



Пункт 6 повестки дня

**Обзор мер политики, связанной с
людскими ресурсами (Доклад по вопросам,
связанным с людскими ресурсами)**

A/25/6

Мадрид, 14 сентября 2023 года

Язык оригинала: английский

ЮНВТО заботится об окружающей среде. Все документы
Генеральной ассамблеи доступны на веб-сайте ЮНВТО по
адресу www.unwto.org или с использованием данного QR-кода.

**Рабочее резюме**

Формирование структуры Секретариата продолжает осуществляться в соответствии с концепцией, изложенной Генеральным секретарем в его докладе о концепции управления и приоритетах (документ [CE/108/5\(b\) rev.1](#)), а также с дальнейшими инициативами и мероприятиями, предусмотренными в Заявлении о намерениях политического и административного характера, которое было представлено 113-й сессии Исполнительного совета (документ [CE/113/4](#)), в рамках утвержденных ресурсов и с учетом имеющихся штатных должностей, количество которых по-прежнему составляет 106.

В связи со значительным увеличением числа мероприятий в программе работы Организация расширила свой кадровый состав за счет привлечения аффилированного персонала, а именно лиц, нанимаемых по договорам об оказании услуг на временной и непостоянной основе. С учетом существенного увеличения числа сотрудников, работающих в соответствии с этой формой договора, и по итогам внутренней оценки предлагается расширить штат Организации, в настоящее время включающий в себя 106 должностей, в целях удовлетворения постоянных потребностей Организации и с тем чтобы обеспечить эффективное осуществление ее программы работы. Это предложение было одобрено Исполнительным советом на его 118-й сессии.

В настоящем докладе также представлена информация о гендерном распределении персонала. По состоянию на 1 августа 2023 года число штатных сотрудников составляет в общей сложности 89 человек, тогда как число внештатных сотрудников, работающих по договорам об оказании услуг, составляет 97 человек. Женщины составляют 57,3% штата, а мужчины — 42,7%, однако следует учитывать, что это процентное соотношение варьируется в зависимости от категории должностей. Кроме того, среди штатных сотрудников и лиц, работающих по договорам об оказании услуг, женщины составляют 59,1%, а мужчины — 40,9%.

После публикации объявлений о вакансии была заполнена одна (1) кадровая позиция, тогда как процесс конкурсного отбора кандидатов для заполнения нескольких других позиций еще не завершился. В соответствии с Положениями и Правилами о персонале от сотрудников поступило несколько заявок на реклассификацию должностей. Результаты этих процессов на сегодняшний день представлены в настоящем докладе.

Было завершено внедрение электронной системы управления людскими ресурсами, которая охватывает такие области, как льготы и пособия, учет отпусков, наем, обучение и повышение квалификации, управление эффективностью и представление докладов.

Организация продолжает содействовать развитию молодых талантов посредством подписания меморандумов о взаимопонимании с образовательными учреждениями, с тем чтобы способствовать профессиональному росту молодежи.

Гендерное равноправие, разнообразие и инклюзия продолжают занимать ведущее место в деятельности Организации, что подтверждается ее участием в различных инициативах, охватывающих всю систему ООН.

В настоящем докладе приводятся результаты обследования стоимости жизни, которое было проведено Комиссией по международной гражданской службе в 2021 году. Результаты этого обследования отражают положительные изменения в отношении чистого вознаграждения и чистой величины оклада в Мадриде.

Изменения в статуте Комиссии по международной гражданской службе, утвержденные Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, были приняты Генеральным секретарем, что не влечет за собой никаких изменений внутренней нормативно-правовой основы ЮНВТО.

Предложение ФАМГС по распределению расходов, ранее представленное руководящим органам, было утверждено в целях совместного несения расходов на оплату отпуска избираемых должностных лиц ФАМГС.

В области обеспечения здоровья и благополучия сотрудников, в частности по итогам пандемии COVID-19, была введена должность консультанта персонала и было проведено соответствующее обучение, направленное на совершенствование психологических услуг, оказываемых сотрудникам. С тем чтобы обеспечить надлежащий баланс между работой и личной жизнью сотрудников, была утверждена политика в отношении гибкого графика работы.

В настоящее время Управление служб внутреннего надзора Организации Объединенных Наций (УСВН) проводит инспекцию управления людскими ресурсами в ЮНВТО.

Исполнительный совет на своей 117-й и 118-й сессиях утвердил ряд поправок к Правилам о персонале, и одна поправка к Положениям о персонале была предложена для утверждения Генеральной ассамблеей на ее 25-й сессии.

