



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет 191 EX/5

Сто девяносто первая сессия

Париж, 21 марта 2013 г.
Оригинал: английский

Пункт 5 предварительной повестки дня

Доклад Генерального директора о мерах по выполнению решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией по конкретным вопросам на предыдущих сессиях

РЕЗЮМЕ

Настоящий доклад представляется с целью информировать членов Исполнительного совета о прогрессе, достигнутом в осуществлении мер по выполнению решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях.

В докладе содержится информация по следующим вопросам, касающимся программы и людских ресурсов:

I. Выполнение резолюции 36 C/43 и решения 190 EX/5 (II), касающихся подъема к Воротам Муграби в Старом городе Иерусалима

II. Проект политики открытого доступа в отношении публикаций ЮНЕСКО

В настоящем документе представлены основные положения плана ЮНЕСКО по осуществлению политики открытого доступа в отношении ее публикаций. Политика открытого доступа предполагает, что ЮНЕСКО как обладатель прав будет в общемировом масштабе предоставлять безотзывное право доступа в целях копирования, использования, распространения и передачи информации, а также трансформирования ее в любой производный формат в рамках определенных ограничений.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: предлагаемое решение в пункте 5.

III. Доклад о состоянии сотрудничества между ЮНЕСКО и Глобальной сетью геопарков

В соответствии с решением 190 EX/5 (I) (190 EX/SR.7) и резолюцией Генеральной конференции 36 C/31 Генеральный директор представляет государствам-членам доклад о ходе работы и консультациях, проведенных в преддверии 191-й сессии Исполнительного совета для придания официального характера отношениям с Глобальной сетью геопарков в рамках программы ЮНЕСКО посредством осуществления предложенной ЮНЕСКО инициативы в отношении Глобальной сети геопарков.

Финансовые и административные последствия настоящего доклада соответствуют параметрам нынешнего и будущего документа C/5.

IV. Периодический обзор реализации Стратегии управления людскими ресурсами и План действий (2011-2016 гг.)

На своей 36-й сессии Генеральная конференция одобрила представленную Генеральным директором Стратегию управления людскими ресурсами на 2011-2016 гг. и предложила Генеральному директору приступить к ее осуществлению с учетом стратегии и программ Организации в рамках будущих бюджетов.

Кроме того, Генеральная конференция просила Генерального директора представить Исполнительному совету ежегодный обзор хода осуществления стратегии управления людскими ресурсами.

V. Годовой доклад (2012 г.) Комиссии по международной гражданской службе (КМГС): доклад Генерального директора

В статье 17 Устава Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) указано, что «Комиссия представляет на рассмотрение Генеральной Ассамблеи годовой доклад, включая информацию о выполнении ее решений и рекомендаций. Этот доклад препровождается руководящим органам других организаций, через посредство их исполнительных глав».

В своем решении 114 EX/8.5 Исполнительный совет одобрил предложение Генерального директора представлять все дальнейшие годовые доклады КМГС Исполнительному совету на весенней сессии, следующей за их публикацией, и впоследствии это решение было утверждено Генеральной конференцией в резолюции 22 C/37.

Кроме того, Генеральная конференция в своей резолюции 36 C/95 предложила Генеральному директору представить Исполнительному совету информацию о мерах, принятых Генеральной Ассамблеей или КМГС до ее 37-й сессии.

В настоящем документе содержится представляемый Исполнительному совету для сведения доклад КМГС за 2012 г., в котором описываются меры в отношении персонала ЮНЕСКО, принятые на основании рекомендаций КМГС и решения A/C.5/67/L.14, принятого Генеральной Ассамблеей.

VI. Условия найма советника по вопросам этики

Генеральный директор информирует Исполнительный совет о своем намерении использовать четырехлетний срочный контракт при назначении на штатную должность советника ЮНЕСКО по вопросам этики (P-5).

Это назначение предусматривает испытательный срок продолжительностью в один год без возможности повторного приема на работу в ЮНЕСКО.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета в отношении разделов IV, V и VI: предлагаемое решение: см. пункт 7 раздела VI.

СОДЕРЖАНИЕ**Стр.****Вопросы, касающиеся программы**

I.	Выполнение резолюции 36 C/43 и решения 190 EX/5 (II), касающихся подъема к Воротам Муграби в Старом городе Иерусалима (Выполнение решения 190 EX/5 (II)).....	1
II.	Проект политики открытого доступа в отношении публикаций ЮНЕСКО	3
III.	Доклад о состоянии сотрудничества между ЮНЕСКО и Глобальной сетью геопарков.....	12

Вопросы, касающиеся людских ресурсов

IV.	Периодический обзор хода осуществления Стратегии управления людскими ресурсами и План действий (2011-2016 гг.) (Выполнение решения 187 EX/6 (X) и резолюции 36 C/96)	14
V.	Годовой доклад (2012 г.) Комиссии по международной гражданской службе (КМГС): доклад Генерального директора (Выполнение решения 114 EX/8.5, резолюций 22 C/37, 35 C/92 и решения 186 EX/6 (VII)	29
VI.	Условия найма советника по вопросам этики (Выполнение решения 179 EX/5 (I))	37

I. Выполнение резолюции 36 C/43 и решения 190 EX/5 (II), касающихся подъема к Воротам Муграби в Старом городе Иерусалима
(Выполнение решения 190 EX/5 (II))

1. Во исполнение решения 176 EX/Special Plenary Meeting и решений Комитета всемирного наследия, принятых со времени проведения в 2007 г. его 31-й сессии (Крайстчерч, Новая Зеландия), Центр всемирного наследия прилагал все возможные усилия для содействия обменам между экспертами Израиля, Иордании и Вакфа в отношении проекта для подъема Муграби в Старом городе Иерусалима. Несмотря на эти усилия, до настоящего времени никаких действий по итогам технических совещаний, состоявшихся в январе и феврале 2008 г., предпринято не было.

2. Этот пункт включался в повестку дня Исполнительного совета на всех его последующих сессиях. Он также ежегодно представляется Комитету всемирного наследия в рамках пункта, касающегося состояния сохранности объектов всемирного наследия, внесенных в Список всемирного наследия, находящегося в опасности, в связи со Старым городом Иерусалима и его стенами.

3. На 36-й сессии Комитета всемирного наследия (Санкт-Петербург, 24 июня – 6 июля 2012 г.) Комитету была представлена информация о состоянии сохранности Старого города Иерусалима и его стен, внесенных в Список всемирного наследия, находящегося в опасности. На основе консенсуса между соответствующими сторонами было принято решение 36 COM 7A.23.II., воспроизводящее формулировки решения Исполнительного совета 189 EX/5 (II). Комитет всемирного наследия также призвал «Генерального директора содействовать скоординированным действиям и профессиональным обменам между всеми заинтересованными сторонами».

4. В результате поименного голосования в Комиссии по программе и внешним связям, в ходе которого 28 голосов было подано «за», 23 «против» при 4 воздержавшихся, Исполнительный совет на своей 190-й сессии принял решение 190 EX/5 (II) отложить дискуссию по этому пункту до своей 191-й сессии. Проект решения 190 EX/PX/DR.10, представленный Алжиром, Египтом, Объединенными Арабскими Эмиратами, Саудовской Аравией и Тунисом, был включен в приложение к указанному решению.

5. В ответе на письмо Центра Всемирного наследия от 2 августа 2012 г. с просьбой предоставить информацию о текущих проектах, в том числе в отношении подъема Муграби, Постоянное представительство Израиля при ЮНЕСКО в своем письме от 22 августа 2012 г. сообщило, что «у властей Израиля нет какой-либо дополнительной информации, равно как и причин добавлять что-либо к последнему Докладу о состоянии сохранности Старого города Иерусалима и его стен, направленному в Центр всемирного наследия в марте 2012 г.».

6. В вербальной ноте Постоянного представительства Иордании при ЮНЕСКО от 9 октября 2012 г. ЮНЕСКО была проинформирована о том, что с 22 мая 2012 г. власти Израиля возобновили работы на подъеме Муграби, в том числе «масштабные бетонные работы [...], разрушение исламских стен и одного из помещений [...], выравнивание некоторых участков подъема таким образом, что это наносит ущерб самой структуре подъема, разбор каменной кладки и вывоз исторических останков с территории объекта в неизвестном направлении», игнорируя предыдущие решения Исполнительного совета и Комитета всемирного наследия, которые предписывали, что «на этом объекте не должны приниматься никакие меры одностороннего или иного характера». В ноте также подчеркивается серьезная озабоченность правительства Иордании в связи с указанными действиями и сообщается, что они «приводят к изменению характерных особенностей объекта, отрицательно сказываются на его целостности, аутентичности, на сохранении исламского культурного наследия» и «подрывают усилия по окончательному урегулированию спора в отношении прохода к Воротам Муграби на основе соответствующих консенсусных решений ЮНЕСКО, одобренных всеми заинтересованными сторонами».

7. Пятого и четырнадцатого февраля 2013 г. ЮНЕСКО получила еще две вербальные ноты от Постоянного представительства Иордании при ЮНЕСКО, в которых вновь подчеркивалась озабоченность властей Иордании в связи с работами, осуществляемыми израильскими властями на подъеме Муграби.

8. В случае каких-либо изменений в ситуации вокруг этого вопроса Генеральный директор будет готова выпустить добавление к настоящему документу до начала 191-й сессии Исполнительного совета.

II. Проект политики открытого доступа в отношении публикаций ЮНЕСКО (Исполнение решения 190 EX/5 (VIII))

Основные сведения

1. В соответствии с решением 190-й сессии Исполнительного совета (190 EX/5 Part VIII), в котором Генеральному директору было предложено представить на 191-й сессии Исполнительного совета проект документа о политике открытого доступа в отношении публикаций ЮНЕСКО, запрашиваемый проект руководящих положений представлен в настоящем документе.
2. Политика была рассмотрена Издательским советом ЮНЕСКО в сотрудничестве с Сектором коммуникации и информации с учетом всех юридических и финансовых последствий для Организации, как это было предложено в указанном решении Исполнительного совета. Соответствующие ассигнования в нынешнем документе C/5 не предусмотрены, поэтому для финансирования этого проекта должны быть изысканы внебюджетные средства. Предварительное предложение по осуществлению политики открытого доступа в отношении публикаций ЮНЕСКО было представлено Генеральному директору в качестве вклада в подготовку проекта программы и бюджета на 2014-2017 гг. (документ 37 C/5).
3. Предлагаемая новая политика позволит ЮНЕСКО максимально расширить возможности свободного использования своих публикаций, не подрывая их рентабельности. Открытый доступ предполагает предоставление бесплатного доступа только к электронным изданиям, с цифровым представлением информации в форме, допускающей ознакомление, но не предназначенной для воспроизведения, что вполне совместимо с предоставлением других видов доступа к информационным материалам с тем же содержанием, например печатным изданиям и iApps, но на платной основе. В обозримом будущем ЮНЕСКО продолжит выпуск бумажных книг, сохраняющих свою доходность.
4. Данный вопрос можно рассматривать в контексте Руководящих принципов в отношении изданий ЮНЕСКО.

A. Политика открытого доступа

«Равноправный доступ к науке является не только социальным и этическим требованием человеческого развития, но также и важнейшим условием всестороннего раскрытия потенциала научных сообществ во всем мире и обеспечения того, чтобы научный прогресс использовался для удовлетворения нужд человечества.»

