января 2011 по 31 декабря 2011 года включительно, а также о принятых инвестиционных решениях и деятельности Фонда. Документ также включал в себя статистические данные за предыдущие периоды.

88. ПГС сообщил, что рыночная стоимость активов Фонда на 31 декабря 2011 года составляла 39,7 млрд. долл. США, т.е. снизилась с 41,4 млрд. долл. США в предыдущем году, что является сокращением на 1,7 млрд. долл. США, или на 4,1 процента. Достигнув в мае 2011 года самой высокой стоимости в 44,5 млрд. долл. США, Фонд на себе испытал широкие колебания, отмечавшиеся на финансовых рынках в 2011 году. В условиях роста обеспокоенности по поводу долгового кризиса в Европе, сокращения доли заемных средств на финансовых рынках, временного экономического замедления в странах с развитыми рынками и инфляционного давления в странах с формирующимися рынками глобальный экономический рост был сдержаным. Глобальные формирующиеся рынки, которые были основным локомотивом роста в прошлых годах, не оказались защищенными от этих процессов. Хотя ранее Фонд поддерживал инвестиции в акции, ОУИ после заседания Комитета по инвестициям в июле 2011 года начал резко сокращать ассигнования на эти цели. Несмотря на привлекательные в историческом плане расценки, ухудшение условий в Европе ослабили цены на акции к концу года.

89. 2011 год был вызовом для деятельности Фонда не только в абсолютном выражении, но и в относительном по сравнению в контрольными показателями. В 2011 году Фонд был чистым покупателем акций впервые после первого квартала 2009 года и с третьего квартала 2009 года делал инвестиции преимущественно в акции. Фонд воспользовался резким восстановлением глобальных рынков акций в 2009 и 2010 годах. Однако эффект распределения активов в 2011 году был отрицательным из-за резкого падения рынков акций, которое началось в июле 2011 года. В том году сохранение капитала и избежание капитальных убытков имели более важное значение, чем поиски высокой доходности.

90. ПГС предложил Правлению принять к сведению, что последствия финансового кризиса и низкие процентные ставки повлияли на всю пенсионную индустрию. Пересмотр в сторону понижения доходности акций можно рассматривать как показания барометра для всех пенсионных фондов мира, обозначающие вызовы способности общественных пенсионных планов выполнять свои обязательства перед бенефициарами, включая рост необеспеченных средствами обязательств, ограничение финансовых ресурсов и волатильность рынков капитала. Низкие процентные ставки привели к сокращению поступлений от портфеля с фиксированным доходом, что также имело важное значение, так как повлекло за собой дисконтирование обязательств по более низкой ставке.

91. В 2011 году ОУИ продолжал отслеживать возможности в сфере частного акционерного капитала, инфраструктуры, сельского хозяйства, лесоводства и в области других альтернативных активов. Правление было проинформировано, что ОУИ будет продолжать поиски дальнейшей диверсификации, добиваясь повышения доходности и снижения рисков, особенно через инвестиции в частный акционерный капитал и недвижимость. В настоящее время ОУИ последовательно и методично формирует портфель инвестиций в частный акционерный капитал, следя итогам ряда дискуссий с Комитетом по инвестициям и положениям документов, представленных Правлению Фонда ранее.

92. По показателю ежегодной доходности за 10-летний период по декабрь 2011 года включительно Фонд по-прежнему превышал предварительный показатель доходности в 60/31 с корректировкой на риски. Однако в 2011 календарном году доходность Фонда в 3,92 процента не достигла стратегического контрольного показателя на 255 базовых пунктов (1,37 процента).

93. ПГС отметил, что самым значительным фактором недостижения контрольного показателя в 2011 году является решение избегать чрезмерных рисков путем снижения вкладов в суверенный долг Греции, Ирландии, Испании, Италии и Португалии – высокодоходных, но и высоко рискованных вложений. После начала финансового кризиса суверенный долг, относящийся к этой высокодоходной, но рискованной группе, снизился с 6,92 процента от портфеля облигаций до 1,13 процента в середине 2012 года. Вклады в акции, европейский портфель акций этой группы сократились за тот же период с 5,15 до 0,5 процента.

94. Эта стратегия избежания рисков означала, что хотя Фонд был защищен от капитальных убытков, он также не получал в календарном 2011 году прибыли на уровне, отраженном рыночными контрольными показателями. Портфель инвестиций с фиксированным доходом включал в себя также значительно сниженный компонент в японских иенах после того, как было принято решение сократить на три четверти этот компонент ввиду высокого соотношения долга к ВНП. Это означало неполучение доходов от повышения обменного курса валют по отношению к контрольным показателям.

