



Генеральная Ассамблея

Distr.
GENERAL

A/42/438
13 August 1987
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Сорок вторая сессия
Пункт 115 предварительной
повестки дня*

ФИНАНСОВЫЕ ДОКЛАДЫ И ПРОВЕРЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ВЕДОМОСТИ И ДОКЛАДЫ КОМИССИИ РЕВИЗОРОВ

Процедуры внутреннего контроля в отношении пособий и надбавок

Записка Генерального секретаря

1. В своей резолюции 41/176 от 5 декабря 1986 года Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря и исполнительных глав соответствующих организаций и программ системы Организации Объединенных Наций, в частности, провести обзор процедур внутреннего контроля в отношении пособий и надбавок, получаемых сотрудниками Организации Объединенных Наций, и принять необходимые меры по совершенствованию этих процедур с целью предотвращения необоснованной траты средств, подлогов и злоупотреблений и представить через Комиссию ревизоров и Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам соответствующий доклад Генеральной Ассамблее на ее сорок второй сессии. Доклад Генерального секретаря по этому вопросу содержится в документе A/42/437.

2. Таким образом, Генеральный секретарь имеет честь препроводить Генеральной Ассамблее ответы исполнительных глав соответствующих организаций и программ, а именно Программы развития Организации Объединенных Наций и Фонда Организации Объединенных Наций для деятельности в области народонаселения, Детского фонда Организации Объединенных Наций, Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ, Учебного и научно-исследовательского института Организации Объединенных Наций, добровольных

* A/42/150.

фондов, находящихся в ведении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Фонда Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде, Фонда Организации Объединенных Наций для Хабитат и населенных пунктов, Университета Организации Объединенных Наций и Центра международной торговли.

А. Программа развития Организации Объединенных Наций и Фонд Организации Объединенных Наций для деятельности в области народонаселения

1. Поскольку в ведении ПРООН находятся также пособия и надбавки, получаемые сотрудниками ЮНФПА, настоящий доклад охватывает ответы как ПРООН, так и ЮНФПА.
2. На протяжении нескольких последних лет внутреннему контролю уделяется повышенное внимание со стороны высшего руководства. Кроме того, вопросы внутреннего контроля систематически рассматриваются в рамках внутренней ревизии в целях совершенствования и улучшения систем и процедур. Задачи ПРООН заключаются в совершенствовании процедур в целях повышения эффективности и действенности и укрепления контроля и таким образом сокращения возможностей необоснованной траты средств, подлогов и злоупотреблений.
3. В ответ на обеспокоенность Генеральной Ассамблеи Администратор желает сообщить о следующих основных усилиях, предпринимаемых ПРООН в целях улучшения процедур внутреннего контроля в отношении пособий и надбавок, получаемых сотрудниками.
4. Поскольку ПРООН и ЮНФПА представляют собой организации, ориентированные на деятельность на местах, многие виды их деятельности, такие, как выплата надбавок и пособий сотрудникам, набираемым на местной основе, осуществляются децентрализованно в периферийных отделениях. Система внутреннего контроля ПРООН построена с учетом этого положения. В результате особое внимание уделяется, в частности, направлению подробных указаний и инструкций представителям-резидентам и их сотрудникам, выполняющим функции внутреннего контроля. В целях наиболее полного использования этих инструкций и указаний непрерывно ведется расширенная профессиональная подготовка сотрудников всех категорий. В дополнение к этому группа сотрудников, выезжающих на места для решения кадровых вопросов, и административных сотрудников оказывает срочную помощь, в частности осуществляет подготовку без отрыва от работы по мере того, как в ней возникает необходимость на периферии.
5. Что касается выплачиваемых сотрудникам пособий и надбавок, то в Центральных учреждениях и на периферии проводятся и будут проводиться широкомасштабные обзоры и ревизии. Особое внимание уделяется областям с высокой вероятностью ущерба для Организации. При проведении обзоров осуществляются подробные консультации с Организацией Объединенных Наций и всесторонний обмен накопленным опытом.
6. ПРООН провела подробный обзор системы внутреннего контроля за выплатой сотрудникам следующих пособий и надбавок:
 - a) пособие на образование;
 - b) возмещение подоходного налога;
 - c) дотация/вычет средств на аренду;

- d) надбавки на иждивенцев;
- e) план частичной компенсации расходов на медицинское обслуживание.

a) Пособие на образование

7. Политика ПРООН предусматривает рассмотрение и подтверждение всех выплат в рамках пособия на образование.

