



Организация Объединенных Наций по промышленному развитию

Distr.: General
1 October 2018
Russian
Original: English

Совет по промышленному развитию

Сорок шестая сессия

Вена, 26–28 ноября 2018 года

Пункт 13 предварительной повестки дня

Вопросы персонала

Вопросы персонала

Доклад Генерального директора

В соответствии с положениями о персонале 13.3 и 13.4 в настоящем документе представлена информация по вопросам персонала в Секретариате, а также об изменениях в общей системе и поправках, внесенных в правила и положения о персонале. Настоящий доклад дополняет информацию, представленную в *Ежегодном докладе ЮНИДО за 2017 год* (IDB.45/2, глава X и добавления (i) и (j)). В целях экономии средств приложения к настоящему докладу включены в документ зала заседаний (IDB.46/CRP.6), который издается одновременно с настоящим документом.

Содержание

	Пункты	Стр.
I. Изменения по вопросам, связанным с персоналом	1–4	2
II. Изменения в общей системе, затрагивающие положения и правила о персонале ЮНИДО	5–11	2
III. Вопросы, касающиеся правил о персонале	12–18	4
IV. Меры, которые надлежит принять Совету	19	5

В целях экономии настоящий документ не издается в печатном виде. Просьба к делегатам приносить на заседания свои экземпляры документов.



I. Изменения по вопросам, связанным с персоналом

Порядок найма персонала

1. В соответствии с решением Генерального директора было одобрено заполнение 44 вакансий в Отделе службы эксплуатации зданий (СМО/OSS/BMS) на основе процедуры внешнего набора, предусматривающей наем штатных сотрудников по серии 100. По состоянию на сентябрь 2018 года были заполнены 20 таких вакансий, заполнение еще семи вакансий предполагается завершить до конца текущего года. Ведется набор персонала еще на 10 должностей категории специалистов, восемь из которых открыто в Директорате разработки программ и технического сотрудничества. С начала 2018 года было объявлено о 49 вакансиях, из них 14 были открыты для внутренних и 35 — для внешних специалистов.
2. За период с 10 мая 2017 года (IDB.45/17) Генеральный директор утвердил 23 первичных и повторных назначения старших специалистов. С начала реализации программы партнеров-экспертов в январе 2017 года в ЮНИДО работает 12 партнеров-экспертов из двух стран (10 из Китая и два из Турции). Все указанные сотрудники работают в центральных учреждениях ЮНИДО, на местах на данный момент не представлен ни один из них.

Реализация плана действий ЮНИДО по достижению гендерного паритета

3. Для достижения гендерного паритета в кадровом составе и в соответствии со стратегией по достижению гендерного паритета, принятой в 2017 году Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций, и рекомендацией 8 доклада Объединенной инспекционной группы (JIU/REP/2017/1), озаглавленного «Обзор системы управления и административной деятельности ЮНИДО», ЮНИДО разработала План действий в области достижения гендерного паритета (2018–2023 годы). Подробная информация о плане действий изложена в документе IDB.46/20.
4. План действий составлен с учетом передовой практики Организации Объединенных Наций и информации, полученной в ходе бесед с руководством и сотрудниками ЮНИДО. В нем определены две целевые области, а именно: i) устранение факторов, препятствующих набору, удержанию, продвижению по службе и мобильности сотрудниц ЮНИДО; и ii) создание благоприятных рабочих условий, в том числе посредством повышения продуктивности и уровня благополучия всех сотрудников ЮНИДО за счет поощрения многообразия и профессионального роста, применения гибкого рабочего графика и политики, учитывающей интересы семьи.

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

Условия службы для сотрудников категории специалистов и выше

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

5. Понятие шкалы базовых/минимальных окладов было введено в резолюции 44/198 Генеральной Ассамблеи от 21 декабря 1989 года, раздел I.N. При формировании шкалы окладов в качестве ориентира используются сведения о вознаграждении сотрудников федеральной гражданской службы, действующие в городе Вашингтон, округ Колумбия, Соединенные Штаты Америки. Периодически в шкалу окладов вносятся коррективы на основе сопоставления чистого базового оклада должностных лиц Организации Объединенных Наций и размеров соответствующих чистых базовых окладов сотрудников федеральной

гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях, исключая выплаты по местным ставкам. Коррективы вносятся с применением стандартного метода включения пунктов множителя корректива по месту службы в ставки базового/минимального оклада, т.е. путем увеличения размеров базового оклада при соразмерном уменьшении величины корректива по месту службы.

6. В своей резолюции 72/255 от 24 декабря 2017 года Генеральная Ассамблея утвердила введение с 1 января 2018 года единой шкалы окладов сотрудников категории специалистов и выше, отражающей 0,97-процентное увеличение (приложение I).

7. Пересмотренная шкала окладов соответствует «принципу неизменности размеров вознаграждения». Это означает, что пересмотр сопровождался соответствующим снижением множителей коррективов по месту службы для всех мест службы. Расходы на исполнение резолюции Генеральной Ассамблеи являются незначительными и покрываются резервами, предусмотренными для этих целей программой и бюджетами ЮНИДО на 2018–2019 годы (IDB.45/5).

