



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
11 May 2016  
Russian  
Original: English

## Семидесятая сессия

Пункты 134, 139, 141 и 148

### Бюджет по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов

#### Управление людскими ресурсами

#### Общая система Организации Объединенных Наций

Административные и бюджетные аспекты  
финансирования операций Организации  
Объединенных Наций по поддержанию мира

## **Внедрение нового пакета вознаграждения в общей системе в Секретариате Организации Объединенных Наций**

### **Записка Генерального секретаря**

#### *Резюме*

23 декабря 2015 года Генеральная Ассамблея утвердила предложения Комиссии по международной гражданской службе относительно пакета вознаграждения в общей системе (см. A/70/30, глава VI, раздел C) с учетом положений своей резолюции 70/244 и постановила, что, если в резолюции не установлено иное, изменения к пакету вознаграждения должны вступить в силу 1 июля 2016 года. Она постановила также, что проект единой структуры шкалы базовых/минимальных окладов, рекомендованный Комиссией, должен вступить в силу 1 января 2017 года и что изменения в субсидии на образование должны вступить в силу применительно к текущему по состоянию на 1 января 2018 года учебному году.

В настоящей записке дается краткая характеристика технических и оперативных трудностей, с которыми сталкивается Секретариат и которые повлекут за собой неизбежные задержки с внедрением некоторых элементов нового пакета вознаграждения, и приводится предложение по выравниваю установленных и фактических сроков внедрения во избежание принятия каких-либо ретроактивных мер.



## **I. Введение**

1. В период с января по апрель 2016 года Секретариат проводил обстоятельный обзор и углубленный анализ нормативных и операционных последствий внедрения нового пакета вознаграждения. Хотя нормативных препятствий не существует, с учетом расчетных сроков сдачи внешним подрядчиком (SAP) технических решений по элементам нового пакета вознаграждения, а также фактических условий работы, характеризующихся наличием технических и оперативных трудностей в части настройки своей системы общеорганизационного планирования ресурсов («Умоджа»), Секретариат Организации Объединенных Наций сможет произвести часть необходимых изменений только в более поздний срок, как показано ниже и обобщено в приложении к настоящему докладу.

## **II. Трудности с внедрением пакета в Секретариате Организации Объединенных Наций**

### **A. Готовность нормативной базы**

2. Нормативно-правовая база, необходимая для внедрения нового пакета, может быть введена в действие в сроки, установленные Генеральной Ассамблеей.

3. В своей резолюции 70/256 Генеральная Ассамблея уже утвердила требующиеся к 1 июля 2016 года поправки к Положениям о персонале. Временные Правила о персонале могут быть введены в действие Генеральным секретарем до 30 июня 2016 года и будут представлены на утверждение Ассамблее на ее семьдесят первой сессии. Дополнительные поправки к Положениям и Правилам о персонале, которые необходимо внести соответственно к 1 января 2017 года и 1 января 2018 года, будут представлены на утверждение Ассамблее соответственно на ее семьдесят первой и семьдесят второй сессиях. Пересмотр соответствующих положений действующих административных нормативов и разработка новых административных нормативных актов по новым элементам пакета вознаграждения можно также завершить в установленные сроки.

### **B. Технические и оперативные трудности с настройкой системы общеорганизационного планирования ресурсов: готовность системы «Умоджа»**

4. В ходе прений на основной части семидесятой сессии Ассамблеи по вопросу о шагах, которые необходимо предпринять для выполнения рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, Секретариат указал, что рассматриваемые ближайшие сроки внедрения некоторых элементов пакета зависят от определения требующихся расширений системы общеорганизационного планирования ресурсов «Умоджа».

