



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
الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة

ФИНАНСОВЫЙ КОМИТЕТ

Сто пятьдесят шестая сессия

Рим, 3-7 ноября 2014 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 (OHR)

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.



m1656r

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 (ПОПФП ООН)

УКАЗАНИЯ, ЗАПРАШИВАЕМЫЕ У ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

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

Проект рекомендации

- Финансовый комитет принял к сведению последние одобренные Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) рекомендации и решения, касающиеся условий службы сотрудников категории специалистов и выше, а также категории общего обслуживания, и Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ПОПФП ООН).

КОМИССИЯ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (КМГС)

Пересмотр пакета вознаграждения в общей системе: доклад рабочей группы по структуре вознаграждения

1. В связи с пересмотром пакета вознаграждения Комиссия на своей семьдесят седьмой сессии учредила три рабочих группы по следующим вопросам: 1) структура вознаграждения, включая корректив по месту службы; 2) конкурентоспособность и жизнеспособность системы; 3) учет служебных заслуг и другие смежные кадровые вопросы. Комиссия на своей семьдесят девятой сессии рассмотрела ряд предложений, подготовленных Рабочей группой по структуре вознаграждения, и основные выводы, сделанные Комиссией, приведены ниже.

2. В рамках первого этапа пересмотра, который еще продолжается, рассматривается исключительно вопрос о пакте вознаграждения набранных на международной основе сотрудников категории специалистов и выше. Пересмотр пакета вознаграждения для национальных сотрудников категории специалистов и сотрудников категории общего обслуживания будет проводиться в рамках второго этапа.

Ставки вознаграждения для сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев

3. Обоснованием для текущей шкалы окладов, предусматривающей различные ставки чистого оклада, является наличие в некоторых национальных налоговых системах практики взимания различной ставки налога с лиц, имеющих и не имеющих находящихся на их иждивении членов семьи. Однако такой подход считается сложным и ведет к возникновению у сотрудников чувства неравенства вследствие их семейного положения. Поэтому Комиссией были изучены альтернативные пути учета наличия состоящих на иждивении супругов и по результатам обсуждения данного вопроса ею были согласованы следующие принципы:

- для всех сотрудников категории специалистов и выше следует установить единую шкалу окладов вне зависимости от их семейного статуса и наличия у них иждивенцев.
- Секретариат КМГС изучит варианты шкалы окладов и оценит их с точки зрения финансовых последствий как для сотрудников, так и организаций.
- В соответствии с правилами, действующими в гражданской службе-компараторе, находящиеся на иждивении супруги будут признаваться и далее, и формат предлагаемой надбавки будет рассмотрен в контексте вопроса о структуре шкалы окладов.

Установление и корректировка уровня ставок шкалы базовых/минимальных окладов

4. Учитывая относительно низкий уровень шкалы базовых/минимальных окладов, были рассмотрены различные варианты ее корректировки. Комиссия заявила о предпочтении подхода, основанного на постепенном повышении шкалы базовых/минимальных окладов путем консолидации коррективов по месту службы на основе принципа неизменности вознаграждения для предотвращения возможности непредвиденного прироста размеров окладов в местах службы с низким уровнем стоимости жизни. Величина такого повышения будет определена на основании обычной процедуры.

Социальные выплаты

Надбавка на ребенка-иждивенца

5. Комиссия приняла решение:

- сохранить действующие критерии, дающие право на получение надбавки, и общую методологию расчета суммы надбавки на детей-иждивенцев.

- Если сотрудник является одиноким родителем, то размер надбавки на первого ребенка такого сотрудника должен быть выше размера обычной надбавки на детей-иждивенцев.
- Уровень такой надбавки будет определен после согласования формата и суммы надбавки на супругу (супруга).

Пособие на иждивенца второй ступени

6. Комиссия рекомендовала сохранить действующие критерии, дающие право на получение пособия на иждивенца второй ступени, а также и методологию расчета суммы такого пособия.

Субсидия на образование

7. Субсидия на образование выплачивается сотрудникам, работающими за пределами своей страны, и основывается на принципе совместного несения расходов организациями и их сотрудниками. Организация возмещает до 75 процентов допустимых расходов, для которых установлен верхний предел. Пособие предназначено для оплаты учебы в начальной и средней школе и в высшем учебном заведении в первые четыре года обучения. В соответствии с действующей методологией уровень пособия пересматривается каждые два года, при этом устанавливаются отдельные максимальные размеры субсидии для 15 валютных зон.

