



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
18 November 2016
Russian
Original: English

Семьдесят первая сессия
Пункт 142 повестки дня
Пенсионная система Организации
Объединенных Наций

Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций

Доклад Консультативного комитета по административным бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел предварительный вариант доклада Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций ([A/71/9](#)), доклад Генерального секретаря об инвестициях Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и мерах, принимаемых для диверсификации Фонда ([A/C.5/71/2](#)), доклад Комиссии ревизоров о финансовом докладе и проверенных финансовых ведомостях Фонда за 2015 год ([A/71/5/Add.16](#)) и доклад Секретаря Правления Пенсионного фонда о выполнении рекомендаций Комиссии ревизоров ([A/71/397](#)). Кроме того, Комитет имел в своем распоряжении записку Генерального секретаря о членском составе Комитета по инвестициям.

2. В процессе рассмотрения этих докладов и записки члены Консультативного комитета встретились с Председателем Правления Пенсионного фонда, Главным административным сотрудником Пенсионного фонда¹ и представителем Генерального секретаря по инвестициям Фонда, которые предоставили дополнительную информацию и разъяснения, а затем письменные ответы, полученные 18 ноября 2016 года.

3. Сводная информация об операциях Фонда за двухгодичный период 2014–2015 годов, содержащаяся в докладе Правления Пенсионного фонда, указывает на то, что число участников Фонда увеличилось с 120 294 до 126 892, или на

¹ Секретарь Пенсионного фонда является главным административным лицом Фонда.



5,5 процента, число выплачиваемых на регулярной основе пособий возросло с 69 980 до 71 474, или на 2,1 процента, и такие пособия выплачивались пенсионерам и другим бенефициарам 23 организаций — членов Фонда в 190 странах в 15 различных валютах ([A/71/9](#), пункты 15, 17 и 18 и приложение VII).

II. Управление и административная деятельность

Задержки с выплатой пособий

4. В своем докладе Комиссия ревизоров выявила проблемы, приведшие к задержкам на двух основных этапах процесса выплаты пособий. На первом этапе организация-член при участии сотрудника собирает и подготавливает необходимые документы и затем направляет их в Фонд². На втором этапе Фонд обрабатывает заявку на оформление пособия на основе представленной организацией-членом документации и обеспечивает выплату пособия бенефициару (см. [A/71/5/Add.16](#), пункты 106–123). В ходе ревизии Комиссия ревизоров рассмотрела выборку из 4511 дел, прошедших эти два этапа обработки в 2015 году или в более ранний период (98 случаев смерти в период службы, 1450 случаев выхода на пенсию и 2963 случаев выхода из Фонда), и пришла к выводу, что:

а) лишь в 2 процентах случаев смерти в период службы, 26 процентах случаев выхода на пенсию и 5 процентах случаев выхода из Фонда организации-члены представляли необходимую документацию в течение одного месяца с даты прекращения службы;

б) лишь в 14 процентах случаев смерти в период службы, 8 процентах случаев выхода на пенсию и 8 процентах случаев выхода из Фонда документы были обработаны Фондом в установленный Фондом срок, составляющий 15 дней после даты получения Фондом обязательных документов.

5. Консультативный комитет отмечает, что в своем предыдущем докладе Комиссия ревизоров уже указывала на задержки при рассмотрении заявок на оформление пособий и рекомендовала Фонду обеспечить соблюдение установленных сроков оформления и начисления пособий за счет повышения эффективности и использования информационных технологий ([A/70/325](#), приложение VI, пункт 53). От задержек, возникающих на обоих этапах, страдают бенефициары: как семьи скончавшихся сотрудников, так и бывшие сотрудники и их семьи. Комиссия ревизоров в своем предыдущем докладе подчеркнула, что основная функция Фонда заключается в обеспечении своевременной выплаты пособий участникам (там же).

² Организации-члены обязаны представлять в Фонд три обязательных документа: платежную инструкцию участника с указанием вида пособия, уведомление о прекращении службы и кадровое решение об увольнении (последний из перечисленных документов представляют только отчитывающиеся структуры Организации Объединенных Наций ([A/71/5/Add.16](#), пункт 116));

6. Консультативный комитет напоминает о том, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции [70/248](#) с озабоченностью отметила задержки с осуществлением выплат некоторым новым бенефициарам и пенсионерам Фонда, подчеркнула необходимость принятия Правлением Пенсионного фонда надлежащих мер по обеспечению устранения Фондом причин таких задержек, которые ставят бывших сотрудников и пенсионеров, а также членов их семей в трудное и уязвимое положение. Комитет настоятельно призывает организации-члены и Фонд координировать свои усилия для урегулирования этой ситуации.

7. В целях сокращения задержек на первом этапе этого процесса (представление полной и правильно составленной документации организациями-членами) Фонд предлагает провести, при содействии внешнего консультанта и в сотрудничестве с организациями-членами, сквозной анализ всего процесса (с момента прекращения службы до выплаты пособия) для выявления возможностей совершенствования деятельности в интересах достижения большей эффективности и результативности. Фонд предлагает также создать группу по обеспечению качества, которая будет тесно сотрудничать с организациями-членами в деле предоставления в Фонд более точных данных и более качественных документов в связи с оформлением пособий после прекращения службы (см. [A/71/9](#), пункты 306 и 307). Кроме того, Консультативный комитет в ответ на запрос был информирован о том, что Фонд намерен обратиться к организациям-членам с просьбой назначить «координаторов по пенсионным вопросам» в целях ускорения обработки заявок.

8. Консультативный комитет считает, что предлагаемые меры по исправлению положения соответствуют рекомендациям Комиссии ревизоров информировать организации-члены о необходимости своевременно представлять документацию в Фонд и проверять состояние документации, а также совместно разрабатывать механизм для урегулирования трудностей, возникающих по причине представления организациями-членами неполной или некомплектной документации ([A/71/5/Add.16](#), пункт. 123). По мнению Консультативного комитета, сквозным анализом процесса, равно как и созданием сети координаторов, следовало заняться раньше. Комитет согласен с рекомендациями Комиссии ревизоров и с интересом ожидает информацию об осуществлении предложенных Фондом мер по сокращению задержек при представлении документации, необходимой для оформления и начисления пособий, а также информацию о результатах сквозного анализа. Комитет ожидает, что предлагаемые меры позволят получить ощутимые результаты, и надеется, что необходимые решения будут найдены и оперативно осуществлены.

