



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

ФИНАНСОВЫЙ КОМИТЕТ

Сто восемьдесят пятая сессия

22–26 марта 2021 года

Годовой доклад о людских ресурсах

По существу содержания настоящего документа обращаться к:

**г-же Грит де Леу (Ms Greet De Leeuw),
директору,
Отдел людских ресурсов
Тел.: +3906 5705 1744**

С документами можно ознакомиться на сайте www.fao.org

NE679/t

РЕЗЮМЕ

- Комитету представлен новый Годовой доклад о людских ресурсах за 2020 год, в котором описывается ход работы по достижению итогов и практических результатов, подробно освещенных в Стратегическом плане действий в области людских ресурсов (FC 183/4), и в обобщенном виде приводится информация, предоставленная членам ранее в течение года в виде отдельных документов, в целях оптимизации и применения более комплексного подхода.
- Новый Годовой доклад о людских ресурсах состоит из двух разделов. В разделе 1 представлены основные достижения и аналитические данные в отношении кадрового состава. В разделе 2 приводится информация о рекомендациях и решениях Комиссии по международной гражданской службе и Правления Объединенного пенсионного фонда персонала ООН.

ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

- Членам Финансового комитета предлагается принять к сведению формат и содержание нового Годового доклада о людских ресурсах за 2020 год, представленную в нем информацию о ходе работы и достижениях применительно к функции управления людскими ресурсами, а также обновленные аналитические данные в отношении кадрового состава.

Проект решения

- **Комитет принял к сведению содержание нового Годового доклада о людских ресурсах, дав положительную оценку его формату, а также информацию о ходе работы по реализации Стратегического плана действий в области людских ресурсов на 2020–2021 годы, его основных этапов и достижению КИЭ наряду с аналитическими данными в отношении кадрового состава.**

Содержание

Раздел 1. Отчетность по итогам, практическим результатам и достижениям за 2020 год и аналитические данные в отношении кадрового состава

A. ВВЕДЕНИЕ

B. ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОТЧЕТНОСТИ ПО ИТОГАМ, ПРАКТИЧЕСКИМ РЕЗУЛЬТАТАМ И ДОСТИЖЕНИЯМ В 2020 ГОДУ

I. Ориентированная на интересы и потребности людей политика в области людских ресурсов, а именно по вопросам кадрового обеспечения, обучения и развития, разнообразия, единения и благополучия персонала, способствующая формированию культуры всеобщей вовлеченности, которая позволит работникам полностью реализовать свой потенциал (Результат 1)

II Ориентированные на заинтересованные стороны коммуникации, отчетность и инструменты, способствующие своевременному, комплексному внедрению и применению стратегических действий, продуктов и услуг в области людских ресурсов (Результат 2)

C. ПРИЛОЖЕНИЕ. АНАЛИТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ И ОТЧЕТНОСТЬ В ОТНОШЕНИИ КАДРОВОГО СОСТАВА

Раздел 2. Рекомендации и решения, подготовленные Комиссией по международной гражданской службе и Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала ООН для Генеральной Ассамблеи (включая изменения в шкале окладов и надбавок)

Раздел 1. Отчетность по итогам, практическим результатам и достижениям за 2020 год и аналитические данные в отношении кадрового состава

А. ВВЕДЕНИЕ

Стратегический план действий в области людских ресурсов и Годовой доклад о людских ресурсах

1. В основе принимаемых ФАО мер по выполнению своего мандата лежит достижение продовольственной безопасности для всех и обеспечение регулярного доступа людей к достаточному количеству питательных продуктов питания для ведения активного и здорового образа жизни. Концепция Генерального директора заключается в том, что в условиях меняющегося мира для достижения целей, предусмотренных Повесткой дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, необходимы инновации и сотрудничество. В этой связи ФАО необходимы ориентированные на интересы и потребности людей стратегии, которые способствуют формированию разнообразной и инклюзивной рабочей среды, привлекательной для специалистов самого высокого уровня, создающей условия для их дальнейшего развития и активного участия в рабочих процессах, причем эти специалисты наделяются широким спектром прав и полномочий, позволяющих им в полной мере реализовывать свои способности.

2. В марте 2020 года к исполнению своих обязанностей приступила новый Директор отдела людских ресурсов (CSH). В соответствии с концепцией Генерального директора и рекомендацией Совета¹ приоритетной задачей для нее стала разработка Стратегического плана действий в области людских ресурсов, который был представлен на осенней сессии Финансового комитета и утвержден Советом² в декабре 2020 года. Стратегический план действий в области людских ресурсов на 2020–2021 годы предусматривает формирование составных элементов работы в области людских ресурсов, которые позволят провести долгосрочную реформу³ в поддержку Стратегической рамочной программы ФАО на 2022–2031 годы и создать в ФАО более благоприятные условия для работы. В нем приоритет отдается инициативам и действиям, непосредственно отвечающим рекомендациям, сделанным членами ФАО, органами, представляющими персонал, внутренними и внешними заинтересованными сторонами и по результатам опросов сотрудников (E2S), а также надзорным механизмам, включая требования к проведению аудиторских проверок и составлению Реестра рисков ФАО.

¹ CL 163/5 Доклад о работе 178-й сессии Финансового комитета (4–8 ноября 2019 года)

² FC 183/4: Стратегический план действий в области людских ресурсов; CL 165/11: Доклад о работе 183-й сессии Финансового комитета (9–13 ноября 2020 года); CL 165/REP: Доклад о работе Совета ФАО, 165-я сессия (30 ноября – 4 декабря 2020 года)

³ CL 165/3 Основные положения Стратегической рамочной программы на 2022–2031 годы и Основные положения Среднесрочного плана на 2022–2025 годы

Результат 1. Ориентированная на интересы и потребности людей политика в области людских ресурсов, а именно по вопросам кадрового обеспечения, обучения и развития, разнообразия, единения и благополучия персонала, способствующая формированию культуры всеобщей вовлеченности, которая позволит работникам полностью реализовать свой потенциал.

- 1.1. Усовершенствованная система и практика укомплектования штатов и мобильности.
- 1.2. Нарастивание и задействование потенциала посредством использования возможностей для профессионального развития и обучения и улучшение показателей.
- 1.3. Разнообразная и инклюзивная рабочая среда, в которой работники осознают свою сопричастность, востребованность и приобщенность к общему делу.
- 1.4. Безопасные и здоровые условия труда.

Результат 2. Ориентированные на заинтересованные стороны коммуникации, отчетность и инструменты, способствующие своевременному, комплексному внедрению и применению стратегических действий, продуктов и услуг в области людских ресурсов.



3. Финансовый комитет на своей 183-й сессии поручил подготовить к своей сессии в марте 2021 года Годовой отчет в области людских ресурсов, в котором будет освещаться ход работы по выполнению Стратегического плана в области людских ресурсов, реализации основных этапов и достижении КИЭ, наряду с соответствующими аналитическими данными в отношении кадрового состава⁴.

Обстановка в 2020 году

4. 2020 год стал для ФАО годом непредвиденных вызовов и колоссальных изменений, которые сказались как на работе кадровой системы, так и на осуществлении Стратегического плана действий в области людских ресурсов на 2020–2021 годы.

5. Беспрецедентная всемирная пандемия COVID-19 потребовала принятия Группой кризисного реагирования (СМТ), включая CSH, незамедлительных мер реагирования, с тем чтобы использовать практические специальные знания и предоставить рекомендации по управлению персоналом в период кризиса при одновременном обеспечении непрерывности деятельности и выполнении дополнительных обязанностей по заботе о здоровье и обеспечению благополучия сотрудников⁵. Вызовы, связанные с работой в период колоссальных изменений, оказались значительными для всех подразделений Организации, и деятельность по управлению людскими ресурсами не стала исключением. В результате потребовалось продолжить повседневную деятельность в поддержку работы по таким направлениям, как укомплектование штата, обучение, обеспечение многообразия и инклюзивности, охрана здоровья и забота о благополучии в интересах более чем 13 000 сотрудников по всему миру при одновременной адаптации и разработке новых способов дальнейшей деятельности.

6. В то же время Генеральным директором была инициирована значительная организационная реформа и преобразование организационной культуры, что заставило ФАО развернуться в сторону культуры труда, ориентированной на интересы и потребности сотрудников, прозрачность, подотчетность, динамичность, вовлеченность и соблюдение норм

⁴ CL 165/11 Доклад о работе 183-й сессии Финансового комитета (9–13 ноября 2020 года)

⁵ Для получения более подробной информации см. раздел о безопасных и здоровых условиях труда настоящего доклада.

этики. Не ограничиваясь практическими результатами осуществления Стратегического плана действий в области людских ресурсов, CSH поддержал эти инициативы, в том числе в рамках реструктуризации штаб-квартиры, процесса планирования мероприятий по обследованию уровня удовлетворенности сотрудников, внутренней Целевой группы ФАО по оптимизации бюрократических и административных процедур, Целевой группы по предотвращению сексуальной эксплуатации и насилия (ПСЭН) и сексуальных домогательств (СД) и Сети по обеспечению добросовестности, а также Программы поощрения сотрудников.

7. В этот период, стремясь оказать помощь в руководстве реформой и ее осуществлении, на протяжении большей части 2020 года – а в некоторых случаях и в течение всего этого года – сотрудники CSH работали в условиях дефицита как специалистов, так и руководящих сотрудников. На протяжении всего 2020 года на формирование структуры кадровой структуры отводилось немало времени, поскольку выполнение этой работы требовало преодоления структурных проблем и ограниченности потенциала, которые имели место в прошлом.

8. В ноябре 2020 года Финансовый комитет (CL 165/11) *"подчеркнул необходимость применения гибкого подхода к осуществлению Стратегического плана действий по управлению людскими ресурсами, в частности в условиях вызванного COVID-19 кризиса, а также необходимость развития потенциала в области людских ресурсов"*. Несмотря на сложившуюся в 2020 году сложную обстановку, CSH продолжает показывать хорошие результаты по всем ключевым приоритетным задачам, которые были обозначены членам (Стратегический план в области людских ресурсов, страница 6) на первую половину 2021 года.

В. ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ОТЧЕТНОСТИ ПО ИТОГАМ, ПРАКТИЧЕСКИМ РЕЗУЛЬТАТАМ И ДОСТИЖЕНИЯМ В 2020 ГОДУ

I. Ориентированная на интересы и потребности людей политика в области людских ресурсов, а именно по вопросам кадрового обеспечения, обучения и развития, разнообразия, единения и благополучия персонала, способствующая формированию культуры всеобщей вовлеченности, которая позволит работникам полностью реализовать свой потенциал (Результат 1)

I.1. Усовершенствованная система и практика укомплектования штатов и мобильности

I.1.1. Ключевые практические результаты

9. В 2020 году в условиях сложной обстановки, вызванной как внешними факторами, а именно пандемией COVID-19, так и внутренними, а именно структурной реструктуризацией в штаб-квартире, был достигнут ряд ключевых практических результатов.

10. Получив одобрение Совета в **июле 2020 года, CSH поддержал введение новой организационной модели штаб-квартиры**. Изменение структуры непосредственно затронуло более 60 сотрудников. Начиная с 1 августа 2020 года все сотрудники, должности которых были реорганизованы, были успешно переведены на соответствующие их навыкам и компетенции новые должности в рамках прозрачного процесса, который включал открытое общение со всеми соответствующими сотрудниками, а также с органами, представляющими персонал. Полноценное внедрение новой организационной структуры было осуществлено в рамках тесного сотрудничества с другими подразделениями (OSP, CSI, CSL, CSF)⁶ и завершено к декабрю 2020 года.

11. В октябре 2020 года началась масштабная кампания по найму, призванная заполнить вновь созданные или обновленные должности, на которые нельзя было перевести состоящих на службе штатных сотрудников, затронутых этими изменениями. Например, были размещены объявления о восьми вакансиях на должности категории Д-1 и Д-2, на которые можно было подать заявки до 31 октября 2020 года, и проводилась активная информационно-просветительская работа в целях создания обширного резерва квалифицированных кандидатов и поддержания их разнообразия. В ее рамках была проведена информационно-разъяснительная работа с членами ФАО, а также размещены объявления в журнале "Экономист" и на других специализированных площадках и ресурсах по поиску персонала.

12. В рамках реструктуризации руководство **укомплектованием штата по функции ПрФАО** перешло от бывшего Управления поддержки децентрализованных представительств (OSD) к CSH, с тем чтобы обеспечить более комплексный подход к набору персонала высшего звена, а группа CSH по укомплектованию штата и мобильности была соответствующим образом реорганизована. Кроме того, были предприняты усилия в целях укрепления потенциала на страновом уровне, а также повышения роли и популярности ПрФАО в странах, в которых они несут службу, с помощью следующих мер:

- повышение 21 ПрФАО до уровня С-5; в настоящее время все полностью аккредитованные ПрФАО в Организации имеют уровень С-5 и выше;
- отбор 24 ПрФАО, которые в настоящее время проходят процесс аккредитации или вводятся в курс дела. При заполнении вакансий предпочтение отдавалось ПрФАО, плановая ротация которых на их местах службы должна быть произведена сейчас или уже была просрочена.