**Всемирная конференция «Наука для XXI века: новые обязательства»,
проведенная под эгидой ЮНЕСКО и МСНС в 1999 г.**

A.1. Введение

- 1.1 Достижения в области образования, науки и культуры стали возможными благодаря наличию широкого и беспрепятственного доступа к исследованиям и знаниям, позволяющего политикам, исследователям, практикам и широкой общественности использовать и развивать имеющиеся знания. Будучи межправительственной организацией, ЮНЕСКО коренным образом заинтересована в том, чтобы ресурсы, создаваемые Организацией, включая публикации, данные и информационные материалы, были доступны широкой аудитории.
- 1.2 ЮНЕСКО решительно поддерживает предоставление неограниченного открытого доступа (ОД) в развитие принципа открытости, являющегося важной составляющей прогресса. Важность открытого доступа признается и в других учреждениях, а также в частном секторе. Политика открытого доступа соблюдается, в частности, во Всемирном банке и «Уэллком траст».

А.2. Цель

- 2.1 В принципе все публикации ЮНЕСКО защищены авторским правом. Благодаря новой политике открытого доступа к своим публикациям ЮНЕСКО будет предоставлять онлайн доступ ко всем своим (научно-исследовательским) ресурсам без тех многочисленных ограничений, которые обычно предусматривает авторское право.
- 2.2 В качестве одного из первых шагов доступ к этим публикациям ЮНЕСКО будет открыт через многоязычное хранилище в онлайн-режиме.
- 2.3 Цель этой политики заключается в расширении доступа к материалам по исследованиям, проводимым ЮНЕСКО, и распространения получаемых на их основе данных.

А.3. Применимость

- 3.1 Политика открытого доступа предполагает, что ЮНЕСКО будет в общемировом масштабе предоставлять безотзывное право доступа в целях копирования, использования, распространения и передачи информации, а также трансформирования ее в любой производный формат в рамках определенных ограничений.
- 3.2 В соответствии с правилами и положениями ЮНЕСКО все права интеллектуальной собственности, в том числе на название, авторские и патентные права, касающиеся любой работы, выполняемой любым членом Секретариата в рамках его/ее служебных обязанностей, передаются Организации. Соответственно, это положение будет распространяться на все публикации, подготовленные сотрудниками, которые были утверждены Издательским советом по состоянию на 1 июня 2013 г. или в последующий период.
- 3.3 Если ресурсы полностью подготовлены одним из членов Секретариата и опубликованы на внешней основе, авторские права ЮНЕСКО внешнему издателю не передаются (ЮНЕСКО сохраняет свои права). Соглашение с издателем заключает ERI/DPI.
- 3.4 Любое внешнее по отношению к ЮНЕСКО лицо, которое совместно с членом Секретариата выступает автором публикации, передает ЮНЕСКО соответствующие авторские права. Авторы ЮНЕСКО несут ответственность за информирование соавторов о политике открытого доступа и приобретение прав внешних соавторов. ERI/DPI подготовит для этой цели типовую форму разрешения.
- 3.5 В материалы любого содержания, опубликованные до 1 июня 2013 г., будут внесены конкретные положения об ограничениях по использованию, рамки которых будут определяться с учетом конкретных обстоятельств. Эти издания будут, как и прежде, защищаться авторскими правами, но будут распространяться по лицензиям, в целом обеспечивающим более широкие возможности повторного использования, чем материалы, в отношении которых действуют традиционные способы защиты авторских прав. Ознакомление пользователей с конкретными условиями использования в каждом издании обеспечивается ссылкой к тексту лицензии.
- 3.6 Требования этой политики не применяются в тех случаях, когда ЮНЕСКО заключает в отношении изданий специальные соглашения с донорами, внешними учреждениями или издателями. Тем не менее, внешним издателям настоятельно рекомендуется придерживаться требований данной политики.
- 3.7 Требования этой политики не распространяются на используемые в публикации материалы (например, изображения, иллюстрации, графики и т.д.), если последние не являются общественным достоянием (т.е. их использование ничем не ограничено) или если владелец принял решение отказаться от своих прав.

A.4. Изложение общей позиции

- 4.1 В отношении ресурсов, публикуемых в рамках ЮНЕСКО, действует лицензия, которая позволяет кому бы то ни было использовать материал любого содержания для любой законной деятельности, если при этом в качестве источника оригинала указываются первоначальный автор и ЮНЕСКО. Предварительного разрешения для этого не требуется.
- 4.2 В отношении выпуска внешними издателями ресурсов, полностью или частично финансируемого ЮНЕСКО, применяется (если это разрешено издателем) максимально возможный либеральный режим (без других, помимо указания автора оригинала, ограничений по использованию).
- 4.3 В отношении всех других ресурсов ЮНЕСКО, публикуемых внешними издателями, применяются требования, устанавливаемые издателем. При этом в отношении собственных материалов ЮНЕСКО сохраняет за собой право собственности и полный контроль за соблюдением авторских прав.

A.5. Требования

- 5.1 На момент публикации подразделение, являющееся автором, должно представить в хранилище открытого доступа электронную копию соответствующего ресурса и все имеющиеся исходные и XML-файлы. Затем публикуемый ресурс помещается в открытом доступе в хранилище ОД.
- 5.2 Передача, воспроизводство, использование или преобразование материалов любого содержания, выходящее за рамки допускаемого настоящим положением, требует письменного разрешения от владельцев авторских прав.
- 5.3 Во избежание любых искажений или толкований, способных нанести ущерб репутации ЮНЕСКО, адаптация/перевод/производные ресурсы не должны содержать никаких официальных эмблем или логотипа ЮНЕСКО, если это не утверждено Издательским советом и/или не подтверждено Организацией.

A.6. Хранилище

- 6.1 Хранилище открытого доступа в системе UNESDOC позволяет размещать полноформатные текстовые цифровые материалы в открытом режиме без затрат и иных ограничений (за исключением запрещения публикаций до истечения определенного срока и в отсутствие особых положений по ограничению использования). Диалоговое меню представлено на шести языках.
- 6.2 Ресурсы, опубликованные ЮНЕСКО начиная с 1 июня 2013 г. включительно, передаются в хранилище ОД сразу после официальной даты публикации, что обеспечит их общедоступность.
- 6.3 Ресурсы, опубликованные ЮНЕСКО до 1 июня 2013 г., в отношении которых ЮНЕСКО имеет права на все их составляющие, также передаются в хранилище.
- 6.4 Ресурсы, публикуемые внешними издателями, передаются в хранилище после получения письменного разрешения. В разрешении указывается, что ресурс передается в открытый онлайн-доступ, но с ограничением по использованию (только для некоммерческих целей и без разрешения на использование в производных от него ресурсах). ЮНЕСКО будет (по просьбе внешнего издателя) соблюдать запрет на публикацию до истечения определенного срока, который, как правило, не должен превышать 12 месяцев.

- 6.5 Пользователи хранилища открытого доступа несут ответственность за соблюдение установленных авторским правом ограничений и призваны соблюдать определяемые правообладателем условия.

A.7. Роли и обязанности

- 7.1 Согласно правилам и положениям ЮНЕСКО, ERI/DPI несет ответственность за решение основных вопросов контроля качества по всем публикациям ЮНЕСКО.
- 7.2 Кроме того, ERI/DPI формулирует руководящие положения для должностных лиц, занимающихся издательской деятельностью, и других профильных сотрудников Секретариата по всем аспектам ОД и организации учебных занятий по ключевым вопросам открытого доступа, таких как авторское право и лицензирование.
- 7.3 В сотрудничестве с программными секторами ERI/DPI также организывает для всех желающих онлайн-курсы по открытому доступу, на которых разъясняются основные понятия ОД, в том числе руководящие положения по операционным вопросам, облегчающие соблюдение данной политики и ее заинтересованное освоение секторами.
- 7.4 Вопросы создания и поддержки хранилища открытого доступа решаются ERI/DPI/PBM совместно с MSS/BKI.
- 7.5 И наконец, МЭО/DPI несет ответственность за реализацию процедур и решение вопросов, касающихся оперативного управления хранилищем.
- 7.6 Должностные лица, занимающиеся издательской деятельностью, несут ответственность за оказание помощи по всем вопросам, возникающим в рамках их соответствующих секторов в отношении толкования и применения настоящего положения.
- 7.7 Издательский совет ЮНЕСКО несет ответственность за толкование и мониторинг осуществления настоящего положения о политике, а также за разрешение споров о его применении и выработку рекомендаций для высшего руководства по любым предлагаемым изменениям. По истечении 18 месяцев Издательский совет ЮНЕСКО рассмотрит настоящий документ о политике и представит доклад группы старших руководителей.

B. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ОТКРЫТОГО ДОСТУПА В ЮНЕСКО

Осуществление политики открытого доступа является важным шагом к обеспечению всеобщей доступности знаний. Вместе с тем реальный успех этой инициативы будет зависеть от ее реализации, а это требует наличия эффективной и устойчивой программы разъяснительной работы. Ниже представлены юридические и финансовые последствия мероприятий в рамках намеченной реализации:

B.1. Правовые последствия

Как указано выше в пункте 3 проекта документа о политике, вопросы доступа и повторного использования содержания ресурсов регулируются законом. С учетом этого ЮНЕСКО надлежит внимательно рассмотреть и проработать все правовые обязательства, относящиеся к содержанию ресурсов, которые по лицензии размещаются в открытом доступе (тексты, графика и фотографии). Речь идет, главным образом, о вопросах определения авторских прав, которые могут воспрепятствовать публикации в открытом доступе (в силу возможных правовых ограничений по использованию некоторых данных). Таким образом, публикации, выпущенные до принятия документа о политике, подлежат всестороннему рассмотрению с целью определения прав ЮНЕСКО и конкретного содержания лицензии по каждому ресурсу.

В случае перевода ресурса из категории «все права защищены» в категорию «отдельные права защищены» ЮНЕСКО надлежит (повторно) обговорить с авторами условия и внести имеющие значение изменения в свой стандартный договор с авторами.

В.2. Финансовые последствия

Предлагаемая политика повлечет сокращение доходов ЮНЕСКО. С другой стороны, обеспечение доступности материалов ЮНЕСКО может повысить доверие к Организации и наглядность ее работы. Указанная потеря дохода будет относительной, учитывая, что обеспечение свободного онлайн-доступа к публикуемым ресурсам не ведет к отказу от публикации того же содержания в печатной форме или создания электронных изданий с добавленной стоимостью для дальнейшей реализации.

Кроме того, в ЮНЕСКО уже есть хранилище, поэтому использование существующей инфраструктуры UNESDOC для размещения публикаций значительно сократит расходы по осуществлению данной политики. Тем не менее, осуществление этой политики предполагает реальные затраты, которые не следует упускать из виду.

Потребуется, в частности, укрепить потенциал ЮНЕСКО по организации открытого доступа и соблюдению авторского права. В настоящее время в ERI/DPI нет сотрудников, занимающихся ОД, и ощущается нехватка специалистов в этой области. Для укрепления потенциала ERI/DPI необходимо:

- разработать руководящие принципы оперативной деятельности, призванные обеспечить уяснение этой политики;
- разработать ряд инструментов для обеспечения реальной заинтересованности в его применении;
- организовать и провести учебные занятия для сотрудников Издательского отдела.

Для этой работы необходимо привлечь двух сотрудников, которые возглавили бы процесс перемен в Организации и оказали бы временную помощь в решении оперативных вопросов по авторским правам. План реализации политики и сметные расходы по этой деятельности представлены в приложении I к настоящему документу.