8. Кроме того, ПРООН в тесном сотрудничестве с Организацией Объединенных Наций провела всеобъемлющую ревизию выплат в рамках пособия на образование, осуществленных в учебном 1983/84 году. В необходимых случаях временные рамки этого обзора были расширены и охватывали предыдущие и последующие годы. В дополнение к обычным процедурам ревизии обзором предусматривалось получение подтверждений от третьих сторон, т.е. от всех соответствующих школ. В ходе проверки было выявлено очень небольшое число несоответствий, которые были расследованы и по которым были приняты меры в целях возмещения надлежащих сумм, а в необходимых случаях принимаются соответствующие дисциплинарные меры согласно Правилам и Положениям о персонале. С учетом опыта, накопленного в ходе этой проверки, административные инструкции, регулирующие выплату пособия на образование, были пересмотрены и переизданы в целях совершенствования и укрепления процедур внутреннего контроля.

b) Возмещение подоходного налога

9. Подоходный налог возмещается, если сотрудники удостоверяют, что при необходимости они представят доказательство уплаты налогов. Если налоговым законодательством запрещается выдача информации любой третьей стороне без согласия налогоплательщика, то в качестве условия возмещения предусматривается, что сотрудники должны подписывать извещение о согласии, разрешающее органам налогообложения представлять информацию непосредственно Организации.

10. Кроме того, в целях укрепления внутреннего контроля чеки на выплату и возмещение налогов выписываются совместно органам налогообложения и сотруднику, за исключением тех случаев, когда представлено доказательство того, что он или она уже уплатил(а) такие налоги, и чек выписывается лишь на имя сотрудника. Чеки, выписанные совместно органам налогообложения и на имя сотрудника, впоследствии проверяются, с тем чтобы обеспечить, что они были индоссированы сотрудником и соответствующие суммы были выплачены органам налогообложения.

11. В настоящее время ПРООН в тесном сотрудничестве с Организацией Объединенных Наций проводит всеобъемлющую ревизию возмещения подоходного налога сотрудникам в 1983 и 1984 годах. Ревизия предназначена для того, чтобы подтвердить, что суммы, компенсированные сотрудникам Организацией, были выплачены органам налогообложения, а какие-либо возвраты, полученные сотрудниками от органов налогообложения, - возвращены Организации.

c) Субсидия/вычет средств на аренду

12. В 1986 году были проведены подробный анализ и всеобъемлющая проверка системы субсидии/вычета средств на аренду.

13. В результате в целях совершенствования функционирования этой системы был принят ряд мер. Одной из них было введение новых процедур, подчеркивающих обязательство сотрудника представлять документ о субсидии/вычете средств на аренду в конкретно указанный срок. Невыполнение этого обязательства приводит к автоматическому вычету средств на аренду из заработной платы при том понимании, что сотрудник получил бесплатное жилье от правительства, Организации или соответствующих учреждений.

d) Надбавки на иждивенцев

14. Выплата надбавок на иждивенцев тщательно контролируется Организацией. В результате обзора внутренних процедур был сделан вывод о том, что внутренний контроль осуществляется в достаточной степени, чтобы избежать злоупотреблений. Одним из важных механизмов контроля является ежегодное представление и подтверждение сотрудником информации о размере заработка супруга/супруги. Кроме того, функционируют процедуры подтверждения третьей стороной.

e) План частичной компенсации расходов на медицинское обслуживание

15. С сентября 1987 года вместо действующего в настоящее время плана частичной компенсации расходов на медицинское обслуживание (МЕАП) вступит в силу новый разработанный совместно Организацией Объединенных Наций, ПРООН и ЮНИСЕФ План медицинского страхования (ПМС), которым будут охвачены набираемые на местной основе сотрудники и их иждивенцы. С учетом опыта, накопленного за многие годы функционирования МЕАП, новый план направлен на совершенствование страхового покрытия и укрепление существующих процедур контроля, в том числе возможности подтверждения третьей стороной.

Другие пособия и надбавки

16. Что касается других пособий и надбавок, получаемых сотрудниками, то ПРООН проводит непрерывный обзор процедур внутреннего контроля. Например, в результате подробного обзора ведения в Центральных учреждениях и на периферии отчетности об отпусках сформулированы более точные инструкции, и тем самым укреплен контроль. В 1987 году в Центральных учреждениях введен компьютеризованный учет отпусков. Кроме того, начата тщательная проверка всех аспектов путевых расходов. Она направлена на укрепление контроля путем более эффективных процедур.

