R

Октябрь 2013 года

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 пятьдесят первая сессия

Рим, 11-15 ноября 2013 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)

По существу содержания настоящего документа обращаться к:

г-же Монике Альтмайер (Ms Monika Altmaier),

директору Управления кадров

Тел.: +3906 5705 6422

Для ознакомления с этим документом следует воспользоваться QR-кодом на этой странице; данная инициатива ФАО имеет целью минимизировать последствия ее деятельности для окружающей среды и сделать информационную работу более экологичной. С другими документами можно познакомиться на сайте www.fao.org.

mi636r

РЕЗЮМЕ

- Настоящий документ имеет целью проинформировать Комитет о деятельности Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ОПФП ООН) за последнее время и об изменениях условий службы персонала категории специалистов и выше, а также персонала категории общего обслуживания.
- Кроме того, принимая во внимание тот факт, что Генеральная Ассамблея утвердила решение КМГС повысить до 65 лет возраст обязательного увольнения для персонала, принятого на работу начиная с 1 января 2014 года, Секретариат предлагает внести в Положение 301.9.5 Положений о персонале поправку, с тем чтобы согласовать правила ФАО, касающиеся возраста обязательного увольнения, с правилами Общей системы ООН и правилами ОПФП ООН, касающимися обычного пенсионного возраста.
- Финансовые последствия выполнения решений КМГС составят для ФАО приблизительно 6650 долл. США за 2014 год (см. пункт 33).

УКАЗАНИЯ, ЗАПРАШИВАЕМЫЕ У ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

- Финансовому комитету предлагается принять к сведению содержание настоящего документа; внимание Комитета обращается в частности, на пункты 4-9, касающиеся увеличения до 65 лет возраста обязательного увольнения для персонала, принятого на работу начиная с 1 января 2014 года.
- Комитету предлагается одобрить предлагаемую поправку к Положению 301.9.5 Положений о персонале, приведенную в пункте 9, и направить ее Совету на утверждение, как это предусмотрено пунктом 3 Правила XL Общих правил Организации.

Проект рекомендации

- **Финансовый комитет рекомендует утвердить поправку к Положению 301.9.5 Положений о персонале, текст которой приведен в пункте 9 настоящего документа.**

КОМИССИЯ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (КМГС)

ОБЩИЕ ДЛЯ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ

Стандарты поведения для международной гражданской службы

1. На своей шестьдесят седьмой сессии Генеральная Ассамблея одобрила со вступлением в силу с 1 января 2013 года пересмотренные "Стандарты поведения для международной гражданской службы", приведенные в Приложении IV к докладу Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) за 2012 год[1].

2. Секретариат хотел бы обратить внимание Комитета, что Приложение А к Разделу 304 Руководства было обновлено в соответствии с новой редакций "Стандартов поведения" и опубликовано в июле 2013 года.

3. Основные изменения в новой редакции "Стандартов поведения" касаются таких разделов, как "Конфликт интересов", "Раскрытие информации", "Использование ресурсов организаций системы ООН" и "Ограничения после прекращения службы".

Возраст обязательного увольнения – поправка к Положению 301.9.5 Положений о персонале

4. В 2012 году на своей пятьдесят девятой сессии Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ОПФП ООН) рекомендовало не позднее, чем с 1 января 2014 года, повысить до 65 лет обычный возраст выхода на пенсию для новых участников Фонда. Правление также настоятельно призвало КМГС и государства-члены незамедлительно повысить до 65 лет возраст обязательного увольнения для новых сотрудников организаций, входящих в Фонд. На своей семьдесят пятой сессии в 2012 году КМГС постановила поддержать рекомендацию Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций о повышении до 65 лет возраста обязательного увольнения (ВОУ) для новых сотрудников членских организаций Пенсионного фонда не позднее, чем с 1 января 2014 года.

5. В своей резолюции от 12 апреля 2013 года (No. 67/257) Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций утвердила решение КМГС относительно повышения ВОУ до 65 лет для сотрудников, принятых на работу начиная с 1 января 2014 года.

