|  |  |
| --- | --- |
| **СОВЕТ 2021Виртуальные консультации Советников, 8–18 июня 2021 года** |  |
|  |  |
|  |  |
| **Пункт повестки дня: ADM 27** | **Документ C21/54-R** |
| **7 апреля 2021 года** |
| **Оригинал: английский** |
| Отчет Генерального секретаря |
| ОТЧЕТ О ХОДЕ ВЫПОЛНЕНИЯ стратегического плана мсэ в области людских ресурсов и резолюции 48 (пересм. дубай, 2018 г.) |

|  |
| --- |
| РезюмеСовет 2019 года утвердил четырехгодичный Стратегический план в области людских ресурсов (СП ЛР) на 2020−2023 годы, согласованный со стратегическим и финансовым планами МСЭ, с учетом потребностей Союза, его членов и персонала. В настоящем отчете содержится информация о выполнении СП ЛР, охватывающая период 2019−2021 годов, а также следующие приложения с решениями для принятия:i) процессы набора персонала – сокращение периода размещения объявлений о вакансиях;ii) определение личного статуса сотрудников для целей предоставления льгот МСЭ;iii) продвижение по службе в рамках категории специалистов и выше.Настоящий документ был первоначально подготовлен в качестве Документа C20/54 для представления на сессии Совета 2020 года, но не рассматривался.Необходимые действияСовету предлагается **принять к сведению** настоящий отчет о ходе выполнения СП ЛР и **принять** проекты Решений, содержащиеся в Приложениях 1−3.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Справочные материалы[*Резолюция 48 (Пересм. Дубай, 2018 г.)*](https://www.itu.int/en/council/Documents/basic-texts/RES-048-R.pdf); [*C20/54*](https://www.itu.int/md/S20-CL-C-0054/en) |

Отчет о ходе выполнения Стратегического плана в области людских ресурсов

Стратегический план в области людских ресурсов (СП ЛР) опирается на стратегический и финансовый планы МСЭ. В стратегии подтверждается, что важнейшим ресурсом МСЭ являются квалифицированные, мотивированные, преданные своему делу кадры высочайшей компетентности и добросовестности, представляющие различные географические регионы и формируемые с учетом гендерного баланса, имеющие все возможности для осуществления миссии и достижения стратегических задач Союза благодаря приверженности принципам управления с ориентацией на конечные результаты. В ней также отмечается необходимость модернизации человеческого потенциала, процессов, процедур и инструментов МСЭ, а также интеграции и согласования с общей системой Организации Объединенных Наций и ценностями международной гражданской службы.

Следует отметить, что Стратегический план МСЭ в области людских ресурсов представляет собой гибкую стратегию, которая может быть адаптирована с учетом потребностей в случае возникновения новых трудностей или возможностей.

Был достигнут определенный прогресс по нескольким аспектам совершенствования процессов; также были введены в действие новые и обновленные политические меры. Настоящий отчет включает обновленную информацию по состоянию на июнь 2021 года.

В рамках целей и задач в области ЛР по повышению потенциала деятельности МСЭ была завершена реализация инициатив по четырем базовым компонентам: 1) соответствующие целевому назначению кадры, сочетающие многообразие и оперативность (обеспечение соответствия кадров МСЭ целям Союза); 2) заинтересованный персонал; 3) услуги в области ЛР, ориентированные на высокие достижения; 4) благоприятная рабочая обстановка; осуществление этих видов деятельности привело к результатам, изложенным в столбцах F (до июня 2020 г.) и G (до июня 2021 г.) таблицы ниже.

