



Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

# Исполнительный совет 209 EX/5.III.A Add.

Двести девятая сессия

ПАРИЖ, 2 июня 2020 г.  
Оригинал: французский

Пункт 5 предварительной повестки дня

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

## **Часть III**

### **Кадровые вопросы**

#### **Добавление**

#### **Замечания Союза сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ)**

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



JOB\_2001612

**A. Осуществление стратегии кадрового управления на 2017-2022 гг.**  
(Выполнение решения 207 EX/5.IV.B и резолюции 40 C/78)

---

**Набор сотрудников**

ССЮ приветствует сокращение сроков набора благодаря новой, более современной политике набора, однако настаивает на **восстановлении внутреннего набора персонала** до публикации объявления о вакансии для внешних кандидатов и на рассмотрении возможных критериев для включения в эту процедуру коллег, долгое время работающих по проектным контрактам. Таким образом сотрудники смогут вновь получить возможности развития карьеры, которые в настоящее время столь редки в нашей Организации.

ССЮ выражает сожаление в связи с недостаточной согласованностью процедур набора вопреки утверждениям HRM. Делегирование заместителям Генерального директора полномочий по набору сотрудников на должности классов Р-1 – Р-4 не способствует формированию единых процедур набора, поскольку существует реальная угроза того, что каждый Сектор будет применять свои собственные правила.

Учреждение консультативных комиссий по назначениям (ККН) вместо консультативного комитета по кадровым вопросам сделало процесс набора еще менее прозрачным: ССЮ был лишен доступа к информации и, следовательно, не в состоянии реагировать на нарушения правил. Назначаемые ассоциациями персонала члены ККН обязаны соблюдать конфиденциальность и вопреки всякой логике не имеют права делиться информацией с органом, который их назначил, что не позволяет ассоциациям персонала в полной мере выполнять свои функции.

Несмотря на то, что председателю ССЮ сообщают информацию о рассматриваемых ККН должностях и фамилию назначенного ССЮ члена, которому поручено их изучить, ССЮ настаивает на **полной отмене принципа конфиденциальности** в отношениях между назначенными ассоциациями персонала членами ККН и назначившими их органами. Благодаря этому процедура набора станет более прозрачной, что отвечает интересам всех – как Организации, так и ее сотрудников.

**Мобильность персонала**

Следует напомнить, что ССЮ всегда выступал **в поддержку мобильности**, которая дает сотрудникам ЮНЕСКО возможность приобрести новый профессиональный опыт.

Однако с самого начала ССЮ просил о:

- **составлении и публикации списка четких и объективных критериев;**
- увязке мобильности **с развитием карьеры**, с тем чтобы повысить ее привлекательность, особенно для сотрудников, достигших верхней ступени в своих классах должностей;
- включении мобильности **в процесс планирования программной деятельности.**

По завершении цикла 2019 г. ССЮ провел опрос среди затронутых этой политикой коллег, результаты которого были получены 4 октября 2019 г. и показали их глубокое недовольство. В частности, они критикуют импровизированный и произвольный характер этого процесса, который стал источником стресса и падения заинтересованности сотрудников, не имел каких-либо четких, понятных и прозрачных критериев, совершенно не учитывал компетентность каждого сотрудника и не предполагал каких-либо перспектив карьерного роста. Многие из этих выводов отражены в оценке IOS, рекомендации которой ССЮ приветствует.

По мнению ССЮ, один из наиболее тревожных выводов проведенной IOS оценки касается **опыта сотрудников**. Действительно, мнения заместителей Генерального директора по

этому вопросу разделились: одни считают, что опыт является одним из сравнительных преимуществ ЮНЕСКО и основой ее репутации, в то время как по мнению других сотрудники подразделений на местах должны уметь работать в различных областях. Из-за таких различий в оценке в секторах сложилось разное понимание принципа мобильности, что привело к различиям в его применении, в частности, к несправедливому использованию отмены мобильности в связи с оперативными потребностями. Это вызвало у персонала разочарование и чувство несправедливости.