95. ПГС показал график индекса волатильности (VIX), который являлся надежным показателем волатильности рынков. Показатель резко возрос с середины июля 2011 года и достиг пика в августе того же года. Волатильности способствовали такие ключевые факторы, как землетрясение и цунами в Японии (март), снижение долгового рейтинга Соединенных Штатов с AAA до AA (июль) и 50-процентное списание греческих облигаций (сентябрь). Фонд избегал вложений в греческий суверенный долг, уклоняясь тем самым от капитальных убытков. Хотя в мае 2011 года активы Фонда достигли самого высокого уровня в 44,5 млрд. долл. США, к декабрю того же года они упали до 39,7 млрд. долл. США ввиду высокой волатильности рынков капитала. За десятилетний период Фонд в целом превысил контрольные показатели за 5, 7 и 10 лет.

96. Что касается эффективности деятельности Фонда в реальном выражении, то после корректировки на инфляцию Фонд по-прежнему превышает стратегический целевой показатель реальной нормы прибыли в 3,5 процента (с корректировкой на ИПЦ США) за весь 8-летний и более продолжительные периоды. ПГС отметил, что, как показано в докладе об актуарной оценке, в период с 1988 по конец 2011 года суммарное воздействие инвестиционной деятельности на протяжении 10 последовательных оценок на актуарный баланс составило 0,03 процента, т.е. было ничтожным. Это подтверждает, что в долгосрочной перспективе актуарные инвестиционные цели на сегодняшний день достигнуты.

97. Ежегодная номинальная доходность Фонда за 10-летний период в 6,5 процента также превысила контрольный показатель по стратегии 60/31, который равнялся 5,9 процента, достигнув при этом более низкого уровня стандартного отклонения по сравнению с контрольным показателем (т.е. снизив риски).

98. Инвестиционный доход от активов Фонда в календарном 2011 году (начисленные проценты, дивиденды, купоны, проценты и т.д.) достигли 1,22 млрд. долл. США. Общие административные расходы за тот же период составили 32,5 млн. долл. США. К ним относится вознаграждение, выплаченное советнику по глобальным инвестициям, хранителю, независимому генеральному регистратору и расходы ОУИ.

99. ПГС отметил, что в нынешней обстановке при отрицательных доходах от акций и исторически низких уровнях фиксированных доходов в ближайшем будущем общие поступления будут скромными и могут оказаться ниже долгосрочных актуарных потребностей.

100. В 2011 году Фонд продолжал увеличивать инвестиции в сферу развития. Прямые и косвенные инвестиции в развивающиеся страны составили на 31 декабря 2011 года 5,9 млрд. долл. США, т.е. возросли на 14,3 процента с 5,2 млрд. долл. США (по себестоимости) на

31 декабря 2010 года. Они распределились следующим образом: азиатский регион (12,1 процента), европейский регион (5,2 процента), латиноамериканский регион (28,2 процента) и другие международные учреждения (18,2 процента). На инвестиции в сферу развития приходится около 17 процентов активов Фонда по балансовой стоимости.

101. В течение периода, закончившегося 31 декабря 2011 года, долгосрочное стратегическое распределение активов оставалось таким же, каким оно было принято в мае 2005 года: 60 процентов в акциях, 31 процент в облигациях, 6 процентов в недвижимости и 3 процента в виде наличности и краткосрочных инвестиций. Диапазон тактического распределения активов позволял Фонду выделять + или – 10 процентных пунктов из стратегического распределения активов на акции, + или – 7 процентных пунктов на облигации и + или – 3 процентных пункта на недвижимость и краткосрочные инвестиции. В этот период по мере необходимости производилась преребалансировка соответствующих инвестиционных портфелей на тактической основе.

102. К вопросу о порядке использования Фондом консультантов после последнего заседания Правления Фонда: ОУИ нанял компанию "Торрей Ков кэпитал партнерз" в качестве своего консультанта без дискреционных полномочий по альтернативным активам и "Аргус рисерч компаний" в качестве своего консультанта без дискреционных полномочий по Северной Америке.

103. ПГС отметил, что в целом долгосрочные доходы превышали контрольные показатели и успешно удовлетворяли долгосрочные актуарные потребности, однако слабые рыночные показатели, особенно в 2008 и 2011 годах, означали, что в более краткосрочной перспективе в пять или менее лет прибыли вызывали разочарование и не отвечали долгосрочным потребностям. Тем не менее, при выработке выводов на долгосрочную перспективу на основе краткосрочных данных необходимо проявлять осторожность и благородумие.

