

Генеральная ассамблея

Двадцать первая сессия
Медельин, Колумбия, 12-17 сентября 2015 года
Пункт 8 II) с) предварительной повестки дня

A/21/8(II)(c) rev.1
Мадрид, 5 август 2015 года
Язык оригинала: английский

Доклад Генерального секретаря

Часть II: Административные и уставные вопросы

с) Положение дел с людскими ресурсами в Организации

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

1. В настоящем документе содержится информация о положении дел с людскими ресурсами в Организации по состоянию на 1 апреля 2015 года в том виде, как она была представлена Исполнительному совету.

II. Бюджетные полномочия и организационная структура

2. В течение 2014 и 2015 гг. Генеральный секретарь пересмотрел структуру Секретариата следующим образом:

- a) Сеть распространения знаний стала частью Программы Присоединившихся членов;
- b) создание поста "координатор программы" для выполнения функций представителя ЮНВТО в отделении Организации Объединенных Наций в Женеве;
- c) с 1 июня 2015 года проект МСУГС начнет функционировать в рамках бюджетно-финансовой деятельности и создается объединенная Программа по бюджетно-финансовым вопросам, которую будет возглавлять Руководитель программы.

3. Продолжится процесс введения изменений в структуру управления, о которых сообщил Генеральный секретарь в своем докладе "Приоритеты и концепции управления на 2014 - 2015 гг." (CE/98/3 I) с)), в рамках утвержденных ресурсов и с учетом имеющихся штатных должностей, количество которых по-прежнему составит 106. Схема организационной структуры Секретариата ЮНВТО прилагается к настоящему документу.

A. Структура постов по программам

4. В нижеприведенной таблице представлен обновленный список программ и штатных постов.



Таблица 1: Структура постов с разбивкой по программам (1 апреля 2015 года)

Название программы	Название поста	Количество постов	Количество сотрудников:	Вакансии
РУКОВОДСТВО				
	Генеральный секретарь	1	1	0
Офис Генерального секретаря	Глава кабинета	1	1	0
	Директор-советник по вопросам туризма и культуры	1	1	0
	Представитель ЮНВТО в отделении ООН в Женеве	1	1	0
	Старший сотрудник программы	1	1	0
	Старшие ассистенты/ Ассистенты по программе	3	3	0
	Водитель	1	1	0
Офис Исполнительного директора, ответственного за оперативные программы и институциональные отношения	Исполнительный директор	1	1	0
	Старший ассистент по программе	1	1	0
Офис Исполнительного директора по программе и координации	Исполнительный директор	1	1	0
	Старший ассистент по программе	1	1	0
Офис Исполнительного директора, ответственного за вопросы технического сотрудничества и услуги	Исполнительный директор	1	1	0
	Старший ассистент по программе	1	1	0
Офис Директора по административно-финансовым вопросам	Директор	1	1	0
	Старший ассистент по программе	1	1	0
РЕГИОНАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ				
Региональная программа для Африки	Региональный директор	1	1	0
	Координатор программы	1	1	0
	Старшие ассистенты/ Ассистенты по программе	2	1	1
Региональная программа для Американского региона	Региональный директор	1	1	0

	Координатор программы	1	1	0
	Старшие ассистенты/ Ассистенты по программе	2	1	1
Региональная программа для Азиатско-Тихоокеанского региона	Региональный директор	1	1	0
	Координатор программы	1	1	0
	Старшие ассистенты/ Ассистенты по программе	2	1	1
Региональная программа для Европы	Региональный директор	1	1	0
	Старшие ассистенты/ Ассистенты по программе	2	1	1
Региональная программа для Ближнего Востока	Региональный директор	1	1	0
	Старшие ассистенты / Ассистенты по программе	2	1	1
Присоединившиеся члены	Сотрудник программы	1	0	1
	Старшие ассистенты/ Ассистенты по программе	3	3	0
ОПЕРАТИВНЫЕ ПРОГРАММЫ				
Устойчивое развитие туризма	Директор программы	1	1	0
	Координатор программы	1	1	0
	Сотрудник по программе	1	0	1
	Старшие ассистенты/ Ассистенты по программе	2	2	0
Статистика и вспомогательный счет туризма	Директор программы	1	1	0
	Сотрудник по программе	1	1	0
	Старшие ассистенты/ Ассистенты по программе	3	3	0
Тенденции рынка туризма	Директор программы	1	1	0
	Сотрудник по программе	2	1	1
	Ассистенты по программе	1	1	0
Техническое сотрудничество	Директор программы	1	1	0
	Координатор программы	1	1	0
	Сотрудник по программе	1	1	0
	Старшие ассистенты/ Ассистенты по программе	3	3	0

