



Исполнительный совет

Девяносто пятая сессия,
Белград, Сербия, 27-29 мая 2013 года
Пункт 3 II) f) предварительной повестки дня

CE/95/3 II) f)
Мадрид, 15 апреля 2013 года
Язык оригинала: английский

Доклад Генерального секретаря

Часть II: Административные и уставные вопросы

f) Вопросы, касающиеся людских ресурсов

I. Представление информации о положении дел с людскими ресурсами в Организации

1. В настоящем документе представлена обновленная информация о положении дел с людскими ресурсами в Организации по состоянию на 1 апреля 2013 года, обновленная статистическая информация по персоналу и другим связанным с ним вопросам, а также предлагаемые поправки к Правилам о персонале ЮНВТО.

II. Бюджетные полномочия и организационная структура

2. В начале 2013 года Генеральный секретарь пересмотрел структуру Секретариата, сократив число программ, путем объединения некоторых из них;

- Программа управления рисками и урегулирования кризисных ситуаций стала частью Программы устойчивого развития туризма;
- Программа информационных ресурсов и архивов Программа публикаций и электронной библиотеки были объединены с Программой коммуникаций и стали называться Программой коммуникаций и публикаций;
- Ярмарки и специальные проекты были объединены в единую программу; и
- Программа по вопросам, связанным с программой работы и координацией, теперь является частью Программы управления.

3. Были изменены названия других программ:

- В Программу управления турнаправлениями был добавлен компонент «Качество»;
- Программа переводов, организации встреч и документации была переименована в Программу конференционных услуг;
- Программа обслуживания помещений и внутренних служб преобразована в Программу общего обслуживания.



4. Введение этих изменений, как указано в документе CE/95/5 b), было проведено в рамках выделенных ресурсов и не привело к изменению количества утвержденных 106 постов, из которых 49 постов категории специалистов и более высоких категорий (уровень P) и 57 постов категории общего обслуживания (уровень GS).

A. Структура постов по программам

5. В нижеприведенной таблице представлен обновленный список постов и программ.

Таблица 1: Структура постов по программам (1 апреля 2013 года)

Название программы	Название поста	Количество постов	Количество сотрудников:	Вакансии
Руководство				
	Генеральный секретарь	1	1	0
Офис Генерального секретаря (ОГС)	Глава кабинета	1	1	0
	Директор-консультант по вопросам устойчивости	1	1	0
	Старший сотрудник программы	1	1	0
	Старший ассистент/Ассистент программы	3	2	1
	Водитель	1	1	0
Офис Исполнительного директора по программе и координации	Исполнительный директор	1	1	0
	Координатор программы	1	1	0
	Старший ассистент программы	1	1	0
Офис Исполнительного директора по вопросам конкурентоспособности, внешним отношениям и партнерствам	Исполнительный директор	1	1	0
	Старший ассистент программы	1	1	0
Офис Исполнительного директора, ответственного за связи с членами и услуги	Исполнительный директор	1	1	0
	Старший ассистент программы	1	1	0
Офис Директора по административным и финансовым вопросам	Директор	1	1	0
	Старший ассистент программы	1	1	0
РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ				
Региональная программа для Африки	Региональный директор	1	1	0
	Заместитель регионального директора	1	1	0
	Старший ассистент/Ассистент программы	2	1	1
Региональная программа для Американского региона	Региональный директор	1	1	0
	Заместитель регионального директора	1	1	0
	Старший ассистент/Ассистент программы	2	1	1

Региональная программа для Азиатско-Тихоокеанского региона	Региональный директор	1	1	0
	Заместитель регионального директора	1	1	0
	Старший ассистент/Ассистент программы	2	2	0
Региональная программа для Европы	Региональный директор	1	1	0
	Заместитель регионального директора	1	1	0
	Старший ассистент/Ассистент программы	2	2	0
Региональная программа для Ближнего Востока	Региональный директор	1	1	0
	Старший ассистент/Ассистент программы	2	1	1
ОПЕРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ				
Устойчивое развитие туризма	Директор программы (**)	1	1	0
	Координатор программы	1	1	0
	Сотрудник программы	1	0	1
	Старший ассистент/Ассистент программы	2	2	0
Техническое сотрудничество и услуги	Директор программы	1	1	0
	Координатор программы	1	1	0
	Сотрудник программы	1	1	0
	Старший ассистент/Ассистент программы	3	3	0
Статистика и вспомогательный счет туризма	Директор программы	1	1	0
	Сотрудник программы	1	1	0
	Старший ассистент/Ассистент программы	3	3	0
Тенденции и маркетинговые стратегии туризма	Директор программы (**)	1	1	0
	Сотрудник программы	2	0	2
	Старший ассистент/Ассистент программы	2	2	0
Присоединившиеся члены	Старший ассистент/Ассистент программы	2	2	0
Сеть распространения знаний	Старший ассистент / Ассистент программы	1	1	0
Институциональные и корпоративные отношения	Координатор программы (*)	1	1	0
	Сотрудник программы	1	1	0
	Старший ассистент/Ассистент программы	1	0	1
Вопросы управления и качества турнаправлений	Координатор программы	1	1	0
	Ассистент программы	1	1	0
Этическое и социальное измерение	Координатор программы	1	1	0