9. Что касается задержки на втором этапе (обработка заявок на выплату пособий Фондом), то Правление Пенсионного фонда сообщает, что в течение последних месяцев 2015 года и в первые месяцы 2016 года в Фонд поступало необычно большое число заявок на оформление пособий после прекращения службы в результате: а) сокращения численности персонала в операциях по поддержанию мира, и б) предпринимаемых организациями-членами усилий с целью обеспечить более оперативное направление документации в Фонд. Правление Пенсионного фонда далее указывает, что дополнительных возможностей обработки документации, созданных в рамках новой Комплексной си-

стемы управления пенсионными выплатами (ИПАС), недостаточно для того, чтобы справиться с этим резким увеличением числа увольнений (A/71/9, пункты 264, 265 и 303). Консультативный комитет в ответ на запрос был информирован о прогнозируемом сохранении тенденции к увеличению числа увольнений, которое, по оценкам, составит 2000 увольнений в 2016 году и 1000 — в 2017 году. Комитету была также представлена таблица, в которой содержатся данные о количестве увольнений за период 2014–2016 годов (см. таблицу ниже). Эта таблица показывает, что прогнозируемое общее число заявок на оформление пособий после прекращения службы, которые, по прогнозам, поступят в Фонд за весь 2016 год, будет на 42 процента больше, чем общее число таких заявок, полученных в 2014 году, причем это увеличение еще более существенно в случае субъектов, не являющихся специализированными учреждениями, для которых оно достигает 57,5 процента (перечень участвующих в Фонде отчитывающихся структур приводится в приложении к настоящему докладу).

Таблица 1

Число полученных Фондом заявок на оформление пособий после прекращения службы: 2014–2016 годы

	Данные за 2015 год по сравнению с 2014 годом				Данные за 2016 год по сравнению с 2014 годом			
	Увеличение/ (сокращение)		Увеличение/ (сокращение)		Увеличение/ (сокращение)		Увеличение/ (сокращение)	
					2016 год			
	2014 год	2015 год	Количество	В процентах	Количество увольнений с начала года	Прогнозируемое общее количество увольнений за год	Количество	В процентах
Организация Объединенных Наций	6 581	8 155	1 574	23,9	7 773	10 364	3 783	57,5
Специализированные учреждения	3 380	3 029	(351)	(10,4)	2 834	3 779	399	11,8
Итого	9 961	11 184	1 223	12,3	10 607	14 143	4 182	42,0

10. В отношении предсказуемости увольнений, Консультативный комитет по запросу был информирован о том, что Фонд в целях планирования кадровых ресурсов просит свои организации-члены предоставить информацию о численности персонала. В Секретариате в январе 2016 года была создана совместная рабочая группа из представителей Фонда и Отдела полевого персонала Департамента полевой поддержки специально для рассмотрения вопроса о задержках при оформлении пенсионных пособий. С тех пор эта совместная рабочая группа проводит заседания два раза в месяц. По этому каналу Фонд получает информацию о запланированных сокращениях, перераспределении должностей или найме новых сотрудников в миссиях по поддержанию мира. Фонд также координирует с Департаментом полевой поддержки усилия по организации в сокращаемых миссиях семинаров по проблематике, представляющей интерес для будущих пенсионеров. **Консультативный комитет считает, что, поскольку анализ кадровых сокращений в миссиях и хода работы по их закрытию в прошлые годы должен был дать представление о том, сколько времени требуется для завершения этих процессов, рост числа**

увольнений и связанных с ними заявок на оформление пособий можно было спрогнозировать, и Секретариат, и Фонд могли принять необходимые меры, чтобы должным образом подготовиться и обеспечить обработку заявок на более своевременной основе.

11. Что касается мер в связи с резким увеличением числа заявок на оформление пособий, то Фонд также предлагает в качестве временной меры произвести частичные выплаты в тех случаях, когда Фонд получил все необходимые документы, но не обеспечил оформление и начисление пособий в течение трех месяцев с даты получения документов. Эти выплаты не должны превышать 80 процентов от примерной суммы ежемесячного пособия, и их следует рассматривать как аванс. Правление Пенсионного фонда в своем докладе отметило, что эта мера создаст для Фонда дополнительную рабочую нагрузку и может потребовать выделения дополнительных ресурсов (A/71/9, пункты 314–317). Консультативный комитет отмечает, что осуществление авансовых выплат потребует выверки данных о таких выплатах с учетом фактических размеров выплачиваемого пособия. **Должным образом признавая, что задержки с выплатой пособий могут создать для бенефициаров и членов их семей серьезные материальные трудности, Консультативный комитет считает, что Генеральной Ассамблее следует как можно скорее предоставить дополнительную информацию о последствиях практики авансовой выплаты пособий, чтобы она могла принять обоснованное решение по этому вопросу.**

12. Фонд предлагает также учредить целевую группу, которой следует сосредоточиться на рассмотрении менее сложных дел, касающихся первоначального оформления пособий. Правление Пенсионного фонда отмечает, что данную целевую группу будет возглавлять руководитель, который будет занимать должность, перераспределенную в рамках имеющихся ресурсов, и который будет работать в Нью-Йорке и Женеве в течение 17 месяцев, а Фонд за это время проанализирует необходимость выделения в следующем бюджетном цикле более постоянных кадровых ресурсов. Целевая группа подготовит также условия для создания предлагаемой группы по обеспечению качества (см. пункт 7 выше). Фонд считает, что создание предлагаемой целевой группы будет отражать новый подход к реагированию на резкое увеличение числа увольнений, который предусматривает создание дополнительного временного потенциала для обработки дел, предупреждение задержек, обусловленных представлением неполной и неверно составленной документации, и осуществление коммуникационной стратегии для информирования и вовлечения заинтересованных сторон (A/71/9, пункты 304–306, см. также пункт 14 ниже).