6. Соответственно, ФАО предлагается согласовать свои правила, касающиеся ВОУ, с измененными правилами ОПФП ООН, с тем чтобы повысить до 65 лет обычный пенсионный возраст персонала, принятого на работу начиная с 1 января 2014 года.

7. В соответствии с действующими положениями Руководства ФАО по административным вопросам, включая Положение 301.9.5 Положений о персонале, для отражения указанного выше решения требуется принятие соответствующих поправок.

8. Комитету предлагается одобрить приведенное ниже Положение 301.9.5 Положений о персонале с предлагаемой поправкой и направить его Совету на утверждение, как это предусмотрено пунктом 3 Правила XL Общих правил Организации.

9. Положению 301.9.5 Положений о персонале с предлагаемой поправкой гласит: "Сотрудник не может продолжать действительную службу после достижения возраста 65 лет

[1] Пересмотренные "Стандарты поведения для международной гражданской службы" размещены только на английском языке на веб-сайте КМГС: http://icsc.un.org/resources/pdfs/general/standardsE.pdf?d=713

(62 лет для сотрудников, назначенных до 1 января 2014 года), если Генеральный директор, руководствуясь интересами Организации, не продлит этот срок в порядке исключения. Обычно такое продление производится каждый раз сроком на один год. Сотрудники, за исключением тех, кто вступил в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций или возобновил в нем участие не ранее 1 января, могут по своему усмотрению выйти на пенсию в возрасте 60 лет.

Возраст обязательного увольнения действующих сотрудников

10. В своей резолюции 67/257 Генеральная Ассамблея одобрила также рекомендацию КМГС о проведении по согласованию с организациями и представителями персонала стратегического анализа последствий распространения повышения возраста обязательного увольнения до 65 лет на уже работающих сотрудников и поручила представить результаты такого анализа на своей шестьдесят восьмой сессии.

11. На своей семьдесят седьмой сессии секретариат КМГС представил документ, в котором содержится исторический обзор установления порядка выхода на пенсию в некоторых государствах-членах. Она отметила также, что, по мнению Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, повышение возраста обязательного увольнения до 65 лет для действующих сотрудников приведет к снижению расходов. По оценкам консультанта-актуария Фонда, предоставление действующим сотрудникам такой возможности даст возможность дополнительно сократить актуарный дефицит примерно на 0,13% зачитываемого для пенсии вознаграждения, что позволит повысить устойчивость Фонда на длительную перспективу. Оценка экономии производилась исходя из предположения, что норма использования составит 70%.

12. Сеть по вопросам людских ресурсов выразила удивление по поводу того, в каком ключе Комиссия обсуждала вопрос о распространении действия положения о новом возрасте обязательного увольнения на работающих сотрудников. Недавно принятые взаимодополняющие решения о повышении как обычного пенсионного возраста, так и возраста обязательного увольнения для новых сотрудников были направлены именно на то, чтобы решить проблемы обеспечения долгосрочной финансовой стабильности ОПФП ООН, обусловленные ростом продолжительности жизни во всем мире. Результаты нынешней работы секретариата КМГС не объясняют, почему организациям следует отойти от широко согласованной, хорошо функционирующей схемы в свете достигнутой недавно на основе консенсуса сбалансированной договоренности.

13. В настоящее время многие организации неизбежно прикладывают усилия, с тем чтобы проанализировать и реорганизовать собственные структуры в целях сдерживания роста расходов и обеспечения в то же время притока требуемых специалистов, обладающих новыми критически важными навыками в ряде профессиональных областей. Очевидно, что решение, которое было рекомендовано в документе секретариата, поставит под угрозу эти усилия и потенциально приведет к значительным дополнительным затратам в связи с единовременными выплатами отступного при досрочном увольнении соответствующих сотрудников. Члены Сети по вопросам людских ресурсов выразили разочарование по поводу качества и актуальности анализа, результаты которого, по ее мнению, не подкрепляют выводы, сделанные в докладе.