туризма				
	Ассистент программы	1	1	0
Ярмарки и специальная программа ЮНВТО	Координатор программы	1	1	0
	Старший ассистент/Ассистент программы	2	1	1
ПРЯМЫЕ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ				
Коммуникации и публикации	Руководитель программы	1	1	0
	Старший сотрудник программы	1	1	0
	Старший ассистент/Ассистент программы	4	3	1
Конференционные услуги	Руководитель программы	1	1	0
	Переводчики	4	4	0
	Старший ассистент/Ассистент программы	2	2	0
НЕПРЯМЫЕ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ				
Людские ресурсы	Руководитель программы	1	1	0
	Сотрудник программы	1	0	1
	Старший ассистент/Ассистент программы	2	2	0
Бюджет и финансы	Координатор программы	2	2	0
	Старший ассистент/Ассистент программы	2	2	0
Информационно-коммуникационные технологии	Руководитель программы	1	1	0
	Сотрудник программы	1	1	0
	Старший ассистент / Ассистент программы	3	3	0
Поездки	Старший сотрудник программы	1	1	0
	Ассистент программы	1	1	0
Юридические вопросы и контракты	Координатор программы	1	1	0
Общие услуги	Старший ассистент/Ассистент программы	4	4	0
	Ассистент офиса	3	3	0
ВСЕГО		106	95	11

(*)Сотрудник по связям с ЮНЕП

(**) Должностные лица, временно исполняющие обязанности

В. Текущая информация по укомплектованию персоналом

6. Информация о количестве сотрудников в разбивке по категориям, полу, национальности и возрасту на 1 августа 2013 г. содержится в таблицах 2, 3, 4 и 5 ниже. Как и в предыдущих докладах Исполнительному совету, разбивка была сделана по категориям персонала в рамках общей системы ООН: Профессиональная категория и выше (с Р.1 до D.2) и категория общего обслуживания (с G.1 до G.7) и как указано в Программе работы и бюджете Организации.

7. Важно еще раз подчеркнуть, что Организация привержена проведению политики нулевого номинального роста бюджета. А это, среди прочих мер, требует держать вакантными около 10 процентов постов. Соответственно, при принятии решения об объявлении вакансий Генеральный секретарь будет учитывать такие факторы, как необходимость оптимизации структур, обеспечения непрерывности деятельности организации, готовность к удовлетворению возникающих потребностей.

Таблица 2: Распределение персонала по категориям

Категория	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Выше P.5	ВСЕГО
Количество	2	6	14	9	8	6	45
Категория	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	ВСЕГО
Количество	0	7	9	12	14	8	50

Таблица 3: Распределение персонала по категориям и полу

	Категория P и выше	Категория GS	Всего
Женщины	20	32	52
Мужчины	25	18	43
Всего	45	50	95

Таблица 4: Распределение персонала по категориям и национальной принадлежности

Страна	P	GS	СТРАНА	P	GS
Алжир		1	Мексика	1	1
Аргентина	1	1	Марокко		1
Австрия	1		Мозамбик	1	
Босния и Герцеговина		1	Нидерланды	3	
Бразилия	1		Никарагуа		1
Камбоджа	1		Перу	1	
Камерун		1	Филиппины	1	
Канада	1		Португалия	1	
Китай	1	1	Республика Корея	1	1
Доминиканская Республика		1	Республика Молдова		1
Египет	1		Российская Федерация	1	1
Франция	4	3	Сенегал	1	
Германия	2	1	Сейшельы	1	
Гана		1	Испания	8	26
Гаити	1		Швейцария		1
Венгрия	1		Турция	1	
Индия	1		Украина	1	
Индонезия		1	Соединенное Королевство	1	
Италия	3		Соединенные Штаты Америки		1
Иордания	1		Уругвай		1
Ливан	1	1	Узбекистан		1
Литва		1	Венесуэла	1	
			Общее количество по категориям персонала	45	50
			Общее количество сотрудников:	95	

8. В Секретариате ЮНВТО работают в настоящее время граждане сорока четырех стран. Представляется важным отметить, что при найме персонала Организация, несмотря на ограниченное количество имеющихся постов, стремиться к достижению максимально широкого

представительства, обеспечивая при этом высокие стандарты компетенции, эффективности и взаимодействия.