8. По результатам рассмотрения рекомендаций Рабочей группы Комиссия одобрила следующие принципы и рекомендации:

- субсидия на образование является неотъемлемым элементом пакета вознаграждения и важным инструментом содействия привлечению и удержанию мобильного в глобальном масштабе персонала.
- Данная субсидия призвана помочь сотрудникам, работающим за пределами своей страны, компенсировать дополнительные расходы, связанные с предоставлением образования своим детям.
- Для начального и среднего образования максимальный уровень допустимых расходов определяется исходя из стоимости обучения в учебных учреждениях в месте службы сотрудника, за исключением случаев, когда подходящие учебные учреждения в месте службы отсутствуют (например, "несемейные" места службы/места с тяжелыми условиями службы). Для высшего образования при определении единого максимального уровня следует придерживаться глобального подхода, применимого ко всем местам несения службы.
- Учитывая, что данная субсидия предназначена для покрытия расходов, напрямую связанных с образованием детей, а также в целях упрощения административных процедур, допустимые расходы должны пересматриваться, с тем чтобы они включали лишь расходы на обучение и связанные с поступлением в учебное заведение сборы. В результате расходы организаций по выплате субсидий на образование должны сократиться.

Право на получение ежегодных отпусков

9. Комиссия рекомендовала сохранить действующий порядок предоставления ежегодных отпусков, отметив, что организациям следует стремиться к минимизации накопления сотрудниками неиспользованного годового отпуска и поощрять их регулярно уходить в отпуск.

Установленная для конкретных мест службы надбавка за работу в трудных условиях и ежемесячные выплаты в связи с обеспечением безопасности

10. Комиссия рассмотрела подготовленные Рабочей группой по структуре вознаграждения рекомендации относительно элементов системы возмещения расходов Организации Объединенных Наций, связанных с местом службы и переводом в другое место службы.

Надбавка за работу в трудных условиях

11. В соответствии с нынешней системой выплаты надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, КМГС распределила места службы по шести категориям с учетом степени трудности работы в этих местах службы – места службы категории Н (т.е. штаб-квартира и иные схожие места службы, или места службы в странах-членах Европейского союза) и АЕ.

12. Комиссия поручила своей Рабочей группе изучить возможность упрощения и рационализации системы классификации мест службы по степени трудности условий путем установления трех более широких категорий и выплаты надбавки за работу в трудных условиях в зависимости от групп классов должностей (в соответствии с установленными в настоящее время группами классов должностей) сотрудников и категорий мест службы.

Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях

13. Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях стимулирует сотрудника принимать назначения в "несемейные" места службы и вводится в знак признания того, что такая служба сопряжена с дополнительными финансовыми и психологическими трудностями, обусловленными вынужденной разлукой с семьями и дополнительными расходами. Дополнительная надбавка за работу в трудных условиях выплачивается в дополнение к обычной надбавке за работу в трудных условиях и варьируется в зависимости от класса должности сотрудника и его семейного положения.

14. Комиссия поручила своей Рабочей группе продолжить изыскание возможностей для дальнейшей рационализации дополнительной надбавки за работу в трудных условиях и, в случае "несемейных" мест службы, ее интеграции в систему классификации мест службы по степени трудности условий, также изучить возможность введения единой ставки дополнительной надбавки для сотрудников, имеющих и не имеющих иждивенцев, которые имеют право на ее получение.

Другие выплаты в рамках системы выплаты надбавок за мобильность и работу в трудных условиях

15. В зависимости от конкретных условий в том или ином месте службы могут предусматриваться дополнительные льготы. В этой связи Комиссия приняла следующие решения:

- отказаться от практики оплаты провоза дополнительного багажа для мест службы с трудными условиями;
- отказаться от практики возмещения стоимости базового медицинского осмотра сопровождающих членов семьи, имеющих на это право.