| **AНомер базового компонента и элемент этого компонента** | **BНазвание и конкретные виды деятельности (высокий уровень)** | **CКлючевые показатели деятельности организации** | **DПодразделение и партнеры HRMD** | **EСроки исполнения** | **FОценкаКонтрольПредставление отчетов (ход выполнения 2020 г.)** | **GОценкаКонтрольПредставление отчетов (ход выполнения 2021 г.)** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Базовый компонент 1. Более высокий уровень кадрового многообразия и оперативности (обеспечение соответствия кадров МСЭ целям Союза)** |  |
| ЫЫ1.1 | Соответствующие целевому назначению кадры | 1.1.1 Рассмотрение, анализ и классификация описаний должностей, использующих стандарты классификации, и сведение к минимуму дублирование и частичное совпадение функций и обязанностей | • Количественный и качественный анализ изменения должностей (рассмотрение, повышение, понижение, перевод и создание)/общее число должностей, прошедших классификацию• Использование стандартов классификации должностей, введенных КМГС | HRMD | Осущест-вляется | Реорганизация проводилась: БРЭ (во всей штаб-квартире), БР и ГС (SPM, HRMD, C&P, централизация функций финансового контроля в FRMD и объединение отдела проекта строительства и FMD).C 1 января 2019 года по апрель 2020 года было предпринято 287 действий по классификации, не считая подтверждения классов сотрудников по краткосрочным контрактам: • 30 созданных должностей• 5 понижений в классе• 39 повышений в классе• 26 переводов• 175 пересмотров• 12 решений о специальных должностных надбавках | C 1 января 2020 года по 31 декабря 2020 года было предпринято 162 действия по классификации, не считая подтверждения классов сотрудников по краткосрочным контрактам: • 18 созданных должностей• 3 понижения в классе• 22 повышения в классе• 86 пересмотров• 11 решений о специальных должностных надбавкахВсе описания должностей/позиции были оценены в сравнении со стандартами классификации КМГС. |
| 1.2 | Согласованность стратегических приоритетов Союза с функциями и должностями  | 1.2.1 Согласование организационной структуры с миссией и стратегиями организации | • Организационная структура, которая поддерживает цели• Четкая связь между соответствующим распределением работы и классифицированными должностями | HRMDБюро и Департаменты Генерального секретариата | Осущест-вляется |  | HRMD оказал поддержку проведению реорганизации, включая анализ организационной структуры и классификацию рассмотренных постов, с учетом миссии и стратегий организации, а также вопросов подотчетности. |
|  |  | 1.2.2 Регулярный пересмотр процедур классификации для обеспечения стратегического соответствия функций и обязанностей (необходимого для достижения целей) и должностей, а также для оптимизации операций | • Процедуры пересмотрены (представление отчетов, содержащих качественные параметры, о структуре, и отчетов, содержащих количественные параметры, о реализации, т. е. количество должностей, прошедших классификацию, и среднее время (в днях), необходимое для завершения классификации• Процедуры пересмотрены: действующие процедуры регулярно обновляются (число принятых и осуществленных пересмотров)  | HRMDСовет персоналаПодразделение по правовым вопросамОбъединенный консультативный комитетКоординационный комитет | 2021 г. | Была пересмотрена и издана в служебном приказе процедура классификации. Планы по классификации регулярно обновляются в соответствии со стандартами, распространяемыми Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) в соответствии со статьей 13 ее статута. В служебном приказе подробно описывается процесс классификации должностей, система подотчетности и рабочий цикл, а также приводятся определения, касающиеся классификации должностей. Были внедрены новые формы с описанием должностных обязанностей для сотрудников категории специалистов и выше, а также для сотрудников категории общего обслуживания.Новые формы с описанием должностных обязанностей используются с сентября 2019 года. | Служебный приказ № 19/16, касающийся классификации должностей, введенных в 2019 году, будет изменен, чтобы добиться его согласования с существующей практикой (извлеченными уроками) и с другими организациями общей системы ООН.Руководители и координаторы по вопросам ЛР пройдут соответствующую подготовку, чтобы усовершенствовать свои навыки в составлении описаний должностей. |
| 1.3 | Сбалансированность и многообразие кадров | 1.3.1 Обеспечение поддержки принятия решений и процессов набора персонала статистическими данными о кадрах, касающимися гендерного и географического представительства | • Географический и гендерный состав кадров, в разбивке по месту службы, секторам и классам должностей (%)• Гендерное распределение в разбивке по профессиональным группам (%)• Регулярный контроль ключевых показателей многообразия кадров, таких как географическое распределение и гендерное равенство | HRMD | Осущест-вляется | Формы рекомендаций для сотрудников категории специалистов и выше должны содержать обоснование в отношении гендерного фактора. Для справки к рекомендации прилагается ежемесячная статистика.  | Статистические данные, касающиеся гендерного и географического распределения, регулярно обновляются и систематически предоставляются как часть процессов набора персонала. |
| 1.4 | Модель и процесс набора персонала, обеспечивающие бóльшую сбалансированность, прочность, простоту и меньшие сроки | 1.4.1 Анализ существующего процесса набора персонала на основе передового опыта других организаций системы ООН с целью укрепления, упрощения и уменьшения сроков бизнес-процессов набора персонала, используемой в МСЭ, и интегрирования инновационных решений и средств, предназначенных для набора персонала | • Пересмотр реализованных бизнес-процессов набора персонала• Выявлены и устранены узкие места | HRMDПодразделение по правовым вопросамКоординационный комитет | 2020−2021 гг. | Основное внимание в 2020 и 2021 годах следует уделить повышению оперативности, прозрачности и эффективности использования новых технологий.Предлагается сократить период размещения объявлений о вакансиях, определенных для заполнения путем внешнего набора персонала на основе международного конкурса, с двух до одного месяца.  | HRMD является членом Рабочей группы по набору персонала и информационно-разъяснительной работе, которой поручен сбор информации о практике, применяемой организациями системы ООН в областях планирования кадровых ресурсов, набора персонала, информационно-разъяснительной работы и оценки персонала, чтобы обсудить и определить практику, инструменты и системы, которые могут быть внедрены в системе ООН и обеспечить экономию за счет масштабов, стандартизацию и согласованность. |
|  |  | 1.4.2 Разработка и внедрение руководящих указаний по набору персонала в МСЭ, в которых четко прописаны бизнес-процессы набора персонала, включая требования Резолюции 48 (Пересм. Дубай) | • Внедрены руководства (представление отчетов, содержащих качественные параметры, в целях измерения происходящих со временем изменений)• Распространение руководства и организация информационных сессий • Усредненное время набора персонала / заполнения вакансии• Время, израсходованное руководителем, нанимающим персонал, для реализации процесса набора персонала | HRMDПодразделение по правовым вопросамКоординационный комитет | 2020−2021 гг. | Разработано комплексное руководство по набору персонала, которое будет доступно всем руководителям, нанимающим персонал, и участникам процесса набора персонала.  | Проект Руководства по набору персонала был представлен Руководящей координационной группе (РКГ) 8 мая 2020 года. Члены высказали пожелание, чтобы HRMD начал консультации с Бюро и Департаментами Генерального секретариата, чтобы обсудить их потребности и выявить расхождения между существующими процессами и нынешними потребностями Организации.HRMD предпринял более детальный анализ процессов набора персонала в МСЭ и организациях общей системы Организации Объединенных Наций и подготовил отчет о процессе набора персонала и отбора кандидатов и о сравнительном анализе с организациями общей системы Организации Объединенных Наций, который включает рекомендации с целью уточнения, упрощения и ускорения процессов набора персонала в МСЭ.На основе этого HRMD осуществляет полный пересмотр бизнес-процесса набора персонала с целью подготовки новой системы управления набором персонала (RMS), которая должна быть внедрена в 2021 году. |
|  |  | 1.4.3 Обеспечение того, чтобы процессы набора персонала и отбора кандидатов были своевременными, прозрачными и свободными от дискриминации и ненадлежащего влияния и чтобы на конкретную должность был отобран надлежащий сотрудник и в надлежащие сроки | • Используются надежные и объективные инструменты оценки • Коэффициенты вакансий и показатели отсева• Удовлетворенность руководителя, нанимающего персонал• Уровень текучести кадров /количество непродленных контрактов после завершения испытательного срока | HRMDБюро и Департаменты Генерального секретариата | 2021−2022 гг. | Идет сбор данных для разработки в IV квартале 2020 года и внедрения в начале 2021 года новой системы набора персонала. | Завершен тендер на разработку новой системы набора персонала и отобран соответствующий разработчик.Ее внедрение запланировано на последний квартал 2021 года / начало 2022 года. |
|  |  | 1.4.4 Разработка и внедрение обязательного обучения членов отборочных комиссий  | • Количество обученных членов отборочных комиссий | HRMD | 2021−2022 гг. |  | Как член Рабочей группы по набору персонала и информационно-разъяснительной работе HRMD является также членом следующей подгруппы: Обучение с целью повышения квалификации специалистов по подбору кадров в системе ООН. |