Межорганизационное сотрудничество

17. С учетом общих задач по совершенствованию внутреннего контроля и предотвращению необоснованной траты средств в области причитающихся персоналу выплат Организация Объединенных Наций, ПРООН и ЮНИСЕФ учредили рабочую группу широкого профиля, мандат которой заключается в разработке усовершенствованных процедур и систем внутреннего контроля, касающихся конкретных выплат. Ожидается, что путем обмена опытом и ресурсами все три организации достигнут прогресса в этих областях.

Выводы

18. В результате непрерывного обзора процедуры внутреннего контроля постоянно улучшаются. Это приводит к значительному совершенствованию механизма выплаты пособий персоналу. В случаях подлогов и злоупотреблений, которые с учетом размера и сложности структуры ПРООН/ЮНФПА являются относительно малочисленными, принимаются меры, предусматривающие возмещение соответствующих сумм и дисциплинарные взыскания. В этой связи следует особо отметить, что эти многочисленные и тщательные обзоры и ревизии подтвердили, что, за очень немногими исключениями, сотрудники исполняют свои обязанности в высшей степени честно.

В. Детский фонд Организации Объединенных Наций

1. Руководство ЮНИСЕФ непрерывно уделяет внимание созданию и функционированию системы эффективного внутреннего контроля. Вопросы внутреннего контроля систематически рассматриваются в рамках внутренней ревизии на протяжении года, и, по возможности, вносятся предложения по совершенствованию и улучшению систем и процедур в целях повышения эффективности и действенности, уменьшения возможности необоснованной траты средств, подлогов и злоупотреблений.
2. ЮНИСЕФ представляет собой организацию, ориентированную на деятельность на местах, и многие виды его деятельности, такие, как выплата надбавок и пособий персоналу, осуществляются децентрализованно в периферийных отделениях. Поэтому в рамках процесса обеспечения эффективного внутреннего контроля предусматривается активное участие руководящих работников периферийных отделений, которым время от времени направляются указания, инструкции, персоналу которых обеспечивается подготовка и переориентация, с тем чтобы они имели возможность эффективно выполнять свои обязанности. С этой целью 13 января 1986 года был издан циркуляр, озаглавленный "Internal Financial and Administrative Controls" (Внутренний финансовый и административный контроль), в котором вновь отмечены их обязанности в этой области.
3. В качестве последующей меры во исполнение вышеупомянутой резолюции Генеральной Ассамблеи ЮНИСЕФ направил всем главам отделений исполнительную директиву от 23 января 1987 года, обращая их внимание на "Urgent Action in Selected Management Issues" (Неотложные меры по отдельным вопросам управления). В частности, им было рекомендовано принять эффективные последующие меры в связи с наблюдениями внутренней ревизии как в плане своевременности ответов, так и в отношении существа осуществляемой деятельности.
4. В целях проведения всеобъемлющего обзора внутреннего контроля процедур ЮНИСЕФ, касающихся выплачиваемых сотрудникам пособий и надбавок, в декабре 1986 года в штаб-квартире ЮНИСЕФ в Нью-Йорке была создана многофункциональная рабочая группа. Она провела систематический обзор процедур и разработала схемы, в которых были отражены обязанности по осуществлению контроля на каждом уровне. Группа сделала несколько рекомендаций по совершенствованию ряда процедур и укреплению внутреннего контроля. Обзор показывает, что существуют процедуры и механизмы, необходимые для того, чтобы свести к минимуму возможности необоснованной траты и неправильного использования средств.

5. ЮНИСЕФ направил всем главам отделений исполнительную директиву (CF/EXD-IC 1987-14) от 23 апреля 1987 года, озаглавленную "Strengthening of Internal Control Procedures relating to Staff Benefits and Allowances" (Укрепление процедур внутреннего контроля, касающихся выплачиваемых персоналу пособий и надбавок), с тем чтобы дать им возможность ознакомиться с подготовленным группой докладом и схемами как источником справочных данных и руководящих указаний для их ежедневной деятельности.

6. Ревизия выплат в рамках пособия по образованию и возмещения подоходного налога вскрыла очень незначительное число несоответствий, касающихся только возмещения подоходного налога. После соответствующего рассмотрения были приняты меры по компенсации надлежащих сумм, а в случае необходимости, соответствующие дисциплинарные меры согласно Правилам и Положениям о персонале.