Предлагаемое решение

5. Рассмотрев предлагаемый проект документа о политике, Исполнительный совет, возможно, пожелает принять следующее решение:

Исполнительный совет,

1. ссылаясь на документ 190 EX/5 Part III (C),
2. ссылаясь также на решение 190 EX/5 Part VIII,
3. рассмотрев предлагаемый проект документа о политике открытого доступа в отношении публикаций ЮНЕСКО (191 EX/5, раздел II),
4. признавая необходимость и наличие потенциала для обеспечения доступа ко всем научно-исследовательским ресурсам ЮНЕСКО,
5. принимая во внимание правовые и финансовые последствия для Организации,
6. подчеркивает необходимость принимать и осуществлять политику открытого доступа в отношении публикаций ЮНЕСКО;

7. утверждает, при условии привлечения необходимых внебюджетных средств, предлагаемый проект документа о политике (191 EX/5 раздел II);
8. ознакомившись с подготовленной сметой расходов по реализации предлагаемой политики, просит Генерального директора определить и мобилизовать источники внебюджетных ресурсов для ее осуществления;
9. предлагает государствам-членам и другим финансирующим органам вносить внебюджетные средства для проведения указанной политики в рамках Организации.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Политика открытого доступа в отношении публикаций ЮНЕСКО

План осуществления (2013-2014 гг.)

Настоящий проект плана осуществления определяет первые шаги и конкретные действия, необходимые для достижения целей политики открытого доступа и решения задач по обеспечению всеобщего доступа к знаниям. Он не охватывает всех действий ЮНЕСКО, связанных с открытым доступом, а скорее концентрирует внимание на трех приоритетных целях, указанных в документе о политике открытого доступа в отношении публикаций. По каждой приоритетной задаче перечислены направления работы и их предполагаемые итоги, определены ответственные лица и указаны сроки и бюджет. Такая структура призвана обеспечить четкое представление о том, что будет сделано, в какие сроки и кто будет задействован.

Центральное место в документе отведено трем задачам: (1) обеспечить рамочную основу для открытия доступа к публикациям; (2) создать кадровый потенциал ЮНЕСКО для перехода на открытый доступ; (3) укрепить потенциал в области распространения информации с использованием хранилища ОД.

Для работы на этих направлениях в период 2013-2014 гг. необходимо привлечь в общей сложности **271 700 долл. США**.

ЦЕЛЬ 1: Формирование базы проекта «Открытый доступ к публикациям»

Направления деятельности	Ожидаемые итоги	Сроки	Ответственные лица	Бюджет
Разработка всеобъемлющей политики открытого доступа в отношении публикаций ЮНЕСКО	<ul style="list-style-type: none"> - Сбор данных для формирования политики открытого доступа - Совершенствование обмена знаниями и содействие развитию культуры коллективной работы посредством участия в издательской деятельности - Принятие Организацией, выступающей ведущим учреждением ООН, политики открытого доступа в отношении своих публикаций - Определение категории текстов, соответствующих требованиям политики открытого доступа 	май-июнь 2013 г.	DPI/PUB – временное привлечение сотрудника уровня P2 и международного эксперта	43 700 долл. США
Утверждение разработки новых типовых форм, связанных с осуществлением политики ОД	<ul style="list-style-type: none"> - Рассмотрение типовых форм, касающихся соблюдения авторских прав, контракта с автором и соглашения с издателем - Содействие переходу на новый порядок работы с использованием возможностей издательской сети 		DPI/PUB – временное привлечение сотрудника уровня P2 и международного эксперта	

Выпуск серии информационных документов и нормативов (руководящие принципы оперативной деятельности, условия использования...)	<ul style="list-style-type: none"> - Ознакомление сотрудников с понятием ОД - Завершение разработки и распространение среди сотрудников Издательского отдела по меньшей мере трех действенных нормативов 		DPI/PUB – временное привлечение сотрудника уровня Р2 и международного эксперта	
---	--	--	--	--

ЦЕЛЬ 2: Развитие и укрепление потенциала сотрудников ЮНЕСКО в вопросах перехода на открытый доступ

Направления деятельности	Ожидаемые итоги	Сроки	Ответственные лица	Бюджет
Организация занятий для сотрудников Издательского отдела	<ul style="list-style-type: none"> - Укрепление потенциала сотрудников Издательского отдела по ключевым вопросам открытого доступа - Сбор, распространение информации и данных о передовой практике в области обеспечения открытого доступа и обмен такими данными 			
Оказание персоналу технической помощи в отборе публикаций и соглашениях с издателями для ОД	<ul style="list-style-type: none"> - Передача в ОД более 70% документов, представленных в Издательский совет - Освоение и применение предложенных методик всеми сторонами 	июль-декабрь 2013 г.	DPI/PUB – временное привлечение сотрудника уровня Р2 и двух сотрудников Издательского отдела	85 500 долл. США
Разработка онлайн-курсов (тестов) по вопросам открытого доступа	<ul style="list-style-type: none"> - Расширение знаний о социально-экономических последствиях перехода к открытому доступу и открывающихся в этой связи возможностях - Организация подготовки сотрудников по вопросам, относящимся к ОД 			

ЦЕЛЬ 3: Укрепление потенциала в вопросах распространения информации через хранилище ОД

Направления деятельности	Ожидаемые итоги	Сроки	Ответственные лица	Бюджет
Формирование четкого и гармоничного восприятия предлагаемой политики	<ul style="list-style-type: none"> - Широкое освещение проекта - Создание символики ОД ЮНЕСКО для политики и хранилища 			
Пересмотр авторских договоров и прав	<ul style="list-style-type: none"> - «Обновление» прав по публикациям, выпущенным начиная с 2009 г. - Повышение информированности авторов о возможностях, связанных с публикацией в режиме открытого доступа 		DPI/PUB – временное привлечение сотрудника уровня P2	
Создание хранилища открытого доступа	<ul style="list-style-type: none"> - Начало функционирования и структурирование хранилища ОД с размещением по меньшей мере 150 публикаций в онлайн-новом режиме - Подготовка проекта конкретных рекомендаций по обязательным позициям хранилища - Перевод в открытый доступ всех новых публикаций - Перевод в особый режим лицензирования всех документов, опубликованных начиная с 2010 г. 	июль 2013-октябрь 2014 г.	DIT/BKI и DPI/PU – временное привлечение сотрудника уровня P2	142 500 долл. США
Укрепление сотрудничества с учреждениями и государствами-членами по содействию налаживанию ОД	<ul style="list-style-type: none"> - Поощрение национальных инициатив в сфере политики - Повышение осведомленности и разъяснение среди широкой общественности действий ЮНЕСКО, связанных с налаживанием открытого доступа 		DPI/PUB – временное привлечение сотрудника уровня P2	

III. Доклад о состоянии сотрудничества между ЮНЕСКО и Глобальной сетью геопарков

(Выполнение решения 190 EX/5 (I))

1. На 190-й сессии Исполнительного совета государства-члены поддержали расширение сотрудничества между ЮНЕСКО и Глобальной сетью геопарков (ГСГ), предложенное Генеральным директором в документе 190 EX/5 Add I. Государства-члены просили Генерального директора представить более развернутое предложение по инициативе ЮНЕСКО и придания официального характера отношениям с Глобальной сетью геопарков. В частности, Исполнительный совет просил решить различные вопросы и обратился с просьбой к Генеральному директору представить доклад о достигнутом прогрессе на его 191-й сессии. В настоящем докладе содержится информация о ходе осуществления работы и консультациях, проведенных во исполнение просьбы Исполнительного совета. На данном этапе продолжается проведение внутренних и внешних консультаций в отношении ряда проблем, выявленных Исполнительным советом, для определения оптимальных механизмов сотрудничества с Глобальной сетью геопарков. Окончательный доклад по этим вопросам будет представлен на 192-й сессии Исполнительного совета.

2. (а) Бюджетные последствия

Продолжается проведение предварительных консультаций, касающихся партнеров по внешнему финансированию. Следует отметить, что с момента ее основания в 2004 г. ГСГ находится на самофинансировании (покрывая все расходы по оценке и утверждению, проведения семинаров и т.д.). В 2010 г. глобальные геопарки внесли в Глобальную сеть геопарков добровольные взносы в размере 1 000 000 долл. на 2010 г., 1 020 000 долл. на 2011 г. и 1 560 000 долл. на 2012 г. В отношении бюджетных последствий для ЮНЕСКО отмечается, что ее ежегодный взнос составляет 25 000 долл., к которому добавляется рабочее время, представляющее половину ставки сотрудников категории Р5, Р3 и G3. ЮНЕСКО не будет нести никаких дополнительных финансовых расходов при осуществлении инициативы ГСГ, которая будет продолжать функционировать в рамках Организации при той же небольшой административной структуре, а ее мероприятия, как и прежде, будут проводиться на основе самофинансирования. Кроме того, 87 членов ГСГ из развитых стран постановили внести взнос в пределах 1 000 долл. в качестве дополнительных ассигнований на 2013 г. для поддержки усилий по наращиванию потенциала. Продолжаются обсуждения по созданию возможной системы прогрессивных взносов с тем, чтобы глобальные геопарки с большим числом посетителей и размером доходов могли бы внести более крупные взносы. В контексте этих ежегодных взносов в настоящее время подготавливается запрос на создание специального счета. Ожидается, что в будущем могут быть мобилизованы более крупные внебюджетные средства. В результате консультаций, проведенных с МСОП и МСГН об оказании финансовой поддержки, было получено согласие МСГН на финансирование мероприятий ГСГ в размере до 10 000 долл. в год. Необходимо получить дополнительную информацию о предсказуемости и стабильности этих источников финансирования.

(b) Обзор мероприятий ЮНЕСКО, имеющих отношение к геопаркам

Что касается обзора мероприятий ЮНЕСКО, имеющих отношение к геопаркам, всем 90 членам ГСГ был направлен вопросник относительно потенциального дублирования усилий, синергии и добавленной стоимости. Анализ ответов показывает, что деятельность большинства глобальных геопарков не пересекается с деятельностью объектов ЮНЕСКО. При наличии такой деятельности области полномочий каждого объекта четко разделяются и существуют возможности для ведения сотрудничества, в частности в областях, где оно представляет взаимную выгоду, например, в рамках биосферных заповедников или объектов всемирного наследия. Во многих регионах глобальные геопарки признаны в качестве мест, в которых используется передовая практика в отношении окружающей среды, создаются рабочие места и которые во многих странах получают награды в области окружающей среды, туризма, образования и общественной деятельности за свою работу. Инициатива ЮНЕСКО в отношении ГСГ позволит очень четко и наглядно связать деятельность Организации с рабо-

той глобальных геопарков, которая признается МСОП в качестве «важной дополнительной программы в области всемирного наследия».

(с) Механизмы для официального установления руководящей роли ЮНЕСКО

Рассмотрение механизмов для официального установления руководящей роли ЮНЕСКО в координации с заинтересованными государствами-членами и для поддержания строгого контроля качества имеют важное значение для деятельности глобальных геопарков. Отмечено, что процесс оценки и утверждения на новый четырехлетний период проводится в соответствии со строгой процедурой. Предлагается изучить возможности для наделения обязанностями государств-членов по назначению территорий для членства ГСГ, а сотрудники Секретариата ЮНЕСКО, будут курировать деятельность ГСГ. Кроме того, будет организован ежегодный учебный семинар, включающий интенсивный курс по оценке и утверждению, предназначенный для новых экспертов до выполнения их первой миссии, который будет финансироваться за счет взносов ГСГ.

(d) Механизмы для укрепления потенциала

Механизмы для укрепления аспектов, связанных с созданием потенциала и передачей знаний, занимают центральное место в концепции глобальных геопарков. За последние три года на эти мероприятия было израсходовано 750 000 долл., полученных непосредственно от ГСГ или приглашающего учреждения. Осуществление этих мероприятий будет продолжаться и финансироваться за счет ежегодных взносов членов ГСГ, что позволит профинансировать проведение региональных семинаров (например, проведение одного семинара для Латинской Америки запланировано на ноябрь 2013 г.).

