



**Организация Объединенных
Наций по промышленному
развитию**

Distr.: General
18 October 2024
Russian
Original: English

Совет по промышленному развитию

Пятьдесят вторая сессия

Вена, 25–27 ноября 2024 года

Пункт 15 предварительной повестки дня

Вопросы персонала

Вопросы персонала

Доклад Генерального директора

В настоящем документе представлена информация о кадровой ситуации в Секретариате, а также информация об изменениях в общей системе и внесении поправок в правила о персонале и таблицы, содержащиеся в приложениях к положениям о персонале, в соответствии с положениями о персонале 13.3 и 13.4. Настоящий доклад дополняет информацию, представленную в *Ежегодном докладе ЮНИДО* за 2023 год (IDB.52/2).

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Изменения в области персонала	1–22	2
II. Изменения в общей системе, затрагивающие положения и правила о персонале ЮНИДО	23–25	7
III. Вопросы, касающиеся правил о персонале	26–27	7
IV. Представленность директивных органов ЮНИДО в Комитете по пенсиям персонала ЮНИДО	28	7
V. Меры, которые надлежит принять Совету	29	8

По соображениям устойчивости настоящий документ не издается в печатном виде. Просьба к делегатам пользоваться электронными версиями всех документов.



I. Изменения в области персонала

Кадровый состав в целом

1. По состоянию на 31 августа 2024 года в ЮНИДО работало 2 358 человек на основании различных трудовых договоров. В это число входило 684 штатных сотрудника и 1 574 человек, с которыми были заключены индивидуальные соглашения об услугах (ИСУ). Общий состав сотрудников отображен на ниже-следующей диаграмме.

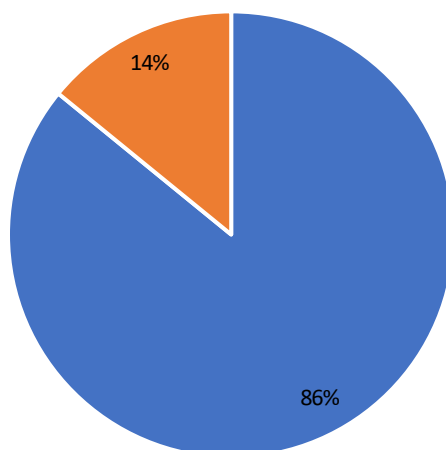
Рис. 1

Кадровый состав ЮНИДО по состоянию на 31 августа 2024 года



2. На ниже-следующей диаграмме отображено распределение 645 сотрудников, работавших на основании срочных трудовых договоров на должностях, финансируемых из средств регулярного бюджета (РБ) или оперативного бюджета (ОБ), и должностях, финансируемых из бюджета отдельных проектов, по состоянию на 31 августа 2024 года.

Рис. 2
Сотрудники, работавшие на основании срочных трудовых договоров,
по состоянию на 31 августа 2024 года



- Сотрудники на должностях, финансируемых из РБ/РО
- Сотрудники на должностях, финансируемых из бюджета проектов

3. В нижеприведенных таблицах представлена более подробная информация о видах контрактов и классах должностей сотрудников ЮНИДО по состоянию на 31 августа 2024 года в сравнении с 31 декабря 2023 года:

<i>На 31 декабря 2023 года</i>		<i>На 31 августа 2024 года</i>	
<i>Класс должности</i>	<i>Количество</i>	<i>Класс должности</i>	<i>Количество</i>
ГД	1	ГД	1
Д-2	4	Д-2	5
Д-1/М-6	21	Д-1/М-6	24
С-5/М-5	65	С-5/М-5	68
С-4/М-4	83	С-4/М-4	71
С (С-1 — С-3)	116	С (С-1 — С-3)	140
НС (НС/А — НС/Д)	45	НС (НС/А — НС/Д)	43
ОО (ОО-1 — ОО-6)	336	ОО (ОО-1 — ОО-6)	332
ИСУ	1 606	ИСУ	1 574
Всего	2 277	Всего	2 258

4. В центральных учреждениях ЮНИДО в Вене на должностях, финансируемых из РБ и ОБ, работали 360 сотрудников, а в отделениях на местах — 109 сотрудников. По состоянию на 31 августа 2024 года на должностях, финансируемых из бюджета отдельных проектов, работали 71 сотрудник в центральных учреждениях и 48 сотрудников в отделениях на местах.