Таблица 5: Распределение персонала по категориям и возрасту

Категория	P и выше	GS	Всего
29 или менее	1	2	3
30 – 39	7	15	22
40 – 49	11	14	25
50 – 54	8	8	16
55 – 59	9	9	18
60 – 62	5	2	7
Всего	41	50	91

9. В представленной выше таблице не указаны должностные лица, имеющие срочный контракт на выполнение управленческих функций, срок полномочий которых истекает 31 декабря 2013 года (т.е. Генеральный секретарь и три исполнительных директора).

III. Вопросы персонала

10. Со времени представления предыдущего доклада по вопросам персонала в этой области произошли определенные изменения, которые указаны ниже.

A. Результаты процессов отбора

11. После проведения процессов конкурентного отбора были заполнены следующие вакантные посты:

Идентификационный номер поста	Название поста	Имя сотрудника, занимающего данную должность
VAC/01/STAT/2012	Директор программы (P.5) Статистика и вспомогательный счет туризма (P.5)	Оливер Херман (Германия)
VAC/03/TCSV/2012	Сотрудник программы (P.1) Техническое сотрудничество и услуги	Ванесса Сатур (Испания)
VAC/04/ICT/2012	Сотрудник программы (P.1) Информационно-коммуникационные технологии	Сюзанна Гарсия Рубио (Испания)
VAC/02/GA-RKCM/2012	Старший ассистент программы (G.6) Управление рисками и урегулирование кризисных ситуаций	Лорна Хартантью (Индонезия)
VAC/12/GS-COMM/2012	Ассистент программы/Графический дизайнер (G.4) Коммуникации	Альберто Гарсия Уседа (Испания)

В. Обновленная информация по плану профессионального роста

12. В 2012 году был выполнен План профессионального роста (этап 3) и принятые в результате этого решения были осуществлены в первом квартале 2013 года. Как и в предыдущие этапы, его реализация проводилась на основе утвержденных постов, уровня категорий, общего описания должностей, и результатов осуществления плана ежегодной служебной аттестации, который недавно был усовершенствован.

С. Предлагаемые поправки к Правилам о персонале

13. В соответствии с положением 33 Положений и правил о персонале ЮНВТО, предлагаемые поправки к Правилам о персонале ЮНВТО направляются на утверждение Исполнительного совета. В соответствии с этим, на утверждение Исполнительного совета представляются следующие две поправки:

(изменения выделены жирным шрифтом)

“Правило 17(1) Специальный отпуск

а) Специальный отпуск, оплачиваемый полностью, частично или неоплачиваемый, может предоставляться Генеральным секретарем сотруднику для проведения углубленного изучения или исследования в интересах Организации, в случае продолжительного заболевания, **по уходу за ребенком**, или по другим причинам исключительного или чрезвычайного характера.

...

і) **Специальный отпуск до четырех недель предоставляется сотруднику в случае усыновления/удочерения ребенка”.**

“Правило 24(4) Пенсионный возраст

Сотрудники выходят на пенсию в конце последнего дня месяца, в котором они достигают шестидесяти двух лет. **В случае получения сотрудником назначения на работу 1 января 2014 года или после этой даты срок его выхода на пенсию наступает в последний день месяца, в котором он достигает шестидесяти пяти лет”.**

Д. Временная передача сотрудников в распоряжение Организации

14. Как указывал Генеральный секретарь на предыдущих сессиях Исполнительного совета, Организация вновь подтверждает свое предложение членам воспользоваться существующей структурой для предоставления в распоряжение Организации на невозмещаемой основе сотрудников и экспертов из сферы туризма. Это будет осуществляться путем заключения меморандума о договоренности между Организацией и членом, по которому первая соглашается прикрепить к Секретариату назначенного государством, выступающим спонсором, сотрудника на какой-то конкретный период времени, обеспечивая ему, таким образом, прямой доступ к работе и деятельности Организации, а также ее опыту и ноу-хау в специальных областях туризма, - а второй соглашается нести связанные с этим расходы. Члены, желающие принять участие в этой инициативе по укреплению потенциала, приглашаются обсудить этот вопрос с соответствующим Региональным директором.

IV. Меры, которые надлежит принять Исполнительному совету

15. Исполнительному совету предлагается:
- a) Принять к сведению представленную по людским ресурсам Организации информацию и выразить удовлетворение работой, проводимой в настоящее время находящимися на службе Организации лицами и вносимым ими вкладом в выполнение ее Программы работы;
 - b) Предложить членам использовать имеющуюся структуру по укреплению потенциала путем спонсирования участия в программе работы Организации на протяжении установленного периода времени сотрудников туристского профиля на безвозмездной основе; и
 - c) Утвердить предлагаемые поправки к Правилу 17(1) Специальный отпуск и Правилу 24(4) Пенсионный возраст.