(е) Управление процессом долгосрочного развития ГСГ

В контексте долгосрочного развития возможной инициативы ЮНЕСКО ГСГ предлагаемые руководящие принципы будут учитывать справедливое географическое распределение, а также механизм, направленный на замедление процесса рассмотрения новых заявок и ограничение числа новых заявок от каждого государства-члена и, при достижении соглашения между государствами-членами, на ввод национальных ограничений в отношении числа глобальных геопарков в каждой стране. Кроме того, ГСГ с ее богатым опытом вполне может справиться с увеличением числа заявок, учитывая, что выполнение этой конкретной функции возложено непосредственно на ГСГ, а не на ЮНЕСКО.

(f) Руководящие принципы возможной глобальной инициативы ЮНЕСКО в отношении глобальных геопарков и правовые последствия принятия уже назначенных объектов в соответствии с существующими критериями

Продолжаются дискуссии относительно возможного создания оперативных руководящих принципов, касающихся инициативы ЮНЕСКО ГСГ, а также правовых, финансовых и программных последствий создания соответствующих рамок и приемки уже назначенных объектов в соответствии с существующими критериями. Окончательный доклад по этим вопросам будет представлен на рассмотрение Исполнительного совета на его 192-й сессии.

IV. Периодический обзор реализации Стратегии управления людскими ресурсами и План действий (2011-2016 гг.)

(Выполнение решения 187 EX/6 (X) и резолюции 36 C/96)

Введение

1. Стратегия управления людскими ресурсами на 2011-2016 гг. и соответствующий План действий были одобрены Генеральной конференцией на ее 36-й сессии в ноябре 2011 г. В Стратегии затрагиваются критически важные аспекты управления людскими ресурсами, такие, как набор, мобильность и профессиональный рост сотрудников, географическое и гендерное разнообразие, гибкость и эффективность управления. Она ориентирована на достижение трех целей:

- расширение потенциала ЮНЕСКО в области осуществления программ;
- укрепление присутствия на местах и межсекторального характера работы;
- выстраивание системы эффективного планирования в области людских ресурсов.

Доклад о ходе работы

2. Как сообщалось в первом докладе об осуществлении Стратегии, представленном на 190-й сессии Исполнительного совета осенью 2012 г., ход реализации и осуществление некоторых мероприятий, перечисленных в Плате действий (см. Приложение I), замедлились и/или были отложены в связи с финансовыми затруднениями.

3. В свете вышесказанного работа в течение шести месяцев рассматриваемого отчетного периода была в основном сосредоточена на совершенствовании процедур и программных средств, связанных с набором персонала, планированием, мобильностью и обучением, а также на рационализации административной работы и деловых процессов.

- В июне 2012 г. введена в эксплуатацию **новая система электронного набора сотрудников** под названием «Careers». Эта система упрощает управление подаваемыми заявлениями и процесс их обработки, что позволяет сократить сроки набора персонала.
- В январе 2013 г. начал функционировать **новый Реестр** с целью сбора биографических справок потенциальных консультантов/экспертов и вспомогательного персонала. Этот инструмент является частью новой системы электронного набора сотрудников и будет использоваться в качестве базы данных потенциальных кандидатов на оказание услуг консультантов, а также при краткосрочных назначениях.
- С октября 2012 г. функционирует новый и удобный в использовании **веб-сайт HRM**, призванный обеспечить доступность и прозрачность информации о правилах, положениях, политике и инициативах в области управления людскими ресурсами.
- Закуплена новая онлайн-модульная система для **планирования замены сотрудников, оставляющих службу, и стратегии служебного роста, оценки профессиональных компетенций и управления служебной деятельностью**. Реализация первого этапа началась в августе 2012 г. с создания модуля «Центр карьерного роста». В настоящее время этот модуль проходит апробацию, а его внедрение в рамках всей Организации запланировано в первом квартале 2013 г.
- Продолжается осуществление политики **мобильности**, особенно в поддержку реформы подразделений на местах в Африке. В 2012 г. на новые места службы

переведены в общей сложности 30 сотрудников (11 из Штаб-квартиры, 15 в рамках сети подразделений на местах и четыре из подразделений на местах в Штаб-квартиру), в том числе семь – в подразделения на местах в Африке. Разработка обновленной политики мобильности призвана упростить и оптимизировать процесс географической мобильности. По этому поводу сейчас проводятся консультации.

- Предусмотренные в Стратегии мероприятия в области **профессионального обучения и подготовки сотрудников** запланированы на 2014-2015 гг. В рамках подготовительного этапа Бюро по управлению людскими ресурсами (HRM) осуществило закупку платформы электронного обучения, которая будет доступна как для персонала Штаб-квартиры, так и для сотрудников подразделений на местах; соответствующее предложение было представлено в Комитет по контрактам и получило его одобрение в декабре 2012 г. HRM осуществит апробирование/внедрение этой платформы во втором квартале 2013 г., что, как ожидается, стимулирует поступление определенного количества заявок на обучение.

4. При технической поддержке Бюро по управлению знаниями и информационными системами (MSS/BKI) HRM, стремясь рационализировать административные процедуры и обеспечить своевременное начисление сотрудникам пособий и льгот, разработало и внедрило ряд деловых процедур; на стадии доработки – аналогичные процедуры, касающиеся продления контрактов, работы неполный рабочий день и продвижения по службе.

Обзор Стратегии управления людскими ресурсами

5. Обзор реализации Плана действий будет проведен весной 2013 г. в свете итогов подготовки документа C/4, что обеспечит его эффективную увязку с новой Среднесрочной стратегией и его актуальность в дальнейшем.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

ПЛАН ДЕЙСТВИЙ – Стратегия управления людскими ресурсами ЮНЕСКО на 2011-2016 гг. (обновление)

ЦЕЛЬ 1: РАСШИРЕНИЕ ПОТЕНЦИАЛА ЮНЕСКО В ОБЛАСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОГРАММ							Статус выполнения (по состоянию на 31 января 2013 г.)
Ожидаемый результат	Мероприятия	КПЭ (Ключевые показатели эффективности)	Сроки выполнения <i>(Пересмотренные)</i>	Ответственные исполнители			
				HRM	Руководители	Персонал	
1. Более высокий уровень квалификации кандидатов, привлекаемых и принимаемых на работу в ЮНЕСКО	1. Расширение сферы поиска квалифицированных кандидатов (через ярмарки вакансий, университеты, сети ООН)	Создание пула потенциальных кандидатов	2 квартал 2012 г. <i>приостановлено</i>	X			Отсутствует Конкретные действия по поиску кандидатов приостановлены (цель: полное замораживание процесса набора).
	2. Включение в резерв внешних кандидатов, вошедших в короткие списки, но не победивших по итогам отбора, для их уведомления об открытии в ЮНЕСКО новых вакансий в будущем			X			
	3. Учет требуемых навыков и профессиональных качеств (например, в сфере управления, партнерских связей), разработка протоколов собеседований по оценке компетенций и регулярная организация тренингов/инструктивно-методических совещаний для руководителей, занимающихся вопросами найма	Применение методик оценки компетенций ко всем приглашаемым на собеседование кандидатам	1 квартал 2012 г.	X	X		

	4. Систематическая проверка отзывов о потенциальном кандидате, а также происхождения этих отзывов		1 квартал 2011 г.	X	X		Исполнено.
2. Действенная, быстрая, экономически эффективная и транспарентная процедура найма	5. Разработка привлекающего внимание и информативного по своему содержанию формата объявлений об открытии вакансии	Средний показатель (в %) отобранных/отсеянных кандидатов	3 квартал 2011 г.	X			Исполнено.
	6. Создание более привлекательного, информативного по содержанию и удобного для пользователя веб-сайта (интернет/интранет)		4 квартал 2011 г. <u>3 квартал 2012 г.</u>	X			Исполнено. Введен в эксплуатацию в октябре 2012 г.
	7. Внедрение системы электронного набора для этапа предварительного отбора и формирования списков кандидатов		4 квартал 2011 г./ 1 квартал 2012 г.	X			Исполнено.
	8. Обновление Должностных инструкций (ДИ), введение в соответствующих случаях типовых ДИ и организация обучения/консультирования по вопросам написания ДИ		2 квартал 2012 г. <u>конец 2013 г.</u>	X	X		Введение типовых ДИ для Секторов ED и SHS. Опыт будет распространен на другие сектора.

3. Повышение качества и расширение перечня предлагаемых учебных мероприятий в целях укомплектования ЮНЕСКО профессионально компетентным и обладающим необходимыми навыками персоналом	9. Разработка и внедрение новой стратегии обучения персонала	Процентная доля сотрудников, прошедших обучение	2014-2015 гг.	X	X		
	10. Оценка потребностей в обучении и переориентирование предлагаемых учебных курсов на развитие важнейших универсальных навыков, необходимых при осуществлении программной деятельности (управленческие навыки, навыки управления проектами, навыки в установлении партнерских связей)	Количество дней обучения в расчете на одного сотрудника; процентная доля удовлетворенных в отношении качества/объема/полезности обучения (по результатам проведения глобального опроса персонала); количество инициатив, осуществленных в сфере обучения и подготовки персонала; отзывы, полученные путем анкетирования по завершении обучения	2014-2015 гг.	X			Оценка потребностей в обучении была проведена в 2012 г., в связи с чем дальнейшие предложения в плане обучения персонала будут ориентированы на удовлетворение выявленных потребностей.
	11. Внедрение новых форм обучения: повышение квалификации с использованием внутренних возможностей Организации и оценка внешних предложений для совершенствования конкретных навыков; апробирование системы краткосрочных откомандирований для прохождения обучения; максимальное использование возможностей электронного обучения						Закуплено новое программное средство, которое позволит расширить спектр возможностей электронного обучения. Программа должна быть введена в эксплуатацию в 2013 г.
	12. Определение новой роли Комиссии по вопросам обучения и развития персонала						

	13. Пересмотр механизмов выделения бюджетных средств на цели обучения секторам, бюро и подразделениям на местах		2013-2014 гг.	X			Обращаем внимание на то, что в бюджете 2012-2013 гг. средства на обучение персонала не выделялись.
	14. Оценка качества тренингов для вновь принятых сотрудников и, при необходимости, его повышение				X		
	15. Введение системы наставничества				X		
4. Мотивация персонала благодаря созданию возможностей для развития карьеры, профессионального роста и поощрения	16. Анализ случаев карьерного роста сотрудников, выполнявших в течение длительного времени (пять и более лет) одни и те же функциональные обязанности; изучение и обеспечение более широких возможностей в сфере мобильности персонала	Процентная доля сотрудников, выполнявших в течение многих лет одни и те же функциональные обязанности, которым был поручен новый участок работы	2014-2015 гг.	X	X	X	
	17. Разработка нового инструмента оценки профессиональных навыков	Процентная доля сотрудников, обратившихся в Группу по вопросам обучения за консультацией по поводу возможностей развития карьеры; отзывы по результатам проведения глобального опроса персонала	2013-2014 гг.	X	X		Инструмент оценки находится в стадии разработки и будет внедрен в 2014 г.
	18. Укрепление консультационной функции карьерной службы; оказание сотрудникам консультативной/информационно-методической помощи			X	X		

5. Повышение мобильности персонала (географической, функциональной, межсекторальной)	19. Обновление и осуществление на практике политики географической мобильности персонала	Процентная доля сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями, которые своевременно получили назначение на новое место службы; процентная доля сотрудников, работающих в одном и том же месте службы/занимающих одну и ту же должность более пяти лет; количество межучрежденческих перемещений за двухлетний период	2012-2013 гг.	X	X	X	Результаты в сравнении с КПЭ <ul style="list-style-type: none"> • 100% сотрудников, работающих в местах службы с трудными условиями, в 2012 г. своевременно были назначены на новое место службы; • В 2012 г. 30 человек были переведены на новое место службы; • Обновленная политика географической мобильности проходит стадию внутрикорпоративного обсуждения (планируется к опубликованию во втором квартале 2013 г.)
	20. Признание мобильности в качестве фактора, способствующего повышению до должностей Р-4/Р-5		2012 г.	X	X		Исполнено.
	21. Реализация пилотных программ межсекторального перемещения и функциональной мобильности		2015-2016 гг.	X	X	X	
	22. Расширение практики межучрежденческой мобильности		2012 г.	X	X	X	В 2012 г. 11 человек были переведены на новое место службы в другие учреждения ООН.

