



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

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

R

ФИНАНСОВЫЙ КОМИТЕТ

Сто шестидесятая сессия

Рим, 2-6 ноября 2015 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 ознакомиться на сайте www.fao.org



mo775

РЕЗЮМЕ

- В настоящем документе для сведения Комитета приведена информация о последних решениях и рекомендациях, подготовленных Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) и Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ПОПФПООН), связанных с изменениями условий службы сотрудников категории специалистов и более высоких категорий, а также сотрудников категории общего обслуживания.

РУКОВОДЯЩИЕ УКАЗАНИЯ, ЗАПРАШИВАЕМЫЕ У ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

- Финансовому комитету предлагается принять к сведению информацию, представленную в настоящем документе.

Проект рекомендации

- **Финансовый комитет принял к сведению последние рекомендации и решения, утвержденные Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) и Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ПОПФПООН), связанные с изменениями условий службы сотрудников категории специалистов и выше, а также сотрудников категории общего обслуживания.**

А. КОМИССИЯ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (КМГС)

І. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

Обновленная информация об итогах пересмотра пакета вознаграждения в общей системе

1. Данная обновленная информация содержит обзор итогов обсуждения, решений и предложений, согласованных Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) в ходе ее 81-й сессии в июле-августе 2015 года и касающихся пересмотра КМГС пакета вознаграждения. Следует подчеркнуть, что на момент подготовки данного документа Доклад КМГС за 2015 год еще не вышел.

i) - Пересмотр КМГС пакета вознаграждения

Базовая шкала заработной платы

2. КМГС рекомендовала ввести единую шкалу заработной платы для сотрудников категории специалистов и выше вне зависимости от состава семьи. Новая шкала будет включать 13 ступеней для каждой категории от С-1 до Д-1 и 10 ступеней для категории Д-2. В целом вследствие введения новой шкалы заработная плата низших категорий начального уровня незначительно снизится, тогда как заработная плата на верхних ступенях (категории Директоров) будет немного выше, чем в настоящее время. В настоящее время для большинства категорий специалистов установлен годичный шаг повышения по ступеням для всех или большинства ступеней. Согласно новой шкале, ежегодное повышение по ступеням сохранится до ступени среднего уровня, но для более высоких ступеней (начиная со ступени 7 для категории специалистов) будет установлена возможность повышения лишь раз в два года.

3. В отношении сотрудников, чистая зарплата которых может сократиться вследствие применения единой шкалы заработной платы, рекомендуется применять переходные положения в виде унаследованных "личных ступеней", что будет отражено в шкале окладов, выносимой на утверждение Генеральной Ассамблеи. Эти ступени будут доступны лишь для сотрудников, переведенных на эти ступени в течение переходного периода, и дальнейшее повышение этих сотрудников по ступеням не предполагается.

4. Несмотря на то что перевод нынешнего персонала на новую шкалу повлечет технические расходы переходного периода, в долгосрочном плане новая шкала принесет экономию и будет способствовать сдерживанию роста расходов вследствие двух причин: а) значительно замедлятся темпы повышения по ступеням, и б) согласно этой шкале, вновь набираемые сотрудники будут назначаться на низшие ступени в своих классах. Далее, изменения структуры окладов также коснутся льгот, связанных с окладами, в т.ч. выходных пособий.

Пособия на иждивенцев и семейные пособия

5. Действующая ставка на иждивенцев будет заменена надбавкой на супругу (супруга), равной 6% чистого вознаграждения (чистый оклад плюс корректив по месту службы). Эта надбавка будет выплачиваться всем сотрудникам, имеющим на иждивении супругу (супруга), но не на ребенка, считающегося основным иждивенцем в отсутствие супруги (супруга) на иждивении. В будущем при установлении права на получение надбавки на супругу (супруга) будет учитываться не только трудовой доход, но и другие виды доходов, включая пенсии.

6. В отношении сотрудников, в настоящее время получающих процентные надбавки к окладу на первого ребенка, находящегося на иждивении, предлагается ввести меры переходного характера. Сразу же после внедрения новой системы такие сотрудники будут

получать временное пособие в 6% чистого оклада на первого ребенка, находящегося на иждивении, и эта сумма будет сокращаться на 1% от оклада в год до тех пор, пока она не сравняется с суммой пособия на ребенка или не станет меньше ее.

7. Нынешние критерии и методология установления права на получения пособий на детей и иждивенцев второй очереди не меняются.