⁶ Подробнее об организационных структурах см. в разделе "Глоссарий" Приложения.

13. В рамках *системы обеспечения мобильности*⁷ в 2021 году будут разработаны руководящие указания для формирования реестра ПрФАО и более систематической ротации ПрФАО.
14. Кроме того, в поддержку мобильности и обмена знаниями и в координации с Группой кризисного реагирования (СМТ) и Управлением по чрезвычайным операциям (ОЕР), с целью оказать помощь страновым представительствам, которым требуется дополнительный потенциал для выполнения административных функций: Эксплуатация, Программы, Финансы и Закупки, – был учрежден *Реестр потенциала быстрого реагирования*, с тем чтобы справиться с внезапным увеличением объема работы и принимать меры реагирования на чрезвычайные ситуации, возникающие в связи с пандемией. В конце декабря этот реестр, сформированный путем объявления о наборе желающих из числа всего персонала ФАО, состоял из 230 сотрудников. Этот реестр персонала дополняет существующий реестр ОЕР для реагирования в чрезвычайных обстоятельствах и требует наличия опыта работы (в том числе на удаленной основе) в децентрализованных представительствах продолжительностью до двух месяцев.
15. В рамках общей стратегии расширения добровольной мобильности в 2020 году *межучрежденческая мобильность* возросла до 35 таких случаев (+48 процентов по сравнению с 2019 годом), что свидетельствует о поддержке и признании ФАО преимуществ обмена кадрами между учреждениями и характеризуется оказанием персоналу помощи в переводах между местами службы и обмене опытом в рамках системы ООН.
16. Был реформирован процесс выдвижения кандидатур на должность *Координатора-резидента ООН (КРООН)*, и тем сотрудникам, которые впервые получили право подать соответствующие заявки, было предложено это сделать. Пять кандидатур, представленных для выдвижения на пост в Центр оценки КРООН, были одобрены, при этом ФАО является единственным учреждением, в котором в 2020 году было одобрено 100 процентов соответствующих заявок. Из этих пяти кандидатур двое в условиях высокой конкуренции успешно прошли процедуру оценки и уже были добавлены в кадровый резерв на должность КР. Кроме того, СШ участвует в обсуждениях, проводимых на межучрежденческом уровне в целях преобразования системы управления кадровым потенциалом на должность КР, в том числе в отношении новых анкет для кандидатов на руководящую должность КР, формируемых на основе выводов о том, что оценка профессиональных качеств лишь частично характеризует организаторские способности.
17. В 2020 году была разработана и внедрена *усовершенствованная процедура проверки биографии и рекомендаций кандидатов*, которая включает использование международных баз данных. ФАО содействует формированию корректной обстановки на рабочих местах, в которой нет места домогательствам, дискриминации и злоупотреблению властью, посредством проведения тщательных проверок биографии любых кандидатов до их оформления в качестве штатных сотрудников. Было добавлено три новых проверки: по общесистемной базе данных ООН "Clear Check" для проверки на предмет обвинений в СЭН/СД, что позволяет предотвратить повторный прием на работу в ООН лиц, совершивших такие нарушения; по базе данных выданных Интерполом уведомлений с красным углом; по санкционным перечням Совета Безопасности.
18. Для популяризации более гибкого и эффективного использования формата *краткосрочных контрактов* (краткосрочных контрактов для сотрудников категории общего обслуживания или категории специалистов, в штаб-квартире и децентрализованных представительствах) были пересмотрены и распространены нормы, регулирующие привлечение помощи на непродолжительное время. Для работы по краткосрочным контрактам предусмотрен максимальный срок действия, что часто приводило к потере специалистов,

⁷ Предполагается, что данная система, которая представляет собой скорее концепцию, нежели некую обязательную программу, будет включать в себя различные типы мобильности персонала, которые должны будут отвечать конкретным потребностям ФАО как организации, ориентированной на обучение и накопление знаний.

однако теперь такой контракт может возобновляться по истечении установленного перерыва в сроке службы. В тесной координации с органами, представляющими персонал, в октябре 2020 года был опубликован административный циркуляр 2020/07 "Ограничения в области найма тех, с кем заключались краткосрочные контракты". В качестве руководящих указаний для переходных периодов и периодов осуществления контрактов в сети Интранет CSH были размещены часто задаваемые вопросы и ответы на них (вкладка FAQ). Публикация административного циркуляра сыграла важнейшую роль, так как он служит ответной мерой Организации на Решение 4230 АТМОТ⁸ и обеспечивает его исполнение.

19. В феврале 2020 года был опубликован административный циркуляр (АЦ) 2020/02 "**Усовершенствованные процедуры работы с внештатными людскими ресурсами**", и были соответствующим образом пересмотрены три раздела Руководства в целях устранения множества проблем посредством определения надлежащих уровней полномочий по целому кругу решений⁹. Кроме того, по итогам завершённой в апреле 2020 года *Аудиторской проверки внештатных людских ресурсов AUD 0620* проводится дополнительный обзор рекомендаций по найму консультантов и сотрудников, работающих по автоматически продлеваемому ИДУ, результаты которого будут опубликованы в 2021 году и будут включать в себя поправки к процедурам проверки рекомендаций и перерывам в сроке службы. Кроме того, был усовершенствован механизм **Представления отчетности и инструментарий в области людских ресурсов**, в том числе с помощью дополнительных отчетов в системе "Талео", предназначенных для упрощения этапа отбора в ходе найма, и процесса автоматической оценки (подготовка отчетов об аттестации качества [ОАК]) консультантов и сотрудников, работающих по автоматически продлеваемому индивидуальному договору об оказании услуг (ИДУ), в увязке с общеорганизационным реестром¹⁰ в системе "Талео"¹¹. Процессы формирования ОАК для практикантов, добровольцев и научных работников в настоящее время также автоматизируются в системе "Талео".

20. **Резерв молодых перспективных кадров** включает в себя несколько программ¹², что отражено в таблице ниже, по состоянию на 31 декабря 2020 года; необходимо отметить, что число фактически принятых на работу в 2020 году лиц выше ввиду текучести кадров.

Программа	Численность сотрудников на 31 декабря 2020 года	Штаб-квартира	ДП
Младшие сотрудники категории специалистов (МСС)	12	3	9
Ассоциированные сотрудники категории специалистов (АСС)	35	26	9
Практиканты	92	52	40
Научные работники (ФАО)	2	2	
Волонтеры (ФАО)	7	3	4
Добровольцы ООН	36	3	33

⁸ Административный трибунал Международной организации труда.

⁹ Например, проверки, предусмотренные для приема на работу супруг/супругов, заключения контрактов с лицами, вышедшими на пенсию, поездок персонала национальных проектов и представления консультантами и сотрудниками, работающими по автоматически продлеваемому ИДУ, свидетельств, подтверждающих владение языками.

¹⁰ Консультанты/сотрудники, работающими по автоматически продлеваемому ИДУ, дважды подряд успешно прошедшие проверку в соответствии с ОАК, включаются в реестр, из которого впоследствии отбираются кандидаты (FC 169/9 и FC 166/9).

¹¹ Корпоративный инструмент набора персонала и управления резервом кандидатов.

¹² Программа для младших сотрудников категории специалистов (МСС), финансируемая ФАО, предлагает должности уровня С-1; программа ФАО для ассоциированных сотрудников категории специалистов (АСС), часто именуемая МСС в рамках ООН, предлагает должности уровня С-2, которые в основном финансируются донорами; стажировки дают возможность студентам и недавним выпускникам получить практическое обучение; программа для научных работников позволяет привнести научно-исследовательский опыт; добровольцы принимаются в рамках Регулярной волонтерской программы ФАО или Программы добровольцев ООН (ДООН).

21. Несмотря на проблемы, возникшие в 2020 году вследствие пандемии COVID-19, к работе в ФАО в рамках 68 различных мест службы по всему миру было привлечено 218 участников программы IVF (практикантов, добровольцев и научных работников), представляющих 57 стран.

22. В целях популяризации программ для молодых перспективных кадров совместно с членами ФАО и научно-образовательными учреждениями, а также с организациями гражданского общества были проведены **информационно-разъяснительные мероприятия ФАО**. CSN принял участие в нескольких информационно-разъяснительных мероприятиях, таких как форум вакансий, организованный Международным учебным центром (МУЦ) Международной организации труда (МОТ). В результате такой информационно-разъяснительной деятельности к программе для практикантов и научных работников присоединились три новых государственных учреждения и шесть новых научно-образовательных учреждений. Был разработан План совместных действий по *Расширению стратегического партнерства ФАО/ДООН на 2020–2023 годы*, и в настоящее время проводятся консультации в целях улучшения партнерских отношений с ДООН и расширения охвата страновых и региональных представительств ФАО информационно-разъяснительными мероприятиями.

1.1. 2. КИЭ и кадровая структура

23. ***Кадровая структура ФАО (данные по состоянию на 31 декабря 2020 года) с учетом всех сотрудников***

- Сотрудники, работающие по контрактам, на которых распространяются Положения и правила ФАО о персонале (именуемые "штатными сотрудниками"), составляют 24 процента кадрового состава.
- Сотрудники, которые работают в рамках различных форм договорных отношений и на которых не распространяются Положения и правила ФАО о персонале (именуемые "аффилированными сотрудниками"¹³ [ВЛР]), составляют 76 процентов кадрового состава.

Группа	Всего	% от всех
Штатные сотрудники	3 178	23,8%
Аффилированные сотрудники (ВЛР)	10 165	76,2%
Всего сотрудников	13 343	100%

- С декабря 2019 года общее количество сотрудников ФАО выросло на 5 процентов, что значительно, учитывая тот факт, что на протяжении последних пяти лет это количество почти не менялось (12 098 сотрудников в декабре 2015 года).
- Хотя количество штатных сотрудников (т.е. ВЛР) за этот период почти не изменилось, количество аффилированных сотрудников продолжало расти, в частности, с марта по декабрь 2020 года выросло количество национальных подрядчиков и значительно увеличилось количество персонала национальных проектов в децентрализованных представительствах в поддержку осуществления проектов на местном уровне.

¹³ См. также раздел "Глоссарий" Приложения, Часть V, стр. 42.

- Сравнение показателей в марте 2020 года и декабре 2020 года демонстрирует уменьшение доли международных консультантов (консультанты и PSA.SBS¹⁴) в период пандемии COVID-19: с 18 процентов от кадрового состава ФАО до 15 процентов.

Категория	Декабрь 2020 года	Март 2020 года (начало пандемии)	Декабрь 2019 года
Всего штатных сотрудников	3 178	3 208	3 131
Всего аффилированных сотрудников (ВЛР)	10 165	9 877	9 560
Всего сотрудников	13 343	13 085	12 691

24. *Кадровый состав ФАО, все сотрудники в разбивке по местам службы*¹⁵

- 19 процентов от общемирового числа сотрудников ФАО работают в Италии / штаб-квартире
- 19 процентов от общемирового числа сотрудников ФАО работают за пределами Италии / в децентрализованных представительствах
- 91 процент аффилированных сотрудников работают в децентрализованных представительствах
- штатные сотрудники равномерно распределены между штаб-квартирой (51 процент) и децентрализованными представительствами (49 процентов)

Категория	Штаб-квартира	Децентрализованные представительства (за пределами Италии)	Общий итог
Всего штатных сотрудников	1 611 (51%)	1 567 (49%)	3 178
Всего аффилированных сотрудников (ВЛР)	925 (9%)	9 240 (91%)	10 165
Всего сотрудников	2 536 (19%)	10 807 (81%)	13 343

Количество штатных сотрудников в разбивке по типу финансирования (из средств регулярной программы и внебюджетное) см. в таблицах А, В, С, D, E Части I Приложения

¹⁴ Сотрудники, работающие по автоматически продлеваемому индивидуальному договору об оказании услуг (PSA.SBS)

¹⁵ В настоящем докладе приводится информация о фактическом месте службы сотрудников, в то время как в подборке данных, представленной членам Финансового комитета на его сессии в 2020 году, количество сотрудников в штаб-квартире и децентрализованных представительствах рассчитывалось, исходя из их принадлежности структурному подразделению. Изменение методики сказывается главным образом на данных о количестве сотрудников в Центре совместных служб в Будапеште и количестве штатных и аффилированных сотрудников, нанятых подразделениями штаб-квартиры, но работающих в децентрализованных представительствах. Использование такой методики разбивки данных по местам службы позволяет получить более реалистичное представление о географическом распределении кадрового состава ФАО между штаб-квартирой и децентрализованными представительствами и отражает широкую глобальную представленность кадрового состава ФАО. Кроме того, необходимо отметить, что некоторые аффилированные сотрудники, которые в обычных условиях работали бы в штаб-квартире, сейчас из-за пандемии COVID-19 работают удаленно из дома.