Кроме того, проведенная IOS оценка свидетельствует об **абсолютном отсутствии поддержки** затронутых политикой мобильности сотрудников со стороны администрации. По сути, ее единственная цель заключалась в перемещении сотрудников без какой-либо увязки с программной деятельностью или повышением квалификации, хотя рассмотрение этих вопросов должно было включать обсуждение развития карьеры и профессиональной подготовки.

С учетом уже неоднократно высказывавшихся замечаний ССЮ может лишь одобрить рекомендации оценки IOS № 6 (о «корректировке сроков принятия решений и направления уведомлений»), № 7 (о «содействии переводу в другое место работы») и № 8 (об «обеспечении качественной передачи дел»). ССЮ также решительно поддерживает рекомендацию оценки № 9, согласно которой **«сотрудники должны иметь возможность выражать свою заинтересованность в по крайней мере одной должности более высокого уровня»**.

Кроме того, ССЮ просит в будущем:

- включать в резерв вакантных должностей должности сотрудников, добровольно выразивших желание принять участие в цикле мобильности;
- скорректировать график мобильности и направлять уведомление о решении за шесть месяцев до даты перевода;
- обеспечить HRM необходимым персоналом и средствами для выполнения дополнительной рабочей нагрузки, связанной с переводами сотрудников;
- оказывать супругам сотрудников поддержку в получении не только вида на жительство, но и разрешения на работу в местах службы, где это возможно, а также помощь в поиске работы.

### **Подготовка кадров**

ССЮ выражает сожаление в связи с отсутствием с 2012 г. систематического и всеобъемлющего плана подготовки и повышения квалификации всех сотрудников и надеется, что принятие решения об увеличении бюджета на последней сессии Исполнительного совета поможет исправить эту ситуацию. При этом почти все учебные курсы, предлагаемые ЮНЕСКО без какого-либо плана, проводятся онлайн, хотя очное обучение предпочтительнее, поскольку оно позволяет обмениваться опытом с коллегами.

С учетом рабочей нагрузки сотрудников им трудно высвободить время для участия в этих учебных занятиях. В связи с этим ССЮ рекомендует создать личный счет для профессиональной подготовки, с помощью которого сотрудникам будет выделяться время и бюджетные ассигнования. Это было бы полезно для персонала и Организации в целом.

Кроме того, ССЮ выражает сожаление в связи с тем, что немногие реализованные инициативы, направленные на развитие навыков и потенциала сотрудников для достижения целей устойчивого развития (ЦУР), в основном касались старшего руководства, в то время как сотрудникам категорий специалистов и общих служб, занимающимся осуществлением программы, такая подготовка также необходима.

## Реклассификация должностей

ССЮ выражает глубокое сожаление в связи с решением Генерального директора отменить пункт 102.2 Положения и правил о персонале, озаглавленный «Совместимость функций со стандартами классификации должностей», который позволял каждому выполняющему определенные условия сотруднику самостоятельно просить о реклассификации его должности. Это было сделано после того, как первый заместитель Генерального директора в августе 2018 г. принял решение приостановить реклассификацию должностей. Несмотря на отмену этого решения в декабре 2018 г., соответствующие просьбы в течение многих месяцев накапливались в секретариате Генерального директора, что привело к их уже не юридическому, а фактическому замораживанию.