8. Постепенно сокращение прав на получение пособия на супругу (супруга) по сравнению с нынешней шкалой выплат на иждивенцев, а также изменение размера пособия на первого ребенка на иждивении может привести к сдерживанию расходов. Далее, Комиссия отметила, что исключение из структуры окладов элемента, связанного с супругами, приведет к итоговому сокращению затрат на выходные пособия, субсидии на репатриацию и пособие в случае смерти сотрудника.

9. Вместе с тем, предлагаемые переходные меры носят достаточно сложный характер, и их применение может привести к дополнительным административным расходам.

Регулирование разницы между чистым вознаграждением персонала ООН и персонала федеральной гражданской службы США в Вашингтоне, Округ Колумбия

10. Комиссия рекомендовала удерживать желательную разницу на уровне 115, сократив при этом диапазон ее колебаний со 110-120 до 113-117. Такой вариант позволит обеспечить нормальное функционирование системы коррективов по месту службы до тех пор, пока разница остается в пределах диапазона 113-117, и сократить колебания самой разницы.

Субсидия на образование

11. Система субсидий на образование продолжит покрывать затраты на обучение вплоть до уровня высшего/университетского образования, но право на получение субсидии на оплату высшего образования будет ограничено получением первой степени либо достижением возраста 25 лет – в зависимости от того, какое из этих событий произойдет раньше. Согласно действующим правилам, это право распространяется на полных четыре года высшего образования.

12. Фиксированная ставка возмещения 75% допустимых расходов будет заменена глобальной гибкой шкалой, насчитывающей семь ступеней, которая также заменит нынешние лимиты, установленные для отдельных стран и зон. В пересмотренную субсидию заложен механизм, стимулирующий сдерживание расходов, ибо в рамках семиступенчатой скользящей шкалы процентная доля возмещения сокращается по мере роста расходов на образование и требований. Более того, база допустимых расходов сокращается и будет включать лишь плату за обучение, за зачисление в учебное заведение и за обучение на родном языке.

13. Материальная помощь на оплату расходов на пансион будет ограничена начальным и средним образованием и будет распространяться только на сотрудников в местах службы за пределами штаб-квартиры. Исключения могут делаться с разрешения руководителей организации в обоснованных индивидуальных случаях, в частности, в организациях, особенностями работы которых являются высокая степень мобильности и повышенные требования к оперативности развертывания. Возмещение стоимости проезда к месту учебы на будущее предусмотрено лишь для детей сотрудников, получающих материальную помощь на оплату расходов на пансион, и ограничено одной поездкой в год.

14. Весь механизм пересмотра верхних пределов субсидий на образование и размеров субсидии существенно упростится и будет опираться на динамику изменения платы за обучение в репрезентативных международных учебных заведениях раз в два года.

15. В связи с небольшим числом требований и в знак признания особых потребностей детей было рекомендовано оставить в силе положения, касающиеся специальной субсидии на

образование. Максимальная сумма специальной субсидии на образование будет складываться из величины верхнего предела верхней ступени скользящей шкалы для обычной субсидии на образование и суммы в размере 5000 долл. США, равной паушальной сумме для покрытия расходов на пансион, предусматриваемой в обычной системе субсидирования образования. Допустимые расходы будут возмещаться по ставке 100% в пределах этой максимальной суммы. Материальная помощь на оплату расходов на пансион будет доступна по требованию в соответствии с действующими правилами.

16. Комиссия предлагает ввести новую систему субсидирования образования – как обычной, так и специальной субсидий на образование – по крайней мере спустя один полный учебный год после окончания текущего учебного года, в течение которого новые системы будут утверждены Генеральной Ассамблеей и другими руководящими органами.

17. Точные финансовые последствия предугадать трудно, так как модель этой схемы претерпевает значительные изменения. Первые весьма приблизительные оценки говорят о сокращении порядка 10% общих затрат в рамках этой системы в связи с ограничениями по возмещению допустимых расходов и материальной помощи на оплату расходов на пансион. Экономии затрат также должно принести ограничение права на компенсацию проезда к месту учебы.

18. С другой стороны, единая глобальная шкала сравнивает существующие различия в определенных для конкретных стран верхних пределах и в перспективе может привести к росту затрат, в особенности в странах, входящих в зону доллара США за пределами Соединенных Штатов. Прагматичное ограничение права на получение пособия на компенсацию расходов на высшее образование первыми тремя годами (либо получением первой степени) должно дать дополнительную экономию.