6. Стимулирующая рабочая среда	23. Разработка программы, учитывающей показатели командной работы	Мотивация и профессиональный интерес сотрудников оцениваются в ходе проведения глобального опроса персонала; количество подразделений, получивших поощрения	2014 г.	X	X	X	
	24. Разработка программы, учитывающей выдающиеся показатели работы каждого отдельного сотрудника		2013 г.	X	X	X	
7. Улучшение качества управления и более высокие показатели эффективности на уровне управленческого звена	25. Организация обучения управленческим навыкам для сотрудников, занимающих должности Р-4 и выше	Процентная доля сотрудников уровня Р-4 и выше, прошедших обучение навыкам управления; Процентная доля сотрудников уровня Р-4 и выше, принимающих практическое участие в отчетности; процентная доля персонала, которого удовлетворяют предлагаемые цели повышения профессионального уровня (по результатам проведения глобального опроса персонала)	2012-2013 гг. <i>приостановлено</i>	X			Мероприятия приостановлены в 2012 г. ввиду объема бюджетных средств, выделенных на цели обучения.
	26. Руководители уровня Р-4 и выше определяют и реализуют на практике цели повышения профессионального уровня своих сотрудников и представляют отчет о достигнутых результатах		2013-2014 гг.			X (Р-4)	
	27. Внедрение системы обратной связи с подчиненными с надлежащим механизмом сопровождения/контроля	Процентная доля сотрудников категории D, использовавших канал обратной связи с подчиненными; процентная доля персонала, удовлетворенного существующими методами управления (по итогам проведения глобального опроса персонала)	2014-2015 гг.	X	X	X	Программное средство оценки профессиональных компетенций закуплено и в настоящее время находится в стадии развертывания, ввод в эксплуатацию намечен на 2014 г.; это позволит использовать канал обратной связи с подчиненными.

	28. Оценка эффективности руководителей старшего звена в сравнении с основными ожидаемыми результатами	Процентная доля сотрудников категории D, получивших оценку до конца 2012 г.	2012 г.		уровень Директоров и выше		Исполнено. В мае 2011 г. в ЮНЕСКО внедрена система оценки эффективности работы руководителей старшего звена (СОМРАСТ), а также обновленная онлайн-система оценки директоров и руководителей подразделений на местах.
8. Усиление ответственности, соблюдение действующих правил и повышение доверия	29. Разработка четких рамок подотчетности для всех сотрудников организации	Рамки подотчетности разработаны. Сокращение количества судебных исков/споров	2011 г.	X	X		Рамки подотчетности для сотрудников руководящего звена стали дополнением к Стратегии управления людскими ресурсами.
9. Пропаганда основных ценностей и норм поведения	30. Обсуждение вопросов профессиональной этики и пропаганда основных ценностей Организации в рамках тренингов для вновь принятых сотрудников и учебных курсов для руководителей	Количество сотрудников, прошедших обучение; показатели снижения (в %) количества жалоб, связанных с притеснением на работе; процентная доля случаев, заявленных в Бюро по вопросам этики;	2011-2016 гг.	X и Бюро по вопросам этики	X	X	Исполнено. Вопросы профессиональной этики включены в тренинги для вновь принятых сотрудников и в учебные курсы для руководителей.
	31. Разработка и применение правил, касающихся порядка уведомления о конфликте интересов, получении подарков, раскрытии финансовой информации	обеспечение обратной связи через проведение глобального опроса персонала	2012 г.	X и Бюро по вопросам этики	X	X	В стадии осуществления. Проект правил, касающихся порядка уведомления о раскрытии финансовой информации и конфликта интересов разработан (планируется к опубликованию в 1 квартале 2013 г.)
10. Обеспечение гендерного паритета на уровне руководителей старшего звена	32. Реализация положений Плана действий ЮНЕСКО по обеспечению гендерного паритета	Достижение 50% доли женщин на должностях уровня D к 2016 г.	2012-2016 гг.	X	X		В январе 2012 г. был достигнут гендерный паритет (50/50) среди сотрудников категории специалистов. С января 2012 г. по январь 2013 г. число женщин на должностях класса директора выросло с 28% до 33%.

11. Обеспечение географически сбалансированного состава персонала	33. Реализация Плана действий по улучшению географического распределения в Секретариате	Доведение в 2016 г. числа представленных государств-членов до 85%; увеличение числа нормально представленных стран; процентная доля сотрудников, набранных из непредставленных и недопредставленных стран	2012-2016 гг.	X	X		Среди сотрудников Секретариата представлено 158 (81%) государств – членов ЮНЕСКО.
	34. Непредставленные и недопредставленные страны: оценка ситуации, выявление проблем и разработка целевого подхода к вопросу о поиске кандидатов через размещение объявлений в местной прессе; обращение к организаторам ярмарок вакансий, национальным комиссиям, постоянным представительствам, профессиональным сетям						
	35. Оказание дальнейшей поддержки по Программе молодых специалистов (YPP)						В 2011 г. в рамках YPP на работу было принято 10 молодых специалистов, которые взяли на себя решение вопросов корпоративного обучения на «бесплатной» основе. Следующая кампания по приему на работу молодых специалистов пройдет в четвертом квартале 2013 г.

12. Установление эффективных партнерских связей для привлечения внешней экспертной помощи	36. Оказание содействия и помощи в установлении новых партнерских связей с государственными и межправительственными учреждениями, университетами, частным сектором в целях поддержки программной деятельности ЮНЕСКО в рамках механизма временной передачи и прикомандирования сотрудников на тех ключевых направлениях, где у Организации ощущается недостаток экспертного опыта	Количество и распределение временно предоставленных/прикомандированных сотрудников по секторам/бюро/подразделениям; наличие положительных отзывов со стороны специалистов по набору персонала	В процессе выполнения	X совместно с CFS	X		Исполнено.
13. Превращение HRM в оперативную службу поддержки/консультирования Организации и ее персонала	37. Приведение организационной структуры HRM в соответствии с задачей эффективного осуществления Стратегии управления людскими ресурсами и повышения качества предоставляемых услуг	Подготовка служебной записки Генерального директора; показатель (в %) соблюдения стандартов обслуживания; произвольные меры по оценке удовлетворенности «потребителей услуг»; результаты глобального опроса персонала	2011-2012 гг.	X			Исполнено. Служебная записка Генерального директора от 25 июня 2012 г.
	38. Обновление стандартов обслуживания		2012 г.	X			Рабочие процессы находятся в стадии разработки.
	39. Мониторинг качества (и временных затрат) предоставляемых HRM услуг		2012 г.	X			
	40. Разработка и осуществление плана информационного обеспечения в области управления людскими ресурсами (включая создание веб-сайта, проведение информационных совещаний, организацию широких обсуждений в Штаб-квартире и в подразделениях на местах)	Повышенное внимание к вопросам соблюдения действующих правил (доклады о ревизии); обеспечение обратной связи посредством проведения глобального опроса персонала	2011-2012 гг.	X			В стадии осуществления. Веб-сайт HRM введен в эксплуатацию в октябре 2012 г.

	41. Дебюрократизация процессов/процедур в кадровой службе: систематический обзор используемых процедур, в частности, анализ внедрения новых рабочих процессов	Сокращение времени, необходимого для предоставления услуг, процентная доля сотрудников, удовлетворенных качеством услуг (глобальный опрос персонала)	2012-2013 гг.	Х			Исполнено. Разработка трех новых рабочих процессов.
	42. Более активное делегирование полномочий в рамках HRM и от HRM к секторам						В стадии осуществления.
	43. Разработка программы переподготовки для сотрудников по административным вопросам и специалистов по кадрам в секторах/бюро и подразделениях на местах	Повышенное внимание к вопросам соблюдения действующих правил (доклады о ревизии)	Начиная с 2011 г.	Х			
	44. Проведение глобального опроса персонала каждые 2 года	Проведение глобальных опросов персонала в 2012 г., 2014 г. и 2016 г.	Начиная с 2012 г.	Х			

ЦЕЛЬ 2: УКРЕПЛЕНИЕ ПРИСУТСТВИЯ НА МЕСТАХ И МЕЖСЕКТОРАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА РАБОТЫ							
Ожидаемый результат	Мероприятия	КПЭ (Ключевые показатели эффективности)	Сроки выполнения	Ответственные исполнители			Стадия выполнения (по состоянию на 31 января 2013 г.)
				HRM	Руководители	Персонал	
1. Укрепление присутствия на местах и межсекторального характера работы	1. Оценка кадровых потребностей в подразделениях на местах, своевременное заполнение вакантных должностей, обеспечение качественного обучения вновь принятых сотрудников и передачи им необходимых знаний	Показатель доли (в %) вакантных должностей в подразделениях на местах; процентная доля подразделений на местах в регионе Африки (1-й этап) с адекватным уровнем кадрового обеспечения (90% заполненных штатных должностей) процентная доля руководителей подразделений на местах, эффективность служебной деятельности которых была оценена	Начиная с 2011 г.	X	X		
	2. Разработка политики и руководящих принципов в отношении перераспределения сотрудников, прекращения службы и найма местного персонала		Начиная с 2011 г.	X совместно с ВФС			Разработаны руководящие принципы, подлежащие утверждению и опубликованию.
	3. Обеспечение наличия в подразделениях на местах четкого порядка подотчетности/представления отчетности между самими подразделениями на местах, а также между подразделениями на местах и Штаб-квартирой		Начиная с 2011 г.	X совместно с ВФС			В стадии осуществления.
	4. Предоставление консультационной помощи/поддержки руководителям по вопросам организационной структуры, профилей должностей, кадрового обеспечения		Начиная с 2011 г.	X совместно с ВФС			Осуществляется на постоянной основе.
	5. Обеспечение оценки и отчетности по вопросу эффективности служебной деятельности руководителей на местах		Начиная с 2011 г.	X совместно с ВФС			Осуществляется на постоянной основе.

	6. См. деятельность 21 (Цель 1(5)) Реализация пилотных программ межсекторального перемещения и функциональной мобильности		2015-2016 гг.	X	X	X	
2. Обеспечение дальнейшей интеграции в общую систему Организации Объединенных Наций	7. Гармонизация на местном уровне (по мере возможности) практики в области управления людскими ресурсами в контексте инициативы «Единство действий» путем применения согласованных подходов в вопросах найма местного персонала	Прогресс в осуществлении Плана действий	Начиная с 2011 г.	X			Проект плана ЮНЕСКО был одобрен КВУУ. В стадии осуществления.
	8. Продолжение/укрепление участия и вклада ЮНЕСКО в межучрежденческое сетевое взаимодействие	Председательство в комитетах/участие в рабочих группах	Начиная с 2011 г.	X			Осуществляется на постоянной основе.