5. На нижеприведенной диаграмме отображен состав сотрудников, работающих на основании срочных трудовых договоров на должностях категории специалистов и выше, в разбивке по географическим регионам по состоянию на 31 августа 2024 года.

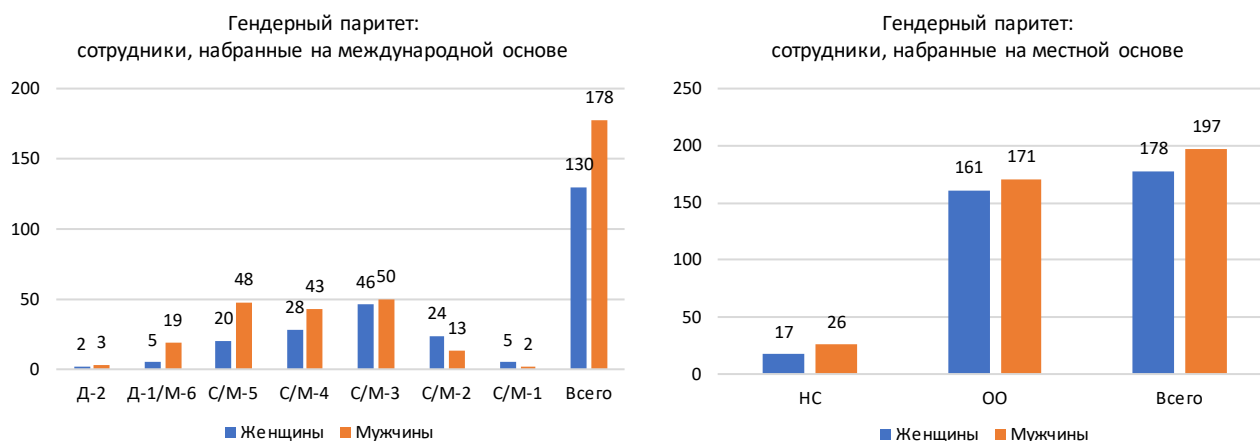
Рис. 3

Региональный состав международных сотрудников, работающих на основании срочных трудовых договоров



6. Говоря о гендерном паритете, следует отметить, что в настоящее время женщины составляют 45 процентов сотрудников ЮНИДО. В 2024 году произошли положительные сдвиги в плане представленности женщин на должностях категории специалистов и выше: с 31 января по 31 августа 2024 года доля женщин увеличилась с 37 до 42 процентов. Успехи в достижении гендерного паритета особенно заметны в некоторых классах должностей: так, за последние 12 месяцев доля женщин среди сотрудников, замещающих должности уровня С-3/М-3, увеличилась с 33 до 48 процентов. Среди же сотрудников уровня Д-1/М-6 женщины составляют лишь 20 процентов, а среди сотрудников уровня С-5/М-5 — только 29 процентов.

Рис. 4
Гендерный паритет



Пересмотр организационной структуры Отдела управления людскими ресурсами

7. Отдел управления людскими ресурсами Директората общеорганизационных услуг и оперативной деятельности сыграл центральную роль в процессе пересмотра организационной структуры Секретариата ЮНИДО, которая была официально обнародована 20 июня 2024 года. В частности, Отдел провел всесторонний пересмотр стратегии кадрового планирования в целях приведения кадрового состава организации в более точное соответствие с ее потребностями и приоритетами.

8. В процессе этой работы была пересмотрена и организационная структура самого Отдела с целью обеспечить выполнение кадровой работы и предоставление консультационных услуг и поддержки в рамках всей Организации на более комплексной основе. Одним из важнейших изменений стало создание за счет имеющихся ресурсов нового подразделения, отвечающего за кадровую политику и связи с персоналом, а также включение ранее самостоятельного отдела учебной подготовки и повышения квалификации в состав объединенной Кадровой службы.