19. Это предложение также должно привести к определенному сокращению административных расходов в связи с тем, что больше не будет проводиться общесистемного обзора требований на выплату субсидий на образование, а сокращение допустимых расходов должно повысить оперативность обработки требований.

Элементы, связанные с работой в трудных условиях

20. КМГС предлагает сохранить нынешнюю систему категорий трудности условий, однако установить при этом единую ставку надбавки за работу в трудных условиях как для сотрудников, не имеющих иждивенцев, так и для сотрудников, имеющих иждивенцев, на уровне нынешней ставки для сотрудников, имеющих иждивенцев. Это приведет к увеличению суммы выплат сотрудникам, не имеющим иждивенцев.

21. Что же касается дополнительной надбавки за работу в трудных условиях (АНА), размер которой в настоящее время варьируется в зависимости от класса должности сотрудника и его семейного положения, Комиссия предлагает заменить ее "надбавкой за работу в "несемейных" местах службы" (NFSA), выплачиваемой в качестве фиксированной суммы, размер которой будет зависеть от семейного положения.

22. Правила выплаты надбавок за работу в опасных условиях, в связи с эвакуацией по причинам безопасности и в связи с отпуском для отдыха и восстановления сил останутся без изменений.

23. Каких-либо мер переходного характера для введения вышеописанных мер не предусматривается. Упорядочение размера надбавки за работу в трудных условиях приведет к немедленному росту расходов организаций. Следует отметить, что несмотря на то, что общие затраты на выплату надбавки за работу в "несемейных" местах службы могут быть выше, чем текущие расходы на выплату дополнительной надбавки за работу в трудных условиях (АНА), для части сотрудников, особенно в более высоких классах, выплачиваемые суммы существенно уменьшатся по сравнению с нынешним уровнем.

Надбавка за мобильность

24. КМГС предлагает заменить действующую надбавку за мобильность выплатой для стимулирования мобильности в целях поощрения персонала к переводу в периферийные места службы. Согласно новой схеме, устанавливается ежегодно выплачиваемая фиксированная сумма надбавки при переводе в другой географический регион с учетом степени трудности работы в таком месте службы и с учетом класса сотрудника. Сотрудники, переводимые на работу в места базирования штаб-квартир (места службы категории Н), не имеют права на получение этой надбавки. Далее, будет отменено постепенное повышение размера надбавки сотрудникам с учетом истории их мобильности. Комиссия предлагает вернуться к рассмотрению вопроса о выплате для стимулирования мобильности через пять лет после ее применения с тем, чтобы вновь оценить потребность в таком стимулировании.

25. Предлагаемые КМГС переходные меры предполагают, что сотрудникам, переведенным в другое место службы до даты начала применения новой выплаты для стимулирования мобильности, такая выплата будет производиться по старым ставкам на протяжении всего срока службы на новой должности вплоть до пяти лет либо до перевода в новое место службы.

26. Согласно первым оценкам, после завершения переходного периода будет достигнута потенциальная экономия. Вместе с тем, при рассмотрении вопроса о затратах следует учитывать следующие три соображения: а) применение переходных мер повлечет дополнительные расходы; б) организации, готовые перейти на новые схемы стимулирования мобильности, могут столкнуться с тем, что большее число сотрудников перейдет на новое место службы, а новая система ставит их в относительно более благоприятные условия по сравнению со старой. В этой связи экономия может быть существенно меньше; в) с точки зрения сотрудников, тем из них, кто в прошлом неоднократно менял места службы, при следующем переводе к новому месту службы сумма выплаты значительно уменьшится.

Выплаты, связанные с переездом и назначением на службу

27. КМГС рекомендует отменить надбавку в связи с неполным переездом, субсидию при назначении и субсидию на переезд и установить новый пакет выплат в связи с переездом, включающий три основных компонента: оплату поездки в связи с переездом, оплату перевозки имущества в связи с переездом и субсидию на обустройство.

28. Правила, регулирующие поездки в связи с переездом, не меняются.

29. Некоторые предлагаемые изменения касаются оплаты перевозки имущества в связи с переездом, однако если организациям будет и впредь позволено сохранять гибкость, они не затронут ФАО, ибо Организация продолжит придерживаться своей практики содействия в перевозке имущества сотрудников после переезда, а не выплаты паушальной суммы.