13. Что касается коммуникационной стратегии, то Консультативный комитет в ответ на запрос был информирован о том, что Правление Пенсионного фонда признало, что Фонду следует наращивать свои усилия в области коммуникации и повышать их эффективность, особенно с учетом его нынешних масштабов деятельности, географической рассредоточенности его участников и бенефициаров и сложности его операций. По мнению Фонда, эффективная информационная работа с клиентами приведет к улучшению понимания его мандата и услуг и поможет ему лучше прогнозировать и планировать будущие потребности. Кроме того, комплексная коммуникационная политика с участием всех заинтересованных сторон обеспечит полную транспарентность и позволит участникам и бенефициарам принимать всецело обоснованные решения. Коми-

тет был далее проинформирован о том, что временная должность старшего сотрудника по вопросам общественной информации класса С-5 была объявлена в марте 2016 года и заполнена в июне 2016 года. Функции сотрудника, занимающего эту должность, заключаются в осуществлении коммуникационной стратегии, выстраивании отношений с заинтересованными сторонами и обеспечении стратегической ориентации на удовлетворение запросов клиентов. Этот сотрудник уже проявил себя в деятельности по налаживанию регулярного информирования участников и бенефициаров Фонда с помощью информационных брошюр и фактологических бюллетеней и разработке новых модулей самообслуживания участников, а также играл ведущую роль в модернизации веб-сайта Фонда (см. пункт 14(а) ниже).

Кадровые потребности

14. Правление Пенсионного фонда предлагает учредить для вышеупомянутой целевой группы следующие 20 временных должностей:

а) старший сотрудник по вопросам коммуникации (С-5) в Канцелярии Главного административного сотрудника, который будет осуществлять коммуникационную стратегию, выстраивать отношения с заинтересованными сторонами и обеспечивать стратегическую ориентацию на удовлетворение запросов клиентов (A/71/9, пункт 307). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что сотрудник, занимающий эту должность, будет заниматься концептуализацией, разработкой и осуществлением общей стратегии в области общественной информации и коммуникации, а также программы и мероприятий Фонда; выступать в качестве главного уполномоченного по работе с общественностью и развивать стратегические партнерские отношения с основными заинтересованными сторонами. Этот сотрудник будет также подготавливать информационно-коммуникационные продукты или контролировать их подготовку, включая обновление и модернизацию веб-сайта Фонда. Комитет напоминает, что Правление Пенсионного фонда предложило в своем предыдущем докладе учредить должность начальника подразделения по взаимодействию и связи с клиентами (С-5) в Женеве в рамках усилий, направленных на повышение эффективности деятельности отделения в Женеве (A/70/325, таблица 6). Эта должность была впоследствии одобрена Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 70/248. По мнению Консультативного комитета, начальник подразделения по взаимодействию и связи с клиентами должен быть в состоянии разработать коммуникационную стратегию для работы с клиентами Фонда. Кроме того, Комитет отмечает, что впервые предложенная должность старшего сотрудника по вопросам коммуникации была первоначально испрошена как штатная должность, но Правление Пенсионного фонда одобрило ее учреждение на временной основе и просило Фонд представить полное обоснование для этой штатной/внештатной должности вместе с соответствующей органограммой на его шестьдесят четвертой сессии (A/71/9, пункт 313). Комитет считает, что для учреждения должности старшего сотрудника по вопросам коммуникации (С-5) было представлено недостаточное обоснование, и поэтому не рекомендует утверждать эту временную должность; и что в связи с этим следует скорректировать объем соответствующих ресурсов, не связанных с должностями;

б) старший аналитик по вопросам управления (С-5) в Канцелярии Главного административного сотрудника, который будет возглавлять консультативный совет по преобразованиям, созданный в связи с осуществлением проекта внедрения ИПАС для рассмотрения, в частности, вопросов функционирования и дальнейшего совершенствования этой системы, а также для всестороннего обсуждения и рассмотрения в первоочередном порядке предложений относительно внесения в систему любых изменений. Старший аналитик по вопросам управления будет также способствовать внедрению согласованного подхода не только подразделениями Фонда, но и координаторами по пенсионным вопросам в различных организациях-членах и обеспечивать непрерывное совершенствование операций, действуя при этом наиболее эффективным и скоординированным образом. Сотрудник на этой должности будет участвовать в проведении намеченного сквозного анализа и будет устанавливать и отслеживать показатели эффективности для различных этапов процесса оформления и начисления пособий от момента прекращения службы до осуществления выплат (A/71/9, пункт 307). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что старший аналитик по вопросам управления будет также анализировать и предлагать дополнительные меры по совершенствованию деятельности, оптимизировать операционные процессы, изыскивать возможности для повышения эффективности, разрабатывать скоординированную политику и вырабатывать рекомендации по вопросам процедуры. **Консультативный комитет отмечает, что впервые предложенная должность старшего аналитика по вопросам управления была первоначально испрошена как штатная должность, но Правление Пенсионного фонда одобрило ее учреждение исключительно на временной основе и просило Фонд представить полное обоснование для этой штатной/внештатной должности вместе с соответствующей органограммой на его шестьдесят четвертой сессии (A/71/9, пункт 313). Комитет считает, что для учреждения временной должности старшего аналитика по вопросам управления (С-5) было представлено недостаточное обоснование, и поэтому не рекомендует утверждать эту временную должность; и что в связи с этим следует скорректировать объем соответствующих ресурсов, не связанных с должностями;**

с) а также 18 временных должностей, в том числе четыре временные должности сотрудника по вопросам пособий (С-3) (две в Нью-Йорке и две в Женеве) и 14 должностей помощников по вопросам пособий категории общего обслуживания (12 должностей в Нью-Йорке и две в Женеве). Приоритетной задачей сотрудников на предлагаемых должностях будет оформление и начисление пособий в условиях резкого увеличения числа увольнений. Кроме того, они войдут в состав группы по обеспечению качества и группы по оформлению пособий пережившему супругу и пособий по нетрудоспособности в Нью-Йорке, а также укрепят существующую группу по оформлению пособий пережившему супругу и пособий по нетрудоспособности в Женеве. Эти сотрудники также помогут Фонду организовать больше семинаров для будущих пенсионеров и создать экспериментальный центр обслуживания клиентов по телефону и будут оказывать поддержку полевым миссиям (A/71/9, пункт 310). Консультативный комитет напоминает о том, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 70/248 утвердила учреждение в общей сложности семи должностей сотрудников и помощников по вопросам пособий, призванных дополнить существующие кадровые ресурсы Фонда. В ответ на запрос Комитет был информи-