7. С учетом общих задач по улучшению внутреннего контроля и предотвращению необоснованной траты средств в связи с причитающимися персоналу выплатами, которые одинаковы во всей системе, Организация Объединенных Наций, ПРООН и ЮНИСЕФ учредили рабочую группу широкого профиля, мандат которой заключается в совершенствовании процедур и внутреннего контроля. Предполагается, что обмен опытом и ресурсами будет полезен для всех трех организаций.

8. В результате непрерывного обзора система внутреннего контроля функционирует в целом эффективно. С учетом масштабов и сложности структуры ЮНИСЕФ случаи подлогов и злоупотреблений относительно малочисленны, и при их обнаружении применяются меры по компенсации надлежащих сумм и наложению дисциплинарных взысканий. В этой связи следует отметить, что, за очень немногими исключениями, сотрудники выполняют свои обязанности в высшей степени честно.

С. Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций
для помощи палестинским беженцам и организации работ

Введение

1. Почти по всем вопросам, затронутым в проверенных финансовых ведомостях 1985 года под заголовком "Системы заработной платы и персонала", проведен обзор процедур внутреннего контроля, приняты решения и, если время позволяло завершить необходимые исследования, приняты меры по совершенствованию этих процедур в целях предотвращения необоснованной траты средств, подлогов и злоупотреблений. Ссылки на эти вопросы содержатся в настоящем докладе под соответствующими заголовками.

Международные сотрудники, набираемые на местной основе

2. В настоящее время осуществляется всеобъемлющий обзор правил, директив, инструкций и циркуляров по вопросам персонала, с тем чтобы обеспечить четкость определения и простоту нахождения предусмотренных контрактом обязательств Агентства перед сотрудниками, в том числе перед сотрудниками, "набираемыми на местной основе". Задача настоящего исследования заключается также в том, чтобы обеспечить уточнение авторитетности Руководства БАПОР по классификации должностей и различных других директив по вопросам персонала.

Надбавка для нерезидентов при определении взносов в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций

3. Правило БАПОР о международном персонале 103.4 было согласовано с правилом о персонале Организации Объединенных Наций 103.5 и вступило в силу 1 апреля 1985 года. Пересмотр непосредственно отражает содержание правила Организации Объединенных Наций, в соответствии с которым следует продолжать выплату надбавки тем, кто получал ее до изменения данного правила. В соответствии со статьей 54с Правил Пенсионного фонда такие сотрудники имеют право на включение надбавки для нерезидентов в их зачитываемое для пенсии вознаграждение.

Временное дополнение по социальному обеспечению

4. Временное дополнение по социальному обеспечению для персонала, набираемого в районе операций в Сирийской Арабской Республике, было включено в их шкалу окладов и вступило в силу 1 июня 1986 года.

Специальная компенсационная надбавка

5. Специальная компенсационная надбавка, введенная в 1981 году в целях компенсации значительной разницы в доходах между окладами БАПОР и окладами других служащих, будет рассмотрена в контексте следующего обзора окладов, который будет проводиться экспертами Комиссии по международной гражданской службе.

Надбавки на иждивенцев

6. Ежегодная проверка семейного положения персонала, набираемого в районе операций БАПОР, прекращенная на экспериментальной основе с начала 1984 года, возобновлена в начале 1987 года.

Временное персональное пособие

7. Все соответствующие сотрудники (за исключением одного сотрудника, переведенного на другую работу) к настоящему времени продвинулись по службе и больше не получают временное персональное пособие, поскольку был сделан вывод о том, что после 13 лет удовлетворительной службы на одной и той же должности эти сотрудники имеют необходимую квалификацию.

Дополнительные пособия при назначении на службу

8. В настоящее время производится обзор содержащихся в Руководстве БАПОР по классификации должностей, штатной директиве A/3 и других документах конкретных указаний о выплате персоналу, набираемому в районе операций, дополнительных пособий при назначении на службу, и будут приняты меры по сведению определений всех подобных пособий в один документ в соответствии с рекомендацией ревизоров.

D. Учебный и научно-исследовательский институт
Организации Объединенных Наций

1. Пособия и надбавки, получаемые сотрудниками ЮНИТАР, утверждаются Финансовым управлением Организации Объединенных Наций от имени Института в соответствии со статьей VIII.7 Статута ЮНИТАР.