25. В приведенной ниже таблице содержится информация о кадровом составе ФАО, всех сотрудников в разбивке по категориям и по местам службы (штаб-квартира / регионы).

	Штаб-квартира	Региональное представительство в Африке	Региональное представительство в Азии и Тихом океане	Региональное представительство в Европе и Центральной Азии	Региональное представительство в Латинской Америке и Карибском бассейне	Региональное представительство в Ближнем Востоке и в Северной Африке	
Категория	Всего	Всего	Всего	Всего	Всего	Всего	Общий итог
Сотрудники категории D и выше	80	13	10	9	9	8	129
Сотрудники категории специалистов	957	227	113	77	89	94	1 557
Национальные сотрудники категории специалистов	0	95	47	26	44	30	242
Сотрудники категории общего обслуживания	574	235	133	115	114	79	1 250
Всего штатных сотрудников	1 611	570	303	227	256	211	3 178
Категория	Всего	Всего	Всего	Всего	Всего	Всего	Общий итог
Консультанты	557	258	150	347	164	65	1 541
Подрядчики (PSA.SBS)	114	81	65	126	103	24	513
Персонал национальных проектов	0	1 893	1 293	186	901	419	4 692
Национальные подрядчики	46	729	405	575	678	249	2 682
Прочие (включая практикантов, добровольцев и т.д.)	208	201	43	64	114	107	737
Всего аффилированных сотрудников	925	3 162	1 956	1 298	1 960	864	10 165
Всего сотрудников	2 536	3 732	2 259	1 525	2 216	1 075	13 343

Информацию о кадровом составе ФАО, всех сотрудников в разбивке по категориям, местам службы (штаб-квартира / децентрализованные представительства), типу финансирования (из средств Программы работы и бюджет(ПРБ) / не из средств ПРБ) по состоянию на 31 декабря 2020 года см. в разделах A, B, C, D, E таблицы 1 Приложения.

КИЭ. Сроки, необходимые для оформления найма

26. В первой половине 2020 года процесс найма на большинство должностей, финансируемых из средств ПРБ, был приостановлен до утверждения на сто шестьдесят четвертой сессии Совета (6–19 июля 2020 года) и введения в действие новой организационной структуры в штаб-квартире. Это было сделано для того, чтобы до объявления вакансий обеспечить всем сотрудникам, занимавшим ликвидированные должности, возможности перевода на иные должности в соответствии с их навыками и организационными требованиями. Это преобразование было успешно завершено в сентябре, и тогда началась активная деятельность по заполнению вакантных должностей и привлечению всех руководителей нанимающих подразделений к возобновлению процесса найма на приоритетные должности.

27. В результате этого в 2020 году КИЭ по "Срокам, необходимым для оформления найма" на предусмотренные ПРБ должности категории специалистов был увеличен до 159 дней. Следует также отметить, что резкий рост КИЭ (107 дней в последние три месяца 2020 года) обусловлен возобновлением процесса найма после реструктуризации, и в настоящее время мы перевыполняем целевой показатель в 120 дней.

- Сроки, необходимые для оформления найма = # дней между закрытием вакансии и первоначальным предложением о трудоустройстве. Исходный показатель по состоянию на декабрь 2019 года – 145 дней; целевой показатель по состоянию на декабрь 2021 года – 120 дней.
- В целом в 2020 году сроки, необходимые для оформления найма, были увеличены до 159 дней
 - среднее время заполнения вакансий в последние 6 месяцев в 2020 году (с июля по декабрь) составляет 152 дня;
 - среднее время заполнения вакансий в последние 3 месяца в 2020 году (с октября по декабрь) составляет 107 дней.

КИЭ. Доля вакантных должностей

28. Аналогично КИЭ по срокам, необходимым для оформления найма, КИЭ по доле вакантных должностей категории специалистов, финансируемых из средств ПРБ, в 2020 году увеличился еще больше и достиг 20 процентов (с 19 процентов, зафиксированных в марте 2020 года). Более подробная информация приводится в таблице 4 Приложения.

29. Деятельность по набору персонала на должности в штаб-квартире значительно активизировалась после завершения реструктуризации в конце 2020 года. Кроме того, CSH инициировал работу с руководителями по обсуждению стратегий кадрового планирования и найма, с тем чтобы обеспечить эффективное и надлежащее заполнение вакансий.

30. В результате этого удвоилось количество вакансий на финансируемые из средств ПРБ должности категории специалистов в штаб-квартире, о которых было объявлено во второй половине года. В отношении кандидатов на 80 из 248 вакантных должностей категории специалистов, финансируемых из средств ПРБ, по всему миру с 31 декабря 2020 года идет процесс найма. В частности, в отношении 34 должностей были опубликованы объявления о вакансиях, в настоящее время проводится процесс отбора в отношении еще 25 должностей – уже запланированы или близки к завершению процедуры тестирования или собеседования. Наконец, по еще 21 из указанных 80 вакантных должностей в настоящее время идет процесс адаптации новых сотрудников. Принимая во внимание продолжающийся процесс найма, ориентировочные прогнозы в отношении доли вакантных должностей свидетельствуют о том,

что, возможно, она существенно сократится, хотя необходимо учитывать, что отобранные лица могут быть приняты на другие должности, финансируемые из средств ПРБ.

31. Кроме того, в настоящее время идет процесс найма на 17 из 21 вакантной должности директоров (доля вакантных должностей составляет 16 процентов). Как упоминалось выше, во второй половине 2020 года был инициирован процесс заполнения вакантных должностей ПрФАО, причем вновь аккредитованные ПрФАО должны будут занять свои посты в 2021 году. Первоочередное внимание уделялось ПрФАО, ротация которых уже была просрочена, поэтому на доле вакантных должностей это скажется не сразу, так как в результате этого процесса открываются новые вакансии (доля вакантных должностей составляет 21 процент).

32. В настоящее время в приоритетном порядке разрабатываются новые руководящие указания для найма на штатные должности в 2021 году, что позволит оптимизировать рабочие процессы и делегировать полномочия по ряду кругу решений. Сейчас в рамках программ для молодых перспективных специалистов проводится обзор Программы младших сотрудников категории специалистов (МСС), в рамках которой в настоящее время 13 из 25 должностей являются вакантными.

I.2. Нарращивание и задействование потенциала посредством использования возможностей для профессионального развития и обучения и улучшение показателей

I.2.1. Ключевые практические результаты

33. В 2020 году ФАО продолжила делать упор на ***проведении высококачественных и основанных на потребностях обучающих программ и программ подготовки***, несмотря на проблемы, возникшие в связи с вызванным COVID-19 кризисом. В частности, пришлось отложить осуществление программ, требующих совершения поездок, таких как Программы обучения помощников представителей ФАО на рабочих местах (ППрФАО) и курс по вопросам руководства для страновых групп ООН (СГООН), предназначенный для ПрФАО и проводимый за пределами Организации Колледжем персонала системы ООН (КПСООН). Однако ФАО успешно перевела все очное обучение, в том числе языковые курсы, практикумы по развитию навыков коммуникации и семинары по вопросам пенсионных пособий, в виртуальный формат и расширила возможности в области обучения в режиме онлайн. В результате этого удалось обеспечить более эффективный охват децентрализованных представительств, что позволяет проводить больше курсов для более широкой аудитории, которая теперь не ограничивается лишь теми, кто работает в месте организации обучения.

34. В поддержку ***перехода к новым методам работы*** ФАО организовала:

- виртуальный форум под названием "Упор на обучение" (апрель 2020 года) для обучения и обмена знаниями по теме использования цифровых инструментов и ресурсов. Эта инициатива позволила в рамках 16 сессий по часу, на которых присутствовало 3 700 слушателей со всего мира, обсудить широкий круг тем;
- цифровое рабочее пространство на базе платформы you@fao¹⁶, которая предлагает сотрудникам ресурсы в поддержку использования цифровых инструментов и в целях популяризации новых методов работы;
- адресные электронные практикумы для 80 руководителей по всему миру, посвященные управлению соответствующими сотрудниками и эффективностью деятельности на удаленной основе;
- два дополнительных цифровых рабочих пространства и плейлисты на платформе you@fao в поддержку благополучия работающих в виртуальном формате групп и управления ими;
- мобильную версию you@fao (LearnApp) для облегчения доступа к обучению.

¹⁶ Система обучения и управления эффективностью работы ФАО

35. Кроме того, с 1 января 2020 года всем сотрудникам (не только штатным) в рамках платформы you@fao был предоставлен доступ к **цифровой библиотеке новых курсов электронного обучения**, где размещены высококачественные обновленные материалы на разных языках. В их число входит более 16 500 онлайн-учебных курсов, которые предоставляются на платформе LinkedIn Learning и охватывают широкий круг тем. В 2020 году 3 500 пользователей прошли 5 400 курсов (1 418 из них были пройдены коллегами, работающими в штаб-квартире, остальные – в децентрализованных представительствах) и посмотрели 139 600 видеоматериалов оперативного обучения. Поскольку такая библиотека заработала недавно, ожидается, что эти показатели будут увеличиваться по мере того, как пользователи узнают о ней и научатся ею пользоваться.

36. На протяжении всего 2020 года продолжались усилия по оказанию поддержки в **личностном, целенаправленном развитии карьеры**. Более 290 сотрудников прошли соответствующие практикумы в целях усовершенствования навыков работы с компьютером и основных навыков, в том числе по использованию Skype для бизнеса, ключевых средств массовой информации для старших руководителей, и таких навыков, как проведение презентаций, организация рабочего времени, эффективное составление отчетов, обслуживание клиентов и ведение переговоров. В поддержку профессионального роста и эффективного использования инструментов управления, например, соответствие критериям SMART, обратной связи и планирования развития, в начале 2020 года (до начала пандемии COVID-19) в штаб-квартире были проведены очные практикумы для 56 сотрудников. Для дальнейшего развития навыков и повышения информированности на брифингах, учебных мероприятиях и в специализированных онлайн-курсах подчеркивается важность инструментов управления эффективностью работы, а также соответствующих ресурсов и методов. Кроме того, ФАО организовала свой первый **семинар для выходящих на пенсию сотрудников** в виртуальном формате для 325 участников со всего мира.

37. В целях поощрения **многоязычия** Организация провела языковые курсы по шести официальным языкам¹⁷ ФАО для более чем 1 000 сотрудников, базирующихся в штаб-квартире¹⁸. Кроме того, были запущены языковые онлайн-курсы для 50 сотрудников в местах службы с ограниченным доступом к обучению иностранным языкам.

38. Для развития навыков руководства и управления:

- в сотрудничестве с Колледжем персонала системы ООН (КПСООН) была опробована новая виртуальная программа в области административного управления. Эта онлайн-программа смешанного обучения, в которой приняли участие 22 старших специалиста (С-5 и выше), равномерно представленные по месту службы в штаб-квартире и децентрализованных представительствах, а также в гендерном отношении, включает в себя всестороннюю оценку в соответствии с рамками руководства системы Организации Объединенных Наций на формирование общей культуры управления, а также индивидуальное наставничество. Еще 30 старших руководителей, прошедших прежнюю программу в области административного управления, приняли участие в последующих учебных мероприятиях по освоению практических навыков и группового наставничества.
- В новой учебной программе в виртуальном формате "Достижение результатов благодаря стараниям людей" для руководителей среднего звена (С-3/4) приняли участие 39 человек из штаб-квартиры и децентрализованных представительств. Виртуальный формат позволил принять участие в программе такого типа большему количеству человек и при этом не оказал негативного воздействия на процессы обучения, взаимодействия, налаживания связей и соответствующей командной работы.

¹⁷ Арабский, китайский, английский, французский, русский, испанский языки

¹⁸ Децентрализованные представительства координируют свои собственные языковые программы непосредственно за счет бюджета на развитие персонала соответствующих отделов.

- В рамках инициативы по организации в сотрудничестве с КПСООН нового курса обучения в виртуальном формате в целях укрепления национального потенциала в децентрализованных представительствах "Наращивание потенциала в интересах перемен" приняли участие 29 помощников ПрФАО.