14. Сеть по вопросам людских ресурсов, представляющая административных руководителей ее организаций-членов, единодушно отвергла доклад и содержащуюся в нем рекомендацию секретариата. На случай, если Комиссия пожелает продолжить рассмотрение этого вопроса, ей следует поручить своему секретариату провести дополнительный анализ и консультации с организациями.

15. Три федерации персонала, – ФАМГС, ККСАМС и ЮНИСЕРВ, –приветствовали доклад, а также и окончательный анализ и рекомендации. Федерации подтвердили свою позицию в отношении того, что возраст обязательного увольнения для работающих сотрудников должен быть повышен до 65 лет при условии сохранения приобретенных ими прав на выход на пенсию в возрасте 60 и 62 лет.

16. В ходе рассмотрения данного вопроса члены Комиссии отметили, что многие государства повысили возраст выхода на пенсию. Комиссия выразила мнение, что с учетом меняющейся в мире демографической ситуации и структуры населения общая система Организации Объединенных Наций не может продолжать идти вразрез с общемировой тенденцией повышения возраста выхода на пенсию.

17. В заключение Комиссия указала, что данный вопрос является сложным, посчитав при этом необходимым признать, что продолжительность жизни существенно увеличилась и что многие сотрудники, обладая необходимыми для работы профессиональными навыками, продолжают работать весьма производительно и после достижения 60 или 62 лет. Комиссия согласилась с тем, что для принятия решения о повышении возраста обязательного увольнения и для работающих сотрудников необходимо должным образом учитывать готовность организаций к этому с учетом их бюджетных и стратегических планов.

18. После рассмотрения всех высказанных мнений Комиссия согласилась с тем, что возраст обязательного увольнения для работающих сотрудников следует повысить до 65 лет. Для того чтобы предоставить организациям время для осуществления этого изменения, Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее повысить возраст обязательного увольнения для уже работающих сотрудников до 65 лет с 1 января 2016 года при том понимании, что это решение не затронет приобретенные права уже работающих сотрудников.

Пересмотр пакета вознаграждения в Общей системе

19. На своей семьдесят шестой сессии Комиссия, действуя в соответствии со своим решением включить этот вопрос в свою программу работы на 2013–2014 годы, приступила к проведению пересмотра пакета вознаграждения в общей системе. Для оказания Комиссии помощи в рассмотрении этого вопроса в ее распоряжение были предоставлены результаты обзора элементов нынешней системы вознаграждения, а также обоснование этих элементов и основание для платежей.

20. Комиссия отметила, что на протяжении нескольких десятилетий нынешняя система вознаграждения остается в основном неизменной. Отдельные элементы, составляющие нынешнюю систему, пересматривались независимо друг от друга и с разной периодичностью. Поэтому, во избежание риска фрагментации такой системы, необходимо провести комплексный анализ всех ее элементов и взаимосвязей между ними.

21. Было решено, что концептуальная основа пакета вознаграждения должна соответствовать принципам, закрепленным в положениях статьи 101 Устава, а именно принципам независимости международной гражданской службы и необходимости обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности уделяя должное внимание вопросам географического распределения и гендерной сбалансированности.

22. Комиссия выразила мнение, что характеристики пересмотренной системы и подход к ней должны определяться следующими соображениями:

1) новая система вознаграждения должна способствовать выполнению функций организаций, а также:

   a) быть конкурентоспособной;
   b) строиться на справедливой и равноправной основе;
   c) быть транспарентной;
   d) быть несложной по структуре, простой в применении и понятной для сотрудников и заинтересованных сторон;
   e) поощрять отличную работу и предусматривать меры на случай неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей;

2) новая система должна быть цельной в своей основе, обеспечивая при этом определенную гибкость для удовлетворения конкретных потребностей организаций и решения стоящих перед ними конкретных задач, прежде всего связанных с

обеспечением разнообразия и потребностями в узких специалистах или представителях редких профессий;

3) вновь внедряемая система должна быть предрасположена к сдерживанию общих затрат и устойчиво функционировать в будущем;

4) проведение пересмотра начнется с анализа пакета вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, а затем им будут охвачены пакеты вознаграждения для национальных сотрудников-специалистов и сотрудников категории общего обслуживания;

5) хотя предполагается, что новая система будет применяться в отношении всех сотрудников, принимаемых на работу начиная с даты ее внедрения, позднее будет рассмотрена возможность ее применения и в отношении сотрудников, уже работающих на дату ее внедрения, с учетом приобретенных ими прав.