|  |  | 1.4.5 Разработка и внедрение руководящих указаний для набора внештатных сотрудников, (специальные соглашения об услугах (SSA)) | • Надлежащие стратегии и руководящие указания для осуществления наблюдения и контроля за набором экспертов /консультантов (SSA). Публикация всех новых специальных соглашений об услугах, а также соглашений с новыми функциями и обязанностями в связи с процессом конкурсного отбора• Процесс набора экспертов (SSA) (для определения функций и обязанностей соответствующих департаментов/подразделений) рассмотрен и задокументирован для обеспечения того, чтобы описания должностных обязанностей и биографические справки были надлежащим образом рассмотрены, отзывы проверены и чтобы были рассмотрены другие проблемы, поднятые во время проверки • Правила и руководящие указания установлены и сообщены для обеспечения того, чтобы основные принципы компетенций и отбора, изложенные в Положениях о персонале и Правилах о персонале, охватывали также набор экспертов и консультантов• Механизмы мониторинга и оценки списка сотрудников и управления им проанализированы | HRMDПодразделение по правовым вопросамКоординационный комитет | 2020−2022 гг. | Элемент конфликта интересов был специально проработан, и все эксперты (SSA) подписывают кодекс этики, который включает заявление о конфликте интересов. | Проведен сравнительный анализ с другими организациями системы ООН.  |
| 1.5 | Укрепление бренда МСЭ как работодателя | 1.5.1 Разработка и реализация стратегии информационно-пропагандистской деятельности с целью привлечения высококвалифицированных кандидатов, содействуя при этом обеспечению кадрового многообразия | • Количество заявлений на одну позицию• Количество высококвалифицированных кандидатов на одну позицию• Происхождение кандидатов на одну позицию• Процент аннулирований процесса рассмотрения заявлений • Показатель предложений/ принятий  | HRMD | 2021−2022 гг. |  | Как член Рабочей группы по набору персонала и информационно-разъяснительной работе Координационного совета руководителей (КСР) HRMD является также членом следующей подгруппы:Адресная информационно-пропагандистская деятельность и поиск персонала. |
|  |  | 1.5.2 Активизация налаживания партнерских отношений с национальными правительствами и организациями в интересах набора и удержания перспективных кадров, а также брендинга в области ЛР | • Количество установленных партнерских отношений с администрациями (представление отчетов, содержащих качественные параметры, об инициативах и отчетов, содержащих количественные параметры, т. е. количество целевых фондов (FIT), младших сотрудников категории специалистов (МСС), временно привлеченного и прикомандированного персонала, набранного в рамках программ партнерства) | HRMDБюро и Департаменты Генерального секретариата | Осущест-вляется | Подписаны два соглашения с университетами; МСЭ принял участие в спонсируемых программах стажировки (CSC и Карло Шмида). В МСЭ возобновлена программа МСС; в 2019 году был принят на работу один МСС. Обсуждается заключение соглашений с другими Государствами-Членами. С двумя Государствами-Членами обсуждается вопрос о трудоустройстве дополнительно пяти МСС.  | В дополнение к существующему одному МСС в 2021 году к МСЭ присоединятся 5 новых сотрудников, и в настоящее время с Японией и Австралией ведутся переговоры относительно дополнительных МСС.Количество FIT: 9Количество временно привлеченных сотрудников: 2 |
|  |  | 1.5.3 Разработка и продвижение соответствующих схем, предназначенных для молодых перспективных кадров, которые расширяют возможности стажеров и МСС благодаря проведению учебы, программ завершения обучения и партнерских программ | • Количество установленных партнерских отношений с администрациями и университетами• Разработаны и выполняются программы для молодых перспективных кадров• Представление отчетов, содержащих качественные и количественные параметры, о ряде рекламно-информационных видов деятельности• Количество стажеров и МСС | HRMDБюро и Департаменты Генерального секретариата | Осущест-вляется | Подписаны два соглашения с университетами; МСЭ принял участие в спонсируемых программах стажировки (CSC и Карло Шмида) | HRMD принял участие в виртуальных ярмарках профессий в Германии (Берлин), Италии (Милан), Швейцарии (Люцерн и Берн) и в Китае.Количество стажеров в 2020 году:105 (ГС − 43; БР − 2; БРЭ − 39; БСЭ − 18; Telecom − 3)Количество МСС в 2020 году: 1 |
|  |  | 1.5.4 Обновление веб-сайта по вопросам карьеры | • Сайт по вопросам карьеры, который является привлекательным и который использует ключевое информационно-пропагандистское средство  | HRMDSPM | 2021 г. |  | Проект будет согласован с внедрением новой системы управления набором персонала (RMS). |
| **Базовый компонент 2. Заинтересованный персонал** |  |
| 2.1 | Стратегическое и оперативное согласование показателей работы персонала и целей МСЭ | 2.1.1 Дальнейшая реализация новой политики и системы управления показателями деятельности и профессионального развития (PMDS) для обеспечения заинтересованности персонала МСЭ и его успешной деятельности | • Коэффициенты соответствия• Соотношение числа эффективных и неэффективных сотрудников | HRMD |  | 70% сотрудников МСЭ в 2019 году прошли аттестацию в системе e-PMDS, продемонстрировав в большинстве случаев удовлетворительные показатели эффективности работы. Начиная с 2020 года будет введен "общий рейтинг" для более точного подсчета соотношения эффективно и неэффективно работающих сотрудников. Был принят ряд мер по усовершенствованию, в том числе введен мониторинг прохождения обязательных курсов подготовки, а также поставлена задача руководителям по обеспечению гендерного баланса (требование ОСПД ООН), для оценки гендерного потенциала МСЭ.С начала действия системы e-PMDS и создания структуры управления эффективностью деятельности МСЭ для персонала и руководителей Союза было организовано 24 информационных сессии, а также оказывалось содействие по вопросам политики и инструментов в целях повышения эффективности деятельности МСЭ (служебный приказ 2018/06). Кроме того, в рамках PMDS проводились специальные учебные сессии по некоторым техническим и культурным вопросам, таким как "умение беседовать на непростые темы" и "налаживание двусторонней обратной связи". | 85,5% сотрудников Генерального секретариата, БР и БСЭ прошли в 2020 году аттестацию в системе e‑PMDS, а в Департаментах БРЭ − 91,8%. Увеличилось количество случаев неудовлетворительного выполнения должностных функций, рассмотренных HRMD, в частности случаев продления испытательных сроков и прекращения трудовых отношений. Документально подтвержденные случаи и процедуры их рассмотрения отмечались при аттестации и в планах повышения эффективности деятельности работника. В рассмотрении этих случаев принимали участие юридические службы и Совет персонала.В настоящее время шкала общей оценки (цифровые данные или пояснительный текст) пересматривается, чтобы учитывать неудовлетворительное выполнение должностных функций и высокие стандарты деятельности. Было организовано 13 дополнительных информационных сессий для руководителей и сотрудников всех Секторов, дополненных специальной поддержкой, в частности, в виде мер по предупреждению неудовлетворительного выполнения должностных функций, налаживанию двусторонней обратной связи и развивающих бесед.МСЭ участвует работе Рабочей группы Сети по вопросам ЛР в области управления показателями деятельности и профессионального развития КСР, чтобы оптимизировать выполнение рекомендаций ООН и КМГС. |
|  |  | 2.1.2 Разработка и внедрение новой политики принятия мер в случае неудовлетворительного выполнения должностных функций и политика поощрений и признания служебных заслуг | • Внедрена новая политика принятия мер в случае неудовлетворительного выполнения должностных функций (представление отчетов, содержащих качественные параметры происходящих со временем изменений, и отчетов, содержащих количественные параметры, например количество разработанных планов повышения эффективности за год)• Внедрена новая политика поощрений (представление отчетов, содержащих качественные параметры происходящих со временем изменений, и отчетов, содержащих количественные параметры, например число претендентов на поощрение) | HRMDСовет персоналаПодразделение по правовым вопросамОбъединенный консультативный комитетРуководящая координационная группаКоординационный комитет |  | Внедряется новая политика принятия мер в случае неудовлетворительного выполнения должностных функций. В документе излагаются политика и процедуры, направленные на борьбу с неудовлетворительным выполнением должностных функций, в рамках Системы управления показателями деятельности и профессионального развития (PMDS).Неудовлетворительное выполнение должностных функций определяется как неспособность сотрудника выполнять должностные обязанности на уровне требуемых стандартов с точки зрения качества, количества и соблюдения сроков достижения ожидаемых результатов по плану работы, а также моделей поведения, как установлено в Системе компетенций МСЭ (служебный приказ 18/03).К вводу в 2020 году готовится новая пилотная Программа поощрений и признания заслуг. Разработано руководство по ее осуществлению. Первоначальные результаты лягут в основу формирования новой политики поощрений.  | Были внедрены и соответствующим образом использованы руководства для рассмотрения случаев неудовлетворительного выполнения должностных функций и для целей программы поощрений. Руководство для рассмотрения случаев неудовлетворительного выполнения должностных функций включает новый формат Плана улучшений, определяющий меры, которые необходимо принять, а также полезную документацию для устранения случаев неудовлетворительного выполнения должностных функций. Была внедрена новая программа поощрений и признания заслуг, предусматривающая три категории поощрений (инновации, коллективная работа, руководство), ставшая предметом широкого участия. Было представлено 27 кандидатур, 12 из которых в категории "инновации", 4 в категории "коллективная работа" и 11 в категории "руководство", что в целом составило 69 сотрудников (отдельных лиц и в коллективах). Жюри в составе 20 членов рассмотрело и оценило 20 кандидатур, отвечающих установленным требованиям. Одним из установленных требований было наличие удовлетворительной оценки в системе e-PMDS, цель которого заключалась в закреплении культуры, основанной на показателях деятельности, в целях установления связи между результатами деятельности и последствиями. |