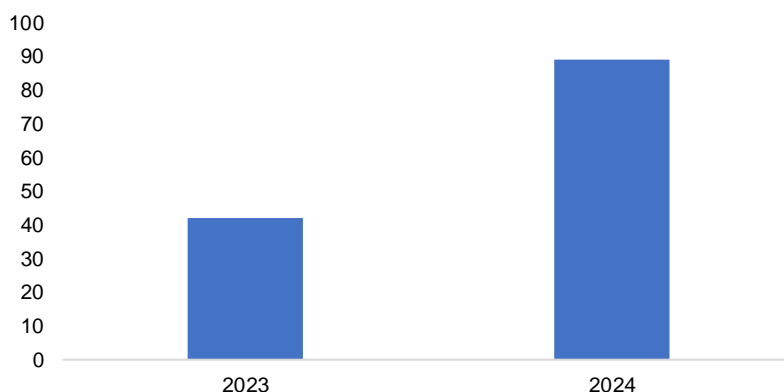
Привлечение талантов

9. В первом квартале 2024 года в рамках реструктуризации Секретариата был начат и успешно завершен процесс кадрового планирования. Это позволило ЮНИДО провести стратегическую оценку своих кадровых потребностей и составить план набора персонала на ранее освободившиеся должности, которые прежде было нельзя заполнить сначала из-за бюджетных ограничений, а затем в связи с плановым завершением контрактов сотрудников. В результате этой работы к заполнению в 2024 году было подготовлено 85 вакантных должностей, финансируемых из РБ/ОБ: 24 должности сотрудников, набираемых на международной основе, и 61 должность сотрудников, набираемых на местной основе.

10. По состоянию на 1 сентября 2024 года шел набор сотрудников на 49 штатных должностей, финансируемых из средств РБ/ОБ, и 27 должностей, финансируемых из бюджета проектов, а заполнение остальных должностей планировалось начать в четвертом квартале 2024 года.

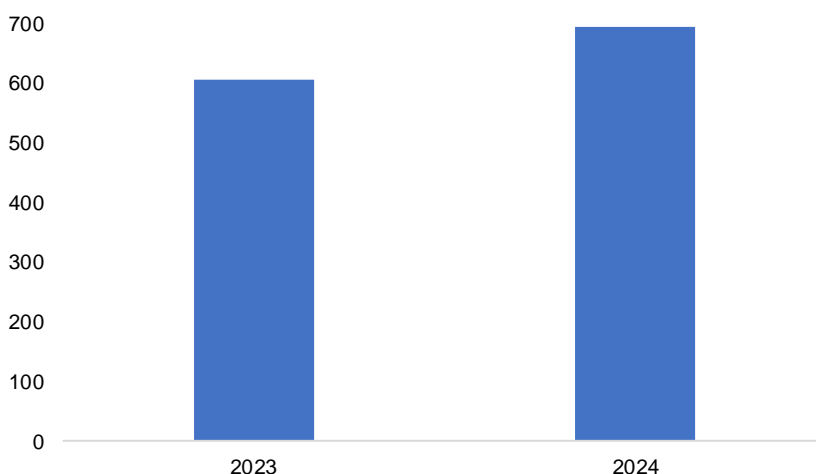
11. На нижеприведенной диаграмме отображено число сотрудников, нанятых на основании срочных трудовых договоров на должности, финансируемые из средств РБ, ОБ и бюджетов проектов, в период с января по август 2023 и 2024 годов.

Рис. 5
Набор персонала по срочным трудовым договорам в 2023 и 2024 годах



12. С учетом найма персонала других категорий (ИСУ, стажеры, другие) за первые восемь месяцев 2024 года было обработано 855 заявок на набор персонала. Этот показатель на 13 процентов выше аналогичного показателя за тот же период 2023 года. В большинстве случаев речь шла о наборе персонала на основании ИСУ на должности, финансируемые из бюджета проектов. На нижеприведенной диаграмме отображена динамика численности персонала, нанятого на основании ИСУ в 2023 и 2024 годах.

Рис. 6
Набор консультантов в 2023 и 2024 годах



13. В тот же период к работе в ЮНИДО приступили пять новых младших сотрудников — специалистов, четыре эксперта-партнера и 131 стажер. В настоящее время в ЮНИДО трудоустроены 16 младших специалистов благодаря спонсорской помощи, предоставленной пятью государствами-членами: Германией, Италией, Китаем, Финляндией и Японией.