5. Начиная с января 2016 года вместе с другими организациями общей системы, которые пользуются услугами SAP<sup>1</sup>, Секретариат проводил активную работу с целью представления к концу февраля 2016 года всех детальных технических условий, требующихся внешнему подрядчику. В конце марта 2016 года внешний подрядчик SAP сообщил расчетные сроки сдачи технического решения (см. второй столбец таблицы в приложении к настоящему докладу). На данном этапе совершенно очевидно, что сроки сдачи технического решения внешнего подрядчика будут находиться слишком близко к установленным срокам введения нового пакета в действие, не обеспечивая достаточного времени для выполнения всех мероприятий, требующихся в связи с внедрением двух элементов пакета к 1 июля 2016 года и всех элементов пакета к 1 января 2017 года.

6. Хотя Секретариат уже располагает внедренной версией SAP, которая совместима с предстоящими изменениями, после сдачи технических решений внешним подрядчиком Секретариату все еще будет необходимо выполнить перед их внедрением следующие мероприятия:

а) установка представленных SAP изменений к программному обеспечению (ПО), которая будет производиться сразу же после сдачи подрядчиком каждого комплекта изменений к ПО;

б) техническая проверка изменений к ПО, предполагающая пересмотр всех форм, отчетов, интерфейсов и расширений программного обеспечения собственной разработки по людским ресурсам, расчетам с персоналом и оформлению поездок, с целью выявления элементов, нуждающихся в обновлении в связи со сдачей SAP новой системы команд;

в) проведение технического анализа воздействия на другие элементы технического решения по общеорганизационному планированию ресурсов на предмет выявления воздействия на другие модули, тесно увязанные с модулями людских ресурсов, расчетов с персоналом и оформления поездок, с тем чтобы убедиться в отсутствии негативного воздействия. Это особенно важно для интеграции с модулями организационной структуры, финансов и бюджета;

г) настройка любых затрагиваемых форм, отчетов, интерфейсов и расширений ПО внутренней разработки, а также обновление соответствующей технической документации и покомпонентное тестирование;

е) предварительное тестирование продукта, включая компоненты, сданные SAP, и дополнительных настроек программного обеспечения собственной разработки на предмет проверки их соответствия рабочим требованиям и их эксплуатационной пригодности до привлечения крупного коллектива испытателей. При таком тестировании потребуются вести диалог с SAP и другими системными интеграторами в интересах исправления недостатков и внесения необходимых коррективов;

ф) завершение проверки соответствия, сбора и корректировки данных. Это мероприятие можно начать до сдачи программного продукта, но завершить его можно только непосредственно перед его внедрением;

<sup>1</sup> Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, Детский фонд Организации Объединенных Наций, Организация Объединенных Наций по промышленному развитию и Всемирная продовольственная программа.

g) завершение проработки сценариев тестирования в системе «Умоджа» и проверка функциональности программ, которая может быть произведена только по получении нового продукта от SAP и его внедрения в проектную среду Организации Объединенных Наций. Проработка сценария тестирования включает пошаговые инструкции, которые выполняются интерактивно применительно к различным наборам данных; в них даются примеры скриншотов, а также расчетные результаты, которые позволят испытателям определить, пройден ли тест или же необходимо зафиксировать дефект и отслеживать его до его полного устранения. Тестирование означает полное сквозное регрессионное тестирование завершенных модулей по людским ресурсам, поездкам и расчетам с персоналом, включая их увязку с модулями финансов и бюджета. Регрессионное тестирование предполагает проведение проверки других компонентов продукта, с тем чтобы убедиться в отсутствии непредвиденных последствий, дабы новый набор команд не повредил программное обеспечение, которое должно оставаться в неизменном виде. Причина столь всеобъемлющего тестирования заключается в том, что система «Умоджа» является полностью интегрированной. В установленные сроки внедрения предусматривается выполнить следующие тесты: сквозной тест интеграции продукта (один цикл); проверочный тест системы расчетов с персоналом (не менее одного цикла, хотя рекомендуется выполнить по меньшей мере три цикла); и тест на проверку пользователя (один цикл). Основная трудность с всеобъемлющим тестированием заключается в том, что функция расчетов с персоналом, как правило, тестируется по каждому отчету о начислениях и вычетах и по каждому сотруднику, и полученные результаты сопоставляются с аналогичными расчетами в унаследованной системе. Вследствие полного изменения пакета не существует таких контрольных показателей, с которыми можно было бы легко сопоставить все полученные результаты. Вместо этого контрольные примеры будут готовиться в ручном режиме с использованием электронных таблиц в формате «Excel», а расчеты будут проверяться по отдельности по выборке сотрудников. Помимо этого разработчик SAP рекомендовал отвести на всеобъемлющее тестирование шесть месяцев, с тем чтобы убедиться в том, что изменения в системе успешно произведены;