В состав Комитета по пенсиям персонала входят основные члены и заместители членов, избранные Генеральной ассамблеей из числа государств-членов, Генеральным секретарем и должностными лицами Организации, участвующими в работе Фонда. Любое государство-член, желающее представить свою кандидатуру для работы в Комитете на период 2024-2025 годов, может сделать это, направив письменное заявление Генеральному секретарю. Окончательный срок представления кандидатур будет оставаться открытым до обсуждения соответствующего пункта повестки дня на Генеральной ассамблее (см. Приложение I).

Меры, которые необходимо принять Генеральной ассамблее

ПРОЕКТ РЕЗОЛЮЦИИ¹

Генеральная ассамблея,

рассмотрев доклад по вопросам, связанным с людскими ресурсами (A/25/6),

1. *принимает к сведению* представленную информацию о людских ресурсах Организации;

¹ Это проект резолюции. Для ознакомления с окончательной резолюцией, принятой Ассамблеей, см. документ «Резолюции», который будет опубликован в конце данной сессии.

2. *с удовлетворением отмечает* работу, проводимую в настоящее время лицами, находящимися на службе Организации, и тот вклад, который они вносят в выполнение ее программы работы, особенно учитывая растущий спрос на услуги Организации, располагающей ограниченными ресурсами;
3. *с удовлетворением отмечает* управление людскими ресурсами ЮНВТО и инициативы, направленные на обеспечение здоровья и благополучия всех сотрудников;
4. *с удовлетворением отмечает* различные инициативы Организации в области гендерного равенства, разнообразия и инклюзии, а также в отношении обеспечения баланса между работой и личной жизнью, среди прочего;
5. *одобряет* создание дополнительных штатных должностей в рамках регулярного бюджета с учетом увеличения числа мероприятий в программе работы Организации и постоянного характера этой работы;
6. *принимает к сведению* принятие предложенных изменений в статуте Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), подтвержденное Генеральным секретарем;
7. *с удовлетворением отмечает* совершенствование электронных инструментов для управления людскими ресурсами;

приняв к сведению поправки к правилам 13 (2), 13 (9), 17 (1), 20 (1) и 20 (3) Правил о персонале, утвержденные Исполнительным советом на его 117-й и 118-й сессиях,

8. *утверждает* поправку к статье 20 Положений о персонале в соответствии с рекомендацией, сформулированной в решении 5(CXVIII) Исполнительного совета;
9. *призывает* государства-члены направлять в Организацию конкретные предложения, касающиеся финансирования младших сотрудников категории специалистов;
10. *призывает* государства-члены направлять в Организацию сотрудников, прикомандированных на временной основе, особенно с учетом растущего спроса на услуги Организации, располагающей ограниченными ресурсами; и
11. *постановляет* избрать следующие государства-члены в Комитет по пенсиям персонала ЮНВТО на двухгодичный период 2024-2025 годов:
 - (a) [ЧЛЕН1] и [ЧЛЕН2] в качестве действительных членов;
 - (b) [ЧЛЕН1] и [ЧЛЕН2] в качестве заместителей членов.

I. Представление докладов о положении дел с людскими ресурсами Организации

1. Настоящий документ содержит обновленную информацию о положении дел с людскими ресурсами Организации по состоянию на 1 августа 2023 года. Как и в предыдущих докладах о людских ресурсах, в нем представлены обновленная статистическая информация по сотрудникам и данные, связанные с вопросами персонала.
2. Кроме того, документ содержит информацию о Комитете по пенсиям персонала, которая приводится в Приложении I. В состав Комитета входят действительные члены и заместители членов, избранные Генеральной ассамблеей из числа государств-членов, Генеральным секретарем и должностными лицами Организации, участвующими в работе Фонда, в соответствии со статьей 6(с) Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций.

II. Бюджетные полномочия и организационная структура

3. Продолжается процесс внесения изменений в структуру управления, заявленных Генеральным секретарем в его докладе о концепции управления и приоритетах ([документ CE/108/5\(b\) rev.1](#)), а также реализация дальнейших инициатив и мероприятий, сформулированных в Заявлении о намерениях политического и административного характера, представленном 113-й сессии Исполнительного совета ([документ CE/113/4](#)), в рамках утвержденных ресурсов и с учетом имеющихся штатных должностей, количество которых по-прежнему составляет 106, с сохранением возможности финансирования дополнительных должностей за счет внебюджетных средств.

Информация по укомплектованию персоналом на настоящий момент в разбивке

4. Информация о количестве сотрудников и их распределении по категориям, гендерной принадлежности, гражданству и возрасту по состоянию на 1 августа 2023 года приводится в таблицах 1, 2, 3 и 4 ниже. Как и в предыдущих докладах, представленных Исполнительному совету, была произведена соответствующая разбивка по категориям персонала в рамках общей системы ООН: категория специалистов и выше (классы от P.1 до SG) и категория общего обслуживания (классы от G.1 до G.7), и как указано в программе работы и бюджете Организации.