23. На своей семьдесят седьмой сессии Комиссия продолжила анализ пакета вознаграждения в Организации Объединенных Наций и рассмотрела три документа, подготовленных секретариатом КМГС. В этих документах:

- освещена роль концепции вознаграждения как основы для структурирования выплат в общей системе в контексте основных положений КМГС об управлении людскими ресурсами, включая механизм контроля эффективности труда;

- проанализирован опыт сторонних организаций, применяемые ими типичные подходы к формированию пакетов вознаграждения при работе за границей и нынешние тенденции в формировании таких пакетов, а также в общих чертах дано описание пакетов вознаграждения в отдельных национальных и международных организациях;

- рассмотрена возможность учета этих тенденций и применения такой практики в общей системе.

24. Кроме того, Комиссия рассмотрела результаты проделанной на данный момент работы, а также план дальнейшего пересмотра вознаграждения.

25. Комиссия приняла к сведению информацию об оплате услуг иностранных специалистов сторонними организациями при том понимании, что эта информация будет использована для справки на этапе разработки пересмотренной системы.

26. Затем Комиссия рассмотрела график и план работы по пересмотру. В этом контексте Сеть по вопросам людских ресурсов выразила обеспокоенность тем, что проведение такого сложного проекта по пересмотру в столь сжатые сроки может оказаться слишком амбициозной задачей и что взятое в отдельности стремление своевременно пройти согласованные этапы может негативно сказаться на качестве результатов проекта. Федерации персонала и ряд членов заявили, что разделяют озабоченность организаций сжатыми сроками осуществления проекта, установленными Генеральной Ассамблеей, учитывая его масштабный характер. Они выразили мнение, что Ассамблея должна быть в курсе этих проблем. Комиссия призвала все вовлеченные в этот процесс стороны сделать все возможное, чтобы способствовать своевременному осуществлению проектных мероприятий, обеспечив при этом получение качественных результатов.

27. Внимание членов Комиссии было также привлечено к сообщениям, полученным Председателем КМГС от руководящих органов ФАО и ИМО, в которых они настоятельно призвали Комиссию рассмотреть вопрос о необходимости более пристально отслеживать повышение расходов по персоналу в контексте продолжающегося комплексного анализа. Эти элементы следует должным образом принять во внимание.

28. Рассмотрев характеристики и цели, одобренные на предыдущей сессии, Комиссия сочла целесообразным обобщить и дополнить их в следующем программном заявлении:

- цель анализа пакета вознаграждения в общей системе заключается в обеспечении сохранения способности организаций эффективно выполнять свои функции на основе руководящих принципов и положений Устава Организации Объединенных Наций и в рамках общей системы;

- анализ направлен на формирование системы вознаграждения, которая без ущерба для сохранения единства общей системы в целом предоставит организациям возможность применять пакет вознаграждения с определенной степенью гибкости. Вознаграждение должно обеспечивать привлечение и удержание такого контингента сотрудников, который характеризуется наилучшим сочетанием талантов, профессиональных качеств и многообразия. Пересмотренная система должна также поощрять отличную работу и обеспечивать признание высоких результатов;

- анализ должен быть ориентирован на создание слаженной и комплексной системы, которая была бы упорядоченной, транспарентной и затратоэффективной. Надбавки и пособия должны быть направлены на достижение максимально эффективного функционирования организаций посредством мотивации и вовлечения персонала. Кроме того, пересмотренная система позволит государствам-членам, организациям и сотрудникам понимать структуру, процессы и результаты. И наконец, пересмотренная система привнесет стабильность и предсказуемость, необходимые для увязки с процессом формирования программ и бюджетов;

- КМГС в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции (67/257) при проведении пересмотра должна иметь в виду финансовое положение организаций, участвующих в общей системе, и их возможности по привлечению конкурентоспособного персонала.