h) подготовка учебных материалов и документации, работу над которым можно завершить только по окончании тестирования нового технического решения;

i) организация обучения конечных пользователей, охватывающего и нормативные, и системные аспекты, для значительного числа специалистов по людским ресурсам в различных местах службы. Документацию на компоненты системы можно составить только по завершении тестирования.

7. Принимая во внимание сроки поставки, установленные фирмой SAP, Секретариат не сможет внести изменения в систему к утвержденным датам по двум элементам, намеченным к введению в действие с 1 июля 2016 года, и по всем элементам, намеченным к введению в действие с 1 января 2017 года (выделены жирным шрифтом в приложении), поскольку у Секретариата не останется времени, чтобы выполнить необходимые процедуры для внесения этих изменений, для оценки того, какие потребуются внести изменения в варианты программы, индивидуализированные под конкретные потребности Секретариата, для проверки работы новых решений в соответствии с техническими требованиями, для составления учебных материалов или для выполнения других работ на этапе, предшествующем внедрению.

8. Поскольку фактическое внедрение Секретариатом двух элементов, намеченных к введению в действие с 1 июля 2016 года, и всех элементов, намеченных к введению в действие с 1 января 2017 года, произойдет позже, чем утвержденные Генеральной Ассамблеей даты внедрения этих элементов, потребуется принимать меры ретроактивного учета, если только утвержденные даты не будут изменены. Представляется практически невозможным ретроактивно произвести точную повторную обработку, пересчет и выплату или взыскание любых недоплаченных или переплаченных сумм пособий, которые возникли бы в период между утвержденными датами введения элементов в действие и фактическими сроками внедрения нового решения, разработанного фирмой SAP, по следующим причинам:

а) в ходе расчетов заработной платы и пособий отдельно взятого сотрудника трудно провести различие между суммами со знаком плюс и суммами со знаком минус, поскольку к одному и тому же сотруднику может относиться сразу несколько сумм с разными знаками. В случаях чистого ретроактивного взыскания переплаченных сумм в группу заработной платы будут скорее всего поступать многочисленные запросы на проведение проверки для подтверждения точности расчетов;

б) суммы, взыскиваемые с любого сотрудника, который уже прекратил службу, возможно, потребуется списывать вручную;

в) возникнет дополнительная проблема и риск, связанные с неравным отношением к тем сотрудникам, которые прекратят службу в период между утвержденными датами введения элементов в действие и фактическими датами их внедрения, и к тем сотрудникам, в отношении которых будет производиться ретроактивная выплата или взыскание сумм;

г) сотрудники, которые будут поступать на службу в этот период, будут подписывать письмо о назначении, в котором будет указан конкретный размер их оклада, и сразу же после этого их могут уведомить о том, что им сначала будет выплачена дополнительная сумма, а затем она будет вычтена из их оклада в порядке ретроактивного учета, обусловленного предстоящим изменением;

д) попытки заменить автоматические расчеты производимыми вручную корректировками в период между утвержденными датами введения элементов в действие и фактическими датами их внедрения не представляются практически возможными из-за большого объема дополнительных квалифицированных ресурсов, которые потребуются для обработки расчетов вручную, и из-за высокой вероятности возникновения неточностей.