Таблица 1(а): Распределение персонала по классам и гендерной принадлежности по состоянию на 1 августа 2023 года

Класс	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Выше	Итого
Женщины	6	5	6	3	7	2	29
Мужчины	1	4	5	8	6	2	26
Всего	7	9	11	11	13	4	55
Класс	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	Итого
Женщины	0	1	1	1	11	8	22
Мужчины	1	1	0	3	4	3	12
Всего	1	2	1	4	15	11	34

Таблица 1(б): Распределение персонала по классам по состоянию на 1 августа 2023 года

Класс	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Выше	Итого
Всего	7	9	11	11	13	4	55

Класс	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	Итого
Всего	1	2	1	4	15	11	34

Таблица 2: Распределение персонала по категориям и гендерной принадлежности по состоянию на 1 августа 2023 года

Пол	Специалисты и выше	Категория ОО	Итого
Женщины	29	22	51
Мужчины	26	12	38
Итого	55	34	89

Таблица 3: Распределение персонала по категориям и гражданству (включая посты Генерального секретаря и исполнительного директора) по состоянию на 1 августа 2023 года

Страна	ОО	Специалисты и выше	Страна	ОО	Специалисты и выше
Алжир	1	1	Марокко	1	1
Аргентина		3	Нидерланды		2
Австрия	1	1	Никарагуа	1	
Босния и Герцеговина	1		Нигер		1
Камбоджа		1	Перу		1
Канада		1	Португалия	1	2
Китай		1	Республика Корея		2
Колумбия		1	Республика Молдова	1	
Доминиканская Республика		1	Румыния		1
Франция		5	Российская Федерация		1
Грузия		3	Саудовская Аравия		1
Германия	1	2	Сейшельские Острова		2
Гана		1	Испания	19	13
Венгрия		1	Швейцария	1	
Индонезия	1		Соединенное Королевство		1
Италия	2	3	Соединенные Штаты Америки	1	
Ливан		1	Уругвай		1
Литва	1		Узбекистан	1	
			Общее количество персонала по категориям	34	55

			Общее количество сотрудников	89
--	--	--	---	-----------

5. В настоящее время в штате Секретариата представлены граждане тридцати шести (36) стран, тогда как в составе постоянных сотрудников и лиц, работающих по договорам об оказании услуг, представлены граждане (57) стран. Важно отметить, что при найме персонала Организация стремится к достижению максимально широкого географического представительства, обеспечивая в то же время высокие стандарты компетентности, эффективности и добросовестности и учитывая ограниченное количество имеющихся постов.
6. Женщины составляют 57,3% штата, а мужчины — 42,7%, однако следует учитывать, что это процентное соотношение варьируется в зависимости от категории должностей. Кроме того, среди штатных сотрудников и лиц, работающих по договорам об оказании услуг, женщины составляют 59,1%, а мужчины — 40,9%.

Таблица 4: Распределение персонала по возрасту и категориям по состоянию на 1 августа 2023 года

Возраст	Категория ОО	Специалисты и выше	Всего
30 - 39	4	11	15
40 - 49	15	18	33
50 - 54	7	11	18
55 - 59	4	8	12
60	2	0	2
61	0	1	1
62 или старше	2	3	5
Итого	34	52	86

7. В таблице 4, приведенной выше, не указаны должностные лица, имеющие срочный контракт на выполнение управленческих функций, и Генеральный секретарь.
8. Как сообщалось ранее в докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами, представленном 103-й сессии Исполнительного совета, с 1 января 2016 года была введена в действие новая схема в отношении сотрудников, на которых не распространяется действие Положений и Правил о персонале ЮНВТО. Эта схема была разработана в соответствии с рекомендациями ОИГ «Использование внештатного персонала и соответствующие контрактные процедуры в организациях системы Организации Объединенных Наций» [JIU/REP/2014/8](#). В приведенных ниже Таблицах 5 и 6 Исполнительному совету сообщается информация о числе сотрудников, работающих по договорам об оказании услуг, которые являются частью этой схемы, в разбивке по гендерной принадлежности, гражданству и возрасту, по состоянию на 1 августа 2023 года.