104. Директор ОУИ привел сокращение Фондом высокодоходной части портфеля с фиксированным доходом в качестве примера разумного управления рисками. Что же касается портфеля акций, то Фонд не может инвестировать в некоторые рынки с оптимальными показателями поскольку он еще не получил подтверждения о том, что его безналоговый статус будет признан в соответствии с Конвенцией о привилегиях и иммунитетах Организации. В одном из недавних аналогичных случаев правительство Бразилии подтвердило свое полное признание Конвенции о привилегиях и иммунитетах Организации, открыв тем самым путь для приобретения Фондом новых облигаций. ПГС выразил особую благодарность г-ну Эмилио Карденасу, члену Комитета по инвестициям, за его успешные усилия по разъяснению бразильского налогового законодательства.

105. Далее ОУИ нуждается в возможности продолжать регулярно отслеживать налоговую проблематику, особенно в странах с формирующимиися рынками (например, в Таиланде и Индонезии). В этом отношении поддержка со стороны государств-членов чрезвычайно важна.

106. ПГС заявил, что пассивная инвестиционная стратегия дает прибыль в соответствии с индексами, но не позволяет использовать возможности для сверхдоходов. В долгосрочной перспективе Фонд перевыполнял контрольные показатели в течение 10 из 15 лет. Это – вопрос выбора инвестиционной концепции, но как это обсуждалось на заседании Правления Фонда в Найроби в 2006 году, пассивная стратегия не пользуется поддержкой из-за затратности и утраты контроля над распределением активов. Директор ОУИ также отметил, что Отдел использует простой отработанный индекс, который не адаптировался для учета ограничений, налагаемых на ОУИ ввиду пределов кредитного рейтинга или ограничений на инвестиции в сектор обороны и табачных изделий.

107. Административные руководители просили ПГС сообщить о динамике инвестиций в стратегическом контексте с учетом волатильности рынка капитала, расходов и эффективности в сопоставлении с контрольными показателями и рисками.

108. Административные руководители просили также ПГС в будущем при представлении докладов об управлении инвестициями конкретно показывать склонность Фонда не к

низкоэффективным подклассам инвестиций, а к укреплению своих позиций в высокодоходных подклассах, в частности в отношении альтернативных активов.

109. Представители директивных органов заявили, что вопрос об инвестициях имеет принципиальное значение и что Правление должно тщательно следить за проблемой волатильности и способностью Фонда достигать контрольных показателей.

110. Представители директивных органов высказались также о необходимости постоянного присутствия ПГС, а не найма консультанта по инвестициям, как это было ранее предложено Группой участников.

111. Участники подчеркнули, что они предпочитают получать более конкретную отчетность об эффективности инвестиций, расходах и рисках, особенно в условиях экономической неопределенности. Представители участников напомнили, что статья 19 разрешает Правлению давать рекомендации, и разъяснили необходимость наличия при Правлении независимого консультанта по инвестициям. Члены заявили, что учитывая сложность инвестиционной деятельности и используемых ОУИ инструментов, им нужны руководящие указания для более глубокого понимания этой проблематики. Они признательны за готовность ПГС организовать дополнительную учебную подготовку и расширить доступ к ней для снятия покрова таинственности, окутывающего инвестиционный процесс. Группа участников одобрила также идею приглашения ПГС на постоянной основе.

112. Административные руководители полагали, что прием на работу консультанта не является наиболее эффективным и противозатратным способом распространения информации. Они считали, что необходимые ресурсы уже имеются, например, расширение взаимодействия Комитета по инвестициям с Правлением могло бы помочь удовлетворению этой потребности.

113. ПГС отметил, что просьбы Группы участников выявили необходимость расширения связи и повышения транспарентности в вопросах усложняющейся инвестиционной деятельности. Он рекомендовал проводить больше брифингов с участием Правления, задействовать веб-сайт ОУИ для размещения на нем учебной информации и содействовать развитию взаимодействия между Правлением и Комитетом по инвестициям с помощью блогов. Касаясь предложения о приглашении ПГС на постоянной основе, он сказал, что он выполнял эти функции в течение шести лет и что за этот период рабочая нагрузка выросла в несколько раз ввиду не только сложности операционных систем, но и рыночных условий.

114. Представители Группы участников поблагодарили ПГС за понимание необходимости налаживания более широкой связи.

115. Группа участников и директивные органы просили отметить, что они поддерживают идею создания постоянной должности ПГС по ОУИ.

116. Административные руководители поблагодарили директивные органы за внесение этого предложения и заявили о своей искренней заинтересованности в нем. Группа административных руководителей заявила, что это предложение влечет за собой бюджетные последствия и что на данном этапе утверждать его было бы преждевременно. В качестве альтернативы Группа предложила вернуться к нему на 60-й сессии.