Вопросы управления и качества турнаправлений	Директор программы	1	1	0
	Сотрудник по программе	1	0	1
	Старшие ассистенты/ Ассистенты по программе	2	2	0
Институциональные отношения и мобилизация ресурсов	Координатор программы	1	1	0
	Сотрудник по программе	1	1	0
	Старшие ассистенты/ Ассистенты по программе	1	1	0
Этика и социальная ответственность	Координатор программы	1	1	0
	Ассистент по программе	1	1	0
Выставки и специальная программа ЮНВТО	Координатор программы	1	1	0
	Старшие ассистенты/ Ассистенты по программе	2	2	0
ПРЯМЫЕ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ				
Коммуникации и публикации	Руководитель программы	1	1	0
	Старший Сотрудник по программе	1	1	0
	Старшие ассистенты/ Ассистенты по программе	3	3	0
Конференционные услуги	Руководитель программы	1	1	0
	Переводчики	4	4	0
	Старшие ассистенты/ Ассистенты по программе	2	2	0
Программа и координация	Руководитель программы	1	1	0
НЕПРЯМЫЕ ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ				
Бюджет и финансы	Руководитель программы	1	0	1
	Координатор программы	2	2	0
	Старшие ассистенты/ Ассистенты по программе	2	2	0
Людские ресурсы	Руководитель программы	1	1	0
	Старшие ассистенты/ Ассистенты по программе	2	2	0
Информационно-коммуникационные технологии	Руководитель программы	1	1	0
	Сотрудник по программе	1	1	0
	Старший ассистент / Ассистент по программе	3	3	0

Поездки	Старший Сотрудник по программе	1	1	0
	Ассистент по программе	1	1	0
Юридические вопросы и контракты	Координатор программы	1	1	0
Общие услуги	Старшие ассистенты/ Ассистенты по программе	4	4	0
	Ассистент офиса	2	2	0
ВСЕГО		106	96	10

В. Текущая информация по укомплектованию персоналом

5. Информация о фактическом количестве сотрудников в разбивке по категориям, полу, национальности и возрасту на 1 апреля 2015 г. содержится в таблицах 2, 3, 4 и 5 ниже. Как и в предыдущих докладах Исполнительному совету, соответствующая разбивка была сделана по категориям персонала в рамках общей системы ООН: Категория специалистов и выше (с P.1 до D.2) и категория общего обслуживания (с G.1 до G.7), и как указано в программе работы и бюджете Организации.

Таблица 2: Распределение персонала по категориям

Категория	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Выше P.5	Всего
Число	4	4	10	10	9	5	42
Категория	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	Всего
Число	0	5	9	8	22	6	50

Таблица 3: Распределение персонала по категориям и полу

	P и выше	Категория GS	Всего
Женщины	21	34	55
Мужчины	21	16	37
Всего	42	50	92

Таблица 4: Распределение персонала по категориям и национальной принадлежности (включая посты Генерального секретаря и исполнительных директоров)

СТРАНА	P	GS	СТРАНА	P	GS
Алжир		1	Литва		1
Аргентина	1	1	Мексика	1	1
Австралия		1	Марокко		1
Австрия	1		Мозамбик	1	
Босния и Герцеговина		1	Нидерланды	3	
Бразилия	1		Никарагуа		1
Камбоджа	1		Перу	1	
Камерун		1	Португалия	1	1

Канада	1		Республика Корея	2	1
Китай	2	1	Республика Молдова		1
Доминиканская Республика	1		Российская Федерация	1	1
Египет	1		Сейшельские Острова	2	
Франция	3	3	Испания	8	25
Германия	3	1	Швейцария		1
Гана		1	Турция	1	
Гаити	1		Украина	1	
Венгрия	1		Соединенное Королевство	1	
Индия	1		Соединенные Штаты Америки		1
Индонезия		1	Уругвай	1	1
Италия	1		Узбекистан		1
Иордания	1		Венесуэла	1	
Ливан	1	1			
			Общее количество по категории персонала	46	50
			Общее количество сотрудников:	96	

6. В Секретариате ЮНВТО работают в настоящее время граждане сорока трех стран. Представляется важным отметить, что при найме персонала Организация стремится к достижению максимально широкого географического представительства, обеспечивая в то же время высокие стандарты компетенции, эффективности и взаимодействия и учитывая ограниченное количество имеющихся постов.