14. Пересмотр и модернизация политики и практики набора персонала остается одним из приоритетных направлений кадровой работы. В 2024 году Генеральный директор одобрил ряд мер, направленных на упрощение и оптимизацию процедур набора персонала. Одним из изменений стало расширение круга лиц, допускаемых к участию во внутренних конкурсах на замещение должностей по срочным трудовым договорам: теперь заявки на конкурс вправе подавать также сотрудники, работающие на должностях, финансируемых из бюджета отдельных проектов, и сотрудники, работающие на основании ИСУ.

15. ЮНИДО будет и впредь изыскивать возможности для совершенствования своей политики, процедур и услуг в области набора персонала и для повышения качества поддержки, оказываемой сотрудникам. В этой связи ожидается, что в начале 2025 года будет обнародована новая политика набора внешних кандидатов. В политике будут отражены передовые практика и методы привлечения талантливых кадров, в том числе наиболее квалифицированных кандидатов на максимально широкой географической основе, а также предусмотрены конкретные меры, направленные на обеспечение гендерного паритета.

Подготовка кадрового резерва

16. Одним из важнейших факторов повышения производительности труда и заинтересованности работников является непрерывное повышение профессиональной квалификации. С 2022 года были расширены возможности обучения и повышения квалификации, доступные разным категориям персонала ЮНИДО. Отделом управления людскими ресурсами разработан комплекс учебных программ с применением современных методик, основанных на сочетании очных и дистанционных форм обучения и онлайн-курсов для самостоятельной подготовки, с целью получения максимальной отдачи от имеющихся ресурсов и повышения доступности учебной подготовки для самой широкой аудитории. Количество регистрируемых часов учебных занятий неуклонно растет. Конечная цель состоит в том, чтобы непрерывное обучение стало частью повседневной деятельности каждого сотрудника (при этом обучение понимается в широком смысле, в том числе как социальное обучение и обучение на рабочем месте).

Работа Кадровой службы

17. Персоналу ЮНИДО продолжают оказываться все полагающиеся услуги административного сопровождения, включая широкий спектр таких важных функций, как оформление договоров медицинского страхования и договоров страхования жизни, продление трудовых договоров, оформление пособий и пенсий и забота о благосостоянии и психическом здоровье сотрудников. Эти услуги не только обеспечивают соблюдение политики организации, но и играют важную роль в обеспечении благополучия и профессиональной поддержки сотрудников.

Взаимоотношения с сотрудниками

18. Создание благоприятной и инклюзивной рабочей среды занимает видное место в повестке дня Кадровой службы, которая тесно сотрудничает в этом вопросе с другими заинтересованными структурами, включая Отдел гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, Управление по вопросам этики и подотчетности и Канцелярию по оценке и внутреннему надзору.

19. Первоочередное внимание по-прежнему уделяется проверке всех сообщений о фактах недопустимого поведения, включая притеснения и сексуальные домогательства, а также контролю за неукоснительным соблюдением принципа абсолютной нетерпимости к любым проявлениям сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. В этой связи следует отметить, что в 2024 году в ЮНИДО поступил один сигнал о сексуальных домогательствах, по которому в настоящее время проводится проверка Канцелярией по оценке и внутреннему надзору.

20. С 2018 года ЮНИДО в соответствии с инициативой Генерального секретаря в ежегодном письме руководству подтверждает, что она сообщила обо всех заслуживающих доверия сигналах о фактах сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах в Организации.

21. Для приобщения персонала ЮНИДО к проблематике сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и содействия проявлению абсолютной нетерпимости к подобному поведению Канцелярия по оценке и внутреннему надзору разработала электронный учебный курс для самостоятельной подго-

товки, который с июля 2024 года доступен на учебной платформе ЮНИДО. Наконец, Отдел управления людскими ресурсами в сотрудничестве с Канцелярией по оценке и внутреннему надзору готовит учебный модуль по профилактике притеснений на рабочем месте, который планируется официально представить до конца 2024 года.