Динамика величины разницы в чистом вознаграждении

8. В соответствии с постоянно действующим мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей, Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) пересматривает соотношение чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и чистого вознаграждения сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, работающих на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. Для этой цели Комиссия ежегодно отслеживает изменения, происходящие в размерах вознаграждения в обеих гражданских службах, и, в случае если разница не соответствует утвержденному диапазону (113–117), принимает необходимые меры для приведения ее в соответствие желательной медианы, соответствующей 115. Комиссия отметила, что оценочная разница в чистом вознаграждении в 2017 году составила 113,7.

Вопросы коррективов по месту службы

9. Генеральная Ассамблея приняла к сведению принятые Комиссией меры по совершенствованию системы коррективов по месту службы и поручила Комиссии продолжать работу над совершенствованием этой системы, с тем чтобы свети к минимуму разницу между индексами заработной платы и индексами коррективов по месту службы, а также рассмотреть вопрос о целесообразности более частого пересмотра классов коррективов по месту службы в разных местах службы. Кроме того, Ассамблея поручила Комиссии изучить меру по устранению разницы между индексами заработной платы и индексами коррективов по месту службы в ходе проведения следующего цикла обследований стоимости жизни.

10. Отмечая с серьезной обеспокоенностью, что некоторые организации постановили не выполнять решения Комиссии, касающиеся результатов обследований стоимости жизни 2016 года, Генеральная Ассамблея также поручила Комиссии не позднее чем на семьдесят четвертой сессии Ассамблеи, которая пройдет осенью 2019 года, представить доклад о выполнении решений Комиссии, касающихся результатов обследований стоимости жизни 2016 года, включая информацию обо всех финансовых последствиях.

Единая общесистемная рабочая группа по медицинскому страхованию

11. В своей резолюции 68/244 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря провести обзор действующих в настоящее время в рамках системы Организации Объединенных Наций планов медицинского страхования для работающих сотрудников и пенсионеров, а также изучить все варианты повышения эффективности и сдерживания объема расходов. Была сформирована

рабочая группа учреждений системы Организации Объединенных Наций, которая изучила 23 плана медицинского страхования, используемых системой и охватывающих 401 166 человек — как работающих сотрудников, так и пенсионеров. Рабочая группа выработала комплекс рекомендаций. Рекомендации будут представлены на рассмотрение Генеральной Ассамблеи Генеральным секретарем.

III. Вопросы, касающиеся правил о персонале

Вознаграждение для сотрудников категории общего обслуживания (добавление А к правилам о персонале)

12. В соответствии с принципом Флемминга шкала окладов для сотрудников категории общего обслуживания (ОО) и другие условия службы должны соответствовать наилучшим предлагаемым по месту службы условиям. Этот принцип был сформулирован в 1949 году и применяется во всех обследованиях окладов на местах, периодически проводимых КМГС в отношении всех мест службы. В период между обследованиями на основе изменений соответствующего индекса заработной платы или индекса цен или сочетания индексов производится промежуточная корректировка шкалы окладов сотрудников категории ОО.

13. В Вене последнее обследование проводилось в апреле 2017 года, его результаты были утверждены КМГС в июле 2017 года. Полученное увеличение в размере 3,3 процента было отражено в шкале окладов и применено в два этапа. В ходе первого этапа была выплачена промежуточная 1,4-процентная корректировка за прошедшие периоды 2016 года, вступившая в силу 1 ноября 2016 года (приложение II), выплата которой была задержана до получения результатов обследования КМГС. В ходе второго этапа была выплачена оставшаяся часть промежуточной корректировки за прошедшие периоды, вступившей в силу 1 апреля 2017 года (приложение III), т.е. в базовый месяц обследования.

14. Совокупные дополнительные расходы на выплату заработной платы и сопутствующие расходы на персонал, относящиеся к сотрудникам категории общего обслуживания, служащим в центральных учреждениях, могут быть покрыты за счет существующих бюджетных ассигнований. В результате обследования оклада 2017 года также были пересмотрены надбавки на иждивенцев и за знание языков (приложение III).

Промежуточная корректировка шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания 2018 года

15. Поскольку вышеупомянутое обследование было завершено в апреле 2017 года, следующая промежуточная корректировка шкалы окладов сотрудников категории ОО была рассмотрена и применена в апреле 2018 года. В соответствии с положением о персонале 6.5 (а) и правилом о персонале 106.01 (b), а также согласно действующей процедуре промежуточных корректировок, шкалы окладов сотрудников категории ОО, служащих в Вене, начиная с 1 апреля 2018 года были скорректированы на 1,9 процента.

16. Эта корректировка учитывает изменения потребительских цен и соответствующих индексов заработной платы за 12-месячный период. Новые шкалы оплаты будут действовать в отношении всех сотрудников категории ОО, служащих в Вене (приложение IV).

Шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше

17. Добавление С к правилам о персонале. В соответствии со статьей 51 (b) положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций 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.

18. С 1 февраля 2018 года для Нью-Йорка действует пересмотренный множитель корректива по месту службы, который был увеличен с 66,1 до 66,9. Соответственно КМГС с 1 февраля 2018 года ввела в действие пересмотренную шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения, которая приведена в приложении V к настоящему документу. Бюджетом на 2018–2019 годы (IDB.45/5) предусмотрено достаточное финансирование.

IV. Меры, которые надлежит принять Совету

19. Совет, возможно, пожелает принять к сведению информацию, содержащуюся в настоящем документе.