29. Что касается сферы охвата пересмотра, то было решено, что для обеспечения целостного анализа системы пересмотром должны быть охвачены все элементы вознаграждения, включая оклады, корректив по месту службы, надбавки и пособия и другие условия службы, а также другие элементы, связанные с управлением людскими ресурсами, относящиеся к сфере ведения КМГС. Было отмечено, что пересмотр может иметь последствия в некоторых областях, выходящих за пределы сферы полномочий Комиссии, как то для пенсий, страхования и т.д. В таких случаях о возникающих привязках необходимо будет сигнализировать соответствующим органам, чтобы они могли принять надлежащие меры.

30. В отношении порядка осуществления проекта Комиссия постановила, что подробное рассмотрение и анализ вопросов должны быть проведены в рамках рабочих групп, состоящих из членов КМГС, при всестороннем участии организаций и представителей персонала. Рабочие группы будут проводить предметный анализ, заниматься разработкой рекомендаций и сообщать о своих выводах Комиссии. Это будет сопровождаться оценкой последствий предлагаемых мер.

31. Комиссия одобрила изложенные выше схему и порядок проведения дальнейших мероприятий по пересмотру и постановила создать три рабочие группы для рассмотрения следующих тем:

- структура вознаграждения;
- конкурентоспособность и устойчивость;
- стимулирование производительности труда и другие кадровые вопросы.

32. Эти рабочие группы будут докладывать о ходе своей работы и предложениях Комиссии. Эти предложения будут затем учтены при формировании пересмотренного пакета вознаграждения. Режим функционирования рабочих групп должен обеспечивать обмен

информацией между ними, так чтобы результаты их работы носили согласованный и взаимосвязанный характер.

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

Шкала базовых/минимальных окладов

33. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2014 года пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов для категории специалистов и выше, полученной посредством коррекции шкалы базовых/минимальных окладов в сторону повышения на 0,19 процента и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размер чистого получаемого на руки вознаграждения не изменяется. Общесистемные финансовые последствия такого изменения ограничатся пересмотром схемы выплат при увольнении, причем последствия такие будут относительно невелики, принимая во внимание минимальные подвижки шкалы. Для ФАО финансовые последствия таких изменений на 2014 год оцениваются приблизительно в 6650 долл. США.

Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и в гражданской службе Соединенных Штатов Америки.

34. В результате введенного законом моратория на повышение вознаграждения в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, введенного на период с 1 января 2011 года по 31 декабря 2013 года, общее повышение вознаграждения федеральных служащих, работающих в службе-компараторе в Вашингтоне, и повышение установленного для них местного корректива в 2013 году не производилось.

35. Комиссия отметила, что в 2013 году величина разницы продолжала увеличиваться главным образом из-за введенного законом моратория на повышение вознаграждения в гражданской службе-компараторе и что ожидается, что она почти достигнет верхнего предела установленного диапазона даже без каких-либо дальнейших корректировок размеров вознаграждения в обеих службах. Вместе с тем существует вероятность дальнейшего повышения корректива по месту службы для Нью-Йорка в феврале 2014 года. Хотя фактическая величина такого повышения пока неизвестна, динамика изменения индекса корректива по месту службы для Нью-Йорка четко указывает на то, что это повышение, если оно будет произведено в полном объеме, приведет к тому, что величина разницы превысит верхний предел диапазона.

36. Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее, что разница между чистым вознаграждением должностных лиц категории специалистов и выше в Организации Объединенных Наций в Нью- Йорке и должных лиц сопоставимого уровня в федеральной гражданской службе в Вашингтоне составила в 2013 календарном году 119,5, а средний показатель за пять лет (2009-2013 годы) составил 115,7, что превышает желаемый средний показатель, равный 115.