| 2.2 | Модель руководства, обеспечивающая эффективность, всеохватность и создание благоприятных условий | 2.2.1 Разработка новой модели руководства (характеризующейся большей горизонтальностью, коллективностью и подотчетностью), которая будет продвигаться в рамках программы профессиональной подготовки в области управления и руководства на базе "Новой концептуальной основы руководства в системе ООН" при укреплении руководящей функции в МСЭ. Согласно этой концептуальной основе, трансформационное лидерство требует уделять основное внимание пересмотру подходов к созданию партнерств, стратегии и системному мышлению. Это в существенной степени подкрепляется корректировкой аспектов восприятия и поведения благодаря развитию управленческого потенциала и глубоко продуманной концепции и руководству, направленных на преобразования | • Число участников программы управления и руководства за год (в разбивке по месту службы, секторам, классам должности и полу)• Качественные результаты, измеренные на основании обследований и прибыли на инвестиции (RoI) МСЭ (в процессе разработки), включая % удовлетворенных участников и изменение поведения, измеренное на основании удовлетворительных результатов PMDS в отношении компетенции в области управления и руководства |  |  | Разработана и внедрена новая программа управления и руководства МСЭ. Программа основана на модели, предполагающей более горизонтальную структуру и более широкое взаимодействие, в центре которой находятся совместное созидание и другие компетенции, фигурирующие в Концептуальной основе руководства в системе ООН. Всего в Программе управления и руководства приняли участие 31% сотрудников категории специалистов, выполняющих надзорные функции. В БРЭ в рамках партнерства с Колледжем персонала Организации Объединенных Наций и компанией McKinsey в качестве пилотной инициативы начато осуществление оценки культуры руководства, с возможностью распространения ее на все руководство МСЭ. Оценка результатов соответствия плану обучения МСЭ на 2019 год путем проведения обследований и качественных собеседований (с участием примерно 940 сотрудников), свидетельствует о высоком уровне удовлетворенности (примерно 80%). Результаты анализа e-PMDS в 2019 году свидетельствуют об удовлетворительном функционировании PMDS в том, что касается компетенций в области руководства и управления у большинства сотрудников, осуществляющих надзорные функции. Учреждена система мониторинга и оценки (МиО) для анализа воздействия обучения в рамках МСЭ, помимо уровня удовлетворенности, вплоть до изменения моделей поведения. Она применяется в отношении корпоративных программ, представление отчетов по которым планируется в 2021 году. | Более 15 программ обучения в области управления и руководства, а также управления изменениями, в частности о том, как обустроиться и жить "в новых условиях", были реализованы в МСЭ и его региональных отделениях при обеспечении гендерного баланса среди участников. В целом, во время дистанционной работы количество онлайновых предложений увеличилось, в частности заключены два долгосрочных контракта с поставщиками услуг, признанными ООН. Результаты обследований показывают, что большинство их участников удовлетворены всеми программами. Согласно оценкам результатов в рамках системы e-PMDS по состоянию на середину периода 2020−2021 годов, большинство сотрудников МСЭ успешно прошли обучение и продемонстрировали "ярко выраженные" компетенции в области управления и руководства. |
| 2.3 | Общая основа требуемой компетенции и навыков | 2.3.1 Разработка и выпуск Базового компонента 3 Системы компетенций МСЭ (Технические компетенции, служебный приказ 18/03), в том числе на основе новых Стратегического и оперативных планов МСЭ (ПК 18) | • Базовый компонент 3 интегрирован в Систему компетенций МСЭ и PMDS; % работников, удовлетворительно аттестованных по этим компетенциям |  |  | В Системе компетенций МСЭ определены три (3) группы компетенций: базовые, функциональные и технические. Тогда как базовые и функциональные компетенции уже включены в основные функции людских ресурсов (ЛР) – как, например, классификация и набор персонала, управление показателями эффективности, обучение и развитие, для технических компетенций потребовалось провести работу по планированию и распределению.В итоге была завершена работа над третьим базовым компонентом. Были определены и каталогизированы технические компетенции из основных областей экспертных знаний нашей организации. Далее каждая из областей была подразделена по названию должности с приложенным перечнем соответствующих компетенций. Каталог технических компетенций МСЭ интегрируется в Систему компетенций МСЭ (служебный приказ 18/03) и e-PMDS. Все сотрудники, проходящие e-PMDS в 2020 году, будут оцениваться на соответствие этим техническим компетенциям. | Существующий каталог технических компетенций системы e-PMDS насчитывает свыше 100 компетенций в различных должностях. Этот каталог составлен на основе информации, введенной в систему e-PMDS руководителями и сотрудниками, относительно технических компетенций, необходимых для выполнения ежегодных планов работы. В настоящее время в рамках МСЭ проводится анализ пробелов в квалификации. Таксономия включает технические компетенции системы e-PMDS. Система компетенций МСЭ будет пересмотрена с учетом результатов анализа пробелов в квалификации. Согласно оценкам, проведенным в 2020 году в рамках системы e-PMDS, большинство сотрудников получили удовлетворительную оценку с точки зрения соответствия техническим компетенциям. |
|  |  | 2.3.2 Комплексная оценка разрывов в уровне компетенций и навыков |  | HRMDБюро и Департаменты Генерального секретариата |  | МСЭ как специализированное учреждение и основанная на знаниях организация полагается на высококвалифицированный, имеющий высокие показатели эффективности работы, гибкий и заинтересованный персонал. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года ставит амбициозные, интересные задачи на будущее. МСЭ готовится к решению этих задач; уже согласована и запланирована на 2020 год комплексная оценка разрывов в уровне компетенции и навыков, к которой будет привлекаться весь персонал МСЭ. Будут определены критически важные и сложные с точки зрения подбора кандидатов на замещение должности и разработаны соответствующие стратегии по устранению пробелов в укомплектовании кадрами, которые будут также способствовать повышению мобильности (географической, функциональной и краткосрочной) как средства приобретения, усовершенствования и распространения новых компетенций и навыков в различных подразделениях и отделениях организации. | МСЭ участвует работе Рабочей группы Сети по вопросам ЛР в области управления показателями деятельности и профессионального развития КСР, чтобы оптимизировать выполнение рекомендаций ООН и КМГС. |
| 2.4 | Обучение и развитие как важнейшее средство обеспечения *непрерывного развития персонала МСЭ для достижения целей организации* | 2.4.1 Пересмотр политики МСЭ в области обучения и развития, включая новую концептуальную основу руководства (характеризующуюся большей всеохватностью, горизонтальностью и т. д.) и назначения на должности | • Политика пересмотрена и интегрирована в систему управления показателями деятельности персонала МСЭ на основе целей обучения (краткосрочных); % целей обучения, соответствующих политике; % заявок на обучение, представленных в HRMD в соответствии с этой политикой |  |  | Учрежден Консультативный комитет по обучению (LAB), в рамках которого представители Генерального секретариата (ГС), БР, БСЭ, БРЭ и Telecom взаимодействуют с HRMD в принятии решений по вопросам ассигнований в образовательные фонды и определении приоритетных аспектов подготовки.В 2019 году было реализовано 100% базовых, технических и корпоративных программ обучения в соответствии с Планом обучения МСЭ на 2019 год и с учетом результатов оценки потребностей в обучении (LNA) во всей системе МСЭ. В соответствии с проведенной в 2019 году оценкой потребностей в обучении были удовлетворены приблизительно 120 индивидуальных и групповых заявок, поступивших из Бюро и Департаментов Генерального секретариата. 100% средств бюджета были израсходованы или распределены (примерно 50% на групповые занятия, 30% на индивидуальные, 20% на изучение языков). Осуществляемые программы были согласованы с задачами в области обучения и всецело соответствуют политике МСЭ по вопросам образования.Были организованы следующие базовые программы обучения: Программа профессиональной подготовки по вопросам руководства и управления (MLLP), учебный курс по вопросам искусственного интеллекта (ИИ) в сотрудничестве с Академией МСЭ, Программа корпоративной сертификации управления программами (PM) в сотрудничестве с Бюро развития электросвязи (БРЭ) и новая онлайновая программа обучения языкам Speexx, которая с января 2020 года является доступной для всего персонала МСЭ. Введена платформа обучения LinkedIn.Стажерам предоставлены расширенные возможности по внутренней подготовке и онлайновому обучению.  | Большинство сотрудников МСЭ определили по крайней мере одну цель обучения в соответствии со Служебным приказом 18/06.79% обучающих занятий для сотрудников категории специалистов и 21% обучающих занятий для сотрудников категории общего обслуживания были представлены в 2020 году и обработаны с точки зрения соответствия существующей политике в области обучения в соответствии с оценкой потребностей в обучении для 2020 года.Осуществляемые программы были согласованы с задачами в области обучения и всецело соответствуют политике МСЭ по вопросам образования.Были организованы следующие крупные программы в области обучения: обучение основам борьбы с мошенничеством, обучение по вопросу о многообразии и инклюзивности, программа Emerge (программа по созданию потенциала), расширение прав и возможностей координаторов ООН по гендерным вопросам, предложение о движении к инновациям, введение в управление изменениями, закрепление культуры лидерства, семинар для сотрудников предпенсионного возраста, программа сертификации по управлению проектами.Дополнительные новые программы включают: a) серия вебинаров МСЭ по вопросам управления "новой нормой", в рамках которой 9 экспертов оказали поддержку всему персоналу МСЭ в этих новых условиях работы из дома (средний показатель уровня удовлетворенности − 4,5/5); b) (программы наставничества (см. п. 2.5); c) "таинство перерывов на кофе", в рамах которых более чем 80 сотрудников регулярно вступают в контакт с одним из коллег, выбранным наугад, чтобы вместе сделать неофициальный виртуальный перерыв на кофе.Был выпущен информационный бюллетень по вопросам обучения, содержащий информацию о новых и будущих инициативах в области обучения. Более 80% опрошенных сотрудников сочли этот информационный бюллетень полезным. |
| 2.4.2 Переработка бюджета организации путем централизации расходов на обучение по линии профессиональной подготовки на рабочем месте в рамках МСЭ, в том числе для обеспечения справедливого распределения возможностей (штаб-квартира и отделения на местах) | • Централизация бюджета обучения в HRMD; соотношение между программами обучения без отрыва от работы и корпоративными программами обучения; % участников из отделений на местах, принявших участие в корпоративных программах обучения |  |  | Бюджет на обучение без отрыва от производства был централизован и перестроен с начала 2020 года. HRMD призывает к обеспечению соблюдения и сотрудничеству со всеми Бюро и Департаментами ГС путем своевременного направления в HRMD всех заявок на обучение. Для облегчения процесса утверждения заявок сообразно процессу утверждения в PMDS была налажена внутренняя связь. В 2019 году приблизительно 45% сотрудников из отделений на местах проходили обучение по корпоративным программам. Соотношение между обучением без отрыва от производства и обучением по корпоративным программам составляет 2:3. | Соотношение между программами технического и корпоративного обучения в 2020 году составляло 5:22. Эта цифра не учитывает другие средства обучения, в частности обучение на рабочем месте, самообучение и т. д.Приблизительно 25 сотрудников отделений на местах прошли в 2020 году корпоративное обучение. |
| 2.5 | Информирование, ознакомление и наставничество персонала | 2.5.1 Осуществление в МСЭ новой программы адаптации при поступлении на службу и ухода со службы, в том числе: a) разработка и реализация программы обучения при поступлении на службу для вновь принятых работников;b) разработка различных вводных и вступительных документов в целях упрощения перехода в МСЭ новых работников;c) разработка и выпуск вопросника для уходящих со службы работников и принятие соответствующих мер по основным итогам на регулярной основе | • Количество проведенных вводных мероприятий (% вновь набранных работников, принявших участие) за год• Вопросник для покидающих службу распространяется среди всех уходящих со службы работников, проводится анализ ответов и анализ SWOT (анализ сильных и слабых сторон, возможностей и угроз)/ разработаны планы действий |  |  | Первое очное мероприятие по вводной программе МСЭ состоялось в Союзе в 2019 году и включало в себя церемонию принесения присяги. Первый цифровой вводный курс обучения прошел 4−8 мая 2020 года (насчитывал приблизительно 70 участников).С сентября 2019 года по апрель 2020 года в общей сложности для 120 недавно принятых на работу сотрудников, консультантов и стажеров было проведено одиннадцать (11) регулярных вводных учебных сессий по тематике ЛР, безопасности и кибербезопасности. Разработан вопросник для покидающих службу, который будет применяться в 2020 году наряду со стратегией адаптации при поступлении на службу и ухода со службы. | С апреля 2020 года для 165 нанятых сотрудников, консультантов (SSA) и стажеров были дистанционно организованы с использованием Microsoft 365 Teams вводные собрания, посвященные дистанционной работе, людским ресурсам, вопросам безопасности и кибербезопасности.Была создана новая платформа для адаптации сотрудника при поступлении на работу, включающая контрольные списки для руководителей и сотрудников. Потребовалось разработать новые платформы, включающие, в частности, систему управления обучением, в связи с возникновением новых условий и дистанционной работой. Эта система позволит интегрировать практику адаптации сотрудника при поступлении на работу и ухода со службы, в частности, в отношении оценки базового компонента II (заинтересованный персонал). Стратегия наставничества: (1) В третьем квартале 2020 года была начата реализации программы внутреннего наставничества МСЭ. В этой программе, рассчитанной на шесть месяцев, приняли участие 92 сотрудника МСЭ всех классов должностей и уровней. Эта программа предусматривает использование онлайновой платформы и предлагает руководящие указания и интерактивные курсы, ориентационные вебинары, индивидуальные учебные занятия для подопечных и их наставников, а также другие возможности направляемого установления связей. Эта программа была очень хорошо воспринята сотрудниками (показатель уровня удовлетворенности − 4,5/5). (2) Сотрудничество с Секретариатом ООН по межучрежденческой программе наставничества (в которой приняло участие приблизительно 25 сотрудников МСЭ). |
|  |  | 2.5.2 Упрощение процесса интеграции новых сотрудников | • Пересмотр процесса интеграции для сотрудников МСЭ с целью уменьшения количества этапов и документооборота (переписка, проверка рекомендаций и послужного списка) | SASODR | 2021 г. |  | Осуществляемый в настоящее время проект. |
| 2.6 | Программа поощрений в организации | 2.6.1 Преобразование программы поощрений в МСЭ, с тем чтобы обеспечить элемент признания заслуг (ежедневная работа) и поощрения (исключительные достижения – отдельные лица и группы) | • Программа поощрений преобразована, количество поощрений за год• Внедрена новая политика в целях измерения происходящих со временем изменений, касающихся процесса признания заслуг |  |  | См. 2.1.3. Программа поощрений МСЭ была обновлена в результате применения консультативного подхода (HRMD, Бюро и Департаменты Генерального секретариата проводили собрания в 2019−2020 гг.), с учетом рамочной программы КМГС по схемам поощрения и передовой практики КСР. Она предусматривает три категории поощрений (коллективная работа, руководство и инновации) и механизм "коллегиального выдвижения", а также жюри МСЭ, принимающее решение о поощрениях. Новая политика будет внедряться в МСЭ в течение 2020 года с учетом результатов предстоящего пробного запуска. | См. 2.1.3. Готовится церемония вручения наград. |
| **Базовый компонент 3. Услуги в области ЛР, ориентированные на высокие достижения** |  |
| 3.1 | Соответствующий современным требованиям Департамент управления людскими ресурсами − надежный и ответственный партнер, действующий на основе целостной и ориентированной на результаты модели ЛР | 3.1.1 Проведение углубленного анализа эффективности и результативности вспомогательных административных услуг | • Проводится анализ с разработкой плана действий (% реализованных мероприятий за год) |  |  | Поступило предложение и получено согласие в отношении принятия мер по реструктуризации, с тем чтобы способствовать усилению синергетического эффекта и повышению результативности.  | Кадровая служба подготовила комплексный брифинг для нового руководителя HRMD. Департамент уделяет первоочередное внимание областям, связанным с реорганизацией бизнес-процессов. |
| 3.1.2 Принятие необходимых мер с целью оптимизации потоков для хранения данных и управления данными, инвестирования в ресурсы ИТ, исключения любого ручного ввода данных в соответствии с предварительно сформированным перечнем первоочередных потребностей, а также в целях совершенствования функций выплаты заработной платы |  |  |  | Планируется обзор бизнес-процессов в целях их упорядочения, упрощения и оптимальной интеграции в среду ERP. |  |