Таблица 5: Сотрудники, работающие по договорам об оказании услуг, в разбивке по гражданству и гендерной принадлежности по состоянию на 1 августа 2023 года

Страна	Женщины	Мужчины	Страна	Женщины	Мужчины
Аргентина	2		Япония		1
Азербайджан		1	Кения	1	1
Беларусь	1		Ливан	3	
Бельгия		1	Малайзия	1	
Босния и Герцеговина		1	Мексика		1
Канада	1		Нигер		1
Чили		1	Северная Македония	1	
Китай	1	1	Филиппины	3	
Колумбия		1	Португалия	2	
Эквадор		1	Румыния	2	
Египет	3	3	Словения	2	
Эфиопия	1		Испания	19	12
Франция	3	1	Швейцария	1	
Грузия	2	2	Сирийская Арабская Республика	1	
Греция		1	Таджикистан		1
Индия	1		Соединенное Королевство	2	2
Индонезия	1		Уругвай	1	
Иран, Исламская Республика	1		Узбекистан		1
Ирландия	1		Венесуэла		1
Италия	2	3			
Итого				59	38
Общее количество сотрудников, работающих по договорам об оказании услуг				97	

Таблица 6: Сотрудники, работающие по договорам об оказании услуг, в разбивке по возрасту по состоянию на 1 августа 2023 года

Возраст	Сотрудник, работающий по договору
29 лет или младше	14
30 - 39	47
40 - 49	34
50 - 54	2
55 - 59	0
60 - 61	0
62 или старше	0
Итого	97

III. Вопросы людских ресурсов

9. Со времени представления предыдущего доклада по вопросам, связанным с людскими ресурсами (CE/118/3(d) rev.1), произошли некоторые изменения, которые описываются ниже.

Решения Генерального секретаря

10. В соответствии со статьей 15 (b) Положений о персонале, Генеральный секретарь принял решение назначить г-жу Наталию Байона (Колумбия) на должность исполнительного директора, D.2. Это назначение происходит в тот момент, когда Организации испытывает необходимость в расширении и укреплении таких областей, как инновации, инвестиции и, что особенно важно, образование. Обширный и значимый опыт г-жи Байона служит катализатором для достижения прогресса в этих областях на благо государств-членов.
11. Генеральный секретарь постановил в интересах Организации укрепить Департамент по техническому сотрудничеству и Шелковому пути, предусмотрев в нем временную должность директора и назначив одного из сотрудников Организации на эту позицию на временной основе. Для обеспечения постоянной приверженности делу было сделано исключение из правила 13 (9) Правил о персонале, и Генеральный секретарь постановил предоставить указанному сотруднику специальную надбавку за исполнение должностных функций с первого дня вступления в эту временную должность.
12. С учетом служебных требований Генеральный секретарь постановил сделать исключение из правила 18 (1) (g) Правил о персонале и предоставить одному из сотрудников возможность осуществления права на отпуск на родину в течение двенадцати месяцев после возвращения из предыдущего отпуска на родину.

Кадровые ресурсы ЮНВТО

13. Как сообщалось в докладе, представленном 118-й сессии Исполнительного совета, в последние годы наблюдается значительное увеличение числа мероприятий в рамках проектов. Как указывается в настоящем докладе Генеральной ассамблее, Организация продолжает осуществлять свою деятельность с утвержденным числом штатных должностей (106), сохраняя при этом возможность финансирования дополнительных должностей за счет внебюджетных средств. Этот механизм действительно позволил создать дополнительные штатные должности, финансируемые на внебюджетной основе, в частности в контексте недавно созданного Регионального отделения для Ближнего Востока в Эр-Рияде (Королевство Саудовская Аравия).
14. Учитывая значительное увеличение числа мероприятий и проектов, Организация укрепила свой кадровый состав за счет найма аффилированного персонала, а именно лиц, работающих по договорам об оказании услуг. На этих сотрудников не распространяется действие Положений и Правил о персонале, и их наем осуществляется для предоставления услуг административной и специализированной поддержки на непостоянной основе.
15. По результатам внутреннего анализа Организация пришла к выводу, что несколько непостоянных должностей, на которых заняты лица, работающие по договорам об оказании услуг, в настоящее время стали постоянными по своей природе и, следовательно, должны быть заменены штатными должностями на более постоянной основе, обеспечивающими более оптимальные условия труда, что позволит Организации более успешно привлекать и удерживать самых талантливых специалистов.
16. По указанным причинам и в целях более эффективного и действенного осуществления программы работы Организации было предложено создать дополнительные штатные должности в рамках регулярного бюджета. Эта

рекомендация была одобрена Исполнительным советом на его 118-й сессии в решении 5(CXVIII).

Процессы отбора и реклассификация должностей

17. Кадровые позиции, заполненные после публикации объявлений о вакансиях, были перечислены в докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, представленных 116-й сессии Исполнительного совета ([CE/116/3\(d\) rev.2](#)), 117-й сессии Исполнительного совета ([CE/117/3\(d\)](#)) и 118-й сессии Исполнительного совета ([CE/118/3/\(d\) rev.1](#)).
18. После публикации объявлений о вакансиях были набраны сотрудники на следующие вакантные должности:

Идентификационный номер вакансии	Название должности, класс и департамент	Фамилия и гражданство сотрудника	Место службы
UNWTO/HHRR/VAC/21/ICTC/2019	Руководитель, Р.3, Департамент информационно-коммуникационных технологий	Г-жа Сусана Гарсиа (Испания)	Мадрид (Испания)