ЦЕЛЬ 3: ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ						
Ожидаемый результат	Мероприятия	КПЭ (Ключевые показатели эффективности)	Сроки выполнения	Ответственные исполнители		Стадия выполнения (по состоянию на 31 января 2013 г.)
				HRM		
1. Внедрение процесса планирования в области людских ресурсов	1. Внедрение процесса планирования в области людских ресурсов	Снижение доли вакантных должностей	4 квартал 2012 г. 4 квартал 2013 г./ 1 квартал 2014 г.	X		Закупленное программное средство находится в стадии развертывания и будет готово к эксплуатации в 2013/2014 гг.
	2. Осуществление планирования при замещении сотрудников на ключевых должностях, сотрудников, обладающих конкретными профессиональными компетенциями и навыками		2012-2013 гг.	X		
	3. Внедрение механизма передачи знаний		2012-2013 гг.	X		

V. Годовой доклад (2012 г.) Комиссии по международной гражданской службе (КМГС): доклад Генерального директора
(Выполнение решения 114 EX/8.5, резолюций 22 C/37 и 35 C/92, решения 186 EX/6 (VII))

Введение

1. В тридцать восьмом годовом докладе КМГС (2012 г.) представлены меры, влияющие на условия службы сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций. Генеральная Ассамблея рассмотрела этот доклад и содержащиеся в нем рекомендации на своей 67-й сессии и приняла решение A/C.5/67/L.14 (**Приложение 1**). Рассмотрение большей части доклада за 2012 г. было отложено до возобновления работы 67-й сессии Генеральной Ассамблеи в марте 2013 г. Содержащееся в настоящем документе описание доклада отдельно рассматривает вопросы, представлявшие Генеральной Ассамблее только для сведения либо для принятия решения, а также те из них, рассмотрение которых было отложено до следующей сессии Генеральной Ассамблеи.

(I) Принятые решения или вопросы, представлявшие только для сведения

Возможность и целесообразность учета моратория на повышение вознаграждения в гражданской службе-компараторе при применении системы коррективов по месту службы

2. Генеральная Ассамблея просила КМГС изучить возможность и целесообразность принятия потенциальных мер в целях учета моратория на повышение вознаграждения, введенного в гражданской службе-компараторе (США), при применении системы коррективов по месту службы; определить, входит ли осуществление таких мер в сферу полномочий КМГС; а также применить такие полномочия в надлежащем порядке.

3. КМГС постановила информировать Генеральную Ассамблею о том, что:

- (a) в рамках применения системы коррективов по месту службы КМГС не обладает полномочиями для использования мер, не соответствующих применяемой в ООН/Соединенных Штатах методологии расчета разницы в вознаграждении, утвержденной Генеральной Ассамблеей;
- (b) существующие механизмы регулирования оплаты труда исправно функционируют, в связи с чем у КМГС нет уверенности в целесообразности введения дополнительных мер с целью учета моратория на повышение заработной платы, введенного в гражданской службе-компараторе, при применении системы коррективов по месту службы;
- (c) в случае решения Генеральной Ассамблеи о необходимости принятия таких дополнительных мер, их осуществление в рамках системы коррективов по месту службы будет технически возможно на основе уже применяемых механизмов расчета разницы. В этом случае, было бы желательно, чтобы любые возможные меры были разовыми и ограниченными во времени.

4. Кроме того, Комиссия:

- (a) отметила, что с 1 августа 2012 г. в Нью-Йорке должен быть введен множитель корректива по месту службы, равный 68,0;
- (b) постановила отложить введение пересмотренного множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка с учетом финансового положения Организации Объединенных Наций;

- (с) постановила также ввести указанный множитель 1 января 2013 г. и ретроактивно применять его с 1 августа 2012 г., если Генеральная Ассамблея не примет иного решения.

5. В своей резолюции Генеральная Ассамблея постановила сохранить нынешний множитель корректива по месту службы для Нью-Йорка (который, при нормальных условиях, должен был быть пересмотрен в августе 2012 г.) до 31 января 2013 г. при том понимании, что функционирование системы коррективов по месту службы в обычном порядке возобновится с 1 февраля 2013 г.

Последующие меры

6. Ввиду немногочисленности сотрудников категории специалистов, работающих в бюро ЮНЕСКО в Нью-Йорке, влияние этого решения/резолюции является минимальным. Вместе с тем, поскольку пересмотр множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка сказывается на шкале зачитываемого для пенсии вознаграждения всех сотрудников категории специалистов, увеличение ставки шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения в феврале 2013 г. привело к увеличению взносов в Объединенный пенсионный фонд персонала ООН для международных сотрудников и Организации примерно на 2 процента.

Обзор зачитываемого для пенсии вознаграждения

7. В течение 2012 г. КМГС завершила проведение обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения, который был осуществлен совместно с секретариатом Пенсионного фонда ООН и представителями организаций и федераций персонала.

8. В обзоре проводится сопоставление пенсионного плана ООН с аналогичным планом гражданской службы-компаратора, т.е. федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, а также рассматривается ряд технических вопросов, таких как инверсия дохода, когда персонал категории общих служб (GS) может получать более высокие пенсии, чем сотрудники категории специалистов, хотя зарплаты их были одинаковыми; использование налоговых ставок, определяемых с учетом наличия или отсутствия иждивенцев, для выстраивания общей шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения; взаимосвязь между количеством лет зачитываемого для пенсии срока службы и расчетом размера пенсии.

9. КМГС постановила доложить Генеральной Ассамблее о том, что используемые в настоящее время методологии пока не нуждаются в пересмотре, хотя рассмотрение различных вопросов в рамках проводимых обзоров будет продолжено.

Последующие меры

10. Данное решение КМГС не имеет последствий для ЮНЕСКО и ее сотрудников.

Возраст обязательного увольнения

11. В 2009 г. Генеральная Ассамблея просила КМГС провести всесторонний анализ возможности изменения возраста обязательного увольнения, в том числе последствий для политики в области людских ресурсов, и представить консультативное заключение и рекомендации в отношении планирования замещения кадров в рамках организаций системы ООН.

12. Комиссия постановила:

- (a) поддержать рекомендацию Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций повысить возраст обязательного увольнения до 65 лет для новых сотрудников организаций системы ООН не позднее, чем с 1 января 2014 г.;

- (b) поручить своему секретариату подготовить стратегический анализ последствий распространения повышения возраста обязательного увольнения на нынешних сотрудников.

Последующие меры

13. Решение КМГС потребует внесения следующей поправки в статью 9.5 Положения о персонале ЮНЕСКО:

«Сотрудники не должны оставляться на службе в Организации по достижении 60 или 62 лет, если они были приняты на работу 1 января 1990 г. или после этой даты, либо в возрасте 65 лет, если они были приняты на работу 1 января 2014 г. или после этой даты, кроме случаев, когда Генеральный директор сочтет, что это послужит интересам Организации, он может в конкретных случаях разрешить превысить указанные временные ограничения».

Внесение поправок в Положение о персонале требует одобрения Генеральной конференции. В связи с этим приведенное выше предложение будет вынесено на рассмотрение предстоящей 37-й сессии Генеральной конференции в рамках пункта, касающегося Положения и правил о персонале.

Система контрактов: применение трех видов контрактов и постепенный отказ от назначений ограниченной продолжительности

14. КМГС рассмотрела доклад о применении пересмотренной ею системы контрактов, введенной в 2011 г., и текущую ситуацию в отношении назначений ограниченной продолжительности (НОП): Комиссия исключила упоминание НОП из пересмотренных ею общих положений системы контрактов и просила организации к концу 2010 г. постепенно отказаться от использования таких контрактов, при этом ЮНЕСКО в виде исключения было разрешено продлить этот срок до 31 декабря 2012 г.

15. Комиссия:

- (a) приняла к сведению отказ от контрактов НОП, которые либо уже прекратили, либо постепенно прекратят использоваться в соответствии с просьбой КМГС;
- (b) подтвердила, что ее общие положения, касающиеся системы контрактов, охватывают три типа контрактов (т.н. непрерывные, срочные и временные контракты), отметив при этом, что организации могут вводить определенные этими положениями виды контрактов в любом сочетании с учетом своих конкретных потребностей;
- (c) настоятельно призвала организации придерживаться руководящих принципов в отношении общих положений системы контрактов при рассмотрении и внесении любых изменений, касающихся контрактов персонала; и представить своим соответствующим руководящим органам предложения о приведении их систем контрактов в соответствие с общей системой Организации Объединенных Наций.

Последующие меры

16. Общие положения системы контрактов ЮНЕСКО уже приведены в соответствие с аналогичными общими положениями КМГС.

Динамика величины разницы в чистом вознаграждении в ООН/гражданской службе Соединенных Штатов

17. В своей резолюции A/RES/66/235 Генеральная Ассамблея вновь подтвердила, что «следует продолжать применять диапазон 110-120 в отношении разницы между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников гражданской службы-компаратора, занимающих сопоставимые должности, при том понимании, что величина этой разницы за определенный период времени будет поддерживаться близко к желательному уровню, которым является медиана – 115».

18. По оценкам Комиссии, разница за период с 1 января по 31 декабря 2012 г. составляла 117,7, а ее средняя величина за последние пять лет (2008-2012 гг.) находилась на уровне 114,9.

Последующие меры

19. Расчет величины указанной разницы не имеет последствий для ЮНЕСКО или ее сотрудников.

Надбавки на детей и иждивенцев второй очереди

20. В соответствии с утвержденной методологией размеры надбавок на детей и иждивенцев второй очереди пересматриваются каждые два года. В связи с этим размер надбавки на детей с января 2013 г. составит 3 401 долл. США в год, а размер надбавки на иждивенцев второй очереди – 1 190 долл. США. Затем эти суммы будут пересчитаны в местной валюте по официальному обменному курсу ООН, действующему на момент их введения, и останутся неизменными до следующего пересмотра через два года.

21. По сравнению с суммами, выплачивавшимися с 1 января 2011 г. размер надбавок увеличился на 16 процентов главным образом вследствие существенного увеличения размеров выплат на содержание детей в законодательстве Швейцарии. Комиссией была выражена озабоченность по поводу доминирующего воздействия, которое оказало всего одно крупное место службы (Женева) на конечные суммы. Озабоченность была высказана и в связи с тем, что используемая методология заключается в применении автоматической процедуры, не оставляющей места для учета других факторов, которые могут иметь отношение к принятию окончательного решения. В связи с этим КМГС постановила провести в 2013 г. всеобъемлющий обзор надбавок на иждивенцев и отложить рассмотрение вопросов, связанных с размерами двух упомянутых надбавок, до завершения обзора.

Последующие меры

22. В связи с тем, что КМГС решила отложить рассмотрение вопроса о размерах надбавок на детей и иждивенцев второй очереди до завершения своего обзора, последствия для ЮНЕСКО или ее сотрудников отсутствуют.

Обзор политики в области мобильности

23. Во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи КМГС рассмотрела доклад, содержащий общий обзор директивных положений и практики в отношении мобильности в организациях общей системы Организации Объединенных Наций. Подчеркнув, что мобильность персонала – обязательная и/или добровольная – является неотъемлемым элементом эффективной международной гражданской службы, Комиссия постановила:

- (a) настоятельно призвать организации разработать формальную политику мобильности в целях содействия выполнению их мандатов и поддержки карьерных устремлений сотрудников;

- (b) призвать организации предусмотреть в своих директивных положениях в отношении мобильности механизм регулирования всех аспектов мобильности персонала в соответствии с функциональными потребностями организаций и принципами справедливости, равенства, последовательности и достаточности поддержки, оказываемой персоналу;
- (c) особо отметить важность увязки мобильности персонала с планами развития карьеры, стратегическим кадровым планированием и планированием замещения кадров;
- (d) настоятельно призвать организации принять обоснованные решения в отношении требуемого уровня географической мобильности исходя из результатов анализа затрат предлагаемых программ мобильности персонала, а также определения и оценки ожидаемых выгод от осуществления таких программ.