9. Кроме того, у всех сотрудников, которые прекратят службу в период между утвержденными датами введения элементов в действие и фактическими датами их внедрения, может измениться размер их пенсионных взносов, а также размер их пенсионных выплат, например у тех сотрудников, должностная степень которых изменится с даты введения этого изменения в действие. Потребуются ручная работа и координирование этого вопроса с Объединенным пенсионным фондом персонала Организации Объединенных Наций для ретроактивной корректировки размера пенсий тех сотрудников, которых затронет это изменение. В связи с этим у Пенсионного фонда возникнет значительный дополнительный объем работы, поскольку как Организации Объединенных Наций, так и Пенсионному фонду придется переоформлять сотрудников, пре-

кративших службу, с уже рассчитанными и введенными в силу размерами их ежемесячной пенсии или размерами полного расчета при их выходе из Пенсионного фонда, и Пенсионному фонду придется пересчитывать пенсионные пособия и уведомлять об этом бывших сотрудников.

10. В свете вышеизложенных проблем, связанных с ретроактивным учетом, Генеральный секретарь предлагает привести утвержденные даты введения элементов в действие с фактическими датами их внедрения во избежание любой потребности в ретроактивном учете. Учитывая размеры Организации и масштабность и сложность вносимых изменений, Секретариат просто не будет иметь оперативной возможности для выполнения всех процедур, связанных с ретроактивным учетом.

### **С. График фактического внедрения элементов в четыре этапа**

11. В свете вышеизложенных ограничений технического и оперативного характера и в целях сведения к минимуму любой фактической задержки с внедрением элементов Секретариат будет вносить изменения в четыре этапа, исходя из сроков возможного внедрения в производство элементов нового пакета вознаграждения на каждом этапе в соответствии с ожидаемыми сроками поставки технических решений фирмой SAP, как это указано в приложении к настоящему докладу.

#### *Этап 1: 1 июля 2016 года*

12. Секретариат внедрит с 1 июля 2016 года все элементы, утвержденные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 70/244 к введению в действие с этой даты, за исключением новой меры стимулирования за мобильность и отмены выплат в связи с неполным переездом. Эти два элемента необходимо внедрить вместе, и их внедрение в значительной степени зависит от программных кодов, которые будут поставлены фирмой SAP 15 июня 2016 года. Завершить в течение двухнедельного срока все требуемые работы на этапе, предшествующем внедрению, которые перечислены в пункте 6 выше, не представляется возможным. До внедрения новой меры стимулирования за мобильность потребуются также предпринять значительные усилия по проверке и чистке данных. Внедрение всех других элементов с 1 июля 2016 года представляется возможным ввиду весьма ограниченного числа изменений, которые требуется внести в коды фирмы SAP, которые будут поставлены заранее — 31 мая 2016 года.

#### *Этап 2: 1 ноября 2016 года*

13. Фактическое внедрение новой меры стимулирования за мобильность и элемента, связанного с отменой выплат в связи с неполным переездом, будет отложено на четыре месяца. Если новая дата введения этих элементов в действие будет установлена с 1 ноября 2016 года вместо 1 июля 2016 года, то временные правила о персонале и пересмотренные административные инструкции, касающиеся этих двух элементов, будут промульжированы Генеральным секретарем с даты их введения в силу — с 1 ноября 2016 года. Это устранил необходимость любого ретроактивного учета.

*Этап 3: 1 сентября 2017 года*

14. Что касается единой структуры ставок шкалы базовых/минимальных окладов, новой периодичности повышения ступеней, отмены практики ускоренного повышения ступеней и связанных с этим новых надбавок (т.е. надбавок на супруга-иждивенца и надбавок для одинокого родителя), то фактическое внедрение этих элементов будет отложено на восемь месяцев до 1 сентября 2017 года вместо 1 января 2017 года как прямое следствие ожидаемых сроков поставки технического решения фирмой SAP, намеченных на 31 октября 2016 года и 30 ноября 2016 года. Если новая дата введения этих элементов в действие будет установлена с 1 сентября 2017 года вместо 1 января 2017 года, то исправленные положения и правила о персонале, требующие утверждения Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят первой сессии, и новые и пересмотренные административные инструкции будут промульжированы с даты их введения в силу — с 1 сентября 2017 года, что устранил любую юридическую ответственность, связанную с проведением ретроактивного учета.