39. *Кроме того, были предприняты инициативы в целях повышения эффективности работы и управления ее эффективностью:*

- в 2020 году для руководителей и сотрудников всей Организации в поддержку эффективного управления результатами деятельности посредством формирования культуры постоянного диалога и эффективной обратной связи были организованы брифинги, практикумы и очное и онлайн-обучение. В частности, были запущены два новых модуля электронного обучения для Системы служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС) ФАО, посвященных совершенствованию процесса, используемого в ПЕМС, направлению и получению обратной связи и эффективной оценке. Также был разработан инструментарий для предоставления руководителям рекомендаций по борьбе с низкой эффективностью работы и устранению этой проблемы, а также по эффективному взаимодействию с другими сотрудниками. В целях дальнейшего развития навыков и деловых качеств целый ряд прочих курсов направлен на развитие навыков и инструментов управления эффективностью работы, причем на них делается особый упор.
- С тем чтобы повысить уровень управления эффективностью работы и активизировать обсуждение темы профессионального роста, в начале 2020 года (до начала пандемии COVID-19) в штаб-квартире для 55 руководителей были проведены очные практикумы по развитию навыков наставничества.
- Были задокументированы и согласованы выводы, сделанные по итогам сопоставительного анализа между иными учреждениями ООН, касающегося эффективности стратегий и оптимизации и упрощения форм оценки.
- В целях дальнейшей оптимизации процесса служебной аттестации оценка штатных сотрудников категории специалистов, работающих на краткосрочных контрактах, проводилась автоматически в системе you@fao, а также был пересмотрен комплекс показателей эффективности работы ПрФАО.

40. ФАО также доработала *Глобальную оценку потребностей в обучении* (ГОПО), направленную на определение ключевых приоритетных задач в области обучения и выявление потребностей в обучении как на уровне Организации, так и на индивидуальном уровне. По итогам анализа более 200 источников данных и 1 500 индивидуальных учебных планов ГОПО продемонстрировала в целом высокий уровень увязки приоритетных задач Организации в области обучения с индивидуальными планами развития.

41. Организация предоставила также новое образовательное программное обеспечение и инструментарий представления отчетности в целях оказания помощи в осуществлении стратегий, процессов и методик по **повышению эффективности в области предотвращения мошенничества, управления рисками и механизмов внутреннего контроля, этики и защиты персонала**. В частности, были запущены онлайн-курсы по управлению денежными средствами и банковским сверкам, закупкам и работе с письмами-соглашениями для сотрудников, выполняющих соответствующие функции. Для оказания поддержки группам и защиты сотрудников был опубликован курс "Забота о персонале", а после обновления Политики ФАО по защите лиц, сигнализирующих о нарушениях, Организация запустила также обязательный курс обучения для повышения информированности об этой политике. В целях повышения эффективности ориентированного на результаты управления в сотрудничестве с КПСООН был организован курс обучения по механизму составления страновых программ и планирования ФАО, – Рамочная программа сотрудничества (РПС). Он был проведен для 52 сотрудников из 41 странового представительства в виде двухнедельного семинара в виртуальном формате по РПООНСУР/РПС и теории изменений.

42. В целях укрепления институционального потенциала и уменьшения факторов риска *для административных и оперативных функций ФАО* был составлен перечень требований к обучению в соответствии с ключевыми ролями в рамках функции администрирования деятельности. Теперь на персонализированной странице you@fao можно получить доступ к различным учебным планам в зависимости от конкретных функций.

1.2.2. КИЭ. Прохождение обязательного обучения

43. ФАО предлагает восемь обязательных учебных курсов, причем прилагаются постоянные усилия к обеспечению мониторинга и повышению показателей их прохождения в рамках всей Организации. В 2020 году было создано более 200 персонализированных информационных панелей для наглядного представления данных на нескольких уровнях: общеорганизационном, региональном и страновом. Общеорганизационная информационная панель позволяет получить общее представление о показателях прохождения обязательных учебных курсов на уровне Организации, в региональных информационных панелях данные сгруппированы по соответствующим странам и учебным курсам, а страновые информационные панели были созданы для каждого места службы ФАО, с тем чтобы главы представительств/ПрФАО и помощники ПрФАО имели доступ к данным по их стране. Доступ к ним можно получить на платформе you@fao, что позволяет упростить децентрализованный механизм мониторинга на уровне децентрализованных представительств и в режиме реального времени получать информацию о пройденных курсах.

Доля штатных сотрудников и аффилированных сотрудников в разбивке по курсам

Название курса	Прошедшие курс штатные сотрудники	Прошедшие курс аффилированные сотрудники	Общая доля прошедших курс
"Обеспечение гендерного равенства в работе ФАО"	71%	50%	55,1%
"Этика и деловая этика в Организации Объединенных Наций"	80%	47%	55,1%
"Политика ФАО по защите лиц, сигнализирующих о нарушениях"	77%	50%	56,7%
"Профилактика случаев мошенничества и других проявлений коррупции"	90%	67%	72,8%
"Предотвращение преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением"	97%	71%	77,8%
"Защита от сексуальной эксплуатации и сексуального насилия"	88%	65%	70,5%
Курс Организации Объединенных Наций "Гармоничная совместная работа"	83%	61%	66,5%
	Прошедшие курс штатные сотрудники (средний показатель)	Прошедшие курс аффилированные сотрудники (средний показатель)	Общая доля прошедших курс (средний показатель)
	83,8%	58,6%	64,9%

44. По состоянию на 31 декабря 2020 года общая доля всех сотрудников, прошедших обязательное обучение, составила 64,9 процента, что превысило целевой показатель (целевой показатель в декабре 2021 года составляет 60 процентов, тогда как исходный показатель в декабре 2019 года – 40 процентов). Доля прошедших обучение аффилированных сотрудников, естественно, меньше, чем доля штатных сотрудников, ввиду краткосрочного характера контрактов такого персонала и его высокой текучести. В статистику по КИЭ не входит курс BSAFE, который обязателен для прохождения в процессе адаптации и показатель прохождения которого составляет 99,8 процентов.

45. Дополнительный КИЭ будет измерен и представлен в Годовом докладе о людских ресурсах за 2022 год: результаты обследования уровня удовлетворенности сотрудников на

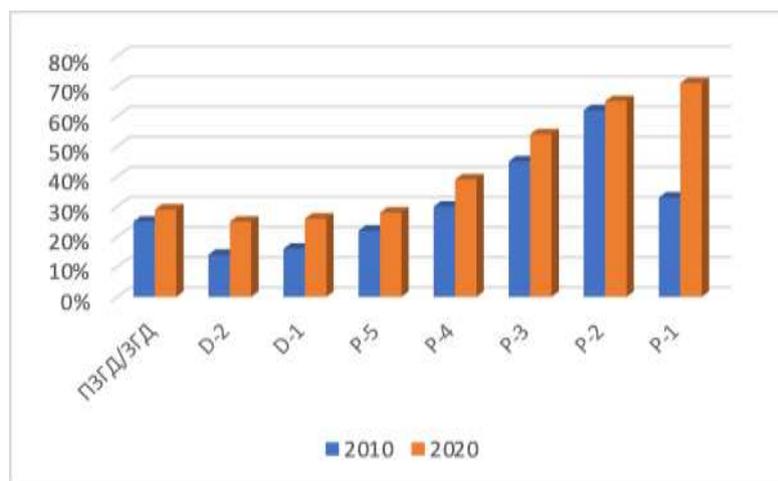
2022 год в том, что касается согласия со следующим утверждением: "У меня есть возможности для освоения дополнительных профильных навыков и повышения квалификации" (целевой показатель на 2021–2022 годы – 62 процента, тогда как исходный показатель на 2019–2020 годы – 57 процентов).

1.3. Разнообразная¹⁹ и инклюзивная рабочая среда, в которой работники осознают свою сопричастность, востребованность и приобщенность к общему делу

1.3.1. Многообразие кадрового состава

46. Что касается *гендерного паритета*, то по состоянию на 31 декабря 2020 года общая доля женщин на всех уровнях в рамках организации составляет 52 процента, при этом женщины в составе аффилированного персонала составляют 37 процентов (более подробную информацию см. в таблице 3 Приложения), а доля женщин среди всех сотрудников Организации – 40,7 процента (на всех уровнях, по всем видам контрактов, по любым формам оплаты).

47. Что касается сводных показателей *по категории специалистов и выше* в ФАО, то в последние 10 лет доля женщин значительно увеличилась: с 32 до 43 процентов. Удалось добиться паритета в штаб-квартире (51 процент), однако доля женщин в децентрализованных представительствах находится на более низком уровне (33 процента), причем по-прежнему сохраняется резкое уменьшение доли женщин начиная с уровня С-4 и выше.



	ПЗГД/ЗГД	Д-2	Д-1	С-5	С-4	С-3	С-2	С-1	Итого
2010 г.	25%	14%	16%	22%	30%	45%	62%	33%	32%
2020 г.	29%	25%	26%	28%	39%	54%	65%	71%	43%

48. В декабре 2018 года руководящими органами был утвержден "План действий по достижению справедливой географической представленности и гендерного паритета среди сотрудников ФАО". Он направлен на достижение гендерного паритета среди сотрудников категории специалистов к 2022 году, а среди старших руководящих сотрудников – к 2024 году.

49. ФАО продолжает поддерживать высокий уровень общей эффективности в осуществлении Общесистемного плана действий ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (ОСПД ООН 2.0). Показатели отчетности по

¹⁹ На основании итогов в части, касающейся многообразия, согласно Основным положениям об управлении людскими ресурсами КМГС. "Кадровая структура в рамках всех организаций общей системы Организации Объединенных Наций должна отражать наличие контингента сотрудников, отличающегося многообразием с самых разных точек зрения (включая справедливое географическое распределение и гендерный баланс, а также многообразие в культурном отношении, многоязычие и представленность разных поколений сотрудников, а также лиц с ограниченными возможностями здоровья), и этого многообразия следует добиваться при принятии решений в целях повышения эффективности работы организаций".

ОСПД ООН 2.0 за 2019 год отражают, что ФАО отвечает требованиям по 15 показателям эффективности из 16 применимых или перевыполняет их, что лучше среднего показателя по специализированным учреждениям и системе ООН в целом. Единственный показатель, по которому отмечено, что ФАО "не соответствует установленному критерию", – это равная представленность женщин. Однако следует отметить, что гендерный паритет остается проблемой в большинстве структур ООН, в частности в специализированных и технических учреждениях. Как отражено в Общесистемных показателях отчетности ООН за 2019 год, лишь 19 процентов структур ООН сообщили о достижении цели равной представленности женщин на всех должностях категории специалистов.

50. Общеорганизационные **целевые показатели ФАО по географической представленности** были достигнуты уже некоторое время назад, и в 2020 году ФАО сохранила процент равной представленности стран в кадровом составе на уровне 75 процентов и выше, как было установлено на Конференции ФАО²⁰. В настоящее время число государств-членов, равномерно представленных в кадровом составе ФАО, равно 165, что составляет 85 процентов (более подробную информацию см. в таблице 2 Приложения).

51. В течение 2020 года вопросы **многообразия и инклюзивности** были включены в число основных компонентов в рамках всех инициатив ФАО. В соответствии с приоритетными задачами Генерального директора одна из категорий в рамках Программы поощрения сотрудников предусматривала признание достижений и действий, способствующих обеспечению многообразия и инклюзивности. Кроме того, в рамках Программы поощрения сотрудников были признаны заслуги более 50 процентов женщин. Членский состав Целевой группы по обследованию уровня удовлетворенности сотрудников (E2S) характеризуется многообразием²¹, причем последующие меры в части, касающейся практических результатов планирования действий, в настоящее время пересматриваются с учетом гендерных факторов, с тем чтобы определить дальнейшие шаги по обеспечению инклюзивности. Действительно, результаты обследования продемонстрировали, что женщины реже мужчин положительно оценивают обеспечиваемую в ФАО среду, что отражено в каждом из ответов по представленным в опросе темам.

52. В 2020 году были предприняты реальные шаги для формирования многообразного и инклюзивного рабочего пространства, в том числе:

- в ПЕМС был добавлен новый показатель, касающийся обеспечения многообразия и инклюзивности среди всех руководителей;
- были обеспечены равные для мужчин и женщин возможности обучения;
- были предприняты усилия по информационно-разъяснительной деятельности в целях выявления и отбора разнообразных перспективных специалистов и женщин (см. приведенный выше раздел об укомплектовании штата);
- особое внимание уделялось гибким условиям работы (см. также приведенный ниже раздел "Здоровье/COVID-19").

53. Кроме того, новая программа медицинского страхования для аффилированного персонала теперь включает возможность **страхования иждивенцев и получения пособия в размере заработной платы в период отпуска по беременности и родам**. Это новое пособие было введено в ответ на рекомендации, вынесенные Комитетом ФАО по делам женщин, и результаты, полученные по итогам E2S (см. также приведенный ниже раздел "Здоровье").