117. Отдел управления инвестициями (ОУИ) представил информацию о модернизации его информационной инфраструктуры и рабочих приложений, которая способствовала развитию деятельности по управлению инвестициями и позволила ОУИ сохранить конкурентоспособность на глобальном рынке. ОУИ представил информацию о поддержке различных направлений его деятельности со стороны ИКТ: 1) главное звено занимается управлением портфельными инвестициями и торговыми операциями; 2) среднее звено занимается обеспечением нормативного соответствия и управлением рисками; 3) вспомогательное звено занимается расчетами с обеспечением, учетной документацией и учетом по стандартам МСУГС, а также систематизацией финансовых данных, включая финансовую информацию ОУИ в хронологическом порядке. Стратегия ОУИ основана на двух принципах:

использование проверенного в данной области стандартного инструментария и сложившейся и надежной практики.

118. ОУИ охарактеризовал ряд преимуществ модернизации ИКТ. Он особо отметил четыре из них: 1) сохранение конкурентоспособности на рынке путем использования тех же инструментов, которые применяют конкуренты; 2) защита институциональной памяти путем сохранения "ноу-хай" в Организации и обеспечения учебной подготовки и передачи знаний; 3) обеспечение прочных, действенных и систематически укрепляемых механизмов контроля при эффективной аудиторской проверке; 4) обеспечение круглосуточной бесперебойной работы в любое время и из любого места с помощью тех же действенных механизмов контроля.

119. ОУИ привержен идее усиления автоматизации инвестиционных процессов в целях полного устранения бумажного делопроизводства. Отдел кратко охарактеризовал достигнутый на сегодняшний день прогресс в направлении автоматизации следующим образом:

1) 2009 год – введение кодов СВИФТ и замена факсимальных аппаратов, с помощью которых ОУИ поддерживал связь со своими банками; 2) 2010 год – применение системы управления заказ-нарядами, соблюдение нормативных требований и обмен финансовой информацией (ФИКС). ФИКС обеспечивает электронную связь с брокерами в режиме реального времени, и система соблюдения нормативных требований впервые позволила выполнять действующие нормы до исполнения сделки; 3) 2011 год – система управления инвестиционными рисками позволила ОУИ отслеживать и закладывать в бюджет свои инвестиционные риски; 4) 2012 год – ОУИ занимается расширением операционных систем в целях рационализации обработки данных о расчетах и поддержания активов, а также доходов и убытков в реальном режиме времени. Система учета, соответствующая стандартам МСУГС, позволит вести надежную бухгалтерскую отчетность, а система ОМГЕО обеспечит электронное подтверждение операций с брокерами до исполнения сделки. В июне 2012 года был создан сайт ОУИ (<http://imd.unjspf.org>) и приняты меры по назначению генерального регистратора. (4) 2013 год – ОУИ будет заниматься укреплением таких систем, как система управления финансовыми данными, которая позволит собирать всю важнейшую финансовую информацию для оказания помощи в принятии ОУИ инвестиционных решений. Кроме того, эта система будет подкреплять механизмы отчетности ОУИ. Система выверки счетов позволит ОУИ ежедневно выверять свои бухгалтерские книги с данными банков-депозитариев и независимого генерального регистратора.

120. Правление отметило внедренные системы и выпазило свою признательность за прогресс и достижения в области укрепления инфраструктуры информационных технологий, содействующих управлению инвестиционными портфелями и соответствующими рисками Фонда.

Доклад о возможности введения стандарта медицинского освидетельствования для целей участия в Фонде

121. Правление обсудило предлагаемый стандарт "годности к службе" для некоторых профессиональных групп. В частности, он запросил дополнительные сведения о применении этого стандарта при медицинских освидетельствованиях и просил подтвердить степень унификации порядка проведения таких освидетельствований в организациях – членах ОПФПОН. Правление отложило рассмотрение этого вопроса до своей следующей сессии в 2013 году.

Предложение об увеличении интервалов между пересмотрами пособий по нетрудоспособности

122. Правление рассмотрело записку Комитета по пенсиям персонала Организации Объединенных Наций (КППООН) с предложением об изменении административных правил в целях увеличения интервала между периодическими пересмотрами пособий по нетрудоспособности, установления интервалов между пересмотрами пособий на детей-инвалидов и принятия предельных сроков подачи заявок на пособия для детей-инвалидов и иждивенцев второй ступени в связи с инвалидностью.