Последующие меры

24. Применяемая ЮНЕСКО политика обязательной мобильности в настоящее время проходит стадию пересмотра в полном соответствии с решением КМГС и в контексте обновленной Стратегии ЮНЕСКО в области управления людскими ресурсами.

Условия службы на местах

(a) Выплата за работу в опасных условиях

25. Выплата за работу в опасных условиях представляет собой незначительную для пенсии надбавку, установленную для сотрудников, которые обязаны работать в местах, где сложились особо опасные условия (например, там, где сотрудники ООН или места их работы очевидным образом, постоянно и непосредственно подвергаются угрозе в силу своего сотрудничества с ООН или по причине работы на Организацию Объединенных Наций).

26. КМГС постановила:

- (a) повысить размер выплаты за работу в опасных условиях с 1 января 2013 г. до 30 процентов медианной ставки соответствующих шкал окладов для категории общего обслуживания, действующих в местах службы, которые удовлетворяют критериям для введения такой выплаты, по состоянию на 2012 г., и с 1 января 2013 г. отказаться от привязки размера выплаты за работу в опасных условиях к ставкам соответствующих шкал окладов для категории общего обслуживания;
- (b) пересматривать размер выплаты за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на местной основе, одновременно с пересмотром размера такой выплаты для сотрудников, набираемых на международной основе;
- (c) пересмотреть методологию корректировки размера выплаты за работу в опасных условиях для обеих категорий сотрудников.

Последующие меры

27. Ввиду немногочисленности сотрудников категории общего обслуживания ЮНЕСКО, работающих в местах службы, которые удовлетворяют критериям выплаты за работу в опасных условиях, последствия применения этой меры будут минимальными.

(b) Отдых и оздоровление (R & R)

28. В 2010 г. Генеральная Ассамблея постановила, что до принятия Ассамблеей нового решения организации должны покрывать только путевые расходы, связанные с предоставлением отпуска для отдыха и оздоровления. В связи с этим оплата любых расходов, связанных с проживанием, питанием, а также оплата терминальных расходов, была прекращена с 1 июля 2011 г. КМГС постановила отложить рассмотрение вопроса о надбавке для оплаты расходов на жилье в месте проведения отпуска для отдыха и оздоровления и получить от организаций дополнительную информацию о расходах, связанных с предоставлением отпуска для отдыха и оздоровления, и показателях его использования.

29. Генеральная Ассамблея утвердила введение в действие с 1 июля 2012 г. новых критериев предоставления отпуска для отдыха и оздоровления, одновременно поручив Комиссии представить подробное описание критериев введения четырехнедельного цикла предоставления отпуска для отдыха и оздоровления. КМГС постановила, что рекомендации Сети по вопросам людских ресурсов КСР в отношении введения четырехнедельного цикла должны рассматриваться на индивидуальной основе, утверждаться председателем КМГС на основании делегированных ему полномочий, предоставляться в тех случаях, когда существуют условия более тяжелые, чем те, наличие которых требует использования шестинедельного цикла, и с учетом мнения Департамента ООН по вопросам охраны и безопасности.

Последующие меры

30. В ЮНЕСКО нет сотрудников, направленных на работу в места службы, которые удовлетворяли бы критериям предоставления отпуска для отдыха и оздоровления на основе четырехнедельного цикла.

(c) Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности

31. КМГС пересмотрела размер вышеупомянутой надбавки, выплачиваемой для вспомоществования набираемым на международной основе сотрудникам в период их нахождения в санкционированной эвакуации за пределами места службы. Надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности (SEA) выплачивается в течение первых шести месяцев эвакуации, по истечении которых начинает выплачиваться продленная ежемесячная надбавка в связи с эвакуацией по причинам безопасности (EMSEA).

32. Комиссия постановила:

- (a) одобрить определение и цель надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности в следующей формулировке: компенсировать прямые дополнительные затраты сотрудникам и соответствующим членам их семей, которые эвакуируются из их официального места службы;
- (b) подтвердить текущие суммы надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности: 200 долл. США в сутки на сотрудника и 100 долл. США в сутки на каждого соответствующего члена семьи в течение первых 30 дней и, соответственно, 150 долл. США и 75 долл. США в последующий период при максимальном сроке выплаты, составляющем шесть месяцев. Единая паушальная сумма на оплату перевозки личных вещей при эвакуации утверждена в размере 500 долл. США;
- (c) сумма продленной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности будет равной размеру дополнительной надбавки за работу в трудных условиях, выплачиваемой в «несемейных» местах службы, в тех случаях, когда по истечении шестимесячного периода сохраняется режим эвакуации, а соответствующее место службы не объявляется «несемейным» местом службы.

- (d) пересматривать размер надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности (SEA) и продленной ежемесячной надбавки в связи с эвакуацией по причинам безопасности (EMSEA) каждые три года одновременно с пересмотром размеров надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.

Последующие меры

33. Финансовые последствия этого решения КМГС для ЮНЕСКО и ее сотрудников отсутствуют.

(ii) Пункты, обсуждение которых было отложено до возобновления работы 67-й сессии Генеральной Ассамблеи

34. Обсуждение следующих пунктов годового доклада КМГС за 2012 г. будет продолжено Генеральной Ассамблеей в ходе первой части ее возобновленной 67-й сессии в марте 2013 г.:

- (a) пересмотр размера субсидии на образование;
- (b) обзор стандартов поведения для международной гражданской службы;
- (c) базовые/минимальные оклады (международных сотрудников категории специалистов).

(iii) Другие вопросы

Изменения в размере окладов и надбавок персонала категории общих служб

35. Утвержденная методология установления окладов персонала категории общих служб обеспечивает механизм регулирования оплаты труда в период между проведением всеобъемлющих обследований окладов. В связи с проведенным в Париже в сентябре 2012 г. обследованием окладов, запланированный на октябрь 2012 г. промежуточный обзор не проводился. КМГС обсудит результаты указанного обследования на своем следующем заседании в феврале 2013 г.; результаты обсуждения и сформулированные по его итогам рекомендации КМГС в адрес Генерального директора будут представлены Исполнительному совету на его 191-й сессии для обсуждения и принятия решения в добавлении к разделу V документа 191 EX/5.

Финансовые и административные последствия

36. Вышеуказанные меры были введены в действие с использованием существующих систем начисления/выплаты заработной платы. Расходы по ним проведены по бюджетной статье расходов на персонал.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Организация Объединенных Наций

A/C.5/67/L.14



Генеральная Ассамблея

Distr.: Limited
24 December 2012
Russian
Original: English

Шестьдесят седьмая сессия
Пятый комитет
Пункт 137 повестки дня
Общая система Организации
Объединенных Наций

Проект решения, представленный Председателем

Общая система Организации Объединенных Наций

Генеральная Ассамблея, рассмотрев доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2012 год¹, просит Комиссию сохранить нынешний множитель корректива по месту службы для Нью-Йорка до 31 января 2013 года при том понимании, что функционирование системы коррективов по месту службы в обычном порядке возобновится с 1 февраля 2013 года.

12-66551 (R) 140113 150113
1266551

Просьба отправить на вторичную переработку 

¹ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, шестьдесят седьмая сессия, Дополнение № 30 (A/67/30 и Corr.1).*

VI. Условия найма советника по вопросам этики (Выполнение решения 179 EX/5 (I))

1. В марте 2008 г. Исполнительный совет на своей 179-й сессии принял решение 179 EX/5 (I), в котором он одобрил использование в порядке исключения средств обычной программы для заключения контракта НОП на заполнение штатной должности советника по вопросам этики (P-5) с максимальным сроком назначения в четыре года.
2. В связи с этим по итогам конкурсного отбора был отобран специалист по вопросам этики, получивший назначение ограниченной продолжительности (P-5), и в августе 2009 г. с ним был подписан контракт. Указанные в объявлении о вакансии ограничения в отношении сроков полномочий предусматривали первоначальное назначение на два года с возможностью продления еще на один двухлетний срок при условии удовлетворительных результатов работы.
3. Вместе с тем, в соответствии с рекомендацией Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) о постепенном отказе от НОП в учреждениях Организации Объединенных Наций, направленной на обеспечение более высокой степени гармонизации системы контрактов в общей системе Организации Объединенных Наций, с 31 декабря 2012 г. ЮНЕСКО прекратила использование назначений ограниченной продолжительности.
4. Должность советника по вопросам этики (P-5) финансируется из средств обычной программы, а лицо, замещающее эту должность, подчиняется непосредственно Генеральному директору. Учитывая специфический характер указанной должности, представляется крайне важным обеспечить объективность, независимость и беспристрастность лица, на которое возложены соответствующие функции, и в этом смысле концепцию назначения ограниченной продолжительности следовало бы сохранить.
5. В 2010 г. Объединенная инспекционная группа ООН (ОИГ) выпустила доклад «*Этика в системе Организации Объединенных Наций*» (см. документ JIU/REP/2010 [www.unjiu.org]). В докладе описываются предлагаемые ОИГ стандарты и рекомендации [для удобства пользования в **Приложении** приводится резюме рекомендаций по вопросам людских ресурсов]. В своем стремлении обеспечить независимость функционального звена по вопросам этики, ОИГ рекомендует предусматривать либо невозобновляемое назначение сроком на семь лет, либо не более двух назначений подряд сроком на четыре или пять лет без возможности повторного найма той же самой организацией.
6. В свете вышеупомянутой рекомендации в отношении назначения на штатную должность и с учетом положительного опыта четырехлетнего пребывания в должности советника ЮНЕСКО по вопросам этики Генеральный директор настоящим запрашивает одобрение Исполнительного совета на использование назначения по срочному контракту сразу на четыре года. Это назначение предусматривает испытательный срок продолжительностью в один год без возможности повторного приема на работу в ЮНЕСКО. Как подчеркивалось в докладе ОИГ, это условие будет направлено на обеспечение независимости функционального звена по вопросам этики.

Проект решения

7. Исполнительный совет,
 1. рассмотрев разделы IV, V и VI документа 191 EX/5,
 2. принимает к сведению содержание указанных документов;
 3. предлагает Генеральному директору:
 - (i) продолжить осуществление Стратегии управления людскими ресурсами;

- (ii) обеспечить дальнейшее участие ЮНЕСКО в работе Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и должным образом принять к сведению ее доклад;
- (iii) использовать четырехлетний срочный контракт при назначении на должность советника по вопросам этики, которая предусматривает испытательный срок продолжительностью в один год без возможности повторного приема на работу в ЮНЕСКО.