19. После публикации объявлений о вакансиях в настоящее время идет процесс отбора и найма на перечисленные ниже должности, результаты которого будут представлены в следующем докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами:
 - (a) Сотрудник по правовым вопросам (Р.2), Офис Советник по правовым вопросам (UNWTO/HHRR/VAC/02/LGCO/2022), Мадрид, Испания;
 - (b) Сотрудник по программе, Р.2, Департамент инноваций, образования и инвестиций (UNWTO/HHRR/VAC/05/IEID/2022) – Эр-Рияд, Саудовская Аравия.
20. В соответствии с Положениями и Правилами о персонале Организация классифицирует классы должностей согласно стандартам классификации, принятым в системе ООН. Сотрудники могут подать заявку на реклассификацию своих должностей, если они полагают, что обязанности и уровень ответственности, связанные с их должностью, значительно изменились, либо по предложению Генерального секретаря.
21. В начале 2020 года Генеральный секретарь объявил о начале процесса реклассификации, который затем был приостановлен в связи с пандемией COVID-19 и нестабильной ситуацией во всем мире. Процесс реклассификации был возобновлен в 2022 году, и Организация наняла внешнего эксперта по реклассификации для проведения соответствующих административных проверок и вынесения рекомендаций по классификации должностей.
22. Принимая во внимание значительное количество полученных Организацией заявок на реклассификацию, в соответствии с политикой ЮНВТО Генеральный секретарь постановил распределить заявки по степени их приоритетности с учетом бюджетных ограничений, приоритетов Организации и выполнения программы работы.
23. В результате реклассификации, проведенной на настоящий момент:

- (a) 10 сотрудников были повышены в классе внутри своей категории, т. е. либо внутри категории общего обслуживания, либо внутри категории специалистов и выше;
 - (b) 2 сотрудника были переведены из категории общего обслуживания в категорию специалистов или выше;
 - (c) должность 1 сотрудника была переведена из категории общего обслуживания в категорию специалистов или выше, и этот сотрудник получил специальную должностную надбавку в соответствии с правилом 13 (9) Правил о персонале;
 - (d) должность 1 сотрудника была оставлена на прежнем уровне.
24. Остальные заявки на реклассификацию, полученные Организацией, продолжают проходить проверку, и решение по ним будет объявлено в следующих докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами.

Внутренние административные процессы и электронные инструменты для управления людскими ресурсами

25. Как сообщалось в предыдущих докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, эффективность внутренних ресурсов была существенно повышена благодаря внедрению электронной системы ИТ, а именно инструмента для управления людскими ресурсами, который полностью заменил системы бумажного документооборота.
26. Внедрение этого инструмента проводилось постепенно в течение 2023 года. Он состоит из набора модулей, охватывающих такие области, как льготы и пособия, учет отпусков, наем, обучение и повышение квалификации, управление эффективностью и представление докладов.

Меморандумы о взаимопонимании

27. Как сообщалось в предыдущих докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, Организация поощряет профессиональное развитие молодых студентов и недавних выпускников ВУЗов посредством нескольких Меморандумов о взаимопонимании, которые были подписаны ЮНВТО и рядом учебных заведений для реализации программы стажировок, позволяющей студентам получить профессиональный опыт в Организации.

Гендерное равенство, разнообразие и инклюзия

28. Организация продолжает осуществлять Общесистемный план действий Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Механизм представления отчетности в рамках Общесистемного плана был утвержден Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР).
29. Кроме того, с 2021 года Организация участвует в общесистемной информационной панели ООН по гендерному равенству в рамках усилий по обеспечению прозрачности во всей Организации и в системе ООН в целом.

Обследование стоимости жизни КМГС

30. Как сообщалось в докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами, представленном 117-й сессии Генеральной ассамблеи ([CE/117/3\(d\)](#)), в конце 2021 года Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) провела сопоставительное обследование мест службы с целью определить размеры корректировок по месту службы и оценить уровень расходов и другие характеристики домохозяйств сотрудников категорий специалистов и выше по

сравнению со стоимостью жизни в Нью-Йорке. Указанное обследование проводится раз в пять лет в местах расположения штаб-квартир.

31. Обследование проводилось ЮНВТО. Результаты обследования применительно к Мадриду были опубликованы и отражали положительное изменение в отношении чистого вознаграждения и чистой величины оклада на 4,8% и 5,6% соответственно.