Таблица 5: Распределение персонала по категориям и возрасту

Категория	Р и выше	GS	Всего
29 или менее		2	2
30 - 39	6	10	16
40 - 49	14	19	33
50 - 54	7	9	16
55 - 59	8	5	13
60	2	3	5
61	3	2	5
62 или более	2	0	2
Всего	42	50	92

7. В представленной выше таблице не указаны должностные лица, имеющие срочный контракт на выполнение управленческих функций, срок полномочий которых истекает 31 декабря 2015 г. (т.е. исполнительные директора) или 31 декабря 2017 г. (т.е. Генеральный секретарь).

С. Вопросы персонала

8. Со времени представления предыдущего доклада по вопросам персонала произошли определенные связанные с вопросами персонала изменения, которые указаны ниже.

1. Результаты процессов отбора

9. После проведения процессов конкурентного отбора были заполнены следующие

вакантные посты:

Идентификационный номер поста	Название поста	Имя сотрудника, занимающего данную должность
UNWTO/VAC/03/TMTS/2014	Сотрудник по программе (P.1) Программа по тенденциям рынка туризма	Джулиан, Мишель (Доминиканская Республика)
UNWTO/VAC/01/RPAM/2014	Старший ассистент по программе (G.6) Региональная программа для Американского региона	Уркуйо, Даниэла (Никарагуа)
UNWTO/VAC/02/IRRM/2014	Старший ассистент по программе (G.6) Программа по институциональным отношениям и мобилизации ресурсов	Лисбоа, Клаудия (Португалия)

10. В настоящее время объявлены две вакансии: Руководитель программы (P.4) по бюджетно-финансовым вопросам и координатор программы (P.3) Региональная программа для Африки. Срок подачи заявления на пост руководителя программы истек 31 марта 2015 года, а на пост координатора программы - 18 апреля 2015 года. Процесс отбора начнется сразу по истечении срока подачи заявлений.

2. Обновленная информация по плану профессионального роста

11. В 2014 году был выполнен План профессионального роста (Этап 4) и принятые в результате этого решения были осуществлены в первом квартале 2015 года. Как и на предыдущих этапах, его реализация проводилась на основе утвержденных постов, уровня категорий, общего описания должностей, и результатов осуществления плана ежегодной служебной аттестации, который недавно был усовершенствован.

3. Обзор местных окладов в Мадриде

12. В октябре 2013 г. в Мадриде было проведено обследование наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания. На основе результатов этого всеобъемлющего обследования Организация Объединенных Наций с 1 октября 2013 г. увеличила в целом шкалу окладов на 2,9 процентов.

13. В резолюции 68/253 Генеральной ассамблеи Организации Объединенных Наций от 27 декабря 2013 года, Комиссии по международной гражданской службе КМГС была направлена просьба не повышать размеры каких бы то ни было выплат, относящихся к сфере ее компетенции, до тех пор, пока на рассмотрение Генеральной Ассамблеи не будут представлены результаты всеобъемлющего пересмотра, решение в отношении проведения которого было принято в резолюции 67/257. Поэтому выплаты остались неизменными.

4. Вопросы, связанные с Организацией Объединенных Наций

14. 29 декабря 2014 года ГА ООН приняла доклады своего Пятого комитета (административные и бюджетные вопросы), включавшие рекомендации по широкому спектру вопросов, относящихся к общей системе ООН. Для ЮНВТО наиболее важными и уместными из них являются рекомендации, касающиеся решения (A/RES/69/251) повысить до 65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года, без ущерба для приобретенных ими прав. Это сопровождалось просьбой к Комиссии по международной

гражданской службе рассмотреть данное предложение до семьдесят первой сессии Ассамблеи и представить рекомендацию в отношении даты введения этого повышения после проведения консультаций со всеми организациями общей системы. Ассамблея также руководствуясь своей резолюцией 67/257, принятой в апреле 2012 года, вновь подтвердила свою просьбу к КМГС провести всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения сотрудников, который должен быть представлен на ее рассмотрение не позднее ее 70-й сессии, открывающейся в сентябре 2015 года.