Выплаты, связанные с назначением и обеспечением мобильности

Надбавка за мобильность

16. В контексте системы выплаты надбавок за мобильность и работу в трудных условиях под мобильностью подразумевается перевод в другой географический регион сроком не менее чем на один год, или из одного места службы в другое, обычно расположенное в другой стране. Надбавка за мобильность призвана стимулировать географическую мобильность нанятых на международной основе сотрудников в соответствии с потребностями организаций. Комиссия постановила:

- установить ежегодно выплачиваемую фиксированную сумму надбавки за мобильность при переводе в другой географический регион с учетом степени трудности работы в таком месте службы;
- отменить выплату надбавки за мобильность в местах службы категории Н;
- поручить своей Рабочей группе изучить дополнительные возможности по рационализации и объединению надбавки за мобильность и субсидии при назначении в единую систему.

Субсидии при новом назначении или перепрофилировании (субсидия при назначении на службу и выплаты, связанные с перевозкой имущества)

17. Субсидия при назначении на службу представляет собой выплачиваемую сотруднику денежную сумму при назначении на службу, с тем чтобы помочь ему покрыть первоначальные расходы, связанные с обустройством на новом месте службы, складывающейся из суточных и паушальной суммы, которая рассчитывается с учетом таких факторов, как сроки назначения, место службы и пособия, связанные с переездом.

18. Комиссия постановила сохранить долю нынешней субсидии при назначении, выплачиваемую в виде суточных, но при этом поручила Рабочей группе изучить возможность ее включения в надбавку за мобильность. Она также постановила отменить выплату дополнительной субсидии при назначении в сумме оклада за один месяц (паушальная часть) в начале третьего года назначения в периферийном месте службы.

19. Комиссия поручила Рабочей группе пересмотреть все элементы, связанные с перевозкой личных вещей и с полным переездом, в целях их упорядочивания.

Система предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил

20. Поездки для отдыха и восстановления сил предназначены для того, чтобы имеющие на них право сотрудники могли периодически отдыхать от крайне тяжелых или опасных условий, в которых им приходится работать. Система предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил включает оплачиваемый организацией проезд и пять календарных дней, предоставляемых в качестве специального отпуска и на проезд.

21. Комиссия приняла решение во взаимодействии с организациями и федерациями сотрудников продолжить пересмотр системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил с учетом всех других положений о проезде и отпуске.

Досрочный оплачиваемый отпуск на родину

22. Для сотрудников, работающих в местах службы категории "Н", "А" и "В", периодичность отпусков на родину составляет 24 месяца, а для сотрудников в местах службы категории "D" и "E" – 12 месяцев (т.е. досрочное предоставление отпуска на родину). Комиссия поручила своему секретариату провести дополнительный анализ вопроса о предоставлении досрочного оплачиваемого отпуска на родину в рамках пересмотра системы предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил в целях определения целесообразности его сохранения.

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

Шкала базовых/минимальных окладов и пересмотр ставок налогообложения персонала, применяемых в сочетании с валовыми окладами

23. Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее одобрить введение с 1 января 2015 года пересмотренной шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше путем их корректировки на 1,01 процента по методу повышения размеров базового оклада и соразмерного уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего величина чистого получаемого на руки вознаграждения остается без изменений.

24. Финансовые последствия такого изменения в рамках всей системы будут ограничены пересмотром системы выплат при увольнении. Для ФАО финансовые последствия в 2015 году прогнозируются на уровне 35 630 долл. США.

Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов и регулирование разницы для ее поддержания на уровне, близком к желательному

25. В соответствии с постоянно действующим мандатом Комиссия ежегодно отчитывается Генеральной Ассамблеей о соотношении чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, работающих на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. Для этой цели Комиссия ежегодно отслеживает изменения, происходящие в размерах вознаграждения в обеих гражданских службах. Кроме того, во исполнение поручения Генеральной Ассамблеи (пункт 5 раздела II.В резолюции 68/253) Комиссия рассмотрела возможные варианты доведения такого соотношения желательного уровня, которым является медиана 115.

26. Комиссия была проинформирована об элементах, которые отразились на этом соотношении в 2014 году, а именно: отмена введенного законодательным актом моратория на корректировку размеров вознаграждения федеральных служащих Соединенных Штатов и общее повышение вознаграждения на 1 процент по всем установленным законом системам оплаты в гражданской службе-компараторе с 1 января 2014 года; пересмотр диапазонов облагаемого федеральным налогом дохода, приведший к небольшому снижению подоходного налога для всех налогоплательщиков в Вашингтоне, О.К.; величина множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка; уровень базовых/минимальных окладов в Общей системе Организации Объединенных Наций (ОС ООН) за период с января по декабрь 2014 года; пересмотренная величина разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия, оцениваемая в 112,7. Исходя из вышеизложенного, расчетная величина разницы в чистом вознаграждении на 2014 год составляет 117,4, а соответствующая средняя величина разницы за пять лет (2010-2014 годы) – 116,4.