рован о том, что 24 из 185 должностей Фонда были вакантными по состоянию на 7 октября 2016 года, а это значит, что показатель вакантных должностей составлял почти 13 процентов. Из этих 24 вакантных должностей 6 должностей непосредственно связаны с начислением пособий, включая должности начальника (С-5) и заместителей начальника (С-4) Секции пенсионных прав, а также три должности помощников по вопросам пособий (категория общего обслуживания) в Нью-Йорке. По мнению Консультативного комитета, Фонд должен заострить внимание на вопросе об оперативном заполнении вакантных должностей, что позволит ему легче справляться с дополнительной рабочей нагрузкой, обусловленной резким увеличением числа увольнений. **Комитет считает, что прогнозируемое увеличение числа заявок на оформление пособий после прекращения службы не требует запрошенного количества должностей. Комитет рекомендует утвердить следующие девять временных должностей: одну должность сотрудника по вопросам пособий (С-3) и шесть должностей помощников по вопросам пособий (категория общего обслуживания) в Нью-Йорке, а также одну должность сотрудника по вопросам пособий (С-3) и одну должность помощника по вопросам пособий (категория общего обслуживания) в Женеве. Комитет рекомендует отказать в учреждении остальных девяти должностей; в связи с этим следует скорректировать объем соответствующих ресурсов, не связанных с должностями.**

15. Правление одобрило рекомендацию утвердить общий объем дополнительных ассигнований на двухгодичный период 2016–2017 годов в размере 3 228 700 долл. США. **Выполнение рекомендаций Консультативного комитета, содержащихся в пункте 14 выше, приведет сокращение суммы предлагаемых ассигнований на 1 845 000 долл. США.**

Медицинские вопросы

16. Правление Пенсионного фонда рекомендует утвердить поправки к статье 41 Положений Фонда, в которых предлагается переименовать статью «Медицинское освидетельствование», с тем чтобы в дальнейшем она называлась: «Оценка состояния здоровья» (см. [A/71/9](#), пункты 222–231 и приложение XIII). Кроме того, в соответствии с практикой Фонда согласно предлагаемой статье 41(a) любой сотрудник, который с точки зрения его состояния здоровья был признан пригодным для службы одной из организаций, будет по состоянию здоровья считаться пригодным для участия в Фонде. Вместе с тем в соответствии с пересмотренной статьей 41(b) участник, умышленно скрывший необходимую медицинскую информацию или фальсифицировавший информацию, не имеет право на получение пособия по нетрудоспособности согласно статье 33(a), если в ходе медицинского обследования не будет установлено, что причина нетрудоспособности не связана с информацией, которая была скрыта или фальсифицирована. Консультативный комитет интересуется вопросом, не возникнет ли в связи с предлагаемыми поправками обязательство раскрывать информацию о состоянии здоровья при приеме на службу, так как это может иметь долгосрочные последствия для отношений между Фондом и некоторыми из его участников. **Консультативный комитет считает, что необходимо тщательно проанализировать практические аспекты применения поправок и их долгосрочные последствия. Соответственно, Комитет считает, что Ге-**

неральной Ассамблее следует предоставить дополнительную информацию по этому вопросу. Следует, в частности, указать, отражают ли предлагаемые изменения передовую практику аналогичных пенсионных фондов, как эти поправки будут осуществляться и каковы будут последствия осуществления этих поправок для деятельности Фонда.

Актuarные вопросы

17. В соответствии со статьей 21 положений Фонда Комитет актуариев представил Правлению Пенсионного фонда свои выводы по итогам актуарной оценки Фонда по состоянию на 31 декабря 2015 года. Актуарная оценка показала положительное сальдо актуарного баланса после того, как на протяжении трех последовательных двухгодичных периодов отмечался недостаточный объем собираемых взносов; профицит связан с решением о повышении обычного возраста выхода на пенсию с 62 до 65 лет для новых сотрудников с 1 января 2014 года. По состоянию на 31 декабря 2015 года прогнозируемый объем активов Фонда превысил прогнозируемый объем его обязательств на 562,1 млн. долл. США (или 0,16 процента от суммы зачитываемого для пенсии вознаграждения) (A/71/9, пункты 35 и 36). Комитет актуариев, однако, предостерег, что, если доходность инвестиций в долгосрочном плане не подтвердит актуарные предположения, т.е. если годовая реальная норма прибыли за длительный период времени не достигнет или не превысит 3,5 процента, в дальнейшем снова возникнет тенденция к образованию дефицита (A/71/9, пункт 40). Правление приняло к сведению положительные результаты оценки, в результате которой было выявлено положительное сальдо в размере 0,16 процента, и вновь отметило, что необходимо и впредь поддерживать показатель годовой реальной нормы прибыли на уровне не ниже целевого показателя, составляющего 3,5 процента, как на долгосрочной основе в интересах сохранения платежеспособности Фонда, так и на краткосрочной основе, чтобы наметившаяся тенденция к улучшению результатов актуарной оценки не обратилась вспять. **Консультативный комитет положительно оценивает профицит и надеется, что будут предприняты все усилия для обеспечения того, чтобы Фонд достиг свой долгосрочный целевой показатель реальной нормы прибыли в размере 3,5 процента.**

Комплексная система управления пенсионными выплатами

18. Правление Пенсионного фонда приняло к сведению успешное внедрение ИПАС, которая вступила в эксплуатацию 3 августа 2015 года. В своем докладе Комиссия ревизоров отметила, что ИПАС представляет собой сложную и масштабную операционно-технологическую инициативу. По состоянию на 2015 год, сметная стоимость проекта составляет 26,2 млн. долл. США, что представляет собой увеличение расходов примерно на 3,5 млн. долл. США сверх утвержденной суммы в 22,7 млн. долл. США. Ревизоры выявили пять основных проблем и рекомендовали Фонду сосредоточиться на двух из них, предложив: а) устранить проблемы, связанные с переносом данных; и б) сформулировать ключевые показатели эффективности в соответствии с функциональными требованиями к оценке точности и своевременности материалов, генерируемых ИПАС (A/71/5/Add.16, пункт 99). **Консультативный комитет согласен с рекомендациями Комиссии ревизоров, касающимися**

миграции данных и основных показателей, и выражает надежду на то, что меры по исправлению положения будут осуществляться быстрыми темпами.