*Этап 4: 1 января 2018 года*

15. Внедрение новой системы субсидирования образования будет произведено в соответствии с пунктом 25 резолюции 70/244 Генеральной Ассамблеи с начала текущего на 1 января 2018 года учебного года.

16. Новый возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года, будет увеличен до 65 лет с 1 января 2018 года без ущерба для приобретенных ими прав, в соответствии с разделом I резолюции 70/244 Генеральной Ассамблеи.

**D. Финансовые последствия**

17. В представленном Генеральным секретарем заявлении об административных и финансовых последствиях решений и рекомендаций, содержащихся в докладе Комиссии по международной гражданской службе за 2015 год (A/C.5/70/3), бюджетные последствия введения в действие нового пакета вознаграждения в общей системе, рекомендованного Комиссией, будут выражены в виде чистого сокращения объема сметных ассигнований в рамках предлагаемого бюджета по программам Организации Объединенных Наций на двухгодичный период 2016–2017 годов на сумму в размере 1 060 000 долл. США и в виде чистого увеличения объема испрашиваемых сметных ассигнований по бюджетам операций по поддержанию мира на финансовый период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года на сумму в размере 40 000 долл. США, принимая во внимание предполагаемые сроки введения в действие, указанные в пункте 6 заявления.

18. В своей резолюции 70/244 Генеральная Ассамблея утвердила рекомендации Комиссии, при условии соблюдения положений, содержащихся в этой резолюции. Финансовые последствия решений Ассамблеи, содержащихся в ее резолюции 70/244, выражаются в виде чистого сокращения объема сметных ассигнований в рамках предлагаемого бюджета по программам Организации Объединенных Наций на двухгодичный период 2016–2017 годов на сумму в размере 1 900 000 долл. США и в виде чистого увеличения объема бюджетов операций по поддержанию мира на финансовый период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года на сумму в размере 4 600 000 долл. США.

19. Однако если утвержденные сроки введения в действие согласовать с фактическими сроками, как это предложено в пунктах 13 и 14 выше, то финансовые последствия будут выражены в виде чистого сокращения расходов на выплату окладов и покрытие общих расходов по персоналу в рамках предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов приблизительно на сумму в размере 4 500 000 долл. США и в виде чистого сокращения аналогичных расходов в рамках бюджетов операций по поддержанию мира на финансовый период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года приблизительно на сумму в размере 6 900 000 долл. США, которые будут отражены в контексте соответствующих отчетов об исполнении бюджета. Следует отметить, что в полном объеме чистое сокращение расходов на выплату окладов и покрытие общих расходов по персоналу будет получено на шестой год после введения нового пакета вознаграждения в общей системе, то есть после 2023 года, а не 2022 года (как это объясняется в пункте 5 заявления Генерального секретаря (A/C.5/70/3)), после окончания действия переходных мер.

#### **Е. Последствия для других организаций общей системы Организации Объединенных Наций**

20. Как указано в пунктах 13 и 14 выше, если утвержденные сроки введения в действие нового элемента выплат в связи с неполным переездом и стимулированием мобильности будут перенесены на 1 ноября 2016 года (вместо 1 июля 2016 года), а новой единой структуры ставок шкалы базовых/минимальных окладов и соответствующих пособий и надбавок — на 1 сентября 2017 года (вместо 1 января 2017 года), то Генеральный секретарь промульгирует Положения и правила о персонале с внесенными в них соответствующими поправками с даты их введения в силу — 1 ноября 2016 года и 1 сентября 2017 года, соответственно. Поэтому организации общей системы Организации Объединенных Наций, которые руководствуются Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций<sup>2</sup>, будут напрямую затронуты задержкой Секретариата и любым переносом установленных сроков введения в действие, утвержденных Генеральной Ассамблеей, тогда как другие организации общей системы Организации Объединенных Наций, которые руководствуются своими собственными положениями и правилами, с этим не столкнутся.