27. Комиссия постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, составляет за 2014 календарный год 117,4, а средняя величина разницы за пять лет (2010-2014 годы) – 116,4, что выше желательного уровня, которым является медиана 115.

28. Рассмотрев круг мер, которые позволят привести величину разницы обратно к желательному уровню, Комиссия постановила:

- не применять обычную процедуру регулирования величины разницы в пределах установленного диапазона впредь до дальнейшего распоряжения;
- сохранять мораторий на изменение размеров чистого вознаграждения в Нью-Йорке до тех пор, пока величина разницы не будет доведена обратно до ее желательного уровня, которым является медиана.

Предложения по синхронизации циклов пересмотра коррективов по месту службы в местах расположения штаб-квартир и в других местах службы группы I

29. В соответствии с поручением Генеральной Ассамблеи Комиссия рассмотрела два предложения по синхронизации циклов пересмотра классов корректива по месту службы в штаб-квартире и других местах службы группы I:

- вариант 1: а) пересмотр во всех местах расположения штаб-квартир и других местах службы группы I проводится только один раз в год, в заранее установленные сроки;
- б) пересмотр во всех местах расположения штаб-квартир и других местах службы группы I проводится не реже одного раза в год на дату ежегодного пересмотра класса корректива по месту службы для Нью-Йорка.

30. Комиссия постановила:

- проводить пересмотр классов коррективов по месту службы для всех мест расположения штаб-квартир и других мест службы группы I только один раз в год на дату ежегодного пересмотра класса корректива по месту службы для Нью-Йорка, как базового города общей системы ООН; и
- передать вопрос о дальнейшем применении правила 5 процентов для мест службы группы I (т.е. пересмотр может проводиться до установленного в соответствии с правилами срока его проведения, если до этого срока наблюдается как минимум 5-процентное повышение уровня стоимости жизни, согласно так называемому правилу 5 процентов) на рассмотрение Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы в контексте проведения им пересмотра правил, регулирующих функционирование системы коррективов по месту службы, на его следующей сессии.

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ, ОБЩИЕ ДЛЯ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ СОТРУДНИКОВ

Медицинское страхование

31. В соответствии с поручением Генеральной Ассамблеи (Резолюция 68/253) Комиссия рассмотрела вопрос о распределении взносов на медицинское страхование между организациями системы Организации Объединенных Наций и участниками планов как в Соединенных Штатах, так и за пределами Соединенных Штатов.

32. С учетом фактических данных, представленных членам Комиссии, было отмечено, что в свете ситуации и практики в гражданской службе-компараторе, в государствах-членах, где выходит в отставку большинство сотрудников ООН, и во многих других международных организациях, в случае, если Комиссии придется пересмотреть распределение взносов, то доля работодателя скорее всего увеличится.

33. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее сохранить нынешние соотношения, используемые для долевого распределения взносов на медицинское страхование между Организацией и работающими, а также вышедшими на пенсию бывшими сотрудниками, участвующими в планах медицинского страхования в Соединенных Штатах и за пределами Соединенных Штатов.

Возраст обязательного увольнения для работающих сотрудников

34. На своей 68-й сессии Генеральная Ассамблея в своей резолюции 68/253 поручила Комиссии провести совместно со всеми заинтересованными сторонами дополнительный анализ последствий принятия рекомендации об увеличении до 65 лет возраста обязательного увольнения работающих сотрудников для систем планирования людских ресурсов и замещения кадров, а также для всех соответствующих аспектов стратегии управления людскими ресурсами по всей общей системе Организации Объединенных Наций.

35. На семьдесят девятой сессии Комиссии ее секретариат представил анализ возможных последствий повышения возраста обязательного увольнения до 65 лет для ныне работающих сотрудников. Были также обсуждены затраты для организаций, а также последствия для различных инициатив в кадровой сфере.