2. В целях дальнейшего улучшения внутреннего контроля Директор-исполнитель ЮНИТАР просил Финансовое управление Организации Объединенных Наций обработать просьбы сотрудников ЮНИТАР о выплате таких пособий и надбавок, которые не были рассмотрены и подтверждены администрацией Института до их представления. Эта мера обеспечивает правильность информации, необходимой для утверждения подобных выплат.

Е. Добровольные фонды, находящиеся в ведении
Верховного комиссара Организации Объединенных
Наций по делам беженцев

1. Процесс реорганизации УВКБ начался в 1986 году и продолжается в настоящее время. Хотя этот процесс направлен в основном на повышение оперативной эффективности УВКБ, он также в значительной степени связан с укреплением процедур внутреннего контроля в целом. Эти усилия и достижения отражены в докладе Комиссии ревизоров Генеральной Ассамблеи по счетам Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев за год, закончившийся 31 декабря 1986 года (см., в частности, пункты 5 и 17-20), представляемые Генеральной Ассамблее.

2. Платежные ведомости УВКБ составляются непосредственно в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве (ЮНОГ). ЮНОГ, в частности, назначает пособия и надбавки и поэтому меры, принятые Секретариатом Организации Объединенных Наций в целях усиления контроля, также распространяются и на УВКБ. УВКБ решительно поддержало эти меры и будет поддерживать их впредь, насколько это будет иметь отношение к самому Управлению и насколько оно сможет содействовать этому делу.

3. Для обеспечения тесного контроля со стороны опытного сотрудника по кадровым и административным вопросам в Управлении кадров УВКБ был проведен обзор ранее существовавшей практики назначения пособий на образование и выплаты дотаций на аренду, а также вычетов, и в нее были внесены изменения.

4. Назначение надбавки на иждивенцев тщательно контролируется УВКБ. Ежегодно представляемые справки об иждивенцах и доходах супругов являются важными механизмами контроля. Перед назначением выплат все официальные документы, подтверждающие заявления на получение дотации на иждивенцев, внимательно изучаются с точки зрения их подлинности.

5. Вопросами возмещения подоходных налогов сотрудникам УВКБ занимается Секретариат Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке. Тщательные процедуры контроля, действующие в Секретариате, также применяются и в отношении сотрудников УВКБ, работающих в Центральном учреждении и на местах. Например, сотрудники должны подписать специальную форму, которая дает право налоговым властям их страны сообщать информацию об их личных доходах непосредственно Организации Объединенных Наций еще до того, как будет дано разрешение на возмещение любых удержанных налогов. Чеки в счет погашения новых налогов или для возмещения уже выплаченных выписываются на имя сотрудника и соответствующего налогового органа, в результате чего сотрудник не имеет возможности получить наличность по данному чеку в одностороннем порядке.

6. УВКБ выражает удовлетворение по поводу того, что его нынешняя процедура внутреннего контроля и процедуры, принятые в Секретариате Организации Объединенных Наций и в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве, позволяют предотвращать необоснованную трату средств, подлоги и злоупотребления при

назначении пособий и надбавок. Помощь внутренних и внешних ревизоров в обзоре процедур контроля и деятельности административных систем в УВКБ является дополнительной важной гарантией эффективного использования фондов, которыми располагает УВКБ для выплаты сотрудникам пособий и надбавок в соответствии с Правилами и положениями о персонале.

Г. Фонд Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде

Выплата авансов сотрудникам и их удержание

1. Комиссия внешних ревизоров была информирована о случае подлога, который был установлен в двухгодичном периоде 1984–1985 годов. По этому случаю принято решение Административного трибунала № 358 от 7 ноября 1985 года. В связи с этим случаем я хотел бы напомнить, что Группа внутренней ревизии, Найроби, провела расследование в целях выяснения возможной ответственности других лиц в этом деле. В своем докладе (AUD-4-16-3 (679/86) от 21 октября 1986 года директор Отдела внутренней ревизии подтвердил, что установить какое-либо из проявлений крайней небрежности или нарушение, допущенное каким-либо сотрудником, представлялось невозможным.