123. Правление одобрило следующие предлагаемые поправки к административным правилам Н.6(б) и Н.10:

124. Административное правило Н.6(б)

Сроки каждого такого пересмотра устанавливаются комитетом с учетом заключения медицинского сотрудника организации в отношении перспектив выздоровления участника и таким образом, чтобы интервал между пересмотром, как правило, не превышал трех-пяти лет при максимуме в пять-десять лет в исключительных случаях по решению комитета, принятому исходя из обоснованных медицинских показаний, доведенных медицинским сотрудником до сведения комитета. Тем не менее, комитет может назначить более ранние сроки пересмотра при наличии оснований считать, что участник уже не имеет нетрудоспособности.

125. Административное правило Н.10

Решение об инвалидности ребенка или иждивенца второй ступени по смыслу статьи 36 (б) или (с) пересматривается, mutatis mutandis, согласно положениям правил Н.6 и Н.7 выше о пособиях по инвалидности, кроме случаев, когда интервалы между пересмотром превышают пять лет, если речь идет о медицинских показаниях без обнадеживающих перспектив улучшения со временем. В этом случае интервалы могут быть увеличены до десяти лет. Тем не менее, комитет может пересмотреть решение раньше установленного срока, если есть основания полагать, что бенефициар уже не имеет нетрудоспособности по смыслу статьи 36(б).

126. Предельный срок подачи заявления на пособие для детей-инвалидов и иждивенцев второй ступени в связи с инвалидностью: Правление утвердило предлагаемую поправку к административному правилу Н.8 о включении нижеследующего положения, устанавливающего предельный срок подачи заявления на пособие для детей-инвалидов и иждивенцев второй ступени в связи с инвалидностью.

127. Новое административное правило Н.8 (е)

i) Комитет по пенсиям персонала может принять заявку на пособие для ребенка-инвалида по статье 36 (б) или для иждивенца второй ступени по статье 37(с)(ii), которая подается более чем через два года, но менее чем через пять лет после прекращения службы. В случае назначения пособия, независимо от причин задержки с подачей заявления или иных обстоятельств, выплата пособия начинается на следующий день после решения комитета по пенсиям персонала без ретроактивных выплат.

ii) Комитет по пенсиям персонала не рассматривает заявку на пособие для ребенка-инвалида по статье 36 (б) или для иждивенца второй ступени по статье 37(с)(ii), которая подается более чем через пять лет с а) даты получения участником права на пенсию, досрочный выход на пенсию или на пособие Фонда по нетрудоспособности и если ни ребенок, ни иждивенец второй ступени ранее не получали пособий; или (б) в случае смерти участника при исполнении служебных обязанностей. Тем не менее, комитет по пенсиям персонала может рассмотреть такую заявку, если по заключению врача-консультанта на момент прекращения службы у участника уже было данное заболевание, которое не было диагностировано до подачи заявки.

Доклад о ходе внедрения МСУГС

128. Правление с признательностью отметило значительный прогресс во внедрении МСУГС и приветствовало тот факт, что будущие финансовые ведомости будут отличаться повышенной транспарентностью. Оно отметило, что наиболее значительным изменением в финансовой отчетности Фонда по стандартам МСУГС будет повышение волатильности результатов финансовой деятельности и оценки инвестиций Фонда.

129. Оно приветствовало подготовку по ознакомлению с МСУГС, которую прошли члены Правления 2 июля 2012 года, и заявило, что до заседания Правления в 2013 году будет организована дополнительная подготовка по МСУГС.

130. Правление поддержало рекомендацию Аудиторского комитета относительно разработки Фондом своей учетной политики по стандартам МСУГС 3.12, включающей весь комплекс рекомендаций МСУ 26 по переходу на МСУГС с 1 января 2012 года.

Доклад о ходе разработки интегрированной системы управления пенсионными выплатами (ИПАС)

131. Правление рассмотрело доклад о ходе разработки интегрированной системы управления пенсионными выплатами (ИПАС). Правление Фонда напомнило, что на своей пятьдесят пятой сессии в 2008 году оно одобрило экономическое обоснование проекта ИПАС высокого уровня (ЭОВУ). В 2009 и 2011 годах Правление Фонда, а затем Генеральная Ассамблея одобрили запрос на выделение ресурсов для начала проекта, средств для закупки и создания интегрированной системы управления пенсионными выплатами, приобретения новой более современной аппаратуры и формирования проектной группы (в составе временного персонала по проекту) в целях оказания помощи в создании новой системы.

