



Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

# Исполнительный совет

Двести седьмая сессия

# 207 EX/5.IV.B

# Add.

Париж, 9 октября 2019 г.

Оригинал: французский

Пункт 5 предварительной повестки дня

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

## Часть IV

### Кадровые вопросы

#### Добавление

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

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



Job: 1912987

**В. Осуществление стратегии кадрового управления на 2017-2022 гг.**  
(Выполнение решения 205 EX/5.IV)

---

**Мобильность**

ССЮ сообщил администрации и персоналу о своих многочисленных сомнениях в отношении прошедшего в этом году цикла **географической мобильности**. Результаты проведенного ССЮ опроса сотрудников по этой теме подтверждают, что вопреки утверждениям администрации **затронутые данной политикой коллеги в целом не удовлетворены**.

- По их мнению, эта политика применялась **без серьезной подготовки и консультаций по существу**, была **непродуманной и произвольной**, способствовала **стрессу и утрате мотивации**.
- Они считают, что решения о переводе сотрудников были приняты **в отсутствие каких-либо четких, ясных и прозрачных критериев** и осуждают **несправедливое отношение со стороны администрации и непрозрачность процесса принятия решений**.
- Они сожалеют, что при переводе сотрудников **не принимались во внимание их компетенции**, что противоречит заявленным целям стратегических преобразований, направленных на повышение оперативной эффективности и глобального присутствия ЮНЕСКО, и считают, что **эта политика не принесла пользы Организации**.
- Они не верят, что эта политика будет использоваться для **развития карьеры**, которое, как необходимо напомнить, поскольку администрация, похоже, об этом забыла, не сводится к **переводу сотрудников с места на место без повышения в должности**.
- Они хотели бы **приостановить применение этой политики и провести ее оценку, прежде чем осуществлять ее далее**.
- Некоторые коллеги заявили о **неравноправном обращении**, которое заключалось в нарушении в их отношении правил отсрочки перевода по медицинским, семейным или личным причинам, в результате чего были приняты решения об отклонении их просьб, которые они считают произвольными. Вместе с тем администрация согласилась пересмотреть некоторые проблемные случаи перевода сотрудников.

ССЮ также сожалеет о значительных расходах, связанных с применением этой политики: **оплата переезда и обустройства, финансирование просьб о досрочном выходе на пенсию** и т.д. Расходы, связанные с **отсутствием передачи навыков**, оценить трудно, но они вполне реальны.

Кроме того, ССЮ обеспокоен поспешным объявлением о начале цикла **функциональной мобильности** без проведения консультаций с ассоциациями персонала. Он будет проявлять особую бдительность в отношении применения этой политики и заявлять обо всех выявленных им сбоях или нарушениях прав сотрудников.

ССЮ рекомендует отложить проведение первого цикла функциональной мобильности, запланированного на 2020 г., с тем чтобы лучше его подготовить с учетом необходимого по его мнению анализа результатов оценки цикла географической мобильности 2019 г. Поспешно разработанные положения, регулирующие функциональную мобильность, будет трудно применять. В соответствии с этими положениями администрация может навязать заместителю

Генерального директора перевод сотрудников из Сектора, за который он отвечает. Желательно протестировать в подходящий момент функциональную мобильность в рамках такого крупного сектора, как Сектор образования, прежде чем распространять ее на другие сектора/подразделения на местах.

### **Классификация 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 и Консультативного комитета по кадровой политике (КККП). ССЮ понимает, что не все просьбы о реклассификации были обоснованными, однако подача просьбы о реклассификации была для коллег последней возможностью для карьерного роста в Организации, где любые другие методы развития карьеры отсутствуют. **Их лишили еще одного права.**

### **Оценка эффективности служебной деятельности**

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.

Были введены новые положения по оценке сотрудников, проходящих испытательный срок.

Помимо этого была увеличена с четырех до пяти позиций шкала оценки:

1. перевыполняет требования
2. полностью соответствует требованиям
3. соответствует требованиям
4. частично соответствует требованиям
5. не соответствует требованиям.

ССЮ считает, что введение второй позиции («полностью соответствует требованиям») может вызвать проблемы, поскольку каждый сотрудник, «соответствующий требованиям», может заявить, что он соответствует им «полностью».

ССЮ также выражает сожаление в связи с **объявленной ликвидацией Комитета по докладам**, который предоставлял сотрудникам возможность оспорить оценку их служебной деятельности, прежде чем обращаться к и без того перегруженной системе внутреннего правосудия.

## Дисциплинарные процедуры

ССЮ воспринял **ликвидацию Специального консультативного комитета** (статья 9.1.1 Положения о персонале), учрежденного с целью вынесения для Генерального директора заключений по случаям увольнения в соответствии с этой статьей, с глубочайшим сожалением и непониманием.

Еще большее удивление вызывает **ликвидация совместных дисциплинарных комитетов**, что противоречит практике системы Организации Объединенных Наций. В результате сотрудники были лишены защитных механизмов.

## Внутренняя система правосудия

ССЮ отмечает, что в пересмотренном уставе Апелляционного совета, содержащемся в приложении IV к настоящему документу, вновь учтена **лишь малая часть его замечаний**. ССЮ сожалеет, в частности, о сокращении его состава с пяти до трех членов, что автоматически ограничивает обмен мнениями и эффективность работы Совета.

Сроки рассмотрения дел в Апелляционном совете в настоящее время не отвечают разумным требованиям. Однако **предложенные для ускорения процедур сроки по-прежнему остаются слишком длинными**. Так, между подачей жалобы и уведомлением об окончательном решении на основании рекомендации Апелляционного совета проходит 420 дней, или 14 месяцев. Этот 14-месячный срок не включает случаи, когда заявитель и администрация обращаются с просьбами о продлении срока, первый – для направления подробной жалобы, а вторая – для ответа.

ССЮ рекомендует сократить сроки и **ограничить продолжительность** рассмотрения дел в Апелляционном совете **12-ю месяцами**, включая продление сроков. ССЮ также просит исключить из пункта, касающегося проведения сессий Апелляционного совета, слова «как можно скорее», которые могут привести к злоупотреблениям.

Кроме того, ССЮ сожалеет, что обе ассоциации персонала теперь будут выступать в качестве **наблюдателей** только в том случае, если об этом попросит заявитель. Он хотел бы переформулировать это положение, указав в нем, что **ассоциации присутствуют на слушаниях Апелляционного совета, если только заявитель не возражает против этого**.

В заключение ССЮ напоминает, что член Совета, назначенный Генеральным директором, не «представляет администрацию», как это заявлено в новом уставе. Эту функцию выполняют представители HRM и LA.