| 3.2 | Инновационное, оптимизированное и интегрированное ERP | 3.2.1 Оценка экономической эффективности и последствий перевода в цифровую форму личных дел работников с целью обеспечения непрерывности функционирования (т. е. предотвращения потери важнейших данных в результате случайного события) и прямого интерфейса между личными делами работников и системами, приложениями и продуктами (SAP) при обработке данных ЛР. Наряду с этим процесс цифровизации позволит не только автоматизировать функции в области ЛР, но и добиться в большей степени стратегического использования информации для анализа рабочей силы, управления кадровым потенциалом и т. д. Как результат: a) разработка и реализация новой системы управления набором персонала (RMS);b) разработка и внедрение новой системы управления обучением (LMS);c) обновление текущей стратегии в области информационных технологий и управления информацией применительно к ЛР, включая все аспекты управления информацией (проект по электронному представлению заявок), с тем чтобы ввести целый ряд новых функциональных возможностей, повышающих эффективность операций и обеспечивающих безбумажную работу | • Выполнено экономическое обоснование цифровизации в области ЛР в разбивке по направлениям (администрирование, набор персонала и развитие)• Упрощение и эффективность, измеряемые с помощью качественных и количественных параметров на основании разработки и реализации проектов по электронному представлению заявок, RMS и LMS |  |  | Продолжается сотрудничество между HRMD и ISD в реализации инициативы по усовершенствованию системы SAP кадровой службы в целях оптимизации потоков для хранения данных, исключения ручного ввода и налаживания функций выплаты зарплаты. Ведется разработка программы управления обучением.Объявляется конкурс на разработку новой электронной системы набора персонала. | Внедрение системы управления обучением было начато в 2021 году после завершения требуемого процесса конкурса на размещение заказа в 2020 году. Реализация включает комплексные решения в области ERP для ЛР.Интеграция существующих бизнес-процессов в систему ERP для сокращения ручной обработки информации и более широкого внедрения автоматизации с целью упрощения, сокращения времени обработки информации и уменьшения рисков.Департамент ISD проинформировал о том, что все ошибки (вытекающие из изменений и новых правил, введенных КМГС) исправлены, а последние исправления будут отражены в платежной ведомости за апрель 2021 года. Были развернуты новые функциональные возможности: новые отчеты ЮНСМИС, автоматизированное воспроизведение писем о назначении и продлений контрактов, модули ЛР для субсидий на образование. До конца июня 2021 года должен быть развернут учет субсидий на образование в модуле бухгалтерского учета. Реализация новых функциональных возможностей продолжается: реализация универсального идентификатора ОПФПООН, новая версия годовых отчетов ОПФПООН. Были начаты новые приоритетные проекты, не попавшие в перечень 2020 года, (предельный срок − конец 2021 г.): Новая система управления набором персонала МСЭ, переход системы управления экспертами БРЭ к системе SAP-ERP. |
| **Базовый компонент 4. Благоприятные рабочая среда** |  |
| 4.1 | Здоровые условия труда | 4.1.1 Укрепление медицинских услуг | • Предоставление медицинских услуг в полном объеме |  |  | Осуществлен наем врача-консультанта на условиях неполного рабочего дня и фельдшера. | Осуществлен набор врача-консультанта на условиях неполного рабочего дня, медицинской сестры и административного фельдшера.Осуществляется проект, касающийся электронной медицинской документации; Генеральным секретарем подписан МоВ, чтобы использовать преимущества Earthmed. В настоящее время этот меморандум находится на рассмотрении отдела закупок и юридической службы. Планируется реализация проекта в области ИТ (налажено взаимодействие между ГС/IS и Отделом медицинского обслуживания, техники безопасности и гигиены труда ООН).В процессе обновления находится Служебный приказ о надзоре за состоянием здоровья работников.Начато рассмотрение медико-административных процессов.Начата реализация системы управления безопасностью и гигиеной труда (заявление Объединенного консультативного комитета (ОКК), февраль 2020 г.). |
|  |  | 4.1.2 Анализ политики по вопросам домогательств и злоупотребления властью.Представление отчетов и обновленной информации о достигнутом прогрессе в исключении случаев сексуальной эксплуатации и сексуального надругательства, а также сексуального домогательства на рабочем месте (политика абсолютной нетерпимости) | • Пересмотрена политика и представляются отчеты с использованием качественных и количественных параметров для измерения происходящих со временем изменений (т. е. установление неформальных и формальных процедур, число случаев, о которых поступили сообщения, и число разрешенных случаев, принятые решения и введенные меры по устранению• Разработка и осуществление Стратегии охраны психического здоровья МСЭ |  |  | Начат и будет завершен в 2020 году первый пересмотр политики по вопросам домогательств и злоупотребления властью. После запуска Стратегии охраны психического здоровья ООН Генеральным секретарем при руководящей роли психолога – консультанта персонала была разработана Стратегия охраны психического здоровья МСЭ на 2019−2023 год, охватывающая весь персонал; она способствует укреплению более обширных рамок Кадровой стратегии МСЭ и Стратегического плана МСЭ в области людских ресурсов на 2020−2023 годы, а также выполнению рекомендаций Комитета высокого уровня по вопросам управления. Поскольку стратегия МСЭ требует объективной оценки, был разработан и выпущен стандартный вопросник с целью составить эффективный план, учитывающий потребности персонала МСЭ. | Начат и будет завершен в 2021 году первый пересмотр политики по вопросам домогательств и злоупотребления властью.В системе ООН внедрены новые руководящие указания по проведению расследований случаев сексуальных домогательств. МСЭ рассматривает их с целью включения в свои правила и руководящие указания. |
|  |  | 4.1.3 Функционирующее Управление по вопросам этики и предоставление услуг в области этики |  |  |  | Управление по вопросам этики полностью укомплектовано и функционирует.  |  |
| 4.2 | Условия труда, обеспечивающие уважение и соблюдение этических норм | 4.2.1 Обеспечение согласования политики МСЭ по защите семейных ценностей и современных семейных обстоятельств | • Пересмотрены и согласованы действующие стратегии МСЭ |  |  | В соответствии с резолюцией 71/243 ГА ООН и Заявлением о взаимном признании МСЭ предлагается согласовать свою политику в отношении определения семейного положения. **См.** [**Приложение 2**](#Annex2) **к настоящему документу**. |  |
| 4.3 | Обследования персонала | 4.3.1 Проведение обследований и опросов сотрудников, чтобы получить от них информацию о состоянии здоровья и благополучия персонала, которой руководители могли бы воспользоваться при формировании приоритетов в текущей работе и тем самым лучше ориентировать будущие стратегии и меры воздействия в социально-психологическом плане и плане благосостояния. | • Регулярное ежегодное обследование персонала | HRMDКонсультант персоналаСовет персонала ISD | Ежегодно |  | Копенгагенская психосоциальная анкета (COPSOQ), распространена в январе – апреле 2020 года, 281 участник (56% женщины), обследование доступно только на английском языке.Обследование о благополучии сотрудников системы ООН в условиях Covid-19 (май−июнь 2020 г.), доступно на английском и французском языках, в котором 286 участников (57% женщины) поделились своими мнениями о том, как они ощущают себя и как справляются с ограничениями, введенными в условиях пандемии COVID-19. Социологический опрос охватывал ряд вопросов, касающихся благосостояния (в частности, вопросник ВОЗ-5). Всего в обследовании приняли участие 5539 сотрудников из 13 учреждений ООН.Качественный анализ ответов был представлен КК и РКГ, а также по случаю собрания всех сотрудников, − одновременно на COPSOQ и на обследование о благополучии сотрудников системы ООН в условиях Covid-19, а также на собрании всех сотрудников, на котором было проведено сравнение двух результатов с выявлением областей, вызывающих обеспокоенность, и представлением рекомендаций. |
| 4.4 | Страховая компания ЮНСМИС | 4.4.1 Перевод сотрудников МСЭ в ЮНСМИС |  | HRMD − SSBW и ISD − ERP | 2020 г. | Произошла смена медицинской страховой компании: застрахованные МСЭ лица переведены на систему ЮНСМИС. Данная мера принята в целях включения застрахованных лиц в более долгосрочный и устойчивый план. Ввиду демографического и географического положения застрахованных лиц ПКМС не может служить и оставаться устойчивым в долгосрочной перспективе планом без создания значительных затрат как для Союза, так и для застрахованных лиц; данная инициатива осуществлялась кадровой службой в сотрудничестве с Комитетом по управлению ПКМС. Было проведено исследование с целью изучить планы страхования других международных организаций, по итогам которого ЮНСМИС оказался наиболее соответствующим нуждам МСЭ. Данный шаг был одобрен ОКК, Советом персонала и избираемыми должностными лицами. В течение 2019 года актуарии-консультанты проводили анализ; МСЭ и ЮНОГ согласовали процесс объединения, и в августе 2019 года МСЭ и ЮНОГ подписали меморандум о взаимопонимании, в соответствии с которым МСЭ присоединяется к Обществу взаимного страхования сотрудников Организации Объединенных Наций (ЮНСМИС) начиная с 1 января 2020 года.В последнем квартале 2019 года и в первом квартале 2020 года кадровая служба тесно работала с ISD и ЮНСМИС над вопросом перевода застрахованных лиц.Застрахованные, общее число которых составляет 2987, были успешно переведены на систему ЮНСМИС. Все без исключения лица были успешно добавлены в план.Столь масштабные преобразования потребовали разработки жесткого плана коммуникаций, который осуществлялся кадровой службой. В последнем квартале 2019 года HRMD организовал четыре общих собрания, три из которых провел совместно с ЮНСМИС. Также эта информация была доведена до сведения застрахованных лиц по электронной почте и обычной почте (в случае пенсионеров). Окончание перехода намечено на 2020 год. Процесс идет успешно и будет завершен до конца года. | Смена произошла успешно. Все застрахованные лица переведены на систему ЮНСМИС. Застрахованные, общее число которых составляет 2987, были успешно переведены на систему ЮНСМИС. Все без исключения лица были успешно добавлены в план.В 2020 году были внедрены системы составления отчетов между МСЭ и ЮНОГ. В 2021 году внедряются системы, которые позволят осуществлять проверки и обеспечить надлежащий баланс в отношении финансовых транзакций и основных данных.Внедрение должно быть завершено в 2021 году. |

