



Финансовые и административные последствия для Секретариата резолюций, предлагаемых для принятия Исполнительным комитетом или Ассамблеей здравоохранения

| |
|---|
| Резолюция: Поправки к положениям о персонале и Правилам о персонале (EB140/48) |
| А. Связь с Общей программой работы и Программным бюджетом |
| 1. Укажите, достижению каких конечных результатов Двенадцатой общей программы работы на 2014-2019 гг. и каких промежуточных результатов, предусмотренных Программным бюджетом на 2016–2017 гг., будет способствовать данный проект резолюции в случае принятия. Не применимо. |
| 2. Представьте краткое обоснование необходимости рассмотрения данного проекта резолюции, если связь с результатами, предусмотренными Двенадцатой общей программой работы на 2014–2019 гг. и Программным бюджетом на 2016–2017 гг., отсутствует. Поправки, изложенные в документе EB140/48, обусловлены решениями, принятыми Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций на ее семидесятой сессии в резолюции 70/244, принятой 23 декабря 2015 г. ¹ , на основе рекомендаций, предложенных Комиссией по международной гражданской службе в ее докладе за 2015 г. ² , а также решениями, которые, как ожидается, будут приняты на ее семьдесят первой сессии на основе рекомендаций, предложенных Комиссией в ее докладе за 2016 год ³ . |
| 3. Укажите предполагаемые сроки выполнения (годы или месяцы), касающиеся любых дополнительных конкретных результатов. С учетом времени, необходимого для перестройки системы и ее тестирования, ожидается, что данная резолюция будет выполнена к моменту начисления заработной платы в мае 2017 г., с ретроактивной датой вступления в силу с 1 января 2017 года. Это относится к проекту резолюции 1 (пересмотренный пакет вознаграждения, другие причитающиеся выплаты и заработная плата сотрудников) и к проекту резолюции 3 |

¹ См. http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/244 (по состоянию на 16 января 2017 г.).

² См. <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2015.pdf> (по состоянию на 16 января 2017 г.).

³ См. <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2016.pdf> (по состоянию на 16 января 2017 г.).

(вознаграждение сотрудников на неклассифицируемых должностях и Генерального директора).

В отношении повышения возраста обязательного увольнения сотрудников, принятых на работу 1 января 2014 г. или ранее, до 65 лет, без ущерба для приобретенных ими прав, соответствующие поправки вступят в силу:

(а) с 1 января 2018 г. (в случае чего **проект резолюции 2** представляется Исполнительному комитету на утверждение); или

(b) с другой даты, которая подлежит уточнению, после января 2018 г. (в случае чего в **проект резолюции 2** будут внесены соответствующие изменения).

В. Бюджетные последствия достижения дополнительных конкретных результатов

1. Текущий двухгодичный период – расчетные дополнительные бюджетные потребности, в млн. долл. США:

Следует отметить, что расходы на заработную плату всегда подвержены определенным колебаниям, связанным, в частности, с такими факторами, как коррективы по месту службы, курсы обмена валют, кадровая структура с точки зрения наличия иждивенцев и право на получение субсидии на образование, в связи с чем дополнительные затраты будут учитываться в рамках общих колебаний фонда заработной платы.

(i) Укажите объемы имеющихся средств для финансирования выполнения предлагаемой резолюции в текущем двухгодичном периоде, в млн. долл. США:

– **Какой объем средств имеется для финансирования предлагаемой резолюции в текущем двухгодичном периоде?**

См. ниже.

– **Каков объем недостающего финансирования?**

См. ниже.

– **Какой расчетный объем средств, отсутствующих в настоящее время, в случае их наличия, мог бы способствовать устранению дефицита финансирования?**

Пересмотренный пакет вознаграждения и других причитающихся выплат для сотрудников категории специалистов и выше¹

По оценкам Комиссии, приводимым в ее докладе за 2015 г., общая сумма ежегодной экономии средств в рамках общей системы Организации Объединенных Наций составляет 113,2 млн. долл. США (сокращение расходов на персонал на 2-3%). В то же время резолюция Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций 70/244 предусматривает увеличение полагаемых выплат, не указанных в докладе Комиссии за 2015 г., в частности, надбавку для одиноких родителей в размере 6% от чистого вознаграждения. Таким образом, прогнозируемые Комиссией показатели следует скорректировать в установленном порядке. Кроме того, цифры, представленные в докладе, могут меняться в зависимости от изменения численности сотрудников.

Следует отметить, что непосредственная экономия средств не будет реализована с учетом затрат на осуществление проекта в связи с совершенствованием системы планирования корпоративных ресурсов (в размере около 2 млн. долл. США для ВОЗ) и расходами переходного периода по выплатам персоналу. Соответственно, экономия

¹ См. документ EB140/48, пункты 32 и 33.

средств в результате изменений в периодичности повышения по ступеням и снижения расходов на выплату субсидий на образование в связи с сокращением статей допустимых расходов, а также ограничения выплат на оплату стоимости пансионата и дорожных расходов будет реализована лишь в долгосрочной перспективе. Хотя ВОЗ ожидает получения положительных результатов в виде повышения эффективности и упрощения процедур регулирования полагаемых выплат, переходные меры (в ряде случаев применимые в течение периода до пяти лет), введенные в целях недопущения неблагоприятных последствий для сотрудников в период осуществления преобразований, усложнят административные процедуры для системы начисления заработной платы в ближайшие несколько лет.