132. На своей текущей сессии Правление было проинформировано о ходе выполнения проекта ИПАС. ГАС отметил, что это сложное общеорганизационное начинание предполагает замену всех старых систем Фонда (включая системы назначения пенсий, финансов и учета и контент-менеджмента) новой полностью интегрированной системой, способной поддерживать весь комплекс оперативных, финансовых и управленческих функций Фонда. В основе новой системы будет лежать реорганизация процессов, чтобы сделать их более последовательными и стандартизованными, сокращение числа неконтролируемых операций и улучшение технологической поддержки. Предполагается, что ИПАС поможет повысить обрабатывающую способность Фонда, лучше обеспечить горизонтальный подход к управлению операциями и преодолеть сложившиеся модели работы в пользу операционной парадигмы, ориентированной на новые процессы.

133. ГАС сообщил, что Фонд уже завершил этап планирования и конструирования, а также провел подготовительные мероприятия (включая очистку данных, составление схемы всех реорганизованных процессов, идентификацию, подготовку перекрестных ссылок и разработку логических матриц для всех расчетов Фонда). Контакты с компанией Vitech Inc. на предмет предоставления специализированной системы управления пенсионными выплатами и обслуживания ее внедрения был подписан в июне 2012 года, позволив смягчить один из основных обнаруженных рисков проекта, который сейчас вступил в этап осуществления и развертывания. В настоящее время внимание сосредоточено на анализе соответствия/несоответствия для составления схемы процессов системы. Координаторы по имплементации, назначенные из оперативных и финансовых служб, на ранних этапах будут участвовать в испытаниях функциональности сконфигурированных систем. Правление получило информацию о том, что с точки зрения сроков и бюджета проект осуществляется по графику и что его ввод в эксплуатацию ожидается в 2014 году.

134. Правление высоко оценило заверения в том, что проект находится под квалифицированным управлением и что его осуществление продолжается. В ответ на вопрос Правления о положении дел с интерфейсами оно получило разъяснения о том, что проект разработки интерфейсов прорабатывается отдельно от проекта ИПАС, хотя между ними обеспечивается координация. Правление получило разъяснения о том, что проект разработки интерфейсов, как предполагается, будет использовать преимущества проектов общеорганизационного планирования ресурсов (ОПР), осуществляемых организациями-членами и охватывающими 96 процентов участников. Эти проекты ОПР основаны на трех основных программных комплексах (SAP, Oracle EBS и Peoplesoft). Остальным четырем процентам будет предложен вариант самообслуживания в рамках ИПАС. ГАС добавил, что обзор проекта разработки интерфейсов был представлен организациям-членам секретарями их комитетов по спецпроектам в марте 2012 года.

135. Группа участников подчеркнула необходимость защиты участников, пенсионеров и бенефициаров от негативного воздействия в период осуществления проекта. В ответ на это

Правление получило заверения в том, что в ходе осуществления проекта операции и качество обслуживания участников, пенсионеров и бенефициаров не пострадают, поскольку для проекта учреждена отдельная группа. Кроме того, к работам будут подключены представители всех направлений деятельности через координаторов по имплементации. В ответ на вопрос об участии ОУИ Правление было проинформировано о том, что координация осуществляется при содействии Руководящего комитета по ИПАС, в состав которого входят и представители ОУИ. Поскольку основным связующим звеном между ОУИ и проектом ИПАС является связь ОУИ с главной бухгалтерской книгой, важно отметить, что ФД участвует в работе Руководящей группы проекта и Руководящего комитета по ИПАС и что загрузка данных в главную бухгалтерскую книгу предусматривается на этапе реализации проекта.

136. Относительно бюджета проекта Правление получило информацию о том, что бюджет тщательно контролируется на ежемесячной основе. Фонд применяет поэтапный подход к укомплектованию кадров, набирая персонал только по мере необходимости. ГАС также отметил, что усилия по управлению преобразованиями начинают приносить плоды, которые выражаются в том, что сотрудники Фонда проявляют большой интерес к участию в осуществлении проекта.

137. Правление с признательностью приняло к сведению доклад о ходе разработки проекта и прогресс в его реализации.

Доклад Ревизионного комитета

138. Председатель Комитета г-жа С. Фрахлер представила шестой доклад Ревизионного комитета ПОПФПОН и отметила две рекомендации, которые Комитет просил Правление утвердить: 1) поддержать предложение Фонда о разработке своей политики учета по стандартам МСУГС 3.12, включающей все рекомендации МСУ 26 по переходу на МСУГС с 1 января 2012 года; и 2) скорректировать подготовку финансовых ведомостей и итогов аудиторских проверок таким образом, чтобы Ревизионный комитет получал заключение и доклад внешних аудиторов до составления годового доклада Комитета Правлению Фонда.