### **Ш. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее**

21. Генеральной Ассамблее предлагается согласовать установленные сроки введения в действие с фактическими сроками и утвердить следующие новые сроки введения в действие некоторых элементов пакета вознаграждения в общей системе:

---

<sup>2</sup> Программа развития Организации Объединенных Наций, Детский Организации Объединенных Наций, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов и Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины»).

а) 1 ноября 2016 года (вместо 1 июля 2016 года) — срок внедрения нового элемента выплат в связи с неполным переездом и стимулированием мобильности;

б) 1 сентября 2017 года (вместо 1 января 2017 года) — срок внедрения предлагаемой единой структуры ставок шкалы базовых/минимальных окладов и соответствующих пособий и надбавок, новой периодичности повышения ступеней, отмены практики ускоренного повышения ступеней и связанных с этим новых надбавок (т.е. надбавок на супруга-иждивенца и для одинокого родителя).

## Приложение

### Основные этапы введения в действие нового пакета вознаграждения

<i>Установленные сроки введения в действие в соответствии с резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи</i>	<i>Сроки представления технического продукта фирмы SAP (компьютерные коды)<sup>a</sup></i>	<i>Фактические сроки введения в действие</i>
<p><b>Этап 1 — 1 июля 2016 года</b></p> <p>Отмена практики предоставления досрочного отпуска на родину</p> <p>Субсидия на обустройство (заменяет субсидию при назначении)</p> <p>Субсидия в связи с переездом</p> <p>Субсидия на репатриацию (после 5 лет вместо одного года)</p> <p>Надбавка за работу в трудных условиях</p> <p>Надбавка за работу в «несемейных» местах службы (заменяет дополнительную надбавку за работу в трудных условиях в «несемейных» местах службы)</p>	<p>31 мая 2016 года: передача кодов для выплаты надбавки за работу в трудных условиях, надбавки в связи с неполным переездом, надбавки за работу в «несемейных» местах службы, субсидии на репатриацию</p>	<p>Этап 1: 1 июля 2016 года — в срок</p>
<p><b>Выплата в связи со стимулированием мобильности (заменяет надбавку за мобильность)</b></p> <p><b>Отмена элемента, связанного с неполным переездом</b></p>	<p>15 июня 2016 года: передача кодов для выплаты в связи со стимулированием мобильности и субсидии на обустройство</p>	<p>Этап 2: 1 ноября 2016 года — задержка 4 месяца</p>
<p><b>Этап 2 — 1 января 2017 года</b></p> <p>Единая структура ставок шкалы окладов (включая новую периодичность повышения ступеней)</p> <p>Отмена ускоренного повышения ступеней в пределах класса</p> <p>Промежуточная надбавка</p> <p>Надбавка на супруга-иждивенца</p> <p>Надбавка для одиноких родителей</p> <p>Поощрительная выплата при найме</p>	<p>31 октября 2016 года: выполнение только 80 процентов требований</p> <p>30 ноября 2016 года: выполнение остальных 20 процентов требований</p>	<p>Этап 3: 1 сентября 2017 года — задержка 8 месяцев</p>

<i>Установленные сроки введения в действие в соответствии с резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи</i>	<i>Сроки представления технического продукта фирмы SAP (компьютерные коды)<sup>a</sup></i>	<i>Фактические сроки введения в действие</i>
<b>Этап 3 — 1 января 2018 года</b> Субсидия на образование (новая схема) Специальная субсидия на образование (изменение верхнего предела) Новый возраст обязательного увольнения (65 лет)	31 марта 2017 года: передача нового продукта по субсидии на образование	Этап 4: 1 января 2018 года — в срок

*Примечание:* Элементы, вводимые с задержкой, выделены жирным шрифтом.

<sup>a</sup> Предполагаемые сроки поставки, указанные внешним поставщиком (SAP) по состоянию на 12 апреля 2016 года.