54. CSH продолжает работать в тесном сотрудничестве с **Комитетом ФАО по делам женщин** в целях обеспечения гендерного паритета в рамках Организации. В 2020 году Генеральный директор активно участвовал в ряде заседаний Комитета по делам женщин, в рамках которых в качестве основных докладчиков или участников выступали многие другие

²⁰ Целевой показатель установлен на тридцать девятой сессии Конференции ФАО, июнь 2015 года, С 2015/3, <http://www.fao.org/3/a-mm710e.pdf>

²¹ Более подробную информацию о прогрессе в области E2S см. документ Финансового комитета FC 185/11

члены руководящего состава, в том числе заместители Генерального директора, директор Управления кадров и Юрисконсульт.

55. В 2020 году ФАО выразила поддержку и приверженность осуществлению Общесистемной *стратегии ООН по инклюзии людей с инвалидностью*²², в том числе рекомендаций по организации рабочего пространства. CSH прогнозирует опубликование в 2021 году новой версии рекомендаций, которые будут соответственно посвящены привлечению перспективных специалистов с инвалидностью и управлению этим кадровым потенциалом.

56. Наконец, в 2020 году Генеральный директор организовал участие пяти вышедших на пенсию сотрудников ФАО и более 400 коллег со всей Организации в инклюзивном и динамичном мероприятии в виртуальном формате, направленном на передачу опыта *молодым коллегам*. Этот неофициальный диалог дал молодым сотрудникам уникальную возможность пообщаться с бывшими коллегами, которые поделились ценными мнениями и глубокими знаниями по различным направлениям работы, и перенять у них соответствующий опыт.

1.3.2. Повышение уровня нравственности, удовлетворенности, вовлеченности и поощрения сотрудников

57. В 2020 году была представлена отчетность о результатах нового *обследования уровня удовлетворенности сотрудников ФАО (E2S)*. Эти результаты в обобщенном виде были распространены среди всех сотрудников, а в сотрудничестве с Целевой группой E2S были проведены общеорганизационные информационные сессии. Вместе с указанными результатами эти сессии позволили получить информацию о деятельности в рамках стратегического плана в области людских ресурсов и дали возможность оптимизировать ее и обеспечить соответствующую взаимосвязь. В рамках весенней сессии 2021 года Финансовому комитету будет представлен отдельный доклад по этому процессу и его итогам²³.

58. Разработка и проведение в 2020 году мероприятия, посвященного *Программе поощрения сотрудников*, стало уникальным событием для более чем 1500 сотрудников, которые благодаря платформе Zoom собрались для того, чтобы отметить заслуги 100 молодых коллег и 100 "молодых душ" сотрудников, а также десяти групп. Среди 200 награжденных сотрудников, отобранных с помощью проведенного в рамках всей ФАО опроса из 600 кандидатур, было представлено 92 национальности, причем две трети из этих сотрудников относились к децентрализованным представительствам ФАО. Заслуги сотрудников отмечались по таким категориям, как инновации; обмен знаниями; эффективность и результативность деятельности; работа в команде и сотрудничество; многообразие и инклюзивность. В 2020 году за особые достижения в области работы, приверженности и сотрудничества были отмечены десять групп сквозной функциональности. Это мероприятие, которое включало в себя музыкальные и танцевальные номера, чтение стихов и художественную выставку, стало первым в своем роде; оно позволило не только отметить заслуги коллег по пяти направлениям, высоко оцениваемым ФАО в контексте поведения персонала, но и подчеркнуть роль многообразия в рамках ФАО и оценить его по достоинству.

1.3.3. Уважительное отношение друг к другу и инклюзивное рабочее пространство (а также предотвращение преследований, сексуальных домогательств, дискриминации и злоупотребления служебным положением)

59. С помощью внутренней Целевой группы (ЦГ), возглавляемой первым заместителем Генерального директора Лораном Тома, ФАО продолжила играть активную роль в предотвращении ЗСЭН/ПСД посредством осуществления соответствующего Плана действий по²⁴. В декабре 2020 года Совету был представлен Годовой доклад о результатах применения общеорганизационной политики, процедур и мер, направленных на предотвращение

²² https://www.un.org/en/content/disabilitystrategy/assets/documentation/UN_Disability_Inclusion_Strategy_russian.pdf

²³ См. документ Финансового комитета FC 185/11

²⁴ CL 165/INF/6 Rev.1

преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления служебным положением, включая результаты обследования уровня удовлетворенности сотрудников.

60. В августе 2020 года в целях обеспечения сотрудничества между различными представительскими организациями была создана Сети по обеспечению добросовестности на рабочем месте, с тем чтобы повысить осведомленность об этических нормах поведения в различных сферах деятельности и укрепить данное направление. Преимущества работы Сети заключаются в возможности опираться на богатый опыт и глубокие знания директора CSH, омбудсмана ФАО²⁵, Бюро по вопросам этики²⁶, Канцелярии Генерального инспектора²⁷, Управления по правовым вопросам и консультанта персонала. Сеть координирует действия различных представительств для обеспечения взаимосвязи между ними и во избежание частичного дублирования их деятельности.

61. В 2020 году CSH усовершенствовал инструментарий, сети, целевые группы и систему связи, предназначенные для поддержки и обеспечения необходимых мер для формирования уважительного отношения друг к другу и инклюзивного рабочего пространства, включая:

- проведение информационных мероприятий, касающихся политики по борьбе с мошенничеством в рамках медицинского страхования в штаб-квартире и децентрализованных представительствах;
- распространение на мероприятиях ФАО нового Кодекса поведения, направленного на предотвращение преследований, в том числе сексуальных домогательств;
- распространение на общеорганизационном уровне информации о важности предотвращения сексуальных домогательств, в том числе в условиях удаленной работы;
- принятие административного циркуляра о порядке рассмотрения в Организации дисциплинарных вопросов.

62. Кроме того, ФАО продолжает участвовать в работе Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), Целевой группы по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы ООН и Межучрежденческого постоянного комитета (МПК).

63. В 2020 году был обновлен пакет информационно-ознакомительных материалов об Организации, который теперь включает в себя стратегии в области борьбы с мошенничеством и материалы по повышению информированности об этом вопросе, с тем чтобы персонал уже на этапе адаптации был осведомлен о рисках мошенничества. Процедура анкетирования при увольнении также была пересмотрена, с тем чтобы обеспечить более широкий учет мнений сотрудников относительно соблюдения трудовой этики, в том числе в том, что касается преследований, сексуальных домогательств, дискриминации, злоупотребления служебным положением, мошенничества или коррупции в ФАО. Это позволит учесть ценный накопленный опыт, с тем чтобы повысить привлекательность ФАО с точки зрения трудоустройства и одновременно укрепить механизмы предотвращения и выявления мошеннических действий.

1.3.4. КИЭ. Гендерный паритет и общеорганизационная географическая представленность

- Гендерный паритет среди должностей категории специалистов:
 - исходный показатель для категории С-1 – С-5 (кроме АСС) на декабрь 2019 года составляет 44 процента; результат за 2020 год: 44 процента;
 - исходный показатель для категории D1 и выше на декабрь 2019 года составляет 25 процентов; результат за 2020 год: 26 процентов

²⁵ Более подробную информацию см. на сайте Омбудсмана

²⁶ Более подробную информацию см. на сайте Бюро по вопросам этики и в Ежегодном докладе Бюро по вопросам этики за 2020 год FC 185/14.

²⁷ Более подробную информацию см. в Ежегодном докладе Канцелярии Генерального инспектора за 2020 год.

- Общеорганизационная географическая представленность (цель заключается в сохранении доли представленных на справедливой основе стран на уровне 75 процентов и выше)
 - результат за 2020 год: 85 процентов

64. Дополнительный КИЭ будет оценен и представлен в Годовом докладе о людских ресурсах за 2022 год: результаты обследования уровня удовлетворенности сотрудников на 2022 год в том, что касается согласия со следующим утверждением: *"В ФАО применяются эффективная политика, методы и процедуры в области борьбы с преследованием и другими видами ненадлежащего поведения"* (целевой показатель на 2021–2022 годы – 70 процентов сотрудников, тогда как исходный показатель на 2019–2020 годы – 64 процента).

I.4. Безопасные и здоровые условия труда

I.4.1 Ключевые практические результаты

65. Уникальным и сложным стал 2020 год, но в то же время он был самым плодотворным в том, что касается результатов наших усилий по обеспечению и улучшению благоприятных и здоровых условий работы в нашей Организации по всему миру.

I.4.1. Охрана здоровья и обеспечение благополучия сотрудников в период кризиса, вызванного пандемией COVID-19

66. Пандемия COVID-19 существенно сказалась на деятельности Организации в прошлом году, и CSH в сотрудничестве с Группой по управлению в кризисных ситуациях (ГУКС), в которую вошли представители соответствующих отделов штаб-квартиры и региональных ЗГД, принимал стратегические меры реагирования на эту угрозу и помогал реорганизовать рабочий процесс.

67. На первом этапе этой сложнейшей беспрецедентной ситуации ГУКС сосредоточила внимание на общении с сотрудниками, доведении до сведения руководителей и сотрудников информации о новых условиях работы и правилах соблюдения карантина. Большинство наших сотрудников на протяжении большей части 2020 года работало удаленно, начиная с сотрудников расположенной в Италии штаб-квартиры, начавших работать из дома уже с первой недели марта 2020 года. Это выявило конкретные проблемы, связанные с обязанностью проявлять должную заботу о сотрудниках по всему миру и обеспечивать их благополучие, и руководством нашей работой.

68. Шестого марта CSH опубликовал первый свод ***административных принципов в области людских ресурсов***, с помощью которых вводились специальные меры, обеспечивающие непрерывность работы, а также охрану здоровья и безопасность наших сотрудников по всему миру. Они включали основные рекомендации по таким вопросам, как назначение на должность, предоставление отпуска, выдача аванса в счет оклада на периферийных местах службы и удаленная работа. На протяжении всего 2020 года постепенно обновлялись (на данный момент выпущено шесть версий) и публиковались административные принципы в области людских ресурсов в целях реагирования на затяжной кризис, вызванный пандемией COVID-19. Это было необходимо для устранения новых проблем и обеспечения по мере возможности общего подхода к административному управлению сотрудниками в рамках всей Организации, а также в рамках Общей системы Организации Объединенных Наций (ОСООН).

69. В целях поддержания ***здоровья сотрудников*** на протяжении всего 2020 года активно осуществлялся обмен информацией о планах медицинского страхования и предоставляемых ФАО медицинских и консультативных услугах, масштабы которых наращивались по мере

роста потребностей в них. В сотрудничестве с Медицинской службой ФАО²⁸ были проведены информационные семинары в региональных представительствах и в штаб-квартире, а также были усовершенствованы веб-сайты в целях упрощения доступа сотрудников к соответствующей информации. Кроме того, в целях оказания персоналу дополнительной помощи в период пандемии COVID-19 ФАО заблаговременно договорилась со своими поставщиками услуг медицинского страхования об освобождении от уплаты 20-процентного взноса сотрудниками по всем связанным с COVID-19 обращениям и об оказании телемедицинских услуг без дополнительных издержек для сотрудников.

70. В соответствии с принципом "оставаться и добиваться результатов" ФАО также обязалась участвовать в общесистемной *инициативе ООН по медицинской эвакуации* (MEDEVAC). Если сотрудники ООН, их иждивенцы, отвечающие соответствующим критериям, или и те, и другие заболевают COVID-19 в период пандемии, то теперь в целях поддержки сотрудников на страновом уровне обеспечен широкий круг возможностей в области лечения и медицинского ухода вплоть до медицинской эвакуации, если это необходимо.

71. Как было указано выше, в деле поддержки *сотрудничества и обучения в виртуальном формате* в начале 2020 года наряду с цифровой библиотекой новой платформы электронного обучения впервые были созданы цифровые рабочие места. Такие новые рабочие места предоставили инструменты и ресурсы в поддержку обеспечения благополучия, эффективного использования цифрового инструментария и управления виртуальными командами. Рекомендации и обучение как для руководителей, так и для сотрудников, помогли обеспечить продолжение продуктивной работы и эффективный удаленный контроль выполнения ими и их сотрудниками своих служебных обязанностей. Группа по цифровизации ФАО, в том числе CSH, была отмечена на мероприятии в рамках Программы поощрения сотрудников за обеспечение эффективной деятельности учреждения в виртуальном формате.

72. В декабре 2020 года, когда многие сотрудники работали удаленно уже девять месяцев, всему персоналу был направлен общеорганизационный *"экспресс-опрос"*, с тем чтобы осмыслить накопленный в связи с этой ситуацией опыт. Этот опрос не ограничивался лишь вопросами, касающимися удаленной работы, и его задача заключалась в получении обратной связи применительно к командной работе на удаленной основе, сотрудничеству, а также поддержке со стороны Организации и общеорганизационной коммуникации в этот сложный период. Было получено почти 6 000 ответов, и, согласно предварительным результатам, более 85 процентов респондентов удовлетворены качеством предоставленной Организацией информации, а более 75 процентов – общими принципами ФАО по организации рабочей среды во время кризиса, вызванного пандемией COVID-19. Кроме того, положительные результаты были получены относительно ИТ-поддержки в период удаленной работы, что свидетельствует о наличии в Организации развитой ИТ-инфраструктуры и поддержки для обеспечения более гибкого графика работы: только 14 процентов запросов не были оперативно обработаны. В целом большинство респондентов поддержали идею гибкого рабочего графика, предусматривающего работу удаленно в течение двух-трех дней в неделю. Эти данные сейчас анализируются и будут учтены при принятии мер реагирования и планировании новых методов работы на будущее. В том числе в 2021 году будет проведен всеобъемлющий обзор Политики в отношении перехода на гибкий график работы.