Решение об отмене пункта 102.2 Положения и правил о персонале было принято вопреки мнению ассоциаций персонала, Консультативного совета по кадровой политике (КСКП) и **государств-членов**. Новая политика классификации должностей не стала для ЮНЕСКО и ее сотрудников шагом вперед, поскольку право требовать равную оплату за равный труд в настоящее время гарантировано в крайне сокращенном виде и ограничено конкретным периодом времени: в пункте 10 циркуляра AC/HR/74 предусматривается, что «просьбы о реклассификации заполненной должности должны представляться: (а) один раз в течение каждого двухлетнего периода после утверждения программы и бюджета (документ C/5) **в период с 1 января по 30 апреля первого года двухлетнего периода** в рамках предлагаемого штатного расписания Сектора/бюро/подразделения на местах; (b) **в период с 1 февраля по 30 апреля каждого года** после определения целей служебной деятельности и проведения собеседования по вопросам служебного роста, когда руководитель считает, что характер функций и обязанностей сотрудника на этой должности изменился и это может служить основанием для изменения класса должности». Возможность обращения с просьбой о реклассификации должности была для коллег последней возможностью карьерного роста в Организации, где любые другие методы развития карьеры отсутствуют. Их лишили еще одного права.

## Управление служебной деятельностью

ССЮ не разделяет ожиданий администрации в отношении того, что новый ежегодный цикл служебной аттестации будет способствовать укреплению доверительных отношений между руководителями и сотрудниками, и не убежден, что изменение цикла может привести к значительным изменениям в содержании системы оценки эффективности служебной деятельности.

Кроме того, ССЮ призывает ввести **систематическую оценку сотрудниками их руководителей** и принять меры по борьбе с репрессиями.

Наконец, ССЮ будет очень внимательно следить за объявленным пересмотром процедуры обжалования служебной аттестации, **который не должен стать еще одним средством лишения коллег права на обжалование решений**.

## Географическое распределение и гендерное равенство

ССЮ по-прежнему сожалеет о снижении представленности стран-членов в Секретариате: доля представленных стран сократилась с 81% в январе 2018 г. до 78% в июне 2019 г. ССЮ также выражает сожаление в связи с расширением представленности и без того чрезмерно представленной Группы I.

Многое еще предстоит сделать в области гендерного равенства, необходимы конкретные меры и стимулы для поощрения набора женщин на руководящие должности (P-5 и выше), где они представлены в недостаточной мере.

### **Пересмотр Устава Апелляционного совета**

ССЮ выступил против следующих поправок, предложенных HRM:

- сокращение состава Апелляционного совета с пяти до трех членов;
- сохранение указания «как можно скорее» в отношении ответа Генерального директора.

ССЮ с удовлетворением принял к сведению, что Генеральная конференция утвердила пересмотренный Устав Апелляционного совета, в котором отражены основные его замечания, в частности, сохранение состава Совета из пяти членов и обязательство созвать сессию Апелляционного совета в течение шести месяцев с момента получения ответа от администрации. Вместе с тем ССЮ сожалеет, что до сих пор не опубликован циркуляр, в котором эти решения были бы оформлены официально.

### **Благополучие сотрудников**

ССЮ поддерживает проект HRM по принятию мер, позволяющих сотрудникам работать в здоровой обстановке, способствующей их развитию. ССЮ призывает к введению **гибкого графика работы**, а также к более широкому и гибкому использованию **дистанционной работы**, опыт которой оказался полезным для сотрудников и Организации.

### **Право на отпуск по болезни и доступ к нему в системе TULIP**

ССЮ выражает сожаление в связи с тем, что HRM выпустило информационный циркуляр IC/HR/139, в котором сообщается о принятом без консультаций с ассоциациями персонала и Консультативным советом по кадровой политике (КСКП) решении рассчитывать верхний предельный уровень и доступ к отпускам по болезни в системе «TULIP» на ежедневной, а не на ежегодной основе, как это было в период 2001-2017 гг.

Сама процедура внесения поправок в это правило представляет собой нарушение прав сотрудников, к тому же в результате их применения оказалось, что некоторые коллеги, уже ослабленные длительной болезнью, практически исчерпали свои права на отпуск по болезни с оформлением больничного листа. Это может помешать им пройти необходимые контрольные обследования для наблюдения за ходом болезни. Такое положение дел неприемлемо.

В этой связи ССЮ призывает администрацию **отменить циркуляр IC/HR/139**.