30. Что же касается субсидии при назначении, которая отныне называется субсидией на обустройство, то правила выплаты суточных не меняются, однако суточные членам семьи будут выплачиваться только в том случае, если они присоединятся к сотруднику в новом месте службы в течение 6 месяцев после его назначения. Паушальная выплата, являющаяся частью субсидии на обустройство, больше не будет равняться месячному окладу сотрудника (чистый оклад и корректив по месту службы), а составит сумму, равную чистому месячному окладу для ступени 6 класса С-4. Наиболее серьезным изменением, предлагаемым Комиссией, является отказ от нынешней практики паушальной выплаты лишь сотрудникам, назначенным в периферийные места службы либо на срок менее двух лет. По мнению Комиссии, не следует проводить различия между персоналом, ибо выплаты, связанные с переездом, предназначаются для оплаты расходов на обустройство вне зависимости от того, идет ли речь о местах службы категории Н или о периферийных местах службы. Еще одно изменение касается отмены выплаты персоналу в периферийных местах службы по завершении двух лет работы в этом месте службы второй паушальной выплаты в размере месячного оклада в рамках субсидии при назначении.

31. Предлагаемый пакет элементов, связанных с переездом, будет предоставляться всем сотрудникам (вновь нанятым сотрудникам или сотрудникам, получившим назначение в новое место службы), переезжающих на дату введения этого пакета или в последующий период. Помимо этого, оплата поездки и перевозки имущества в связи с переездом будет также производиться сотрудникам, увольняющимся со службы, с соблюдением соответствующих критериев предоставления права на такую оплату, установленных организациями.

32. Комиссия намерена провести сопоставление фактических ежегодных затрат на новый пакет элементов, связанных с переездом, с затратами на действующий пакет через два года после введения предлагаемого пакета.

33. Финансовые последствия пока предсказать трудно. Отмена элемента, связанного с неполным переездом, приведет к экономии, равно как и отмена второй паушальной выплаты персоналу в рамках субсидии при назначении. Вместе с тем, предлагаемое изменение размера суммы единовременной выплаты в рамках субсидии при назначении вызовет рост расходов для ФАО. Этот момент в настоящее время продолжает обсуждаться, в том числе Комитетом высокого уровня по вопросам управления (КВУУ).

Субсидия на репатриацию

34. Сейчас предлагается установить пороговую величину в пять лет для срока работы за границей, дающего основание для приобретения права на получение субсидии на репатриацию, однако оставить шкалу выплат без изменений (а не переводить на новую единую шкалу число недель, за которые сотрудникам выплачивается базовый оклад).

35. В качестве переходной меры предлагается сохранить за нынешними сотрудниками право на получение субсидии на репатриацию в соответствии с нынешней шкалой за число лет, проработанных на момент введения новой системы.

36. Финансовые последствия выплаты субсидии на репатриацию пока не были просчитаны.

Право на отпуск

37. КМГС не рекомендовала вносить какие-либо изменения в действующие правила предоставления ежегодных отпусков, отпусков по болезни или очередных отпусков на родину. Вместе с тем, Комиссия предлагает отказаться от предоставления досрочного отпуска на родину (т.е. 12-месячного отпускного цикла для сотрудников в местах службы категорий С, D и E) в связи с тем, что такая практика дублирует правила предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил.

Механизмы прочих выплат

38. В контексте проводимого ею всеобъемлющего пересмотра вознаграждения Комиссия также обсудила механизмы прочих выплат. В этой области имеются факультативные правила в двух сферах:

а) стимулирование по результатам работы: наиболее эффективно работающие сотрудники могут получить единовременную премию в размере 5-10% от базового оклада, не засчитываемую для пенсии.

б) дополнительные выплаты при найме: для привлечения кандидатов на должности с трудными условиями может выплачиваться единовременная выплата при найме в размере до 25% от базового годового оклада, но не более чем за 3 года. Эта система будет применяться в экспериментальном режиме по усмотрению исполнительных глав организаций в соответствии с применимыми требованиями по документации и надзору, установленными правилами этих организаций.

ii) - Шкала базовых/минимальных окладов

39. С 1 января 2015 года вознаграждение в федеральной гражданской службе США было увеличено на 1%. Помимо этого, в США в 2015 году были внесены некоторые изменения в налогообложение. В результате роста на 1% ставки базовой Общей шкалы и изменений в налогообложении чистый рост вознаграждения составил 1,37% по сравнению с уровнем 2009 года.