139. Председатель разъяснила, что Комитет провел три заседания после представления своего последнего доклада Правлению Фонда. В отношении сложившейся практики проведения заседаний она сообщила, что Комитет встретился как с внутренними (Управление служб внутреннего надзора, УСВН), так и внешними аудиторами (Комиссия ревизоров Организации Объединенных Наций, КР), а также с руководством Фонда: ГАС, ПГС, финансовым директором (ФД) и различными членами их групп. Комитет с удовлетворением отметил достигнутый прогресс во многих областях его компетенции, особенно в части назначения ФД, укрепления общеорганизационной системы управления рисками и механизмов внутреннего контроля, повышения транспарентности финансовой отчетности и хода реализации МСУГС.

140. Председатель сообщила, что Ревизионный комитет утвердил рабочий план по внутренней ревизии на 2012 год. Вместе с тем Комитет выразил свою озабоченность по поводу большого числа аудиторских проверок и просил составлять более реалистичные планы. Комитет также просил, и получил соответствующие заверения, провести одну общую оценку рисков Фонда при всесторонней поддержке его руководства. Касаясь внешних аудиторов, Комитет выразил озабоченность в связи с тем, что сроки публикации доклада КР не позволяют ему предварительно рассмотреть на одном из своих заседаний заключение КР, содержащееся в докладе Комитета Правлению, и просил КР предоставлять ему проекты своих будущих докладов в период с начала до середины июня, т.е. задолго до сессий Правления Фонда.

141. Касаясь реализации МСУГС, Комитет отметил достигнутый Фондом прогресс и выразил уверенность, что он сможет выполнить требования МСУГС в 2012 году. Признавая, что Пенсионный фонд по существу является структурой по выплате пособий и инвестированию, операции которой аналогичны деятельности финансового учреждения, Комитет рекомендовал Правлению одобрить предложение Фонда о разработке своей учетной

политики по стандартам МСУГС 3.12 с полным учетом рекомендаций МСУ 26 по переходу на МСУГС с 1 января 2012 года.

142. Комитет отметил хорошее функционирование механизмов политики управления рисками и внутреннего контроля Фонда. В то же время Комитет подчеркнул, что оценка рисков и управление ими должны быть неотъемлемой функцией руководства и инициироваться им. Комитет выразил свою озабоченность относительно рисков, связанных с альтернативными классами активов и кредитованием под залог ценных бумаг, и призвал ОУИ проявлять максимальную осмотрительность, обеспечивая при этом тщательную оценку и снижение сопутствующих рисков.

143. Правление высоко оценило качество доклада Комитета и обоснованность его рекомендаций, и заявило о необходимости создания надлежащих механизмов в поддержку выполнения своих функций вновь назначенным ФД. Что касается формы доклада, то Правление предложило яснее отражать рекомендации Комитета в будущих докладах. В ответ на предложение Правления о более широком освещении деятельности Комитета на веб-сайте Фонда для отражения его важнейшей роли в руководящей структуре Фонда, председатель Комитета отметила, что это предложение следует вынести на рассмотрение секретариата Фонда.

144. Правление одобрило рекомендации Комитета о принятии Фондом своей учетной политики по стандартам МСУГС 3.12 с полным учетом рекомендаций МСУ 26 по переходу на МСУГС с 1 января 2012 года и о том, чтобы максимально скорректировать подготовку финансовых ведомостей и итогов аудиторских проверок таким образом, чтобы Ревизионный комитет получал заключение и доклад внешних аудиторов до составления годового доклада Комитета Правлению Фонда.

Вопросы управления

145. Правлению был представлен документ с изложением Стратегической рамочной программы Фонда на 2014-2015 годы. Следует напомнить, что согласно просьбе Правления, высказанной на его пятьдесят седьмой сессии, в июле 2011 года на его пятьдесят восьмой сессии ему была представлена Стратегическая рамочная программа Фонда на двухгодичный период 2012-2013 годов вместе с предлагаемым бюджетом по программам. На своей пятьдесят восьмой сессии Правление приняло к сведению Стратегическую рамочную программу на 2012-2013 годы и рекомендовало объединить цели и согласовать ожидаемые достижения и показатели достижения результатов Стратегической рамочной программы на 2014-2015 годы с принципами СМАРТ.