Изменение в статуте Комиссии по международной гражданской службе (КМГС)

32. В письме от 16 ноября 2022 года Председатель КМГС проинформировал Организацию о решении Пятого комитета Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций (ГА ООН), содержащемся в документе [A/C.5/77/L.5](#), с предложением внести изменения в статьи 10 и 11 статута КМГС.
33. Предлагаемые поправки к статуту КМГС, изложенные в пункте 34 ниже, были рекомендованы в ответ на противоречащие друг другу решения, вынесенные, соответственно, Административным трибуналом Международной организации труда (АТМОТ) от 3 июля 2019 года² и Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций (АПТООН) 19 марта 2021 года³ в отношении изменения множителей корректива по месту службы, которые были определены КМГС на основе проведенного ею в 2016 году обследования стоимости жизни в Женеве, что привело к сокращению окладов.
34. 30 декабря 2022 года своей резолюцией [77/256](#) Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций постановила внести поправки в пункт b) статьи 10 и пункт c) статьи 11 статута КМГС в соответствии со следующими формулировками:

«Статья 10

Комиссия выносит рекомендации Генеральной Ассамблее в отношении:

(...)

b) шкалы окладов и величины множителя корректива по месту службы для сотрудников категории специалистов и выше;

Статья 11

Комиссия устанавливает:

(...)

c) ~~корректив по месту службы для каждого места службы классификации мест службы в целях применения системы коррективов по месту службы.~~

35. Кроме того, ГА ООН вновь подтвердила полномочия и компетенцию КМГС устанавливать множители корректива по месту службы в соответствии со статьей 11 статута Комиссии, настоятельно призвала все организации общей системы подтвердить свою приверженность сохранению целостности и единства общей системы Организации Объединенных Наций и предложила им официально признать статут КМГС с внесенными в него изменениями. Предлагаемые изменения в статуте КМГС, о принятии которых можно сообщить, направив письменное уведомление Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций, не влекут за собой никаких изменений для внутренней нормативно-правовой основы ЮНВТО.

² Судебные решения 4134-4138.

³ <https://www.un.org/en/internaljustice/files/unat/judgments/2021-UNAT-1110.pdf>

36. В письме от 3 марта 2023 года, адресованном Генеральному секретарю ООН, Генеральный секретарь подтвердил согласие ЮНВТО с предложенными изменениями в статуте КМГС. Затем он представил эту информацию 118-й сессии Исполнительного совета, который принял ее к сведению в своем решении 5(CXVIII).

Предложение ФАМГС о распределении расходов

37. Как сообщалось в докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами, 116-й сессии Исполнительного совета ([CE/116/3\(d\) rev.2](#)), было утверждено предложение о распределении расходов по моделям финансирования для избираемых должностных лиц ФАМГС в соответствии с рекомендациями Объединенной инспекционной группы (ОИГ) и специальной рабочей группы Комитета высокого уровня по вопросам управления (КВУУ).
38. ФАМГС, учрежденная в 1952 году, представляет входящие в ее состав ассоциации / союзы персонала на межучрежденческом уровне, на уровне системы ООН в целом (в КМГС, КСР, КВУУ, Сети по вопросам людских ресурсов, пенсионном фонде ООН, МСОБ и в других межучрежденческих форумах и учреждениях). Консультативный комитет по административным вопросам (ККАВ) на уровне общей системы Организации Объединенных Наций в 1973 году принял решение о том, что местные ассоциации / союзы персонала должны выносить на рассмотрение вопросы, представляющие общий интерес, посредством ФАМГС, поскольку счел, что отдельные ассоциации / союзы персонала не могут представлять сотрудников на уровне общей системы.
39. Предложение заключается в том, чтобы те организации, чьи ассоциации / союзы персонала являются членами ФАМГС, как, например, ЮНВТО, совместно несли расходы на оплату отпуска этих двух избранных должностных лиц ФАМГС: Председателя ФАМГС и Генерального секретаря ФАМГС. Это избавит организацию, предоставляющую такой отпуск, от необходимости оплачивать его самостоятельно в полном объеме, как это происходило с 1980 года, в соответствии с межведомственным МоВ, который будет осуществляться КСР от имени КВУУ.

Здоровье и благополучие

40. Как сообщалось в предыдущих докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, в результате пандемии COVID-19 проблема здоровья и благополучия персонала приобрела особенно большое значение. В этой связи Организация осуществила целый ряд инициатив, направленных на обеспечение здоровья и благополучия ее сотрудников.
41. В 2022 году Организация ввела должность консультанта персонала для оказания психологической помощи и поддержки персоналу ЮНВТО и обучения сотрудников использованию отвечающих их потребностям средств.
42. Организация продолжает участвовать в общесистемной инициативе «Всемирный месяц психического здоровья ООН», в рамках которой предоставляется соответствующая информация и ресурсы по вопросам здоровья и благополучия.
43. Кроме того, организация участвует в общесистемных обследованиях, проводимых в рамках ООН для оценки существующих угроз для здоровья и безопасности сотрудников ООН, и реагирования на такие угрозы, а также для достижения более полного понимания последствий пандемии для физического и психического здоровья персонала ЮНВТО. Помимо прочего, эти обследования служат ЮНВТО руководством при разработке и корректировании ее стратегий, касающихся обеспечения здоровья и благополучия сотрудников.
44. В рамках своих усилий по обеспечению баланса между работой и личной жизнью сотрудников без ущерба для выполнения программы работы в июле 2023 года Организация ввела в действие политику гибкого графика работы, которая позволяет сотрудникам работать в дистанционном режиме, находясь как на месте