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Процессы набора персонала – сокращение периода размещения
объявлений о вакансиях

1 Период размещения объявлений о вакансиях, определенных для заполнения путем внешнего найма на международной конкурсной основе, установлен в настоящее время в Положениях о персонале, применяемых к назначаемым сотрудникам, и составляет два месяца. Опыт использования электронной системы набора персонала, накопленный за последние 10 лет, показывает, что большая часть поступивших заявлений по объявлениям об имеющихся вакансиях, были представлены заявителями в течение первых двух недель периода объявления или в последнюю неделю этого периода.

2 Чтобы уменьшить средний срок набора персонала, предлагается сократить период размещения объявлений о вакансиях с двух месяцев до одного.

3 Для этого Совет должен принять поправку к соответствующему Положению о персонале, поскольку Положения о персонале подпадают под его полномочия.

4 Ниже приводится текст предлагаемой поправки:

|  |
| --- |
| Положение 4.8 Назначение сотрудниковf) Если на вакантные должности объявляется конкурс в соответствии с пунктом с), выше, внешние заявления могут подаваться через администрацию, в принципе в течение периода, не превышающего один месяц, или непосредственно в Союз, при том понимании, что Генеральный секретарь в таких случаях, как правило, будет проводить консультации с администрациями соответствующих государств, прежде чем сделать окончательный выбор. |

Поэтому Совету предлагается **принять** следующий проект Решения.

ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ […]

Поправки к Положениям о персонале, применяемым
к назначаемым сотрудникам

Совет МСЭ,

ввиду

пункта 63 Конвенции Международного союза электросвязи и Положения 12.1 Положений о персонале, применяемых к назначаемым сотрудникам,

приняв во внимание

отчет, представленный Генеральным секретарем Совету в [Документе C21/54](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0054/en),

решает

утвердить поправки к Положениям о персонале, применяемым к назначаемым сотрудникам, которые содержатся в Приложении к настоящему Решению.

Приложение к проекту Решения

Положения о персонале, применяемые к назначаемым сотрудникам

Положение 4.8 Назначение сотрудников

a) Назначение сотрудников производится Генеральным секретарем в рамках полномочий, предоставленных ему Советом. В том что касается персонала Бюро, директор соответствующего Бюро отбирает кандидата для назначения, но окончательное решение о назначении принимает Генеральный секретарь, который, тем не менее должен представлять отчет Совету о всех случаях, когда его решение противоречит рекомендации директора соответствующего Бюро.

b) Генеральный секретарь, с согласия директора соответствующего Бюро в надлежащих случаях, может принять решение о замещении любой вакантной должности путем перевода в рамках Союза.

c) Отбор кандидатов на должности класса Р.1 и выше должен производиться на международной конкурсной основе; конкурс на вакантные должности, предназначенные для заполнения на внешней основе, объявляется для администраций Государств – Членов Союза, Организации Объединенных Наций и других специализированных учреждений, а также для персонала Союза с точным указанием характера подлежащей замещению должности, требуемой квалификации и условий назначения.

d) Вакантные должности классов с G.I до G.7 в штаб-квартире Союза должны замещаться на конкурсной основе путем назначения кандидатов, проживающих как можно ближе к Женеве; если это невозможно, на вакантные должности объявляется конкурс, как это предусмотрено в пункте с), выше, однако набор осуществляется с учетом его финансовых последствий.

e) В отношении всех других мест службы Генеральный секретарь устанавливает процедуру отбора на основе местных условий и практики общей системы Организации Объединенных Наций.

f) Если на вакантные должности объявляется конкурс в соответствии с пунктом с), выше, внешние заявления могут подаваться через администрацию, в принципе в течение периода, не превышающего один месяц, или непосредственно в Союз, при том понимании, что Генеральный секретарь в таких случаях, как правило, будет проводить консультации с администрациями соответствующих государств, прежде чем сделать окончательный выбор.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Определение личного статуса сотрудников для целей предоставления льгот МСЭ

Каждый год должностным лицам предлагается представить форму отчета о семейном положении, содержащую свежую информацию, касающуюся их супругов и детей. Эти лица могут обратиться за надбавкой на иждивенцев на следующий год в отношении любых членов семьи, нуждающихся в их поддержке.

Положение в общей системе ООН

1 В Организации Объединенный Наций признание домашних партнерств регулируется Бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2004/13/Rev.1 от 26 июня 2014 года. В нем указано, что определение личного статуса сотрудников для целей предоставления льгот согласно Положениям о персонале и Правилам о персонале Организации Объединенный Наций, будет осуществляться, исходя из акта компетентного органа, в соответствии с которым был установлен личный статус.

2 Секретариат ООН, ее Фонды, Программы и Комиссии признают домашние партнерства, поскольку они подпадают под сферу действия положений и правил о персонале Секретариата ООН. Все специализированные учреждения системы ООН придерживаются их. МСЭ − последнее оставшееся учреждение в системе ООН, которое еще не последовало протоколу, определенному в Бюллетене Генерального секретаря ООН.

Правовая основа

3 Генеральный секретарь настоящим объявляет о следующем:

a) Определение личного статуса сотрудников для целей предоставления льгот согласно Положениям о персонале и Правилам о персонале Организации Объединенный Наций, будет осуществляться, исходя из акта компетентного органа, в соответствии с которым был установлен личный статус.

b) В соответствии с Положениями о персонале и Правилами о персонале сотрудники обязаны немедленно информировать Генерального секретаря в письменном виде о всех изменениях в их семейном положении или статусе лица, находящегося на его иждивении. Такое уведомление об изменении должно быть направлено в письменном виде руководителю ‎Департамента управления людскими ресурсами. Статус иждивенцев устанавливается на основе предоставленной информации и зависит от представления убедительного документального подтверждения.