Оценка результатов служебной деятельности Главного административного сотрудника

19. Назначение Главного административного сотрудника регулируется статьей 7(а) Положений Фонда, в которой указано, что Главного административного сотрудника и заместителя Главного административного сотрудника по рекомендации Правления Пенсионного фонда назначает Генеральный секретарь. В разделе F правил процедуры Фонда дополнительно уточняется, что они назначаются на первоначальный срок до пяти лет и могут быть назначены повторно еще один раз. В докладе о работе своей шестидесятой третьей сессии Правление Пенсионного фонда приняло к сведению оценку служебной деятельности Главного административного сотрудника и одобрило выводы и рекомендации группы экспертов по оценке, включая заключение о том, что деятельность нынешнего Главного административного сотрудника была в целом успешной и эффективной и что его назначение на новый срок обеспечит критически важную бесперебойность осуществления уже запущенных программ и позволит сохранить необходимую для этого институциональную память. Срок полномочий нынешнего Главного административного сотрудника истекает в конце 2017 года, а это означает, что на своей следующей сессии в июле 2017 года Правление Пенсионного фонда будет должно вынести Генеральному секретарю рекомендацию по этому вопросу.

III. Инвестиции Фонда

Комитет по инвестициям

20. В статье 20 Положений Фонда предусматривается, что члены Комитета по инвестициям назначаются Генеральным секретарем после консультаций с Правлением Пенсионного фонда и Консультативным комитетом, при условии утверждения Генеральной Ассамблеей. В связи с этим Генеральный секретарь передал Совету и Комитету имена восьми постоянных членов для повторного назначения на трехлетний срок и одного постоянного члена для назначения сроком на три года³. В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что прилагаются и впредь будут прилагаться значительные усилия для выявления потенциального члена из Восточной Европы.

Доходность Фонда

21. Долгосрочный целевой показатель реальной доходности Фонда, скорректированный по индексу потребительских цен в Соединенных Штатах, составляет в годовом исчислении 3,5 процента. В своем докладе по финансовым ведомостям Фонда за 2014 год, Комиссия ревизоров отметила, что в 2014 году

³ Консультативный комитет был проинформирован о том, что один член Комитета по инвестициям ушел в отставку в ноябре 2016 года. Прилагаются усилия по поиску подходящей замены.

реальная доходность Фонда составила 2,4 процента, что ниже целевого показателя реальной доходности в размере 3,5 процента, и что его доходность за пятилетний период на декабрь 2014 года была ниже контрольного показателя (см. [A/70/325](#) и соответствующий доклад Консультативного комитета [A/70/7/Add.6](#)). В своем нынешнем докладе Комиссия ревизоров указывает, что в 2015 году показатель реального дохода Фонда с учетом инфляции был отрицательным и составил минус 1,7 процента ([A/71/5/Add.16](#)).

22. Комиссия ревизоров далее отмечает, что в 2014 году инвестиционный доход сократился на 5,26 млрд. долл. США (76 процентов) по сравнению с 2013 годом, а в 2015 году по сравнению с 2014 годом он снизился еще на 2,12 млрд. долл. США (127,6 процента), что отрицательно сказывается на краткосрочных показателях доходности Фонда и потенциально может негативно влиять на достижение долгосрочной цели полной обеспеченности.

23. Из Финансовой отчетности Фонда за 2015 год следует, что из-за снижения справедливой стоимости инвестиций (18 млн. долл. США) и убытков в результате колебаний валютных курсов (1,5 млрд. долл. США) сумма чистых активов, имеющих для выплаты пособий, составила 52,2 млрд. долл. США (на конец 2014 года — 52,8 млрд. долл. США), что указывает на уменьшение суммы активов на 616 млн. долл. США, или примерно на 1,2 процента (см. [A/71/9](#), приложение VII).

24. Вместе с тем в своем докладе об инвестициях Фонда Генеральный секретарь отмечает, что в течение двухгодичного периода 2014–2015 годов рыночная стоимость активов возросла с 51,3 млрд. долл. США до 52,1 млрд. долл. США, что составляет увеличение на 748 млн. долл. США, или примерно на 1,5 процента ([A/C.5/71/2](#), пункт 5). Консультативный комитет был проинформирован о том, что в последний период, по состоянию на 23 сентября 2016 года, рыночная стоимость активов увеличилась до 55 млрд. долл. США. Следует отметить, что отчетность об инвестиционной деятельности Фонда представляется как в реальном, так и в номинальном выражении и что реальная норма прибыли равна номинальной норме прибыли за минусом инфляции (там же).

25. В докладе Генерального секретаря указывается, что основными факторами, обусловившими то, что в двухгодичном период 2014–2015 годов доходность была ниже контрольного показателя, были относительно краткосрочные инвестиции в ценные бумаги с фиксированным доходом и укрепление курса доллара США в течение двухлетнего периода наряду с выбором в 2014 году по категории «Акции, обращающиеся на глобальном рынке» ценных бумаг, которые впоследствии упали в цене ([A/C.5/71/2](#), пункт 8).

Убытки в результате колебаний валютных курсов

26. В двухгодичном периоде 2014–2015 годов убытки в результате колебаний валютных курсов составили 3,4 млрд. долл. США (1,9 млрд. долл. США в 2014 году и почти 1,5 млрд. долл. США в 2015 году). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что эти убытки были связаны с укреплением доллара США и глобальным характером инвестиций Фонда; результаты инвестиционной деятельности сообщаются в долларах США, в то время как инвестиции осуществляются в местной валюте.