1.4.2. Расширение охвата медицинским страхованием и доступа к нему сотрудников

73. Что касается планов медицинского страхования и страхования жизни подлежащих продлению, то CSHS стремился расширить охват страховых случаев и повысить размер выплат для застрахованных членов. Такая работа проводилась в тесном сотрудничестве с органами,

²⁸ Медицинская служба ФАО наняла еще шесть консультантов, которые оказывают услуги на английском, французском и испанском языках, проводят обучающие семинары и предоставляют консультации по мерам реагирования в случае кризисных ситуаций. Также была создана Программа взаимопомощи для раннего выявления/вмешательства после критических инцидентов/возникающих стрессовых ситуаций.

представляющими персонал, Объединенным консультативным комитетом по медицинскому страхованию (ОККМС) и Медицинской службой, с учетом результатов обследования уровня удовлетворенности сотрудников, а также насущных потребностей, обусловленных глобальной пандемией. Была создана рабочая группа для подготовки тендерной документации путем анализа потребностей в расширении охвата страховых случаев, вопрос о котором подняли наши сотрудники, и сопоставления с показателями в рамках системы ООН, в том числе в расположенных в Риме учреждениях.

74. С 1 января 2021 года в новых планах MCS/MCNS и планах MICS предусмотрено **более полное и комплексное медицинское страхование** для аффилированного персонала и персонала, набираемого на местной основе в децентрализованных представительствах, то есть для 75 процентов сотрудников ФАО. Они обеспечивали также более оптимальное соотношение цены и качества, в некоторых случаях предлагая ФАО самую низкую стоимость страхования в рамках системы ООН. Охват медицинским страхованием существенно расширился за счет таких новых условий, как 100-процентное покрытие стоимости вакцинации, возможность страхования иждивенцев или распространения действия страхования на периоды перерыва в сроке службы, выплата возмещения в случае смерти в результате болезни и покрытие медицинских расходов и выплата заработной платы в период беременности и родов. Кроме того, теперь благодаря услугам телемедицины можно получить доступ к медицинским услугам, включая психологическую помощь, на удаленной основе. Консультации по медицинским вопросам теперь предоставляются на более чем 30 языках, что особенно важно для сотрудников децентрализованных представительств, в дополнение к услугам ФАО по медицинскому обслуживанию и оказанию психологической помощи.

75. Доступный всем сотрудникам Групповой план добровольного страхования жизни, страхования от несчастного случая и потери трудоспособности (ГЛАДИ) позволяет уменьшить факторы риска и повысить уровень готовности к непредвиденным ситуациям. От имени ЮНЕСКО и ИККРОМ ФАО провела переговоры относительно нового договора ГЛАДИ и добилась 20-процентного снижения платы за страхование, и теперь это одна из лучших ставок в системе ООН.

76. Перед внедрением новых планов страхования проводился занявший много времени переходный процесс, в рамках которого были существенно изменены процедуры направления страховых требований и переданы большие объемы персональных данных и личной информации с необходимыми мерами предосторожности и обеспечения конфиденциальности. Еще одной проблемой в начале 2020 года стал процесс перехода на новый План страхования по основным видам медицинского обслуживания (БМИП) и к работе с новым поставщиком услуг для международных сотрудников, с которой CSH справился благодаря регулярному мониторингу работы поставщика страховых услуг.

1.4.3. Цифровые, автоматизированные и эффективные процессы в сфере социального обеспечения

77. Цифровизация и автоматизация процессов обеспечивает **улучшение доступа к медицинскому страхованию, а также ускоряет и упрощает процедуру направления страховых требований и выплаты возмещения** всем сотрудникам, охваченным новыми планами медицинского страхования. Кроме того, упор на цифровизацию и автоматизацию должен снизить количество запросов, которые направляются в Управление социального обеспечения ФАО (CSHS) и число которых в 2020 году составило около 9 000. В настоящее время медицинское страхование в ФАО требует меньше времени и является более экологичным и эффективным.

78. Цифровизация и автоматизация процессов стала ключевой приоритетной задачей не только для медицинского страхования, но и в вопросах выплаты пенсий. В сотрудничестве с **Объединенным пенсионным фондом персонала ООН (ОПФПООН)** для сотрудников ФАО был введен в действие новый портал самообслуживания по пенсионным вопросам.

Сотрудникам ФАО был предоставлен непосредственный доступ к системе самообслуживания участников, причем они получили доступ к этой опции первыми в системе ООН. Такого рода модернизация коснулась около 3 000 сотрудников и оптимизировала процессы адаптации, увольнения и изменения статуса в связи с важными жизненными событиями.

79. Другие впервые переведенные в цифровой формат процессы, касающиеся отчислений в системе ОПФПООН, затронули около 4 000 человек и позволили ускорить получение необходимых услуг и повысить их эффективность. Теперь доступна опция подачи электронных сертификатов на получение пособий, а также работает программа распознавания лиц и автоматическая функция более эффективного удостоверения подписей. Это позволит уменьшить объем бумажной работы и содействовать борьбе с мошенничеством, а также оптимизировать процесс оформления сертификатов.

II. Ориентированные на заинтересованные стороны коммуникации, отчетность и инструменты, способствующие своевременному, комплексному внедрению и применению стратегических действий, продуктов и услуг в области людских ресурсов (Результат 2)

80. *Разработка стратегического плана в области людских ресурсов на 2020–2021 годы* стала одним из ключевых достижений 2020 года, которое позволило наметить четкий курс для дальнейших преобразований исходя из многообразия исходных данных, в том числе аудиторских требований и общесистемных планов действий. Утверждение стратегического плана в области людских ресурсов ключевыми заинтересованными сторонами (органы, представляющие персонал, руководство, члены и партнеры в области людских ресурсов) позволяет провести кадровую реформу и контролировать такие преобразования в сотрудничестве с заинтересованными сторонами и доводить соответствующую информацию до сведения затрагиваемых изменениями сотрудников. Разработка нового Годового доклада о людских ресурсах позволит задокументировать достигнутые результаты и проводимые мероприятия, а также возникающие сложности для использования в качестве справочного материала и обеспечения прозрачности.

81. В обращении к Совету органы, представляющие персонал, подчеркнули, что *в отношениях между руководящими кадрами и органами, представляющими персонал, наблюдается положительная тенденция*. Было заблаговременно запрошено мнение органов, представляющих персонал, относительно кадровых инициатив, в том числе о новом плане медицинского страхования, опросе, касающемся гибкого графика работы, и руководящих принципах, принятых в связи с COVID-19.

82. Для того чтобы чаще обмениваться мнениями, идеями и вести обсуждение с региональными бизнес-партнерами в области людских ресурсов как на официальном, так и на неофициальном уровне, были организованы новые ежемесячные встречи в виртуальном формате. Ключевыми темами таких обсуждений стали новый стратегический план в области людских ресурсов и новые принципы управления персоналом в период COVID-19, включая проблемы, связанные с их осуществлением.

83. За счет адресного и регулярного информирования о соответствующих новостях и обновлениях, а также о проведении вебинаров была улучшена *коммуникация со всеми сотрудниками*. Коммуникация велась прежде всего по таким вопросам, как стратегический план в области людских ресурсов, возможности и программы обучения, внесение изменений в систему вознаграждения (например, в шкалу окладов), новые стратегии, изменение руководящих принципов, в том числе мер реагирования в связи с COVID-19, планы страхования и вопросы этики (например, предотвращение сексуальных домогательств, условия удаленной работы).

84. В рамках CSH были проведены серия официальных и неофициальных встреч со всей группой, обзор в целях получения обратной связи, а также более регулярные коллективные совещания для совместной работы по новому стратегическому плану в области людских

ресурсов. Эти мероприятия нацелены также на формирование консенсуса и нового коллективного видения, а также на обмен идеями применительно к оптимизации процесса работы.

85. В 2020 году было обеспечено **укрепление кадровой структуры** в целях преодоления разобщенности и заполнения вакантных должностей посредством мобилизации перспективных руководящих и специализированных кадров. Были ликвидированы или заполнены существенные пробелы по ключевым направлениям кадровых знаний и опыта, таких как представление отчетности, разработка стратегий, трудовые отношения, обучение, процесс найма и социальное обеспечение, а также заполнены ключевые руководящие должности (директор в области людских ресурсов, заместитель директора в области людских ресурсов, директор по вопросам разработки стратегий). На протяжении всего 2020 года значительная часть работы пришлась на процессы найма и адаптации.

86. Будучи одним из ключевых участников внутренней Целевой группы ФАО по оптимизации бюрократических процедур и устранению бюрократических проволочек, CSH поддерживает продолжающуюся работу над **пересмотренным порядком делегирования полномочий**, особенно применительно к кадровым вопросам, с конечной целью включить его в руководство по административным вопросам. Эти темы будут также более подробно рассматриваться в новых и обновленных стратегиях, с которыми персонал будет ознакомлен. Один из семи руководящих принципов в рамках стратегического плана в области людских ресурсов направлен на поддержку процесса принятия решений на соответствующих уровнях с учетом новой структуры штаб-квартиры и при должном упоре на обеспечение надлежащих мер по снижению рисков.

87. Первый из двух комплектов документов о порядке делегирования полномочий был представлен старшему руководству и распространен среди органов, представляющих персонал. Третий комплект документов разрабатывается совместно с новой политикой в области набора персонала. Кроме того, в разделах выше приводятся примеры иных упрощенных, оптимизированных и автоматизированных процессов.

**ПРИЛОЖЕНИЕ. АНАЛИТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ И ОТЧЕТНОСТЬ В ОТНОШЕНИИ
КАДРОВОГО СОСТАВА, по состоянию на 31 декабря 2020 года**

ЧАСТЬ I. КАДРОВАЯ СТРУКТУРА ФАО ПО ВИДАМ КОНТРАКТОВ И МЕСТАМ СЛУЖБЫ

Таблица 1 содержит пять подтаблиц. Такие подтаблицы касаются следующих аспектов:

- А - Штатные сотрудники на должностях, финансируемых из средств ПРБ (регулярного бюджета)
- В - Штатные сотрудники на должностях, финансируемых не из средств ПРБ
- С - Аффилированный персонал (ВЛР), финансируемый из средств Регулярной программы
- Д - Аффилированный персонал (ВЛР), финансируемый из средств целевых фондов (ЦФ)
- Е - Общее число сотрудников

ЧАСТЬ II. Географическая представленность сотрудников с разбивкой по представленности стран

В таблице 2 приводятся обобщенные статистические сведения о представленности государств – членов ФАО.