4 Положения о персонале и Правила о персонале необходимо обновить, чтобы привести политику, правила и нормативные положения в соответствие с политикой, правилами и нормативными положениями всех остальных организаций общей системы Организации Объединенный Наций.

5 Перечисленные выше уставные и регламентарные положения МСЭ включают положения из Положений о персонале. Они имеют два юридических последствия. Первое состоит в том, что, согласно п. 63[[1]](#footnote-1) Конвенции Международного союза электросвязи[[2]](#footnote-2) и Положению о персонале 12.1[[3]](#footnote-3), Положения о персонале могут быть изменены только Советом МСЭ. Второе последствие заключается в том, что, согласно Правилу 12.1.2[[4]](#footnote-4) Правил о персонале, они могут быть дополнены или изменены Генеральным секретарем.

6 Любые финансовые последствия, возникшие в результате осуществления предлагаемого согласования с политикой общей системы Организации Объединенных Наций в этом отношении, могут и будут урегулированы в рамках действующего двухгодичного бюджета и финансового плана Союза на 2020−2023 годы.

Предложение для рассмотрения Советом

7 На основе вышеупомянутого принять поправки, содержащиеся в Приложении к настоящему Отчету, чтобы согласовать политику МСЭ в этом отношении с политикой всех остальных организаций общей системы Организации Объединенных Наций.

8 Это согласуется с Резолюцией 71/243 Генеральной Ассамблеи ООН, в которой содержится призыв к структурам в рамках системы развития Организации Объединенных Наций "действовать в соответствии с принципом взаимного учета передового опыта в том, что касается правил и процедур, с целью содействовать активному сотрудничеству между учреждениями и сокращению операционных расходов правительств и сотрудничающих учреждений". В качестве прямого ответа на эту Резолюцию Генеральный секретарь МСЭ подписал Заявление о взаимном признании, сделав это, как и 18 других руководителей, включая руководителей ЮНЕСКО, ВОЗ, УВКБ ООН, ЮНИСЕФ, ПРООН, ЮНФПА, МОТ и ЮНОПС.

9 Соответствующие поправки будут внесены Генеральным секретарем в Положения о персонале на других официальных языках Союза, а также в Правила о персонале, применяемые к назначаемым сотрудникам.

ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ […]

Поправки к Положениям о персонале, применяемым
к назначаемым сотрудникам

Совет МСЭ,

ввиду

пункта 63 Конвенции Международного союза электросвязи и Положения 12.1 Положений о персонале, применяемых к назначаемым сотрудникам,

приняв во внимание

отчет, представленный Генеральным секретарем Совету в [Документе C21/54](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0054/en),

решает

1 утвердить поправки к Положениям о персонале, применяемым к назначаемым сотрудникам, которые содержатся в Приложении к настоящему Решению; и

2 поручить Генеральному секретарю внести соответствующие поправки в Положения о персонале на других официальных языках Союза.

Приложение к проекту Решения

Положение 3.12 2) a) Положений о персонале:

Сотрудник получает надбавку на супруга на находящегося на его/ее иждивении супруга. Но при официальном раздельном проживании супругов вопрос выплаты надбавки на супруга решается Генеральным секретарем в каждом случае отдельно.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Продвижение по службе в рамках того или иного класса для категорий специалистов и выше

1 Периодичность выплат надбавок к заработной плате старших советников и сотрудников категории специалистов установлена в настоящее время в положении 3.4 Положений о персонале, применяемых к назначаемым сотрудникам, и подробно прописана ниже:

 "Периодичность выплат надбавок к заработной плате старших советников и сотрудников категории специалистов является ежегодной:

 − от ступени 1 до ступени 7 в классах от P1 до P5;

 **− от ступени 1 до ступени 5 в классе D1**;

 − от ступени 1 до ступени 2 в классе D2, а затем на двухгодичной основе".

2 Периодичность выплат для уровня D1 в МСЭ не согласуется с общей системой окладов, надбавок и выплат Организации Объединенных Наций, установленной Комиссией по международной гражданской службе (КМГС), которая предусматривает следующее:

 "Надбавки к заработной плате: Надбавки в рамках класса предоставляются на основе удовлетворительной службы. Надбавки для классов P1-P5 предоставляются ежегодно до ступени VII, а затем на двухгодичной основе. **Для уровня D-1 надбавки предоставляются ежегодно до ступени IV**, а затем один раз в два года. Для уровня D-2 надбавки для всех ступеней предоставляются на двухгодичной основе".

Чтобы добиться согласования с КМГС и упростить будущие изменения, предлагается исключить такую подробную информацию в Положениях о персонале и указать периодичность выплаты надбавок в служебном приказе.

3 Для этого предлагается поправка к соответствующему Положению о персонале для принятия ее Советом, поскольку Положения о персонале относятся к его компетенции.

4 Предлагается следующая поправка:

|  |
| --- |
| Положение 3.4 Продвижение по службе в рамках того или иного класса 2 Периодичность выплат надбавок к заработной плате старших советников и сотрудников категории специалистов определяется Генеральным секретарем в соответствии со стандартами, распространяемыми Комиссией по международной гражданской службе (КМГС). |

Поэтому Совету предлагается **принять** следующий проект Решения.

ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ […]

Поправки к Положениям о персонале, применяемым
к назначаемым сотрудникам

Совет МСЭ,

ввиду

пункта 63 Конвенции Международного союза электросвязи, Положений о персонале, применяемых к назначаемым сотрудникам, и общей системы окладов, надбавок и выплат Организации Объединенных Наций, установленной Комиссией по международной гражданской службе (КМГС),

приняв во внимание

отчет, представленный Генеральным секретарем Совету в [Документе C21/54](https://www.itu.int/md/S21-CL-C-0054/en),

решает

утвердить поправки к Положениям о персонале, применяемым к назначаемым сотрудникам, которые содержатся в Приложении к настоящему Решению.

Приложение к проекту Решения

Положения о персонале, применяемые к назначаемым сотрудникам

Положение 3.4 Продвижение по службе в рамках того или иного класса

1 Служащие получают, на основании удовлетворительного выполнения обязанностей, повышение в окладе в соответствии со ступенями, приведенными в Приложениях 3 и 4 к настоящим Положениям.

2 Периодичность выплат надбавок к заработной плате старших советников и сотрудников категории специалистов определяется Генеральным секретарем в соответствии со стандартами, распространяемыми Комиссией по международной гражданской службе (КМГС).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Совет "1 ter) утверждает и пересматривает Положения о персонале и Финансовый регламент Союза, а также любые положения, которые он может считать необходимыми, с учетом текущей практики Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений, применяющих общую систему окладов, пособий и пенсий". [↑](#footnote-ref-1)
2. Конвенция, наряду с Уставом Международного союза электросвязи, является одним из основополагающих документов организации. [↑](#footnote-ref-2)
3. Положение 12.1 Общие положения

 "Настоящие Положения могут быть дополнены или изменены Советом без ущерба для любых условий службы, указанных в письмах о назначении или контрактах отдельных сотрудников, а также при условии, что до даты изменения действующих Положений это не повлияет на применение указанных Положений по отношению к сотруднику и что измененные Положения не имеют обратной силы". [↑](#footnote-ref-3)
4. Правило 12.1.2 Поправки к Правилам о персонале и исключения из этих Правил

 "a) Настоящие Правила могут быть дополнены или изменены Генеральным секретарем без ущерба для любых условий службы, указанных в письмах о назначении или контрактах отдельных сотрудников, а также при условии, что до даты изменения действующих Положений это не повлияет на применение указанных Положений по отношению к сотруднику и что измененные Положения не имеют обратной силы.

 b) Исключения из Правил о персонале могут делаться Генеральным секретарем при условии, что такие исключения не противоречат никакому Положению о персонале или решению Совета, а также при условии, что они согласованы с сотрудником, которого они непосредственно касаются, и, по мнению Генерального секретаря, не наносят ущерба интересам Союза, какого-либо другого сотрудника или группы сотрудников". [↑](#footnote-ref-4)