службы, так и за его пределами. Она была подготовлена в консультации с Комитетом ассоциации персонала и была положительно оценена сотрудниками. Эта политика была разработана в координации с другими учреждениями системы ООН и в соответствии с нормативными рамками для гибкого графика работы, предложенными Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР).

Обучение и развитие

45. Как указывалось в предыдущих докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, Организация продолжает осуществлять мероприятия, связанные с обучением и повышением профессиональной квалификации, которые направлены на совершенствование навыков персонала. Потребности в области обучения и повышения профессиональной квалификации определяются ежегодно помощью оценки потребностей в подготовке, которая проводится в консультации с руководством и Комитетом ассоциаций персонала, и охватывают в том числе такие области, как знание иностранных языков, компьютерная грамотность, внутриорганизационные процедуры, навыки письма, навыки в области управления проектами, навыки публичных выступлений/презентаций, коммуникация, предотвращение и урегулирование конфликтов, этические стандарты, здоровье и благополучие, многокультурное разнообразие и инклюзия, работа в команде, управленческие компетенции, психологическая безопасность, предотвращение мошенничества и коррупции, предотвращение преследований, включая сексуальные преследования, а также сексуальной эксплуатации и надругательств, инклюзия, доступность и гендерное равенство.

Обследования и инициативы

46. Как сообщалось в предыдущих докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, в рамках усилий по обеспечению прозрачности и в целях адаптации к текущим потребностям Организация участвовала в нескольких общесистемных обследованиях и инициативах ООН в том числе в таких областях, как борьба с расизмом и расовой дискриминацией, оказание психологической поддержки, инклюзия людей с ограниченными возможностями, здоровье и благополучие, эффективность схем медицинского страхования, сексуальная эксплуатация и надругательства, использование внештатных механизмов найма, механизмов для подачи досудебных исков и применение гибкого графика работы.

Страхование здоровья и страхование от несчастных случаев

47. Организация продлила действие своей политики в области медицинского страхования на период до 31 декабря 2023 года без изменений в отношении страховых премий.
48. Как указывалось в предыдущем докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами, в контексте недавнего открытия Регионального отделения для Ближнего Востока в Эр-Рияде (Королевство Саудовская Аравия) Организация достигла соглашения о предоставлении доступа к местным поставщикам услуг здравоохранения, с тем чтобы обеспечить надлежащий доступ к медицинским услугам для своих сотрудников в Эр-Рияде после обсуждения с другими местными отделениями Организации Объединенных Наций.

Инспекция в отношении управления людскими ресурсами

49. В настоящее время Отдел внутренней ревизии Управления служб внутреннего надзора (УСВН) Организации Объединенных Наций проводит инспекцию в отношении управления людскими ресурсами в ЮНВТО. Эта инспекция позволит оценить адекватность и эффективность руководства, управления рисками и контрольных процессов в отношении людских ресурсов ЮНВТО. Инспекция началась в июне 2023 года и, как ожидается, должна завершиться в конце 2023

года. О результатах инспекции руководящие органы будут уведомлены в следующем докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами.

Прикомандируемые на временной основе сотрудники

50. В 2023 году наблюдается рост интереса государств-членов к предлагаемой Организацией возможности укрепления потенциала, заключающейся в том, что эксперты и работники из сферы туризма могут направляться государствами-членами в Секретариат для участия в его деятельности на протяжении установленного периода времени на безвозмездной основе. Официальная договоренность об этом достигается путем подписания Меморандума о взаимопонимании. Государствам-членам настоятельно предлагается воспользоваться этой возможностью, особенно с учетом растущего спроса на услуги Организации и в целях ее обеспечения дополнительными людскими ресурсами.

Младшие сотрудники категории специалистов

51. В 2016 году Организация заключила соглашение с ПРООН в отношении руководства Программой младших сотрудников категории специалистов во всей системе ООН. Заинтересованные государства-члены могут направлять молодых специалистов на работу в ЮНВТО на период от 1 до 3 лет, финансируя соответствующий пост в рамках данного соглашения.