27. В своем докладе Правление Пенсионного фонда отметило, что не все убытки в результате колебаний валютных курсов реализуются (A/71/9, пара.пункт 76). В связи с этим по его запросу Консультативный комитет был проинформирован, что из общей суммы убытков в результате колебаний валютных курсов в размере 1,489 млрд. долл. США, отраженной в финансовой отчетности за 2015 год, фактически были реализованы убытки всего на сумму 748 млн. долл. США, или на 50 процентов, в то время как убытки в сумме 741 млн. долл. США остались нереализованными. Убытки реализуются только тогда, когда активы, инвестированные в иностранной валюте, ликвидируются. Комитет был далее проинформирован о том, что в 2015 году некоторые акции из европейского портфеля были проданы с чистой прибылью, но валютная составляющая сделки в финансовой отчетности была отнесена к убытку.

28. В своем докладе по финансовым ведомостям Фонда за 2014 год, Комиссия ревизоров рекомендовала Пенсионному фонду изучить альтернативные варианты для уменьшения убытков в результате колебаний валютных курсов, включая проведение подробного анализа затрат и выгод в отношении подходящей стратегии хеджирования (A/70/325, приложение VI, пункт 35). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в 2015 году внешняя фирма провела исследование, которое включало анализ затрат и выгод, и в том же 2015 году Отдел по управлению инвестициями провел консультации по этому вопросу с Комитетом по инвестициям. Как отмечено в докладе Правления Пенсионного фонда, представитель Генерального секретаря не рекомендовала использовать стратегию хеджирования, отметив, что такая мера приведет к фиксации нереализованных убытков и будет препятствовать Фонду в получении прибыли, когда цикл колебаний валютных курсов будет не в пользу доллара США. По ее мнению, в течение более длительных периодов времени курсовые убытки/курсовые прибыли в итоге приводят к нулевому результату (A/71/9, пункты 76 и 77). В ответ на запрос Комитет был далее проинформирован о том, что хеджирование может быть дорогостоящим и что для него может потребоваться использование производных инструментов. Тем не менее в ответ на рекомендацию Комиссии ревизоров представитель Генерального секретаря отметила, что Отдел по управлению инвестициями принимает меры для проведения формального анализа этого вопроса.

29. **Консультативный комитет напоминает о том, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 70/248 просила Генерального секретаря приложить все усилия для повышения доходности инвестиций Фонда. Признавая негативное влияние колебаний валютных курсов в 2015 году, Комитет отмечает, что в течение указанного года Фонд не достиг своего долгосрочного целевого показателя реального дохода в размере 3,5 процента в годовом исчислении, и надеется, что будут предприняты усилия для достижения этой цели.**

Вакансии

30. В своем докладе Комиссия ревизоров отметила, что в 2015 году оставались вакантными должности ключевых сотрудников — директора Отдела по управлению инвестициями, заместителя директора по инвестиционной деятельности, заместителя директора по вопросам рисков и контроля за соблюдением требований, а также главного операционного сотрудника и что общая до-

ля вакантных должностей категории специалистов превысила 25 процентов. Ревизоры рекомендовали в кратчайшие сроки заполнить вакантные должности высокого уровня и составить план замещения кадров ([A/71/5/Add.16](#), пункты 20–24). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что должность директора (Д-2), которая была вакантной с марта 2015 года, была заполнена в июне 2016 года и что процесс набора сотрудников на другие высокие должности продолжается: в июле 2016 года было опубликовано объявление о замещении должности главного операционного сотрудника (Д-1), вакантной с декабря 2013 года, и она заполнена на временной основе; должность заместителя директора по вопросам рисков и контролю за соблюдением требований (Д-1), которая вакантна с октября 2015 года, в феврале 2016 года направлена на классификацию; а в июле 2016 года было опубликовано объявление о замещении бывшей должности заместителя директора по инвестициям на частных рынках (Д-1), которая вакантна с декабря 2013 года и была переименована в должность заместителя директора по инвестициям с фиксированным доходом (см. пункт 32 ниже).

31. Комиссия ревизоров отметила, что незаполнение вакантных должностей высокого уровня в течение длительного времени оказывает неблагоприятное воздействие на результаты деятельности Фонда и на осуществление его инвестиционной стратегии, ведет к централизации ответственности и чрезмерной нагрузке на существующих специалистов, что может нарушить распределение обязанностей и привести к снижению эффективности ([A/71/5/Add.16](#), пункт 26). В ответ на запрос относительно возможной связи между вакантными должностями высокого уровня и результатами деятельности представитель Генерального секретаря проинформировала Консультативный комитет о том, что дать количественную оценку связи между вакантными должностями и результатами деятельности не представляется возможным.

32. В этой же связи и в ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что должность заместителя директора по инвестициям с фиксированным доходом (см. пункт 30 выше) была утверждена Генеральной Ассамблеей в 2013 году как должность заместителя директора по инвестициям в частные рынки (Д-1), но впоследствии была передана в подразделение, занимающееся инвестициями с фиксированным доходом. Основанием для этого изменения послужило то, что на долю частных рынков, которыми первоначально должен был заниматься назначенный на должность сотрудник, приходится лишь 10 процентов активов Фонда, или 5,2 млрд. долл. США, в то время как активы с фиксированным доходом составляют примерно 25 процентов от активов Фонда, или 13 млрд. долл. США. **Консультативный комитет с озабоченностью отмечает, что Правлению Пенсионного фонда не было предложено рассмотреть вопрос о передаче этой должности.**

33. **Консультативный комитет вновь выражает свою озабоченность в связи с большим числом вакантных должностей в Отделе по управлению инвестициями Фонда, настоятельно призывает Фонд оперативно заполнить все вакантные должности и вновь заявляет, что, по его мнению, следует либо повторно представлять обоснование должностей, которые остаются вакантными в течение двух лет или дольше, либо предлагать упразднить такие должности (см. [A/70/7/Add.6](#), пункт 10).**

Диверсификация инвестиций

34. Что касается диверсификации по классам активов, то Генеральный секретарь в своем докладе об инвестициях Фонда отмечает, что стратегическое распределение активов выглядит следующим образом: 58 процентов — акции, 26,5 процента — активы с фиксированным доходом, 9 процентов — активы, вложенные в недвижимость, 5 процентов — активы на реализацию альтернативных стратегий и 1,5 процента — денежные средства и краткосрочные инвестиции. Генеральный секретарь также отмечает, что Фонд постепенно наращивает долю альтернативных инвестиций и активов, вложенных в недвижимость, в целях дальнейшего улучшения соотношения степени риска и доходности. Большая часть этого увеличения будет приходиться на частный акционерный капитал и недвижимость (A/C.5/71/2, пункт 44).

