



unesco

Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

217 EX/4.III Add.

Исполнительный совет
Двести семнадцатая сессия

ПАРИЖ, 4 октября 2023 г.
Оригинал: английский

Пункт 4 предварительной повестки дня

Выполнение решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях

Часть III

Вопросы управления

Устойчивость сети подразделений на местах

Добавление

Замечания Союза сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ)

В соответствии с пунктом 9.2.E.7 Руководства ЮНЕСКО по кадровым вопросам Союз сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ) представляет замечания к докладу Генерального директора.

1. В соответствии со своим устным выступлением на 216-й сессии Исполнительного совета ССЮ хотел бы вновь обратить внимание государств-членов и Администрации на многочисленные последствия осуществляемой реформы подразделений на местах для сотрудников ЮНЕСКО на местах, которые заслуживают своевременного информирования, консультирования и надлежащей поддержки в этом процессе преобразования их мандата и функций.
2. ССЮ сожалеет, что в документе 217 EX/4.III не рассматриваются последствия обусловленных реформой переводов сотрудников и хотел бы подчеркнуть важность учета влияния таких переводов на персонал.

Новая классификация должностей и должностные инструкции

3. Переход от тематических региональных бюро к многосекторальным региональным бюро подразумевает перевод некоторых коллег на новую работу, при этом их обязанности, которые



job: 2303228

часто были специализированными, будут носить более общий характер. То же самое относится ко всем коллегам, которые, не будучи переведенными на другую должность, столкнутся с изменением обязанностей в связи с изменением сферы деятельности и мандата их подразделения. ССЮ напоминает о важности наличия должностных инструкций, отражающих реальный характер выполняемых задач, и просит HRM обеспечить пересмотр и переработку всех должностных инструкций затронутых сотрудников в разумные сроки в тесном диалоге с соответствующим сотрудником.

4. Если в процессе пересмотра будут выявлены задачи более сложного характера, являющиеся основанием для реклассификации, ССЮ окажет соответствующему сотруднику поддержку, чтобы обеспечить защиту его прав в соответствии с Руководством по кадровым вопросам и Стандартами классификации КМГС.

5. Кроме того, ССЮ выражает сожаление тем, что в документе 217 EX/4.III не содержится подробной информации об идеальной кадровой структуре подразделений, входящих в реформированную сеть подразделений ЮНЕСКО на местах, в отличие от того, что было первоначально предложено для двух вариантов реформы подразделений на местах в документе 212 EX/5.III.C (пп. 20 и 24).

6. Предоставление в наше распоряжение аналогичных схем позволило бы установить цель, к которой необходимо стремиться в ближайшие годы, гарантируя функциональную структуру для всех подразделений и одновременно ограничивая риск неравенства в классификациях и оплате (в соответствии с основополагающим принципом «равная оплата за равный труд»).

Порядок подчинения

7. В отношении п. 23, в котором сообщается, что «внутренняя служебная записка подробно разъяснит порядок подотчетности, консультативные процедуры и порядок подчинения в новой архитектуре подразделений на местах», ССЮ с нетерпением ожидает возможности ознакомиться с этой внутренней служебной запиской и проверить, будет ли она составлена в соответствии с передовой практикой управления персоналом.

8. В связи с этим ССЮ убежден в необходимости уделять больше внимания неразрешенной проблеме напряженности, с которой сталкиваются сотрудники различных подразделений из-за расхождений между двумя линиями подчинения. В п. 21 говорится, что «все сотрудники подразделений на местах по всем связанным с разработкой и выполнением программы вопросам подчиняются непосредственно директору/руководителю соответствующего подразделения» и что «для программных специалистов, в частности, отвечающих за программы регионального масштаба, установлена вторая линия подотчетности – перед заместителями генерального директора программных секторов».

Развитие потенциала

9. ССЮ с удовлетворением отмечает, что в документе (пп. 30-40) представлены различные планы развития потенциала, направленные на укрепление Секретариата путем создания нескольких должностей в различных программных секторах и административных органах во всех регионах и в Штаб-квартире. В этой связи ССЮ крайне обеспокоен тем, что развитие потенциала связано исключительно с созданием новых должностей, в то время как эти изменения не сопровождаются выделением финансовых ресурсов для доступа затронутых реформой действующих сотрудников к возможностям обучения и наращивания потенциала, с тем чтобы обеспечить надежный переход к новым управленческим и программным установкам.