36. В ответ на высказанное несколькими специализированными учреждениями, включая ФАО, мнение, что увеличение возраста обязательного увольнения ныне работающих сотрудников негативно отразится на мерах по планированию, реструктуризации и перераспределению кадров, Комиссия указала, что изменение организационной структуры и сокращение должностей представляют собой постоянный процесс во всех организациях и что повышение возраста обязательного увольнения не окажет негативного воздействия на кадровую работу и стратегическое планирование в организациях.

37. Комиссия постановила информировать Генеральную Ассамблею о том, что она провела требуемый анализ последствий для систем планирования людских ресурсов и замещения кадров, а также для всех соответствующих аспектов стратегии управления людскими ресурсами, включая управление служебной деятельностью и служебную аттестацию, омоложение кадрового состава, обеспечение гендерного баланса и справедливого географического представительства, в рамках всей общей системы Организации Объединенных Наций.

ПРАВЛЕНИЕМ ОБЪЕДИНЕННОГО ПЕНСИОННОГО ФОНДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (ПОПФП ООН).

*61-я сессия Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации
Объединенных Наций, Рим, 10-18 июля 2014 года.*

38. 61-я сессию Правления ПОПФП по приглашению ФАО состоялась в Риме. Помимо обычных вопросов, касающихся бюджета и управления, Правление обсудило финансовый отчет Фонда, актуарную оценку, членский состав Комитета актуариев и Комитета по инвестициям, а также доклад об инвестиционной деятельности Фонда.

39. Секретарь Правления подчеркнул, что Фонд существенно укрепился за последние несколько лет и находится в очень хорошем оперативном и финансовом состоянии.

40. Последняя актуарная оценка показала, что тенденцию к снижению результатов, отмечавшуюся в ходе предыдущих актуарных оценок, удалось повернуть вспять, что в значительной степени связано с повышением возраста обычного увольнения и изменением положений, касающихся досрочного увольнения вновь набранного персонала. Секретарь Правления отметил, что дефицит в размере 0,72% зачитываемого для пенсии вознаграждения, зафиксированный по итогам последней актуарной оценки, представляет собой существенное улучшение по сравнению с результатом предыдущей актуарной оценки, когда был зафиксирован дефицит в размере 1,87% зачитываемого для пенсии вознаграждения. Если предположить, что реальная норма прибыли сохранится, как и ожидается, на уровне 3,5 %, то по крайней мере в ближайшие 50 лет для восполнения разрыва между собираемыми взносами и пенсионными выплатами не придется прибегать к основным средствам Фонда.

41. За последние 10 лет круг лиц, обслуживаемых Фондом, вырос примерно на 33%. Кроме того, количество обработанных выплат после выхода в отставку ("сложные досье") в 2012/13 году выросло на 51% по сравнению с 1998/99 годом, тогда как количество обращений, которые ежегодно обрабатываются и по которым направляются ответы, выросло с 1999 года на 235%. Фонд не только обрабатывает все больше обычных и сложных досье, но и помогает пожилым пенсионерам/получателям пособий, которые в силу своего возраста нуждаются в особой поддержке. Принимая во внимание, что количество операций, осуществляемых Фондом, ежегодно возрастает, равно как спрос на оказываемые им услуги, возникла необходимость дополнительно укрепить подразделения Фонда, занимающиеся обслуживанием клиентов.

42. Правление рассмотрело также ряд других вопросов, включая наиболее важные решения и результаты обсуждения следующих тем:

Рассмотрение вопросов медицинского страхования после выхода на пенсию, вытекающих из резолюции ГА

43. Осенью 2013 года Генеральная Ассамблея рассмотрела доклад Генерального секретаря (A/68/353) и сопроводительный доклад Консультативного комитета ООН по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) (A/68/550) по выполнению обязательств по системе медицинского страхованию после выхода на пенсию (СМСП). Рассмотрев эти два доклада, Генеральная Ассамблея приняла резолюцию A/RES/68/244.

44. Учитывая возможные последствия принятия данной резолюции Генеральной Ассамблеи для ОПФ ООН, Комитет по контролю за активами и обязательствами (КАО) Пенсионного фонда на своей первой сессии в феврале 2014 года поручил актуарию-консультанту подготовить записку по теме "Заключение по вопросу расширения полномочий ОПФ ООН посредством передачи ему в управление выплат по системе медицинского страхования после выхода на пенсию (СМСП)".