Поправки, связанные с повышением до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу 1 января 2014 г. или ранее¹

Повышение возраста обязательного увольнения действующих сотрудников до 65 лет будет иметь также бюджетные последствия в отношении затягивания процесса осуществления более эффективной с точки зрения затрат реорганизации кадровой структуры ВОЗ. В двухгодичном периоде 2018-2019 гг., при сохранении существующего возраста обязательного прекращения службы, 182 сотрудника должны были бы выйти на пенсию в 2018 г. и 187 – в 2019 г., что составляет 5,9% общей численности персонала. Среди них доля сотрудников категории специалистов и выше в 2018 г. составляет 51%, а в 2019 г. – 42%.

Результаты ежегодно проводимой работы по планированию преемственности показывают, что в 2014, 2015 и 2016 годах планировалось упразднение 12,8% постов, занимаемых сотрудниками, выходящими на пенсию. Принимая во внимание возможность того, что действующие сотрудники смогут продолжать работу до 65 лет, Организация либо оставит этих сотрудников на должностях, которые были бы упразднены в случае их выхода на пенсию, либо, если эти должности все же будут упразднены, выплатит причитающиеся им суммы, требующие больших затрат (связанные, например, с периодом переназначения на другую должность, периодом уведомления и выплатой выходного пособия), которые им не полагались бы в случае выхода на пенсию в возрасте 60 или 62 лет.

Общий объем последствий этих изменений, согласно оценкам, составит от 9 до 10 млн. долл. США в виде дополнительных затрат для Организации, на основе:

(i) повышения классификационной категории/ступени по шкале заработной платы сотрудников, которые должны были выйти на пенсию, по сравнению с более молодыми сотрудниками, которые могли бы быть приняты на их место; и

(ii) расчета дополнительных полагаемых выходных пособий для сотрудников, которые предпочитают остаться на службе, но чьи посты будут впоследствии упразднены, большинство которых составляют сотрудники, работающие в рамках Глобальной инициативы по ликвидации полиомиелита (3–4 млн. долл. США из общей суммы дополнительных затрат, составляющей 9–10 млн. долл. США). В то же время, с точки зрения общей бюджетной перспективы, представляется вероятным, что будут затронуты также некоторые другие программы).

Будут также иметь место последствия, связанные с омоложением кадрового состава. Уровень многих должностей, занимаемых в настоящее время сотрудниками, которые

¹ См. документ EB140/48, пункты 51 и 53-56.

должны выйти на пенсию в 2018 г. и в последующие годы, может быть понижен, что создаст дополнительные, более эффективные с точки зрения затрат возможности найма на работу сотрудников более младшего уровня.

В своем докладе за 2014 г.¹ Комиссия, представляя рекомендации Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций, отметила, что повышение возраста обязательного увольнения сотрудников до 65 лет будет оказывать положительный эффект в плане ограничения объема обязательств, связанных с медицинским страхованием после прекращения службы; иными словами, продление срока службы действующих сотрудников не повлечет возникновения обязательств в отношении медицинского страхования после прекращения службы. Что касается ВОЗ, последствия для расчетного объема долгосрочных обязательств Организации, а также финансирования, связанных с медицинским страхованием после прекращения службы, сложно оценить. С одной стороны, положительные последствия заключаются в том, что сотрудники, продолжающие работать в течение еще трех или пяти лет, будут делать дополнительные взносы в систему медицинского страхования (две трети которых выплачиваются ВОЗ, а одна треть – самими сотрудниками). С другой стороны, некоторые сотрудники, которые были приняты на работу в ВОЗ на позднем этапе своей профессиональной деятельности (например, в возрасте 53, 54 или 55 лет) и которые не достигли минимальной продолжительности стажа работы в течение 10 лет для приобретения права на участие в системе медицинского страхования, теперь получают такое право, что приведет к отрицательным финансовым последствиям. Фактические последствия будут зависеть от числа сотрудников, которые пожелают продлить свой пенсионный возраст до 65 лет, и от их предыдущего стажа работы в Организации. Оценка данной ситуации будет проведена независимыми актуариями, которые на основании сделанных допущений проведут оценку этих и других переменных факторов, оказывающих влияние на медицинское страхование после прекращения службы.

Аналогичная ситуация может иметь место в отношении обязательств и поступлений средств пенсионного фонда, когда дополнительные пенсионные выплаты в результате увеличения срока службы будут компенсироваться дополнительными поступлениями средств за счет пенсионных взносов, подлежащих выплате дополнительно в течение трех лет, одна треть которых также будет финансироваться сотрудниками, а две трети – ВОЗ.

2. 2018–2019 гг. (при необходимости): расчетные потребности в бюджетных средствах, в млн. долл. США:

См. ответ в пункте 1(i).

3. Будущие двухгодичные периоды после 2018–2019 гг. (при необходимости) – расчетные потребности в бюджетных средствах, в млн. долл. США:

См. ответ в пункте 1(i).

= = =

¹ См. <http://icsc.un.org/resources/pdfs/ar/AR2014.pdf> (по состоянию на 16 января 2017 г.).