2. В целях предотвращения повторения таких случаев в будущем на основе этого разбирательства был проведен всеобъемлющий обзор процедур удостоверения и утверждения авансов, выплачиваемых сотрудникам, и систем внутреннего контроля для возмещения таких авансов. В рамках политики, определенной Контролером Организации Объединенных Наций в его меморандуме от 7 августа 1987 года, ЮНЕП ввела соответствующую процедуру выплаты сотрудникам аванса и его возмещения. В настоящее время процедуры внутреннего контроля, а также соответствующие обязательства и функции применяются соответствующим образом и эффективно.

Система обеспечения контроля за отчетностью и система финансового управления

3. В июле 1984 года было подготовлено и введено Финансовое руководство ЮНЕП, которое регулярно обновляется Инструкциями по вопросам финансов и отчетности, выпускаемыми по мере необходимости и по конкретным вопросам. Внешние и внутренние ревизионные службы и Финансовое управление провели обзор этого Руководства и дали положительную оценку его содержанию, в том числе процедурам внутреннего контроля.

Контроль за выплатой дотации на аренду

4. ЮНЕП провела обзор данного вопроса и разрабатывает руководящие указания для определения приемлемого размера ежемесячной дотации на аренду с должным учетом различных местных факторов, влияющих на ее размер. Эти факты и данные будут положены в основу выплаты этой надбавки в будущем.

Выплата пособия на образование

5. Наряду с применением процедур внутреннего контроля внутренние и внешние ревизоры стали регулярнее проводить контрольные проверки и более прямые консультации с ЦУООН по вопросам политики и по проблематичным случаям.

Платежные ведомости, надбавки на иждивенцев и другие пособия и надбавки, получаемые сотрудниками

6. Внедрение новых компьютеризированных систем управления и контроля позволило администрации начать в безотлагательном порядке работу в области финансов и кадров и ввести усовершенствованные процедуры. Системы ЭОД позволяют качественнее и быстрее проводить проверки и в ближайшие несколько лет будут усовершенствованы на основе внедрения других программ ЭОД.

Поездки

7. ЮНЕП продолжала деятельность в целях укрепления внутреннего контроля за оплатой путевых расходов и применила конкурсный подход к выбору транспортного агентства для организации. Обеспечен эффективный административный и финансовый контроль за путевыми расходами.

Управление денежной наличностью

8. Были проведены обзоры ведения банковских дел, инвестиционных условий и хранения небольших объемов денежной наличности, в том числе финансовых отчетов, докладов, систем внутреннего контроля и управления, которые свидетельствуют о том, что действующая система и процедуры отвечают требованиям оперативной обработки данных и оплате, а также нормам проведения внутренних проверок.

Резюме деятельности ЮНЕП

9. В отчетном периоде Комиссия ревизоров и Отдел внутренней ревизии продолжали докладывать руководству ЮНЕП о результатах конкретных ревизий и возникавших вопросах.

10. Что касается предотвращения подлогов, злоупотреблений и необоснованной траты средств и ссылаясь на резолюцию 41/176 Генеральной Ассамблеи, большинство проблем, которые были выявлены в других учреждениях Организации Объединенных Наций, в ЮНЕП не существуют, хотя был проведен их обзор и оценка в свете замечаний, относящихся к другим учреждениям.

G. Фонд Организации Объединенных Наций для Хабитат и населенных пунктов

Выплата пособий на образование, авансы в счет оклада, путевых расходов и их удержание

1. ЦНПООН строго руководствуется принятой политикой выплаты авансов и их удержания и положениями Финансового руководства Организации Объединенных Наций с целью обеспечения контроля в области отчетности и функционирования систем финансового управления.

Пособие на образование

2. Положения, касающиеся выплаты авансов в счет пособия на образование и их удержания, определены в документе ST/AI/181 Rev.7 от 11 июня 1986 года, в частности в пунктах 6-15, дополнены процедурами внутреннего контроля, которые предусматривают проведение обзоров на более регулярной основе.

Авансы в счет оклада

3. В соответствии с принятыми процедурами, предусмотренными Правилom о персонале 103.14 (a) (i), (ii) и (iii), последовательно проводятся регулярные, ежемесячные обзоры счетов дебиторов, сроки оплаты которых истекают, и своевременности автоматического удержания авансов в счет оклада.

Поездки и авансы в счет возмещения путевых расходов

4. Оплата путевых расходов осуществляется через единое утвержденное транспортное агентство, и ЦНПООН усилил внутренний контроль за предоставлением всех заявлений на возмещение путевых расходов в определенные сроки за исключением случаев, касающихся внутренних поездок. Авансы в счет возмещения путевых расходов автоматически удерживаются из оклада, если в определенные сроки не представлены никакие заявления.