ЧАСТЬ III. Гендерная представленность в глобальной кадровой структуре ФАО

Таблица 3 содержит две (2) подтаблицы: подтаблицу а) и подтаблицу б):

таблица 3а) "Количество штатных сотрудников в разбивке по категориям. Доля женщин в процентах"

таблица 3б) "Количество аффилированных сотрудников (ВЛР) в разбивке по категориям. Доля женщин в процентах"

ЧАСТЬ IV. Статистические сведения о вакантных должностях категории специалистов, финансируемых из средств ПРБ

В таблице 4 приводятся обобщенные статистические сведения о числе занятых должностей категории специалистов, финансируемых из средств ПРБ, вакантных должностей и их соотношении, причем эта таблица содержит две (2) подтаблицы: подтаблицу а) и подтаблицу б):

таблица 4а) "Статистические сведения о должностях категории специалистов, финансируемых из средств ПРБ, в штаб-квартире"

таблица 4б) "Статистические сведения о должностях категории специалистов, финансируемых из средств ПРБ, в децентрализованных представительствах"

ЧАСТЬ V. ГЛОССАРИЙ

ЧАСТЬ I**ТАБЛИЦА 1. КАДРОВАЯ СТРУКТУРА ПО ВИДАМ КОНТРАКТОВ И МЕСТАМ СЛУЖБЫ***(по состоянию на 31 декабря 2020 года)*

Таблица 1 содержит пять подтаблиц. Такие подтаблицы касаются следующих аспектов:

Штатные сотрудники на должностях, финансируемых из средств ПРБ (регулярного бюджета)

Штатные сотрудники на должностях, финансируемых не из средств ПРБ

Аффилированный персонал (ВЛР), финансируемый из средств Регулярной программы

Аффилированный персонал (ВЛР), финансируемый из средств целевых фондов (ЦФ)

Общее число сотрудников

А - ШТАТНЫЕ СОТРУДНИКИ НА ДОЛЖНОСТЯХ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ИЗ СРЕДСТВ ПРБ (РЕГУЛЯРНОГО БЮДЖЕТА)*

Все места службы (штаб-квартира и децентрализованные представительства)	Фактическая численность сотрудников	%
Сотрудники категории D и выше	110	5
Сотрудники категории специалистов	973	42
Национальные сотрудники категории специалистов	191	8
Сотрудники категории общего обслуживания	1 038	45
Всего	2 312	100

Штаб-квартира	Фактическая численность сотрудников	%
Сотрудники категории D и выше	69	6
Сотрудники категории специалистов	619	54
Национальные сотрудники категории специалистов	0	0
Сотрудники категории общего обслуживания	448	39
Итого	1 136	100
Децентрализованные представительства	Фактическая численность сотрудников	%
Сотрудники категории D и выше	41	3
Сотрудники категории специалистов	354	30
Национальные сотрудники категории специалистов	191	16
Сотрудники категории общего обслуживания	590	50
Итого	1 176	100

() Несоответствия в итоговом процентном показателе возникают в результате округления*

В - ШТАТНЫЕ СОТРУДНИКИ НА ДОЛЖНОСТЯХ, ФИНАНСИРУЕМЫХ НЕ ИЗ СРЕДСТВ ПРБ*

Все места службы (штаб-квартира и децентрализованные представительства)	Фактическая численность сотрудников	%
Сотрудники категории D и выше	19	2
Сотрудники категории специалистов	549	63
Ассоциированные сотрудники категории специалистов	35	4
Национальные сотрудники категории специалистов	51	6
Сотрудники категории общего обслуживания	212	24
Всего	866	100

Штаб-квартира	Фактическая численность сотрудников	%
Сотрудники категории D и выше	11	2
Сотрудники категории специалистов	312	66
Ассоциированные сотрудники категории специалистов	26	5
Национальные сотрудники категории специалистов	0	0
Сотрудники категории общего обслуживания	126	27
Итого	475	100

Децентрализованные представительства	Фактическая численность сотрудников	%
Сотрудники категории D и выше	8	2
Сотрудники категории специалистов	237	61
Ассоциированные сотрудники категории специалистов	9	2
Национальные сотрудники категории специалистов	51	13
Сотрудники категории общего обслуживания	86	22
Итого	391	100

(*). Несовпадения в итоговом процентном показателе возникают в результате округления

**С - АФФИЛИРОВАННЫЙ ПЕРСОНАЛ (ВЛР), ФИНАНСИРУЕМЫЙ ИЗ СРЕДСТВ
РЕГУЛЯРНОЙ ПРОГРАММЫ***

Все места службы (штаб-квартира и децентрализованные представительства)	Фактическая численность сотрудников	%
Консультанты	675	21
Подрядчики (PSA.SBS)	315	10
Персонал национальных проектов	340	11
Национальные подрядчики	1 377	43
Прочие **	460	15
Итого	3 167	100
Штаб-квартира	Фактическая численность сотрудников	%
Консультанты	303	51
Подрядчики (PSA.SBS)	78	13
Персонал национальных проектов	0	0
Национальные подрядчики	33	6
Прочие **	184	31
Итого	598	100
Децентрализованные представительства	Фактическая численность сотрудников	%
Консультанты	372	14
Подрядчики (PSA.SBS)	237	9
Персонал национальных проектов	340	13
Национальные подрядчики	1 344	52
Прочие **	276	11
Итого	2 569	100

(*) Несоответствия в итоговом процентном показателе возникают в результате округления

(**) Полная расшифровка аббревиатур применительно к аффилированному персоналу (ВЛР) приводится в разделе "Глоссарий"

**D - АФФИЛИРОВАННЫЙ ПЕРСОНАЛ (ВЛР), ФИНАНСИРУЕМЫЙ ИЗ СРЕДСТВ
ЦЕЛЕВЫХ ФОНДОВ (ЦФ)***

Все места службы (штаб-квартира и децентрализованные представительства)	Фактическая численность сотрудников	%
Консультанты	866	12
Подрядчики (PSA.SBS)	198	3
Персонал национальных проектов	4 352	62
Национальные подрядчики	1 305	19
Прочие **	277	4
Итого	6 998	100
Штаб-квартира	Фактическая численность сотрудников	%
Консультанты	254	78
Подрядчики (PSA.SBS)	36	11
Персонал национальных проектов	0	0
Национальные подрядчики	13	4
Прочие **	24	7
Итого	327	100
Децентрализованные представительства	Фактическая численность сотрудников	%
Консультанты	612	9
Подрядчики (PSA.SBS)	162	2
Персонал национальных проектов	4 352	65
Национальные подрядчики	1 292	19
Прочие **	253	4
Итого	6 671	100

(*) Несоответствия в итоговом процентном показателе возникают в результате округления

(**) Полная расшифровка аббревиатур применительно к аффилированному персоналу (ВЛР) приводится в разделе "Глоссарий"

Е - ОБЩЕЕ ЧИСЛО СОТРУДНИКОВ

Штатные сотрудники	Штаб-квартира			Децентрализованные представительства			Общий итог
	Предусмотрено ПРБ	Не предусмотрено ПРБ	Всего	Предусмотрено ПРБ	Не предусмотрено ПРБ	Всего	
Сотрудники категории D и выше	69	11	80	41	8	49	129
Сотрудники категории специалистов	619	312	931	354	237	591	1 522
Ассоциированные сотрудники категории специалистов	0	26	26	0	9	9	35
Национальные сотрудники категории специалистов	0	0	0	191	51	242	242
Сотрудники категории общего обслуживания	448	126	574	590	86	676	1 250
Всего штатных сотрудников	1 136	475	1 611	1 176	391	1 567	3 178
Аффилированные сотрудники (ВЛР)*	РП	ЦФ	Всего	РП	ЦФ	Всего	Общий итог
Консультанты	303	254	557	372	612	984	1 541
Подрядчики (PSA.SBS)	78	36	114	237	162	399	513
Персонал национальных проектов	0	0	0	340	4 352	4 692	4 692
Национальные подрядчики	33	13	46	1 344	1 292	2 636	2 682
Прочие	184	24	208	276	253	529	737
Всего аффилированных сотрудников (ВЛР)	598	327	925	2 569	6 671	9 240	10 165
ВСЕГО	1 734	802	2 536	3 745	7 062	10 807	13 343

(*) Полная расшифровка аббревиатур применительно к аффилированному персоналу (ВЛР) приводится в разделе "Глоссарий"

ЧАСТЬ II**ТАБЛИЦА 2: ГЕОГРАФИЧЕСКАЯ ПРЕДСТАВЛЕННОСТЬ ШТАТНЫХ СОТРУДНИКОВ С РАЗБИВКОЙ ПО ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ СТРАН***

По состоянию на	Непредставленные		Недопредставленные		Представленные на справедливой основе		Перепредставленные		Государства-члены Всего
	К-во государств-членов	%	К-во государств-членов	%	К-во государств-членов	%	К-во государств-членов	%	
31-12-2011	31	16%	12	6%	139	73%	9	5%	191
31-12-2013	40	21%	17	9%	130	68%	4	2%	191
31-12-2015	43	22%	22	11%	123	64%	6	3%	194
31-12-2017	24	12%	17	9%	149	77%	4	2%	194
31-12-2018	20	10%	8	4%	163	84%	3	2%	194
31-12-2019	7	4%	8	4%	177	91%	2	1%	194
31-12-2020	11	6%	12	6%	165	85%	6	3%	194

(*). Несоответствия в итоговом процентном показателе возникают в результате округления

Методика

Применяемая ФАО методика расчета географической представленности на должностях, финансируемых из средств ПРБ, была принята Конференцией на ее тридцать второй сессии в ноябре 2003 года.

Для расчета доли географической представленности используются данные по всем финансируемым за счет Регулярной программы должностям, учрежденным в рамках Программы работы и бюджета, за исключением должностей, не подлежащих географическому распределению: то есть должности Генерального директора и должностей в лингвистических службах.

- Весовой коэффициент фактора членства составляет 40 процентов от базовой величины и применяется ко всем государствам-членам в равной степени.
- Фактор населения, весовой коэффициент которого составляет 5 процентов, непосредственно связан с общей численностью населения государств-членов и применяется к государствам-членам пропорционально численности их населения.
- Фактор взноса, касающийся 55 процентов должностей, применяется к государствам-членам пропорционально суммам, которые начисляются им по шкале взносов, принятой на Конференции ФАО.
- Медианное значение справедливой квоты для каждого государства-члена определяется путем сложения значений этих трех коэффициентов.
- Верхний и нижний пределы справедливой квоты колеблются в пределах 15 процентов от медианного значения, но при этом не менее чем на 2,03 должности, причем верхний предел должен составлять не менее 7,53 должности.

ЧАСТЬ III**ТАБЛИЦА 3 ГЕНДЕРНАЯ ПРЕДСТАВЛЕННОСТЬ В ГЛОБАЛЬНЫХ КАДРОВОЙ СТРУКТУРЕ ФАО**
(по состоянию на 31 декабря 2020 года)

Таблица 3а) "Количество штатных сотрудников в разбивке по категориям. Доля женщин в процентах"

Категория	Штаб-квартира			Децентрализованные представительства			% женщин (все места службы и источники финансирования)
	% женщин на должностях, предусмотренных ПРБ	% женщин на должностях, не предусмотренных ПРБ	% женщин (любые средства)	% женщин на должностях, предусмотренных ПРБ	% женщин на должностях, не предусмотренных ПРБ	% женщин (все источники финансирования)	
Сотрудники категории D и выше	32%	18%	30%	20%	13%	18%	26%
Сотрудники категории специалистов	49%	54%	51%	41%	22%	33%	44%
Ассоциированные сотрудники категории специалистов		81%	81%		22%	22%	66%
НСС				42%	31%	40%	40%
Сотрудники категории общего обслуживания	71%	77%	72%	62%	69%	63%	67%
Всего штатных сотрудников	57%	61%	58%	51%	34%	46%	52%

Таблица 3б) "Количество аффилированных сотрудников (ВЛР) в разбивке по категориям. Доля женщин в процентах"

Категория	Штаб-квартира			Децентрализованные представительства			% женщин (все места службы и источники финансирования)
	% женщин на должностях, финансируемых из РП	% женщин на должностях, финансируемых из ЦФ	% женщин (все источники финансирования)	% женщин на должностях, финансируемых из РП	% женщин на должностях, финансируемых из ЦФ	% женщин (все источники финансирования)	
Консультанты	55%	56%	55%	36%	33%	34%	42%
Подрядчики (PSA.SBS)	44%	53%	46%	39%	33%	37%	39%
Персонал национальных проектов				34%	32%	32%	32%
Национальные подрядчики	82%	54%	74%	43%	34%	38%	39%
Прочие	73%	71%	73%	52%	31%	42%	51%
Всего аффилированных сотрудников (ВЛР)*	60%	56%	59%	41%	33%	35%	37%

(*) Полная расшифровка аббревиатур применительно к аффилированному персоналу (ВЛР) приводится в разделе "Глоссарий"

ЧАСТЬ IV**ТАБЛИЦА 4. СТАТИСТИЧЕСКИЕ СВЕДЕНИЯ О ВАКАНТНЫХ ДОЛЖНОСТЯХ КАТЕГОРИЙ СПЕЦИАЛИСТОВ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ИЗ СРЕДСТВ ПРБ***(по состоянию на 31 декабря 2020 года)***Таблица 4а) "Статистические сведения о должностях категорий специалистов, финансируемых из средств ПРБ в штаб-квартире"**

Штаб-квартира					
Группа	Подразделение/группа	Всего должностей, финансируемых из средств ПРБ (ГСУР)	Занятых должностей	Вакантных должностей	Доля вакантных должностей, %
Подразделения, подотчетные Генеральному директору и независимым представительствам	Канцелярия Ген. директора	9	8	1	11%
	ETH	1	1		0%
	LEG	19	16	3	16%
	OED	8	7	1	13%
	OIG	20	17	3	15%
	OMB	1	1		0%
	OSG	3		3	100%
	OSP	23	17	6	26%
Подразделения, подотчетные Генеральному директору, всего		84	67	17	20%
Канцелярия ПЗГД Семедо	Канцелярия ПЗГД	3	1	2	67%
	CJN	7	6	1	14%
	CJW	12	11	1	8%
	NFI	74	56	18	24%
	NFO	43	37	6	14%
	NSA	25	21	4	16%
	NSL	19	15	4	21%
	OCB	24	18	6	25%
Канцелярия ПЗГД Семедо, всего		207	165	42	20%
3. Канцелярия ПЗГД Бекдол	Канцелярия ПЗГД	3	2	1	33%
	NSP	40	38	2	5%
	PSR	17 г.	16	1	6%
	PSS	9	6	3	33%
	PST	6	3	3	50%
	PSU	27	26	1	4%
Канцелярия ПЗГД Бекдол, всего		102	91	11	11%
Канцелярия ПЗГД Тома	Канцелярия ПЗГД	6	6		0%
	CSF	27	24	3	11%
	CSG	29	22	7	24%
	CSH	24	20	4	17%
	CSI	43	35	8	19%
	CSL **	42	29	13	31%
	OCC	43	36	7	16%
	OER	2		2	100%
Канцелярия ПЗГД Тома, всего		216	172	44	20%