146. Согласно рекомендациям Правления представленная на его текущей сессии Стратегическая рамочная программа на 2014-2015 годы разработана с учетом формата и подхода стратегических планов, применяемых при составлении бюджета ООН. Правление получило информацию о том, что в Стратегической рамочной программе обозначены основные приоритеты и цели Фонда на двухгодичный период 2014-2015 годов и что она служит основой для планирования, составления бюджетов, контроля и оценки программ. Согласно просьбе Правления руководители программ стремились к достижению большей сфокусированности и лаконичности при формулировании целей, а также к оптимизации показателей достижения результатов. Правление было проинформировано о том, что в Стратегической рамочной программе на 2014-2015 годы представлена перспектива работы всего Фонда (включая его секретариат и Отдел управления инвестициями) и что она подготовлена при широком участии всех функциональных подразделений Фонда. В ее основе лежат выводы и рекомендации по итогам оценок, а также доклады, представленные на рассмотрение Правления на его прошедших сессиях.

147. Правление утвердило Стратегическую рамочную программу на 2014-2015 годы и поручило ГАС представить Правлению на его шестидесятой сессии в 2013 году доклад о показателях достижения результатов, содержащихся в Стратегической рамочной программе на 2012-2013 годы.

Назначение нового ГАС

Секретарь Правления и главный административный сотрудник Фонда

148. В докладе описан процесс объявления должности, включая использование форумов ООН и КСП. В нем также представлены сведения о размещении объявлений в периодических изданиях по всему миру и на веб-сайтах, специализирующихся в этой области. Комитет по поиску кандидатур получил 262 заявления к дате закрытия конкурса, назначенной на 16 декабря 2011 года. После проделанной Комитетом по поиску кандидатур большой работы по рассмотрению всех заявлений, он составил краткий список из шести кандидатов для личного собеседования. Впоследствии один из кандидатов отозвал свое заявление в силу изменения личных обстоятельств, возникшего после подачи заявления на должность. После собеседований с каждым кандидатом и интенсивных дискуссий Комитет единодушно решил представить Правлению краткий список из трех кандидатов: г-д Серджио Арвизу, Марка Мерфи и Генри Валиулиса. В целом Комитет пришел к выводу, что все три отобранных кандидата являются весьма сильными, если их оценивать по компетенции и опыту руководящей работы, которые требуются для должности ГАС. В частности, на Комитет произвели большое впечатление продемонстрированные всеми тремя кандидатами глубокие знания некоторых пенсионных планов и их многолетний опыт работы по управлению пенсионными фондами на руководящих должностях.

149. На рассмотрение Комитета были представлены послужные списки трех кандидатов. Каждому из них было предложено подготовить выступление приблизительно на 30 минут по заранее заданным вопросам. На вопросы Правления отводилось еще 15 минут.

150. Правление постановило путем аккламации рекомендовать Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций в соответствии со статьей 7(а) Положений Фонда назначить г-на Серджио Арвизу на должность ГАС Фонда и секретаря Правления с 1 января 2013 года на фиксированный срок в пять лет. Кроме того, Правление поблагодарило Комитет по поиску кандидатур за большую проделанную работу и выразило пожелание получить его заключительный доклад относительно проработки а) целей и показателей результатов деятельности ГАС; б) процесса периодической аттестации ГАС и с) механизмов исправления/повышения эффективности его работы.

Дополнительная информация о возможном повышении обязательного возраста прекращения службы

151. В 2010 году во время своей пятьдесят седьмой сессии Правление Фонда было проинформировано об учреждении Комитетом высокого уровня по управлению (КВУУ) рабочей группы для изучения вопроса об обязательном возрасте прекращения службы. На своей сессии, состоявшейся 15 и 16 марта 2012 года, КВУУ рассмотрел и одобрил доклад его рабочей группы. Правлению было представлено резюме выводов рабочей группы вместе с выводами секретариата КМГС, которые содержались в ее сопроводительной записке к докладу КВУУ. Эти документы будут представлены КМГС на ее летней сессии 2012 года непосредственно после сессии Правления.

152. Правление признало, что, по мнению актуария-консультанта и Комитета актуариев Фонда, учитывая серьезные последствия повышения возраста службы для сложившейся актуарной ситуации в Фонде, повышение им обычного возраста выхода на пенсию до 65 лет улучшит его актуарное положение. Таким образом, Правление готово принять решение о повышении обычного возраста выхода на пенсию для новых участников Фонда не позднее, чем с 1 января 2014 года. Среди других мер, которые могло бы принять Правление для обеспечения долгосрочной устойчивости Фонда, эта носит приоритетный характер. Учитывая готовность Правления принять решение о повышении обычного возраста выхода на пенсию, оно настоятельно призывает КМГС и участвующие в Фонде организации незамедлительно повысить обязательный возраст прекращения службы до 65 лет для новых сотрудников организаций-членов Фонда.