5. Прикомандируемые на временной основе сотрудники

15. Также в 2014 году наблюдался рост интереса государств-членов к предлагаемой Организацией возможности укрепления потенциала, заключающейся в том, что эксперты и работники из сферы туризма могут направляться государством-членом в Секретариат для участия в его деятельности на протяжении установленного периода времени на основе безвозмездного прикомандирования. Официальная договоренность об этом достигается с помощью подписания Меморандума о взаимопонимании.

6. Новый план по внештатным сотрудникам

16. Следуя рекомендациям, содержащимся в проекте доклада А.385 ОИГ, касающегося внештатных сотрудников, проводится всесторонний анализ плана по условиям найма внештатных сотрудников, который будет введен в действие в 2015 году, чтобы повысить степень его прозрачности, согласованности и слаженности в контексте всего Секретариата ЮНВТО.

7. Поправки к Правилам о персонале

17. В соответствии с правилом 1 Правил о персонале ЮНВТО Исполнительный совет, по предложению Генерального секретаря, “представляет такие Правила о персонале, которые он сочтет необходимыми для обеспечения соблюдения Положений о персонале и соответствующими воплощенным в них принципам”. Для 100-й сессии ИС Генеральный секретарь подготовил три поправки к Правилам о персонале (прилагаются здесь).

18. Поправка к подпунктам (b) и (c) правила 17(1), «Специальный отпуск», преследует целью привести правила Организации в соответствие с существующей в рамках системы ООН практикой предоставления специального отпуска без содержания.

19. Поправка к подпункту (g) правила 17(1), «Специальный отпуск», предусматривает, как это принято в системе ООН, предоставление сотруднику пятидневного специального отпуска в случае смерти брата или сестры.

НЫНЕШНИЙ ТЕКСТ	ПРЕДЛАГАЕМЫЙ НОВЫЙ ТЕКСТ
ГЛАВА V ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК И СПЕЦИАЛЬНЫЙ ОТПУСК	ГЛАВА V ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК И СПЕЦИАЛЬНЫЙ ОТПУСК
<i>“Правило 17(1) Специальный отпуск</i>	<i>“Правило 17(1) Специальный отпуск</i>
<i>b) Периоды специального отпуска без</i>	<i>b) Периоды специального отпуска без</i>

содержания, длящиеся один месяц или более, не зачитываются в срок службы для целей накопления прав на ежегодный отпуск, отпуск по болезни, субсидии на образование, пособие в связи со смертью, субсидию на репатриацию и выходное пособие. В такие периоды Организация не выплачивает взносы в пенсионный фонд и план медицинского страхования сотрудника. Если периоды специального отпуска без содержания длятся шесть месяцев или более, право на отпуск на родину переносится на соответствующий период.	содержания, длящиеся один месяц или более, не зачитываются в срок службы для целей накопления прав на ежегодный отпуск, продвижение по службе в рамках категории, отпуск по болезни, субсидии на образование, пособие в связи со смертью, субсидию на репатриацию и выходное пособие. Организация не выплачивает взносы в пенсионный фонд и план медицинского страхования сотрудника в течение любого периода специального отпуска без содержания. Если периоды специального отпуска без содержания длятся шесть месяцев или более, право на отпуск на родину переносится на соответствующий период.
с) Несмотря на положения этого правила и правила 15(5)(d) (Дата повышения оклада), периоды специального отпуска не рассматриваются как нарушение непрерывности службы.	с) Несмотря на положения этого правила, периоды специального отпуска не рассматриваются как нарушение непрерывности службы.
g) Специальный отпуск длительностью пять рабочих дней предоставляется каждому сотруднику в случае бракосочетания, либо смерти отца, матери, супруга/супруги, или ребенка.	g) Специальный отпуск длительностью пять рабочих дней предоставляется каждому сотруднику в случае бракосочетания, либо смерти отца, матери, брата, сестры, супруга/супруги, или ребенка.

III. Меры, которые необходимо принять Генеральной ассамблее

20. Генеральной ассамблее предлагается:

- a) принять к сведению представленную информацию о людских ресурсах Организации и выразить свое удовлетворение работой, проводимой в настоящее время находящимися на службе Организации лицами и тем вкладом, который они вносят в выполнение ее программы работы; и
- b) утвердить поправки к подпунктам (b), (c) и (g) правила 17(1) "Специальный отпуск" Правил о персонале.

Приложение I. Схема организационной структуры ЮНВТО

