



Организация  
Объединенных Наций по  
вопросам образования,  
науки и культуры

# Исполнительный совет

Сто девяносто пятая сессия

## 195 EX/5 Part V Add.2

ПАРИЖ, 16 октября 2014 г.  
Оригинал: французский

### Пункт 5 предварительной повестки дня

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

### Часть V

### Вопросы, касающиеся людских ресурсов

#### В. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОНТРАКТОВ КОНСУЛЬТАНТОВ В 2013 Г. И ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПЕРЕСМОТРЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ОТНОШЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ КОНСУЛЬТАНТОВ И ДРУГИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

#### ДОБАВЛЕНИЕ 2

#### ЗАМЕЧАНИЯ СОЮЗА СОТРУДНИКОВ ЮНЕСКО (ССЮ)

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

Как в 2012 г., ССЮ вновь желает обратить внимание Исполнительного Совета на некоторые нарушения и несоответствия в использовании услуг консультантов и процедуре отбора.

ССЮ констатирует вопиющее **увеличение использования услуг консультантов в 2013 г.**, в основном в секторах культуры, науки и коммуникации, т.е. секторах, наиболее затронутых реструктуризацией и сокращением должностей. В программных секторах и подразделениях на местах по-прежнему происходит массовое и систематическое использование внештатных сотрудников в связи с сокращением персонала Организации и со значительным количеством вакантных должностей или должностей, заполненных на уровне ниже требуемого. Крайне важно, чтобы до использования услуг экспертов проводился поиск соответствующих знаний и опыта внутри Организации.

Необходимо усилить **меры, принятые для укрепления контроля** состоятельности при отборе, продолжительности контрактов и уровней вознаграждения. Действительно, следует рассмотреть количество контрактов в секторах и подразделениях на местах, уровень требуемых знаний, а также систематическое использование услуг одних и тех же консультантов для достижения различных задач в краткосрочной перспективе. По мере возможного Организация должна проанализировать другие способы достижения своих целей и ожидаемых

результатов с опорой в основном на штатных сотрудников и изучая возможности создания должностей на основе существующих экспертных знаний и/или их приобретения путем профессиональной подготовки.

**Географическое распределение консультантов** по региональным группам в 2013 г. (таблица 10) демонстрирует существенный дисбаланс в пользу группы I (59% от общего числа) как в Штаб-квартире (59%), так и в подразделениях на местах (21%). Данный дисбаланс в географическом распределении консультантов противоречит интересам Организации, в то время как более строгий процесс отбора мог бы позволить привлечь консультантов с разнообразным опытом, отражающим членский состав Организации.

Наконец, **привлечение в качестве консультантов вышедших на пенсию давно или относительно недавно сотрудников** с точки зрения ССЮ является недопустимым. Передача знаний и опыта должны осуществляться до ухода человека с должности на пенсию или по другой причине. Это позволит персоналу быстрее войти в курс дела и обеспечит более оптимальное сохранение институциональной культуры.