35. Что касается географической диверсификации, то Генеральный секретарь отмечает, что Фонд имеет вложения более чем в 100 странах. Доля инвестиций в Северной Америке от общего объема инвестиций Фонда увеличилась с 50,1 процента в январе 2014 года до 53,9 процента в декабре 2015 года; доля инвестиций в Европе сократилась с 24,4 процента до 22,7 процента, а в Азиатско-Тихоокеанском регионе — незначительно сократилась: с 14,9 процента до 14,8 процента. Генеральный секретарь также отмечает, что прямые и косвенные инвестиции в развивающихся странах увеличились примерно на 10 процентов: с 5,58 млрд. долл. США на 1 января 2014 года до 6,14 млрд. долл. США по состоянию на 31 декабря 2015 года (A/C.5/71/2, пункт 46 и 48 и таблица 3). **Консультативный комитет приветствует усилия по совершенствованию структуры инвестиций Фонда и напоминает, что в своей резолюции 70/248 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать осуществлять диверсификацию его инвестиций путем распределения вложений между рынками в развитых и развивающихся странах и странах с формирующейся рыночной экономикой во всех случаях, когда это служит интересам участников и бенефициариев, а также обеспечить, чтобы решения, касающиеся инвестиций Фонда в любой стране, принимались осмотрительно с полным учетом четырех основных критериев инвестирования, а именно критериев безопасности, доходности, ликвидности и конвертируемости.**

36. Генеральный секретарь далее отмечает, что Фонд осуществляет природоохранные, социальные и управленческие инвестиции (A/C.5/71/2, раздел VII). В ответ на запрос относительно природоохранных, социальных и управленческих инвестиций Консультативный комитет был проинформирован о том, что природоохранные инвестиции были начаты в 2008 году с покупки «зеленых» облигаций. По состоянию на 31 декабря 2015 года инвестиции Фонда в «зеленые» облигаций и «зеленые» акции составили 105 млн. долл. США и 184,2 млн. долл. США соответственно. По мнению Генерального секретаря, «зеленые» облигации являются инвестиционным инструментом, доходы от которого используются для финансирования экологически безопасных проектов, в то время как «зеленые» акции представляют собой традиционные инвестиционные инструменты (такие как акции и биржевые фонды) с экологической направленностью. Что касается социальных и управленческих инвестиций, то Комитет был проинформирован только о том, что Фонд имеет ограничения в отношении инвестиции в ценные бумаги, связанные с табаком и вооружения-

ми. Консультативный комитет надеется, что Генеральный секретарь представит Генеральной Ассамблее информацию о природоохранных, социальных и управленческих инвестициях Фонда и что он будет представлять информацию о них на регулярной основе.

Политика противодействия мошенничеству и коррупции

37. В соответствии с рекомендацией Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 70/248, Отдел по управлению инвестициями Фонда разработал политику противодействия мошенничеству и коррупции. Проект политики был представлен для сведения Правлению Пенсионного фонда после того, как он был рассмотрен Управлением по правовым вопросам и Департаментом по вопросам управления Секретариата (A/71/9, пункт 208). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что замечания по проекту политики были также высказаны Бюро по вопросам этики, Управлением служб внутреннего надзора (УСВН) и Ревизионным комитетом Пенсионного фонда. Новая политика, которая была опубликована 1 ноября 2016 года, применяется в отношении всех сотрудников Отдела по управлению инвестициями и дополняет рамочную программу по борьбе с мошенничеством и коррупцией Секретариата Организации Объединенных Наций (ST/IC/2016/25)⁴. Политикой предусматривается, что о любом выявляемом или предполагаемом случае мошенничества и коррупции или нарушении необходимо немедленно сообщать главному сотруднику по контролю за соблюдением требований Отдела по управлению инвестициями, который должен информировать представителя Генерального секретаря и проводить оценку с целью установления фактов, чтобы определить, заслуживает ли данное дело передачи в Отдел расследований УСВН. Сотрудники Отдела по управлению инвестициями также имеют право по своему усмотрению сообщать о таких случаях непосредственно в Управление служб внутреннего надзора. **Консультативный комитет приветствует новую политику Фонда по противодействию мошенничеству и коррупции, которая дополняет рамочную программу по борьбе с мошенничеством и коррупцией Секретариата, резолюции Генеральной Ассамблеи, касающиеся противодействия мошенничеству и коррупции, и Конвенцию Организации Объединенных Наций против коррупции.**

⁴ Политика противодействия мошенничеству и коррупции применяется в отношении любых нарушений или предполагаемых нарушений с участием сотрудников Отдела по управлению инвестициями, а также консультантов, советников, поставщиков, подрядчиков, внешних учреждений, имеющих деловые отношения с Отделом, сотрудников таких учреждений и/или любых других сторон, имеющих деловые отношения с Отделом. Программа по борьбе с мошенничеством и коррупцией Секретариата Организации Объединенных Наций действует в отношении сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций и другого персонала Секретариата Организации Объединенных Наций, включая должностных лиц помимо должностных лиц Секретариата и экспертов в командировке, индивидуальных подрядчиков, консультантов, стажеров, безвозмездно предоставляемый персонал, участников консультативных совещаний, персонал, работающий на условиях оплаты за фактически отработанные дни и добровольцев Организации Объединенных Наций.