40. С целью поддержания шкалы Общей системы Организации Объединенных Наций (UNCS) на уровне Общей шкалы компаратора КМГС утвердила рекомендованную корректировку шкалы окладов Общей системы на 1,08%, начиная с 1 января 2016 года, путем обычного метода консолидации, т.е. путем увеличения размера базового оклада на 1,08% при соразмерном уменьшении числа пунктов множителя коррективы по месту службы.

41. Такой метод корректировки, основанный на принципе неизменности размеров вознаграждения, не приводит к изменению размера получаемого на руки вознаграждения. Однако изменения шкалы ведут к росту выплат при увольнении, связанных со шкалой базовых/минимальных окладов.

42. Итоговые финансовые последствия для всей системы оцениваются приблизительно в 550 000 долл. США, а для ФАО они составят порядка 38 500 долл. США.

iii) - Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах

43. Комиссия приняла к сведению, что разница в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций и сотрудников федеральной гражданской службы США за 2015 календарный год составила 117,2 и средняя величина разницы за пять лет (2011–2015 годы) также составила 117,2.

II. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ, ОБЩИЕ ДЛЯ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ**Возраст обязательного увольнения**

44. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее ввести повышение возраста обязательного увольнения до 65 лет для сотрудников, нанятых до 1 января 2014 года, в течение 2016 года и не позднее чем к 1 января 2017 года и учесть при этом принцип приобретенных прав.

В. ПРАВЛЕНИЕ ОБЪЕДИНЕННОГО ПЕНСИОННОГО ФОНДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (ОПФПООН)

45. 62-е совещание Правления ОПФПООН состоялось в Женеве с 20 по 24 июля 2015 года.

46. Секретарь Правления подчеркнул, что Фонд находится в очень хорошем оперативном и финансовом состоянии. Он также отметил, что объем операций продолжает постоянно расти. Отчасти это связано с увеличением числа пенсионеров и выгодополучателей, которое продолжает стабильно расти более чем на 3% в год, а также большим числом действующих участников, подавшими в 2014 году свыше 9600 жалоб. С 1998 года общее число участников и выгодополучателей выросло на 73%.

47. Исходя из соображений устойчивости, если предположить, что ожидаемая ежегодная норма прибыли сохранится на уровне 3,5%, то по крайней мере в ближайшие 50 лет для

восполнения разрыва между собираемыми взносами и осуществляемыми выплатами не придется прибегать к основным средствам Фонда.

48. Секретарь Правления подчеркнул, что определенные демографические тенденции имеют финансовые последствия, которые влияют на устойчивость в долгосрочном плане – например, повышение продолжительности жизни, сокращение числа обращений за компенсацией в счет неиспользованного отпуска, рост затрат, связанных с двухвалютной системой пенсионных корректировок, который, как ожидается, будет в значительной степени компенсирован за счет предлагаемого перехода к новому альтернативному методу оценки активов.

49. Затронув вопрос о Комплексной системе управления пенсиями (IPAS), Секретарь Правления отметил, что эта система является наиболее важной оперативной и, пожалуй, ИТ-значимой инициативой за всю недавнюю историю Фонда. Эта система в настоящее время находится на этапе развертывания.

Вопросы актуарной оценки

50. Правление Пенсионного фонда согласилось с рекомендацией Комитета актуариев о том, что продолжение перехода на альтернативные методы актуарной оценки активов на 31 декабря 2015 года будет основываться на а) 50% оценки активов на основе текущей методики и б) 50% оценки активов на основе альтернативной методики. Далее, Правление согласилось с тем, что ожидаемые долгосрочные затраты на двухвалютную систему следует оценить в 2,1% зачитываемого для пенсии вознаграждения. Правление также согласилось с тем, что каждая актуарная оценка должна сопровождаться мониторингом.

51. Правление согласилось с тем, что показатель в 3,5% ожидаемой реальной нормы прибыли, использованный в качестве основы для регулярной актуарной оценки на 31 декабря 2013 года, следует использовать в последующих актуарных оценках.