Поправки к Положениям и Правилам о персонале

52. Несколько поправок к Положениям и Правилам о персонале были представлены Генеральным секретарем для утверждения Исполнительным советом на его 117-й и 118-й сессиях в соответствии со статьей 33 (b) Положений о персонале ЮНВТО, согласно которому «Правила о персонале могут быть дополнены или изменены Исполнительным советом по предложению Генерального секретаря, при условии что эти изменения не противоречат Положениям о персонале».
53. На своей 117-й сессии Исполнительный совет утвердил следующие поправки к Правилам о персонале:

Правило 13 (2) Правил о персонале – Пособие при введении в должность

54. Пособие при введении в должность выплачивается в том случае, когда сотрудник совершает поездку за счет Организации при найме или переводе в другое место службы на срок службы ожидаемой длительностью не менее одного года. Это пособие предназначено для покрытия дополнительных расходов, связанных с переездом на новое место жительства в другом месте службы. В целях согласования политики Организации с политикой других организаций системы ООН и соответствующим компенсационным пакетом, пособие при введении в должность было заменено новым подъемным пособием, которое равняется местным суточным на служебные поездки на тридцать дней для сотрудников и на пятнадцать дней для каждого из сопровождающих сотрудника членов семьи, имеющих право на выплаты, а также единовременным пособием, соответствующим чистому базовому окладу за один месяц плюс корректив по месту службы.

Правило 13 (9) Правил о персонале – Специальная должностная надбавка

55. Сотрудникам, которым было поручено выполнять в полном объеме обязанности и нести уровень ответственности, явно соответствующие должности более высокого уровня, чем их собственная, может быть предоставлена не учитываемая при назначении пенсии специальная должностная надбавка с начала седьмого месяца работы на более высоком уровне. В целях приведения практики в соответствие с практикой других организаций системы ООН период, дающий право на выплату специальной должностной надбавки, был сокращен с семи до четырех месяцев.

56. На своей 118-й сессии Исполнительный совет утвердил следующие поправки к Правилам о персонале:

Правило 20 (3) Правил о персонале – Декретный отпуск

57. Была предложена поправка к правилу 20 (3) Правил о персонале в соответствии с изменением системы родительских отпусков, которое было введено Комиссией по международной гражданской службе и утверждено Генеральной Ассамблеей ООН в резолюции 77/256, о замене существующих положений об отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком, предоставляемом отцу, и в связи с усыновлением/удочерением на положение о родительском отпуске продолжительностью 16 недель для всех родителей; и о предоставлении дополнительного периода длительностью 10 недель для родителя, родившего ребенка. Это соответствует рекомендациям КМГС по обеспечению согласованности единой системы родительских отпусков во всех организациях системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций в своей резолюции 77/256 призвала руководителей других организаций общей системы ООН следовать указанной практике. Было предложено, чтобы новая система родительских отпусков применялась ретроактивно с 1 января 2023 года в соответствии с решениями других организаций общей системы ООН и для обеспечения согласованного подхода в системе ООН. Соответствующий административный документ, касающийся родительских отпусков, будет выпущен в установленном порядке.
58. В соответствии с общемировыми тенденциями все большее число правительств и работодателей признают важность родительского отпуска и принимают новые меры для увеличения охвата и длительности оплачиваемого отпуска для молодых родителей. Организация, как часть общей системы Организации Объединенных Наций, должна привести свою политику в соответствие с политикой Организации Объединенных Наций и обеспечить своим сотрудникам инклюзивную и справедливую систему родительских отпусков.

Правило 20 (1) Правил о персонале – Охрана здоровья

59. В целях обеспечения согласованности формулировок была утверждена поправка к правилу 20 (1) Правил о персонале, касающемуся декретного отпуска.

Правило 17 (1) Правил о персонале – Специальный отпуск

60. В целях обеспечения согласованности была утверждена поправка к правилу 17 (1) Правил о персонале, касающемуся декретного отпуска.

Статья 20 Положений о персонале – Социальное страхование

61. В целях обеспечения согласованности формулировок Исполнительный совет на своей 118-й сессии в своем решении 5(CXVIII) порекомендовал внести поправку в Положения о персонале в соответствии с изменением, внесенным в правило 20 (3) Правил о персонале, касающееся декретного отпуска. Предлагаемая поправка представлена Генеральной ассамблеей для утверждения.

Нынешний текст	Предлагаемый новый текст
Статья 20 Социальное страхование	Статья 20 Социальное страхование
Генеральный секретарь устанавливает систему социального страхования персонала, включая положения об охране здоровья, отпусках по болезни и декретных	Генеральный секретарь устанавливает систему социального страхования персонала, включая положения об охране здоровья, отпусках по болезни и декретных родительских отпусках, а

отпусках, а также о разумной компенсации в случае болезни, травмы или смерти, связанных с выполнением официальных обязанностей от имени Организации.	также о разумной компенсации в случае болезни, травмы или смерти, связанных с выполнением официальных обязанностей от имени Организации.
--	--

* * *