Деятельность представителя Генерального секретаря

38. Генеральная Ассамблея в своей резолюции [68/247](#) В просила Генерального секретаря представлять в контексте будущих докладов об инвестициях Фонда информацию о выполнении его представителем своих обязанностей. **Консультативный комитет отмечает, что в нынешнем докладе Генерального секретаря об инвестициях Фонда не содержится информация по этому вопросу. Комитет ожидает получения такой информации в будущих докладах об инвестициях Фонда (см. [A/69/528](#), пункт 18).**

IV. Ревизия

Представление доклада Комиссии ревизоров

39. Консультативный комитет напоминает, что в контексте своего предыдущего доклада он рассмотрел записку Комиссии ревизоров с разъяснением ее позиции относительно порядка представления ее годового доклада по финансовым ведомостям Фонда Генеральной Ассамблее. В этой записке Комиссия ревизоров указала, что в отличие от ее других докладов, которые она представляет непосредственно и отдельно Ассамблее через Консультативный комитет, ее доклад по финансовым ведомостям Фонда прилагается к докладу Правления Пенсионного фонда Ассамблее. Комиссия ревизоров также указала, что при рассмотрении ею такой практики, проведенном в ходе очередной ежегодной ревизии финансовых ведомостей Фонда, она пришла к заключению о том, что такая практика не согласуется ни с резолюцией о создании Комиссии ревизоров, ни с резолюциями, касающимися Пенсионного фонда или его положений и правил. В этой связи позиция Комиссии ревизоров заключалась в том, что ее доклад о Пенсионном фонде следует представлять непосредственно и отдельно Ассамблее через Консультативный комитет, подобно ее докладам о других структурах Организации Объединенных Наций, ревизию которых проводит Комиссия. Консультативный комитет считает позицию, занятую Комиссией, обоснованной ([A/70/7/Add.6](#), пункты 44 и 46).

40. Генеральная Ассамблея в своей резолюции [70/248](#) подчеркнула, что доклад Комиссии ревизоров о Фонде следует представлять Ассамблее отдельно, подобно ее докладам о других структурах Организации Объединенных Наций, и постановила, что его копию следует и впредь прилагать к докладу Правления Пенсионного фонда. Ассамблея также предложила Правлению Пенсионного фонда, действуя в консультации с Комиссией ревизоров, принять меры по обеспечению того, чтобы Правление Пенсионного фонда могло рассматривать на своей ежегодной сессии окончательные варианты финансового доклада и проверенных финансовых ведомостей и доклада Комиссии ревизоров о Фонде, и постановила и впредь рассматривать доклад Комиссии ревизоров о Фонде в контексте доклада Правления Пенсионного фонда.

41. Тем не менее Правление Пенсионного фонда на своей шестьдесят третьей сессии в июле 2016 года не смогло рассмотреть доклад Комиссии ревизоров по финансовым ведомостям Фонда за 2015 год ([A/71/5/Add.16](#)), подготовка которого была завершена только в сентябре 2016 года. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Правление Пенсионного

фонда на своей шестьдесят третьей сессии одобрило новый порядок представления доклада, который позволит рассмотреть доклад Комиссии ревизоров за 2016 год на следующей сессии Правления Пенсионного фонда, в соответствии с просьбой Ассамблеи. **Консультативный комитет с удовлетворением отмечает установление порядка представления доклада, который позволит Правлению Пенсионного фонда рассмотреть на своей следующей сессии и рассматривать на последующих сессиях доклад Комиссии ревизоров по финансовым ведомостям Фонда. Кроме того, этот доклад будет представляться отдельно Генеральной Ассамблее в контексте рассмотрения ею доклада Правления Пенсионного фонда.**

Выполнение рекомендаций Комиссии ревизоров

42. В докладе о выполнении рекомендаций Комиссии ревизоров отмечается, что пять рекомендаций в адрес секретариата Фонда, которые содержатся в предыдущих докладах Комиссии ревизоров и с которыми Фонд согласился, не были полностью выполнены. К их числу относятся, в частности, рекомендации о необходимости налаживания более тесного сотрудничества с участвующими организациями и учреждением, оказывающим актуарные услуги (см. [A/71/397](#), пункты 41, 43, 45, 53, 55). В докладе также отмечается, что шесть рекомендаций в адрес секретариата Фонда, которые содержатся в нынешнем докладе Комиссии ревизоров ([A/71/5/Add.16](#)) и с которыми Фонд согласился, находятся в процессе выполнения ([A/71/397](#), пункты 25, 27, 29, 31, 33 и 35).

43. Что касается рекомендаций, которые должны выполняться Отделом по управлению инвестициями, то в докладе о выполнении рекомендаций Комиссии ревизоров отмечается, что четыре рекомендации, содержащиеся в докладе Комиссии ревизоров за 2014 год, до сих пор остаются невыполненными, в частности рекомендация о том, что Фонду следует изучить альтернативные варианты для уменьшения убытков в результате колебаний валютных курсов, включая проведение подробного анализа затрат и выгод в отношении подходящей стратегии хеджирования. Кроме того, 11 рекомендаций, содержащихся в докладе Комиссии за 2015 год, считаются находящимися «в процессе выполнения».

44. **Консультативный комитет подчеркивает важность оперативного выполнения Фондом всех рекомендаций Комиссии.**

V. Заключение

45. Краткое изложение вопросов, требующих внимания и решения Генеральной Ассамблеи, приводится в проекте резолюции, предложенной для принятия Ассамблеей и содержащейся в приложении к докладу Правления Пенсионного фонда ([A/71/9](#), приложение XVII). В соответствии с примечанием, содержащимся в докладе Правления Пенсионного фонда, проект резолюции охватывает те обсуждаемые в докладе Правления Пенсионного фонда вопросы, по которым требуется принятие решения Ассамблеей, а также другие рассматриваемые в докладе вопросы, которые Ассамблея может пожелать отметить.

46. С учетом своих вышеизложенных замечаний и рекомендаций Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и одобрить содержащиеся в нем предложения.

Приложение

Организации — члены Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций

В Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций участвуют Организация Объединенных Наций* и следующие организации:

Всемирная метеорологическая организация
 Всемирная организация здравоохранения
 Всемирная организация интеллектуальной собственности
 Всемирная туристская организация
 Европейско-средиземноморская организация защиты растений
 Международная морская организация
 Международная организация гражданской авиации
 Международная организация по миграции
 Международная организация труда
 Международное агентство по атомной энергии
 Международный орган по морскому дну
 Международный союз электросвязи
 Международный трибунал по морскому праву
 Международный уголовный суд
 Международный фонд сельскохозяйственного развития
 Международный центр геномной инженерии и биотехнологии
 Международный центр по исследованию вопросов, касающихся охраны и восстановления культурных ценностей
 Межпарламентский союз
 Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
 Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
 Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
 Специальный трибунал по Ливану

* Организация Объединенных Наций включает Центральные учреждения Организации Объединенных Наций, региональные отделения и все фонды и программы.