Контроль за выплатой дотаций на аренду

5. В соответствии с документом ST/AI/275 Rev.1 от 5 апреля 1984 года и с учетом местных условий ЦНПООН руководствуется соответствующими указаниями для начисления и выплаты ежемесячных дотаций на аренду сотрудникам, имеющим на них право.

Управление денежной наличностью

6. Являясь полноправным участником Инвестиционного пула Организации Объединенных Наций, ЦНПООН управляет своей денежной наличностью через Казначейство Организации Объединенных Наций. В Центральных учреждениях и Информационных управлениях за пределами Центральных учреждений незначительные суммы наличных денег и подотчетные счета поддерживаются на минимально необходимом уровне. Наличные денежные средства, хранящиеся на текущих банковских счетах, также поддерживаются на ежемесячно необходимых уровнях, что позволяет инвестировать избыточную денежную наличность по высоким процентным ставкам, которые устанавливаются на инвестиционные счета.

Заработная плата и другие надбавки и права сотрудников

7. Для выплаты жалования сотрудникам ЦНПООН применяется полностью компьютеризированная система контроля и усовершенствованные процедуры внутреннего контроля. Действующие системы ЭОД позволяют получать соответствующую информацию относительно кадровых перестановок и прочих изменений в оплате сотрудников. Несмотря на это, ЦНПООН будет продолжать работу по усовершенствованию программ ЭОД, касающихся системы оплаты.

Резюме деятельности ЦНПООН

8. В отчетный период руководство ЦНПООН получало доклады Комиссии ревизоров и служб внутренней ревизии о конкретных ревизиях. Что касается предотвращения подлогов, злоупотреблений и необоснованной траты средств, о чем говорится в резолюции 41/176 Генеральной Ассамблеи, в ЦНПООН за отчетный период не было вскрыто ни одного случая подлога, злоупотребления или необоснованной траты средств.

Н. Университет Организации Объединенных Наций

1. В соответствии с нормами, принятыми в любом учреждении Организации Объединенных Наций, ответственность за применение и толкование прав в соответствии с Положениями и правилами о персонале и соответствующими кадровыми директивами и административными инструкциями возлагается на службы по кадровым вопросам. Если разрешение выдано, выплаты начисляются в соответствии с финансовыми положениями и правилами Организации Объединенных Наций финансовой секцией Университета. Совет по правовым вопросам предоставляет услуги по вопросам, имеющим правовые последствия, и консультирует относительно соответствующего толкования этих Положений и правил. Служба по кадровым вопросам работает в тесном сотрудничестве с финансовой секцией под контролем и руководством Директора администрации Университета, причем не только с точки зрения процедур, касающихся выплаты сотрудникам Университета пособий и надбавок, но также и с точки зрения упрощения этих процедур в целях повышения эффективности деятельности в этих двух областях, влияющих на весь Университет в целом.

2. Что касается процедур контроля за выплатой сотрудникам Университета Организации Объединенных Наций пособий и надбавок, то ниже приводится краткое описание видов надбавок, получаемых сотрудниками, и способов в контроля за ними.

Медицинский план (сотрудники категории общего обслуживания)

3. Что касается возмещения расходов, связанных с медицинской и стоматологической помощью нанятым на местах сотрудникам категории общего обслуживания, то оно осуществляется в Университете в соответствии с положениями Приложения Е к Правилам о персонале.

Дотации на аренду

4. Университет Организации Объединенных Наций руководствуется соответствующими административными инструкциями, содержащимися в документе ST/AI/275 и в его последующих редакциях. Служба по кадровым вопросам принимает активное участие в определении "приемлемых" размеров ренты, и все выплаты в рамках дотации на аренду также рассчитываются службой по кадровым вопросам, а точность расчетов проверяется финансовой секцией до осуществления платежей. Все пересчеты размера ежемесячной дотации на аренду осуществляются на основе рекомендаций, содержащихся в телеграммах от нашего отделения в Северной Америке, которое поддерживает тесную связь с Комиссией по международной гражданской службе.