Дальнейшее развитие кадровой ситуации

22. Отдел управления людскими ресурсами продолжит работать над созданием и обеспечением функционирования современной и ориентированной на человека системы, позволяющей ЮНИДО привлекать и набирать на работу наиболее одаренные кадры, как женщин, так и мужчин, из всех регионов мира и способствовать их дальнейшему профессиональному развитию. Залогом успеха такого подхода является постоянная модернизация кадровой политики и процедур. К числу наиболее приоритетных задач относится всеобъемлющий обзор системы трудовых договоров ЮНИДО с целью приведения ее в соответствие с системой договоров, принятой в других организациях общей системы Организации Объединенных Наций, и рекомендациями Комиссии по международной гражданской службе (КМГС).

II. Изменения в общей системе, затрагивающие положения и правила о персонале ЮНИДО

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше (таблица I к положениям о персонале)

23. При определении шкалы базовых окладов в качестве ориентира используются сведения о вознаграждении сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки в Вашингтоне (федеральный округ Колумбия). Периодически в шкалу окладов вносятся коррективы на основе сопоставления чистых базовых окладов должностных лиц Организации Объединенных Наций и размеров соответствующих окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях без учета выплат по местным ставкам.

24. На семьдесят восьмой сессии в 2023 году Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций не стала вносить изменения в единую шкалу окладов сотрудников категории специалистов и выше, утвержденную ею в резолюции [77/256](#) от 30 декабря 2022 года, поэтому никаких дополнительных расходов по программе и бюджетам ЮНИДО не возникло.

Всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше

25. На девяносто пятой сессии в марте 2023 года КМГС приступила к проведению всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в соответствии с поручением Генеральной Ассамблеи, данным в резолюциях [76/240](#) и [77/256](#). Как ожидается, рекомендации КМГС по итогам обзора, проводимого во взаимодействии с кадровыми службами и ассоциациями персонала организаций системы Организации Объединенных Наций, будут представлены на восемьдесят первой сессии Генеральной Ассамблеи в 2026 году.

III. Вопросы, касающиеся правил о персонале

Шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше (добавление С к правилам о персонале)

26. В соответствии с пунктом (b) статьи 51 Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ОПФП ООН) шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения корректируется с той же даты, с которой корректируются размеры чистого вознаграждения (базовый оклад плюс корректив по месту службы) сотрудников категории специалистов и выше в Нью-Йорке.

27. С 1 февраля 2024 года для Нью-Йорка действует пересмотренный коэффициент корректива по месту службы, который был увеличен с 80,5 до 88,4. Соответственно, КМГС объявила о вводе в действие пересмотренной шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения с 1 февраля 2024 года. В программе и бюджетах ЮНИДО на 2024–2025 годы предусмотрено достаточное финансирование.

IV. Представленность директивных органов ЮНИДО в Комитете по пенсиям персонала ЮНИДО

28. Решением GC.1/Dec.37 Генеральная конференция признала положения Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и учредила Комитет по пенсиям персонала ЮНИДО. В решении GC.20/Dec.16 Конференция избрала двух членов и одного заместителя члена Комитета по пенсиям персонала ЮНИДО на двухгодичный период 2024–2025 годов, в то время как одна должность заместителя члена Комитета осталась вакантной. Кроме того, Конференция уполномочила Совет по промышленному развитию провести выборы на любую из должностей Комитета по пенсиям персонала ЮНИДО, которая может освободиться до проведения двадцать первой сессии Генеральной конференции. В соответствии с этим Совету предлагается избрать одного заместителя члена Комитета по пенсиям персонала ЮНИДО на оставшуюся часть двухгодичного периода 2024–2025 годов.

V. Меры, которые надлежит принять Совету

29. Совет, возможно, пожелает рассмотреть вопрос о принятии следующего проекта решения:

Совет по промышленному развитию

а) принимает к сведению информацию, изложенную в документе IDB.52/26;

б) постановляет в соответствии с пунктом (b) решения GC.20/Dec.16 Генеральной конференции избрать на оставшуюся часть двухгодичного периода 2024–2025 годов следующего заместителя члена Комитета по пенсиям персонала:

Заместитель:..... (страна).