Инвестиции

52. Представитель Генерального секретаря (ПГС) проинформировал Правление о том, что финансовое положение Фонда стабильно (Фонд проинвестирован на 91%) и что на протяжении последних 50 лет обеспечивается реальная норма прибыли в 3,5%. Активы Фонда выросли с 27 721 млн. долл. США в феврале 2009 года до самого высокого за всю историю показателя в 54 311 млн. долл. США на 3 июля 2014 года. На 31 декабря 2014 года активы Фонда оценивались в 52 820 млн. долл. США. Ценные бумаги принесли убытки в 1,0% по сравнению с комплексным показателем 0,6%, выведенным фондом Barclays Capital Global. В 2014 году укрепление американской валюты (рост на 12,9% по отношению к основным валютам) отрицательно сказалось на позициях всех видов активов Фонда, не деноминированных в долларах. По состоянию на 31 декабря 2014 года доля растущих ценных бумаг в капитале Фонда составляла 63,5% по сравнению с 60% в Фонде размещения стратегических долгосрочных инвестиций (SAA).

53. Правлению была представлена пересмотренная инвестиционная политика, отражавшая достижения Отдела по управлению инвестициями в работе по наполнению своей фидуциарной ответственности и обеспечению инструментария и письменных инструкций в отношении инвестиций, в частности, прописанные в плане параметры выбора инвестиций, управления с учетом фактора риска и процедуры оценки.

Административные вопросы

54. Правлению сообщили, что в текущем году уже в третий раз финансовый отчет Фонда подается в соответствии с МСФО ОС. Чистые активы Фонда, доступные для выплат, выросли с 51,5 млрд. долл. США по состоянию на 31 декабря 2013 года до 52,9 млрд. долл. США на 31 декабря 2014 года.

55. Правление рассмотрело и утвердило предложение рабочей группы по бюджету, постановив представить его на рассмотрение ГА. Предлагаемый уровень бюджета составляет 189 714 200 долл. США. Эта сумма будет распределена следующим образом: 158 464 500 долл. США – в Фонд и 22 249 800 долл. США – в ООН на основании соглашения о разделении затрат. Помимо этого, Правление утвердило выделение суммы в размере 164 700 долл. США из внебюджетных фондов на финансирование должности категории общего обслуживания, оплачиваемой организациями-членами, участвующими в системе СМСП, а также суммы, не превышающей 225 000 долл. США, – в Чрезвычайный фонд.

Вопросы управления

56. Правление утвердило отчет Комитета КАО и одобрило его рекомендации вместе с планом действий Правления пенсионного фонда и предложениями к Генеральному секретарю в свете доклада КАО.

57. Правление также приняло к сведению обновленную информацию об обзоре Рамочной программы в области людских ресурсов и предложило начать обстоятельные консультации по меморандуму о взаимопонимании.

58. Правлению была также представлена обновленная информация о деятельности рабочей группы по МСВП Сети по финансовым и бюджетным вопросам КВУУ. При этом отмечалось, что в одном варианте не предусматривалась возможность финансирования за счет Фонда оперативной деятельности МСВП. Правление также предложило Секретарю Правления быть готовым оперативно реагировать на возможные вопросы и обеспечить отражение позиции Правления в докладе Генерального секретаря Генеральной Ассамблеи, включая решение Ассамблеи по этому вопросу.

Аудит

59. Правление рассмотрело доклад Комитета по аудиту и одобрило следующие рекомендации: УСВН необходимо как можно скорее приступить к проверке механизмов внутреннего контроля для подготовки Отчёта по итогам внутреннего контроля, но не позднее 2016 года; руководству Фонда следует подготовить проект финансовых правил для рассмотрения Комитетом и для представления 63-й сессии Правления Пенсионного фонда в 2016 году; руководству необходимо принять соответствующие меры для заполнения ключевых вакантных должностей, в том числе должностей Финансового директора и Директора отдела по управлению инвестициями (ОУИ); представителю Генерального секретаря следует со всей серьезностью дать оценку тем существенным рискам, которые несет отсутствие согласованной и комплексной стратегии в области ИКТ и нынешнее состояние разрозненных ИКТ систем, обслуживающих оперативную деятельность ОУИ.

60. Правление также приняло к сведению положительное аудиторское заключение по финансовой отчетности ВПП за период, закончившийся 31 декабря 2014 года.

Пенсионная система

61. Правление приняло к сведению, что сумма пенсии, установленная в местной валюте, продолжает удерживаться на целевом или почти целевом уровне для отслеживаемых стран. Оно отметило, что этот анализ остается источником важной и полезной для Правления информации о целевых показателях коэффициента замещения дохода по основным валютам, и предложило Фонду продолжить мониторинг пенсий, выплачиваемых в местной валюте, и ежегодно докладывать Правлению о результатах этого анализа.