Надбавка на иждивенцев

5. Служба по кадровым вопросам проводит оценку и определяет лиц, имеющих право на получение надбавки на иждивенцев. Для этого необходимо проверить даты рождения и в том случае, если у сотрудника имеется супруг, - проверить его доходы. Выплата надбавки осуществляется на основе формы Р.5, которая передается в финансовую секцию. Проводится постоянный обзор данных, представленных любым сотрудником, подавшим заявление на выплату надбавки на иждивенцев, причем особенно внимательно изучаются документы, подтверждающие наличие иждивенцев и профессиональные доходы. За последние два года было четыре случая, когда размер выплаченного пособия на

образование превышал норму, эта разница была удержана. Принимаются меры для ввода системы, которая позволит компьютеризировать все выплаты в рамках пособия на образование на основе критерия времени/периода. Все изменения, касающиеся иждивенцев, отмечаются в форме Р.5, копия которой передается в ЦУООН.

Пособие на образование

6. Университет Организации Объединенных Наций руководствуется соответствующими правилами и положениями, содержащимися в последнем документе ST/AI, касающемся пособия на образование. Университет имеет возможность самым тщательным образом контролировать заявления на выплаты пособия на образование, поскольку такие заявления подаются довольно редко. Все выходящие за рамки дозволенного расходы, для возмещения которых подаются заявления, направляются для рассмотрения в Отдел окладов и надбавок Центральных учреждений до того, как сотрудникам производится их возмещение. Университет Организации Объединенных Наций проводит политику, в соответствии с которой он не выплачивает авансы в счет нового учебного года до тех пор, пока не будут выплачены все предыдущие авансы. Все авансы, не выплаченные в счет пособия на образование на данный момент, считаются текущими. Сотрудники получают уведомление, если причитающиеся им авансы все еще не выплачены за учебный год, за который они должны быть выплачены.

Поездки сотрудников, отпуск на родину, поездки для посещения семьи

7. Поскольку на этот счет существуют вполне определенные Правила и положения о персонале и административные инструкции, Университет может эффективно контролировать эти виды расходов. В целях сокращения транспортных расходов используется любая возможность для совмещения проезда в официальную командировку с отпуском на родину и приобретения более дешевых экскурсий и других билетов экономического класса.

Оклады и соответствующие надбавки (сотрудники категории специалистов)

8. Также следует отметить, что все оклады и окончательные вознаграждения сотрудникам категории специалистов и выше выплачиваются и контролируются Секцией платежных ведомостей Центральных учреждений, хотя Университет проводит обзоры и проверяет все начисления к окладам на ежемесячной основе. Назначение ежегодной надбавки и продвижение по службе осуществляется на основании формы Р.5, копии которой представляются в Центральные учреждения.

9. В настоящее время в Университете ведется работа по компьютеризации многих аспектов его финансовой деятельности и принимаются все меры для усовершенствования действующей системы при соблюдении процедур жесткого внутреннего контроля, что позволит Университету выполнять его финансовые обязательства в наиболее эффективной форме.

10. В заключение следует отметить, что процедуры внутреннего контроля, касающиеся пособий и надбавок, выплачиваемых сотрудникам Университета Организации Объединенных Наций, подвергались постоянному обзору и что существующие процедуры контроля являются наиболее эффективными, поскольку не было обнаружено ни одного случая подлога или злоупотребления. Внешние ревизоры недавно завершили ревизию счетов

Университета, в ходе которой особое внимание было уделено процедурам, касающимся пособий и надбавок, например таких, как надбавка на иждивенцев и пособия на образование, и в этом отношении ревизией до сих пор не было сделано никаких замечаний.

I. Центр международной торговли

1. Вопросами оплаты сотрудников ЦМТ ведает Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве. ЦМТ применяет процедуры контроля, принятые в Организации Объединенных Наций, и в них вносятся изменения в тех случаях, когда в соответствии с изменениями, вносимыми Организацией Объединенных Наций, ЦМТ использует свои собственные компьютеризированные проверочные ведомости в целях избежания любого рода переплаты и возможных административных ошибок. Кроме того, 10 февраля 1986 года ЦМТ просил Отдел внутренней ревизии провести обзор своих процедур внутреннего контроля. Случаев необоснованной траты средств, подлогов или злоупотреблений обнаружено не было. В случае появления сомнений ЦМТ консультируется с Департаментом по вопросам администрации и управления и в отдельных случаях – с Отделением Организации Объединенных Наций в Женеве.
2. Любые проблемные вопросы обсуждаются с должностными лицами Управления людских ресурсов, а именно два раза в год в ходе регулярных заседаний ККАВ.