37. Кроме того, рассмотрев вероятные сценарии и тенденции в динамике значений основных переменных, используемых в расчетах разницы, и их совокупное влияние на значение разницы, Комиссия согласилась с тем, что в случае необходимости сохранения величины разницы в пределах установленного диапазона прогнозируемая величина разницы вряд ли позволит произвести какое-либо повышение корректива по месту службы в Нью-Йорке в феврале 2014 года. Поэтому Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о том, что ей придется применить в феврале 2014 года процедуру регулирования разницы, утвержденную Ассамблеей в ее резолюции 46/191 (разделе IV, пункт 3), которая предусматривает, что увеличение корректива по месту службы должно производиться лишь на ту долю полной величины его повышения, при увеличении на которую величина разницы не превысит 120.

38. В результате этого для сохранения паритета покупательной способности окладов с окладами в Нью-Йорке, который является базой системы коррективов по месту службы, индексы коррективов по месту службы для всех других мест службы будут пропорционально уменьшены на величину соотношения фактического индекса заработной платы и индекса заработной платы, который бы в ином случае был установлен в Нью-Йорке.

Пособия на детей и иждивенцев второй очереди: пересмотр методики

39. Комиссия постановила:

- принять к сведению результаты изучения методики определения размеров надбавок на детей и иждивенцев второй очереди, проведенного ее секретариатом;

- использовать в качестве факторов корректировки размеров надбавок средневзвешенную сумму по восьми местам расположения штаб-квартир и общую тенденцию, характеризующую темпы роста размеров пособий на детей;

- проинформировать Генеральную Ассамблею о том, что Комиссия продолжит рассмотрение этой методики в рамках более широкого пересмотра пакета вознаграждения в общей системе;

- рекомендовать Генеральной Ассамблее оставить нынешние размеры надбавок на детей и иждивенцев второй очереди без изменений.

ОБЪЕДИНЕННЫЙ ПЕНСИОННЫЙ ФОНДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (ОПФП ООН)

60-я сессия Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, Нью-Йорк, 11-20 июля 2013 года.

40. Помимо обычных вопросов, касающихся бюджета и управления, Правление обсудило финансовый отчет Фонда за год, завершившийся 31 декабря 2012 года, методику актуарной оценки и предпосылки для тридцать второй актуарной оценки Фонда по состоянию на 31 декабря 2013 года, членский состав Комитета актуариев и Комитета по инвестициям, а также доклад об инвестиционной деятельности Фонда. Правление также рассмотрело вопрос о повышении обычного пенсионного возраста для новых сотрудников и доклад в ходе рассмотрения в организациях-членах вопроса о возрасте обязательного увольнения. В числе более важных решений и обсужденных вопросов можно назвать:

Финансовый отчет и доклад по итогам внутреннего контроля

41. Рассмотрев финансовый отчет и заслушав сообщения Ревизионного комитет Фонда и Комиссии ревизоров, Правление одобрило финансовый отчет Фонда за год, завершившийся 31 декабря 2012 года.

42. Правление обсудило подход Фонда и план подготовки в публикации доклада по итогам внутреннего контроля и поручило представить к следующей своей сессии полный набор документов, включая предложение в отношении урегулирования возможных споров между Фондом и его организациями-членами. Правление приняло к сведении подход Фонда к подготовке доклада по итогам внутреннего контроля и поручило координировать эту работу с разработкой круга ведения для пенсионных комитетов персонала и должностных обязанностей их секретарей. Фонду было предложено постепенно переходить на этот подход, проводя интенсивные консультации с членскими организациями.

Доклад о переходе на МСФО ОС

43. Правление приветствовало успешный переход на МСФО ОС и обратилось к Фонду с просьбой отслеживать развитие обеих систем финансовой отчетности.

Назначение штатного представителя Генерального секретаря

44. Правление поддержало рекомендацию Генерального секретаря о назначении штатного представителя Генерального секретаря по инвестициям активов Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций ("ПГС"). Кроме того, как указывается в решении Правления в отношении предложенного бюджета по программам Фонда (JSPB/60/R.18 Rev.1), Правление постановило, что должность помощника Генерального секретаря, который станет штатным ПСГ, будет финансироваться "за счет средств Фонда" в понимании статьи 15a) Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций.