45. Правление приняло к сведению поручение Генеральной Ассамблеи и согласилось с выводами, содержащимися в записке актуария-консультанта "Заключение по вопросу расширения полномочий ОПФ ООН посредством передачи ему в управление выплат по системе медицинского страхования после выхода на пенсию (СМСП)". Правление также одобрило рекомендации Комитета КАО по данному вопросу, которые приведены в п. 11 с) доклада Комитета по контролю за активами и обязательствами. Правление отметило, что инвестиционные цели Фонда не совпадают с инвестиционными целями системы медицинского страхования после выхода на пенсию (СМСП). Поэтому, вряд ли целесообразно передавать ресурсы СМСП в управление Фонда.

46. Правление Пенсионного фонда согласилось с тем, что было бы нецелесообразно расширять полномочия Пенсионного фонда посредством передачи ему в управление выплат по СМСП, отметив при этом, что такой вариант мог бы поставить под угрозу работоспособность Фонда, а также негативно отразиться на долгосрочной стабильности Фонда, если принятая мера будет носить масштабный характер.

Последствия для ОПФП ООН расширения практики использования контрактов, в которых конкретно исключена возможность участия в Фонде

47. Группа участников представила рабочий документ, касающийся последствий для ОПФП ООН расширения практики использования контрактов, в которых конкретно исключена возможность участия в Фонде. Было отмечено, что консультанты и другие лица, работающие по так называемым "контрактам для внештатных сотрудников" составляют значительную часть всего персонала Общей системы Организации Объединенных Наций. Было также отмечено, что официальные и неофициальные данные свидетельствуют, что практика использования таких контрактов по всей Общей системе ООН в целом расширяется и что это может стать поводом для беспокойства относительно стабильности Фонда, поскольку персонал, работающий по контрактам для внештатных сотрудников, не имеет права участвовать в Фонде.

48. Правление приняло к сведению информацию, содержащуюся в указанном рабочем документе. Оно также поручило Комитету КАО отслеживать данный вопрос в контексте проводимых им периодического мониторинга платежеспособности и исследований по вопросу управления активами и пассивами, а при необходимости доводить собранную информацию до сведения Правления.

Доклад Комитета по контролю за активами и обязательствами

49. Правление одобрило следующую рекомендацию Комитета КАО, приведенную в его докладе:

Правление Пенсионного фонда одобрило следующее заявление ОПФП ООН о готовности пойти на риск:

"Фонд признает, что его операции носят весьма долгосрочный характер и по своей природе сродни страхованию, что требует объединения ресурсов и рисков для выплаты пенсионных пособий, пособий в связи со смертью, пособий по инвалидности и других установленных пособий, для оказания связанных с ними услуг своим участникам, пенсионерам и бенефициарам, а также признает важность сохранения жизнеспособности его операций и их финансовой обеспеченности. Фонд совершенно не готов идти на риск лишиться долгосрочной стабильности и потерять возможность выполнять свои долгосрочные финансовые обязательства".

Круг ведения комитетов по пенсиям персонала

50. Правление одобрило пересмотренный круг ведения комитетов по пенсиям персонала (КПП) и секретарей КПП.

51. Правление поручило секретариату Фонда подготовить документ по данному вопросу к своей следующей сессии в 2015 году, включая подготовку текста административного правила, предусматривающего создание механизма разрешения споров между членскими организациями и Фондом по вопросам, связанным с толкованием положений и правил Фонда.

52. Правление одобрило поправку к упомянутому правилу о конфиденциальности, которая гласит, что КПП могут через секретариаты комитетов предоставлять соответствующую пенсионную информацию, касающуюся какого-либо участника или бенефициара, если такая информация признана необходимой для кадровой работы и осуществления выплат сотрудникам в соответствующих организациях-работодателях.

Взыскание сумм, выплачиваемых в виде пособий в случае смерти или потери трудоспособности третьими лицами, признанными судом или на основании национального законодательства виновными в нанесении участнику травмы или в его смерти

53. Правление приняло к сведению доклад и напомнило о своем ранее принятом решении одобрить в принципе концепцию взыскания сумм с третьих сторон. Кроме того оно поручило подготовить поправку к Положениям и Административным правилам Фонда, которая отражала бы предлагаемые положения. Помимо этого Правление поручило своему секретарю представить на своей сессии 2016 года пересмотренный документ, который обеспечил бы более точное соответствие правовых положений представленному документу.