Таблица 4а) "Статистические сведения о должностях категорий специалистов, финансируемых из средств ПРБ в штаб-квартире"

Штаб-квартира					
Группа	Подразделение/группа	Всего должностей, финансируемых из средств ПРБ (ГСУР)	Занятых должностей	Вакантных должностей	Доля вакантных должностей, %
Канцелярия главного экономиста	Канцелярия гл. экономиста	8	6	2	25%
	CFI	72	57	15	21%
	ESA	26	21	5	19%
	ESF	16	13	3	19%
	ESN	29	25	4	14%
	ESP	27	21	6	22%
	ESS	27	22	5	19%
	EST	40	28	12	30%
	OCS	2	2		0%
	OSL	2	1	1	50%
Канцелярия гл. экономиста, всего		249	196	53	21%
Канцелярия гл. научного специалиста	Канцелярия гл. науч. специалиста	1		1	100%
	OIN	8	6	2	25%
Канцелярия гл. науч. специалиста, всего		9	6	3	33%
Штаб-квартира, всего		867	697	170	20%

Таблица 4б) "Статистические сведения о должностях категорий специалистов, финансируемых из средств ПРБ в децентрализованных представительствах"

Децентрализованные представительства					
Представительства	Подразделение/группа	Всего должностей, финансируемых из средств ПРБ (ГСУР)	Занятых должностей	Вакантных должностей	Доля вакантных должностей, %
Региональные, субрегиональные представительства и бюро по связи	Африка	73	64	9	12%
	Азия и Тихий океан	69	58	11	16%
	Европа и Центральная Азия	23	19	4	17%
	Латинская Америка	48	35	13	27%
	Ближний Восток и Сев. Африка	38	26	12	32%
	Бюро по связи	11	9	2	18%
Региональные, субрегиональные представительства и бюро по связи, всего		262	211	51	19%
Представительства а ФАО (ПрФАО)	Африка	24	18	6	25%
	Азия и Тихий океан	12	8	4	33%
	Европа и Центральная Азия	5	4	1	20%
	Латинская Америка	19	16	3	16%
	Ближний Восток и Сев. Африка	7	7		0%
Представительства ФАО (ПрФАО), всего		67	53	14	21%
Всего, ДП		329	264	65	20%
Общеорганизационная Программа МСС, всего		25	12	13	52%
Общий итог ШК+дец. представительства+МСС		1 221	973	248	20%

(*). Несоответствия в итоговом процентном показателе возникают в результате округления

(**) Отдел CSL включает должности, расположенные в ЦСС в Будапеште (***) Программа, осуществляемая под руководством CSH

ЧАСТЬ V**ГЛОССАРИЙ**

ПрФАО – Представитель ФАО

ОФ – Общий фонд

ВЛР – Внештатные людские ресурсы (Аффилированные сотрудники)

ПРБ – Программа работы и бюджет

РП – Регулярная программа

ЦФ – Целевые фонды

Для аффилированных сотрудников (ВЛР) предусмотрены следующие виды контрактов		
Консультанты	Все COF – COF.REG и COF.WOC	<i>COF.REG</i> – должность консультанта, финансируемая из РП и ЦФ <i>COF.WOC</i> – должность консультанта, работающего на безвозмездной основе
Подрядчики (PSA.SBS)	PSA.SBS	<i>PSA.SBS</i> – сотрудник, работающий по автоматически продлеваемому индивидуальному договору об оказании услуг
Персонал национальных проектов (NPP)	Все <i>NPP</i>	
Национальные подрядчики	Сотрудники, работающие по индивидуальному договору об оказании услуг, без автоматического продления, т.е. рамках SSC, NAT, EDI, TC, TRN	<i>SSC</i> – сотрудничество Юг – Юг <i>NAT</i> – национальная работа <i>EDI</i> – редакционная деятельность <i>TC</i> – техническое сотрудничество <i>TRN</i> – письменный перевод и редактирование
Прочие	Все OTH	Практиканты, национальные корреспонденты, персонал, предоставленный правительствами, временная рабочая сила, устные переводчики конференций, научные работники, добровольцы ООН, добровольцы

Структуры Организации	
ETH	Управление по этике
LEG	Управление по правовым вопросам
ODG	Канцелярия Генерального директора
OED	Управление по оценке
OIG	Канцелярия Генерального инспектора
OMB	Канцелярия омбудсмена
OSG	Управление по ЦУР
OSP	Управление стратегии, планирования и управления ресурсами
CJN	Совместный центр ФАО/МАГАТЭ по ядерным методам в области продовольствия и сельского хозяйства
CJW	Совместный центр ФАО/ВОЗ (по стандартам Кодекса на пищевые продукты и зоонозам)
NFI	Отдел рыбного хозяйства
NFO	Отдел лесного хозяйства
NSA	Отдел животноводства и охраны здоровья животных
NSL	Отдел земельных и водных ресурсов
OCB	Управление по изменению климата, биоразнообразию и окружающей среде
NSP	Отдел растениеводства и защиты растений
PSR	Отдел мобилизации ресурсов и партнерских отношений с частным сектором
PSS	Отдел поддержки проектов
PST	Отдел сотрудничества Юг – Юг и трехстороннего сотрудничества
PSU	Отдел партнерских отношений и сотрудничества с другими учреждениями системы ООН
CSF	Финансовый отдел
CSG	Отдел обслуживания руководящих органов
CSH	Отдел людских ресурсов
JPO	Программа младших сотрудников категории специалистов (Общеорганизационная программа, осуществляемая под руководством CSH)
CSI	Отдел информационно-технологических услуг
CSL	Отдел логистических услуг
OCC	Управление коммуникаций
OER	Управление по чрезвычайным операциям и устойчивости к внешним факторам
CFI	Инвестиционный центр ФАО (инвестиционные решения в поддержку устойчивого производства продовольствия и ведения сельского хозяйства)
ESA	Отдел агропродовольственной экономики
ESF	Отдел продовольственных систем и безопасности пищевой продукции
ESN	Отдел продовольствия и питания

ESP	Отдел инклюзивного преобразования сельских районов и гендерного равенства
ESS	Статистический отдел
EST	Отдел рынков и торговли
OCS	Канцелярия главного статистика
OSL	Управление по малым островным развивающимся государствам (МОСТРАГ), наименее развитым странам (НРС) и развивающимся странам, не имеющим выхода к морю (РСНВМ)
OIN	Управление по инновациям

РАЗДЕЛ II. Рекомендации и решения, подготовленные Комиссией по международной гражданской службе и Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала ООН для Генеральной Ассамблеи (включая изменения в шкале окладов и надбавок)

88. В настоящем разделе документа для членов Финансового комитета ФАО приводится информация о последних мероприятиях Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), а также об изменениях условий прохождения службы штатными сотрудниками категории специалистов и выше, а также штатными сотрудниками категории общего обслуживания.

89. В декабре 2020 года на своей семьдесят пятой сессии Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций (ГА ООН) приняла проект резолюции A/C.5/75/L.12 об общей системе Организации Объединенных Наций. В своей резолюции Генеральная Ассамблея вновь подтвердила полномочия Комиссии и далее устанавливать множители коррективов по месту службы в соответствии со статьей 11 с) статута Комиссии. В связи с этим Ассамблея выразила озабоченность по поводу продолжающегося применения двух противоречащих друг другу множителей коррективов по месту службы в Женеве и настоятельно призвала организации, участвующие в общей системе ООН, в полной мере сотрудничать с Комиссией, с тем чтобы в первоочередном порядке восстановить слаженность и целостность системы коррективов по месту службы.

90. Кроме того, Ассамблея напомнила, что невыполнение решений Комиссии в полной мере относительно коррективов по месту службы может поставить под сомнение пользу от участия в общей системе и под угрозу само участие Организаций в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций в соответствии с пунктом b) статьи 3 Положений Фонда.

Общие для обеих категорий штатных сотрудников условия службы (специалисты и выше и общего обслуживания)

Система контрактов КМГС

91. Генеральная Ассамблея приветствовала решение Комиссии создать рабочую группу для обзора внедрения организациями существующей системы контрактов и любых возможных усовершенствований в рамках существующей системы.

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

Шкала базовых/минимальных окладов

92. Генеральная Ассамблея одобрила корректировку шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше на 1,9 процента с 1 января 2020 года. Корректировка будет осуществлена путем повышения базового оклада и соразмерного

уменьшения числа пунктов множителя корректива по месту службы, в результате чего размер чистого получаемого на руки вознаграждения не изменится.

Динамика величины разницы

93. В соответствии с постоянно действующим мандатом Комиссия ежегодно отчитывается перед Генеральной Ассамблеей о соотношении (относительной разнице) чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, работающих на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. Для этой цели Комиссия ежегодно отслеживает изменения размеров вознаграждения в обеих гражданских службах.

Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди

94. Генеральная Ассамблея не предпринимала никаких действий для повышения надбавок, что было рекомендовано Комиссией. Соответственно, нынешние размеры надбавок остаются без изменений.

Условия службы на местах

Выплата за работу в опасных условиях

95. Генеральная Ассамблея приняла к сведению решение Комиссии повысить с 1 января 2021 года размер выплаты за работу в опасных условиях для набираемых на международной основе сотрудников до 1 645 долл. США в месяц и обновить с 1 января 2021 года ежемесячный размер выплаты за работу в опасных условиях для набираемых на местной основе сотрудников путем изменения исходного года шкал окладов, который берется в расчетах за основу, с 2016 на 2019 год, а также путем применения 30 процентной медианной ставки чистого оклада последней используемой с 2019 года шкалы окладов для категории общего обслуживания, поделенной на 12.

Места службы с крайне трудными условиями

96. Генеральная Ассамблея постановила продолжать предоставлять в 2021 году на экспериментальной основе сотрудникам, имеющим соответствующих иждивенцев, сумму в размере 15 000 долл. США в местах службы, относящихся по степени трудности условий к категории E, при том понимании, что эта выплата будет предоставляться только имеющим на нее право сотрудникам, когда они фактически работают в своем обычном месте службы. Комиссии было поручено представить Генеральной Ассамблее на ее семьдесят шестой сессии (то есть осенью 2021 года) рекомендацию в отношении этой выплаты, в том числе относительно ее сохранения, сделанную на основе анализа последствий предоставления такой выплаты, в том числе для кадрового планирования, в местах службы различных категорий, включая "несемейные" места службы, а также фактических затрат организаций.

Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций²⁹

97. Генеральная Ассамблея утвердила административный бюджет Фонда на 2021 год, что позволило выполнить стратегические приоритетные задачи Администрации пенсионного фонда и нанять дополнительных сотрудников, необходимых для управления растущим инвестиционным портфелем. Было утверждено создание Группы по преобразованию рабочих процессов и подотчетности, а также выделение ресурсов на поддержку оптимизации и перевода в цифровой формат процессов Фонда, с тем чтобы сделать его работу безбумажной.

²⁹ Резолюция ГА A/C.5/75/L.10. Проект резолюции. Пенсионная система Организации Объединенных Наций

98. Что касается инвестиций, то Генеральная Ассамблея утвердила использование на экспериментальной основе в течение двух лет биржевых фьючерсов, свопов и валютных форвардов. Это еще больше повысит качество управления рисками и эффективность и поможет Управлению инвестиций (УИ) в рамках своего Фонда снизить транзакционные издержки и застраховать риски при реализации различных инвестиционных стратегий. Генеральная Ассамблея утвердила также программы кредитования ценными бумагами и возможность заключения сделок РЕПО.

99. Что касается управления, то Генеральная Ассамблея отметила, что в ходе проводимого обзора Правление Объединенного пенсионного фонда персонала должно уделять основное внимание размерам, составу и периодичности заседаний Правления, с тем чтобы его члены могли выполнять свои обязанности по фидуциарному управлению в наилучших интересах участников и бенефициаров Фонда. Генеральная Ассамблея просила Правление представить обновленную информацию о текущих реформах системы управления Пятому комитету в марте 2021 года после проведения в феврале 2021 года специальной сессии Правления, на которой рассматривались вопросы управления.