Доклад Рабочей группы по проблеме состоятельности

45. Участники дискуссии напомнили, что на своей 59-й сессии в июле 2012 года Правление постановило, что ему следует рассмотреть актуарное положение Фонда по стоянию на 31 декабря 2011 года, в результате чего был констатирован актуарный дефицит в размере 1,87 процента зачитываемого для пенсии вознаграждения – второй случай актуарного дефицита, после того как был констатирован актуарный дефицит в размере 0,38 процента засчитываемого для пенсии вознаграждения по состоянию на 31 декабря 2009 года. Правление отметило, что увеличение дефицита в первую очередь обусловлено более низкой, чем ожидалось, прибыльностью инвестиционной деятельности. Соответственно Правление создало Рабочую группу, которой было поручено рассмотреть возможные меры по обеспечению финансовой состоятельности Фонда на длительную перспективу. Правление поручило своей Рабочей группе сосредоточиться на вопросе о долгосрочной финансовой состоятельности, включая вопросы управления, организации инвестиционной деятельности, а также управления активами и пассивами. Председатель отметил, что Группа рассмотрела множество вопросов, связанных с разработкой плана, инвестициями и управлением, которые в резюмированном виде изложены в ее докладе. Затем Председатель резюмировал выводы Группы:

- Фонд вышел на высокий уровень зрелости, поэтому не следует забывать о стабильности положений, определяющих порядок формирования пенсий, а также обеспечить более строгое управление рисками для обеспечения финансовой состоятельности на длительную перспективу. Было отмечено, что Фонд добился значительных успехов в этом плане, разработав руководящие принципы формирования пенсионных планов, и предложено утвердить эти принципы Правлением.

- Высокий уровень зрелости означает увеличение взаимозависимости между активами и пассивами. Группа еще раз подтвердила, что достижение реальной окупаемости долгосрочных инвестиций на уровне 3,5 процента является наиболее важнейшим отдельно взятым фактором, влияющим на долгосрочную финансовую состоятельность Фонда.

46. Еще одним долгосрочным фактором риска, который, по мнению актуариев, способствовал появлению нынешнего дефицита, является увеличение продолжительности жизни бенифициаров.

47. С учетом этих соображений Группа разработала свои рекомендации. В связи с повышением обычного пенсионного возраста Рабочая группа рекомендовала Правлению представить Генеральной Ассамблее предложения о внесении изменений в Положения ОПФП ООН, предусматривающие увеличение обычного пенсионного возраста для новых участников Фонда не позднее, чем с 1 января 2014 года.

48. В отношении возраста досрочного выхода на пенсию Группа рекомендовала повысить возраст досрочного выхода на пенсию до 58 лет для новых участников, которые вступили или восстановили свое членство в Фонде не позднее 1 января 2014 года. Группа рекомендовала также, чтобы в случае дальнейшего увеличения обычного пенсионного возраста между обычным пенсионным возрастом и возрастом досрочного выхода на пенсию сохранялась семилетняя разница.

49. В отношении факторов сокращения пенсии при досрочном выходе Рабочая группа рекомендовала Правлению утвердить для новых участников Фонда (вступивших в Фонд не позднее 1 января 2014 года с обычным пенсионным возрастом 65 лет и возрастом досрочного выхода на пенсию 58 лет), желающих досрочно выйти на пенсию, следующие факторы:

- для участников, выплачивавших взносы в течение менее 25 лет: 6 процентов за каждый год ниже 65 лет;

- для участников, выплачивавших взносы в течение 25 и более лет: 6 процентов за каждый год ниже 60 лет и 4 процента за каждый год в возрасте от 60 до 64 лет;

- действующий коэффициент сокращения на уровне 1 процента для участников, выплачивавших взносы в течение 30 и более лет, больше не будет применяться.

50. Правление одобрило рекомендации Рабочей группы, касающиеся внесения изменений в Положения ОПФП ООН, начиная с 1 января 2014 года.