Приложение

[Рекомендации по вопросам людских ресурсов, сформулированные в документе JIU/REP/2010]

№	Рекомендация ОИГ	ЮНЕСКО	
		Исполнено	Не применяется
2.	Исполнительным главам следует обеспечить соблюдение требования о наличии квалификации и опыта в вопросах этики при назначении на должность руководителя подразделения по вопросам этики в их соответствующих организациях, и это требование должно включаться в описание должностных функций и в объявление о вакансии.	√	
3.	Исполнительным главам следует обеспечить открытый конкурс и равные условия как для внутренних, так и для внешних кандидатов при заполнении вакансии руководителя подразделения по вопросам этики в их соответствующих организациях, а также широкое распространение информации об этой вакансии.	√	
4.	Исполнительным главам следует обеспечить проведение полномасштабных консультаций с представителями персонала при подготовке объявления о вакансии на должность руководителя подразделения по вопросам этики в их соответствующих организациях.	<i>Кабинет Генерального директора во взаимодействии с Бюро по управлению людскими ресурсами готовит текст объявления о вакансии. Представители персонала/Наблюдатели в Консультативном совете по кадровым вопросам (РАВ)</i>	
5.	Исполнительным главам следует обеспечить включение представителя персонала в состав совета по назначению для отбора кандидатов на должность руководителя подразделения по вопросам этики.	<i>Представители персонала/Наблюдатели в Консультативном совете по кадровым вопросам (РАВ)</i>	
6.	Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам установить ограничения срока полномочий при назначении руководителя подразделения по вопросам этики, которые должны предусматривать либо невозобновляемое назначение сроком на семь лет, либо не более двух назначений подряд сроком на четыре или пять лет без возможности повторного найма той же самой организацией.	√ <i>[Применение ограничения срока]</i>	



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто девяносто первая сессия

191 EX/5

Add.

ПАРИЖ, 8 апреля 2013 г.
Оригинал: английский

Пункт 5 предварительной повестки дня

Доклад Генерального директора о мерах по выполнению решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией по конкретным вопросам на предыдущих сессиях

ДОБАВЛЕНИЕ

Доклад Генерального директора о постепенном внедрении в ЮНЕСКО метода бюджетирования, ориентированного на конечные результаты

РЕЗЮМЕ

Во исполнение решения 190 EX/19 Генеральный директор представляет доклад о постепенном внедрении в ЮНЕСКО метода бюджетирования, ориентированного на конечные результаты, включая:

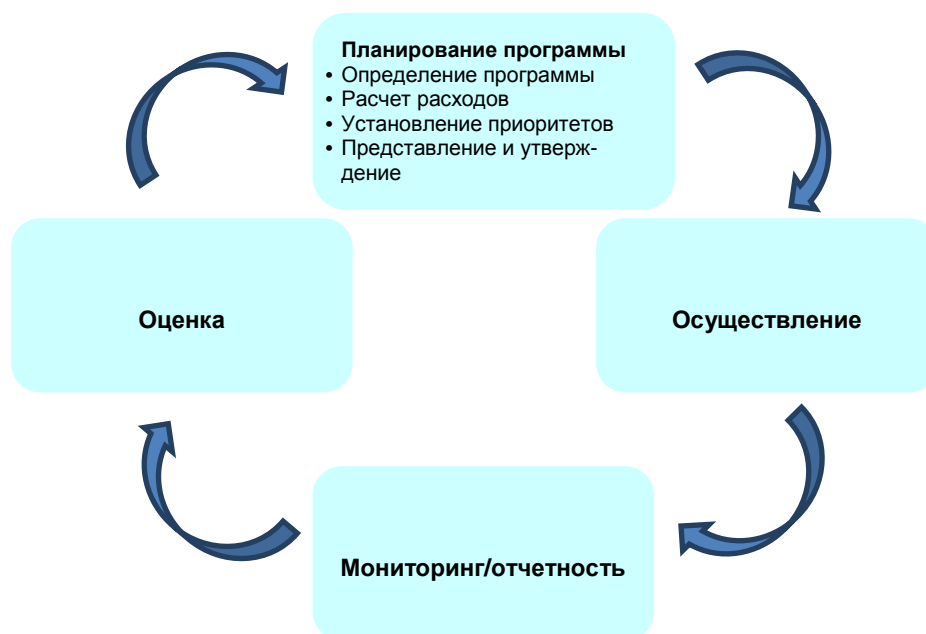
- описание мер, которые требуется принять с целью соблюдения условий для успешного внедрения метода бюджетирования, ориентированного на конечные результаты; и
- календарный график внедрения этого метода с указанием необходимых инвестиций.

Меры, ожидаемые со стороны Исполнительного совета: решение в пункте 17.

ВВЕДЕНИЕ

1. В докладе ОИГ, посвященном методу бюджетирования, ориентированного на конечные результаты (БКР), под названием «Опыт организаций системы Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/99/3), БКР определяется как охватывающий бюджет и программу процесс, в рамках которого: (а) разработка программы происходит на основе набора заранее установленных целей и ожидаемых результатов; (б) ожидаемые результаты используются для обоснования потребностей в ресурсах, которые определяются итогами работы, необходимой для достижения таких результатов, и связаны с этими итогами; и (с) реальная эффективность достижения результатов измеряется при помощи объективных показателей эффективности. Из этого определения вытекает, что БКР представляет собой не просто методологию расчета или форму представления бюджета, а процесс, который охватывает цикл управления программой во всей его совокупности. Одна из главных причин этого связана с тем, что достижения, которых удалось добиться в рамках предыдущего цикла (или их отсутствие) влияют на требования, связанные с разработкой программы на следующий цикл.

Цикл управления программой



2. Именно в рамках этой целостной перспективы Секретариат в своем последнем докладе по БКР (документ 190 EX/19 Part II) представил предложения об изменении некоторых методов и практики расчета бюджета в интересах перехода к БКР, однако подчеркнул необходимость в подготовке более всеобъемлющего плана действий, включающего элементы для разработки как программы, так и бюджета.

3. В связи с этим, а также во исполнение решения 190 EX/19 Генеральный директор представляет в настоящем докладе изложение поэтапного подхода к внедрению метода бюджетирования, ориентированного на конечные результаты. Доклад включает:

- I. описание мер, которые требуется принять с целью соблюдения условий для успешного внедрения метода бюджетирования, ориентированного на конечные результаты; и;

- II. календарный график внедрения этого метода с указанием необходимых инвестиций (например, разработка ИТ, подготовка кадров, рабочее время сотрудников и т.д.).

I. МЕРЫ, КОТОРЫЕ ТРЕБУЕТСЯ ПРИНЯТЬ С ЦЕЛЬЮ СОБЛЮДЕНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ УСПЕШНОГО ВНЕДРЕНИЯ МЕТОДА БЮДЖЕТИРОВАНИЯ, ОРИЕНТИРОВАННОГО НА КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

4. Как отмечалось выше, БКР относится ко всему циклу управления программой, включая планирование программы, расчет ее бюджета, ее осуществление, мониторинг/представление отчетности и оценку. В связи с этим меры, которые требуется принять с целью успешного внедрения БКР, относятся к различным областям, многие из которых также связаны с вопросами, предусмотренными Генеральным директором в рамках запланированных оперативных мер по итогам независимой внешней оценки (НВО).

ПРОГРАММНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ/РАЗРАБОТКА ПРОГРАММЫ ДЛЯ БОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНОГО ОПРЕДЕЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

5. Весь процесс программного планирования/разработки программы, особенно в контексте БКР, можно вкратце изложить следующим образом:



6. Одним из важнейших элементов подхода, ориентированного на конечные результаты, является определение результатов. Поэтому усилия по совершенствованию процесса определения надлежащих измеримых результатов также абсолютно необходимы для успешной реализации БКР в целом. В этой области необходимы, в частности, следующие меры:

- Дальнейший пересмотр **процесса проведения консультаций** с государствами-членами и другими заинтересованными сторонами для обеспечения того, чтобы усилия ЮНЕСКО сохраняли свою актуальность в отношении потребностей государств-членов и согласовывались с ними. Несмотря на значительные усилия, которые уже предпринимаются в этом отношении, может потребоваться дальнейший пересмотр этого процесса, с тем чтобы иметь возможность для более

четкого выявления конкретных потребностей на страновом/региональном/глобальном уровнях. В связи с этим можно было бы предусмотреть включение в **вопросник для консультаций** по С/5 раздела, в котором государства-члены могли бы указать, например:

- соответствующие приоритетные вопросы, стоящие перед ними на страновом/региональном уровнях в областях компетенции ЮНЕСКО;
 - принимаемые ими в настоящее время меры для решения этих вопросов;
 - области, в которых, по их мнению, помощь ЮНЕСКО была бы оптимальной; и
 - свою оценку участия ЮНЕСКО в решении вопросов, стоящих перед их странами/регионами в прошлом.
- На основе анализа результатов консультаций программные сектора совместно с BSP затем определили бы **четкие измеримые ожидаемые результаты**, направленные на решение вопросов, стоящих перед государствами-членами. В связи с этим:
 - будет усилена подготовка в области УКР, и
 - будет введен механизм для получения соображений подразделений на местах в отношении приоритетов и мероприятий на страновом уровне.
 - С учетом итогов процесса консультаций и ожидаемых результатов, определенных в отношении программ, Секретариат затем может разработать соответствующим образом адаптированный план ответных мер с изложением мероприятий и проектов, осуществить которые ЮНЕСКО предложит руководящим органам в предстоящем программном цикле.
 - Планирование программы на местах должно учитывать **документы ЮНЕСКО по страновому программированию (ДЮСП)** и включать оценку:
 - приоритетных вопросов, выявленных странами, относящимися к ведению данного подразделения на местах (либо посредством консультационного вопросника, либо в рамках процесса РПООНПР);
 - областей, где ЮНЕСКО имеет сравнительное преимущество для решения стоящих перед государствами-членами вопросов, путем выявления того, что делается в этих областях самими государствами-членами, другими учреждениями системы Организации Объединенных Наций и НПО;
 - того, что делает ЮНЕСКО для решения этих вопросов в ходе текущего программного цикла (за счет ресурсов обычной программы и внебюджетных средств); и
 - того, что ЮНЕСКО планирует сделать в ходе следующего программного цикла. В этом отношении целесообразной может оказаться разработка простых стандартных моделей для планов на страновом уровне.

- В отношении **междисциплинарных и межрегиональных мероприятий, осуществляемых Штаб-квартирой**, в адаптированных планах ответных мер должно проводиться четкое различие между потребностями, обусловленными регламентирующими документами, поддержкой со стороны Штаб-квартиры, междисциплинарными и межрегиональными мероприятиями и т.д. Хотя введение БКР и не требует более высокого уровня децентрализации программных мероприятий путем их передачи подразделениям на местах, такой шаг повлек бы за собой сокращение масштабов осуществления программы в Штаб-квартире.

РАСЧЕТ ЗАТРАТ, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ

7. Как говорилось выше, в **адаптированных планах ответных мер** показывались бы те проекты и мероприятия, которые ЮНЕСКО надлежит осуществить в предстоящем программном цикле для достижения сформулированных ожидаемых результатов. Следующий шаг состоит в **определении и расчете затрат, необходимых для проведения этих мероприятий/проектов**. В связи с этим потребуются следующие меры:

- разработка стандартной модели для ассигнования ресурсов в планах осуществления программы на страновом уровне и в Штаб-квартире;
- определение стандартов расходов по различным позициям, с тем чтобы содействовать специалистам по программе в секторах в калькуляции расходов на мероприятия;
- создание группы по обзору расходов в целях повышения уровня понимания компонентов расходов в рамках всей Организации, а также содействия постоянному совершенствованию расчетной методики и поиску путей для ограничения затрат;
- разработка инструмента на базе ИКТ для содействия подразделениям на местах и секторам в подготовке их бюджетных предложений;
- разработка (онлайновых) учебных модулей и проведение занятий в Штаб-квартире и подразделениях на местах для повышения компетенции специалистов по программе в вопросах расчета бюджетов мероприятий/проектов.

Некоторые из вышеназванных элементов уже используются для планирования внебюджетных проектов и могли бы получить дальнейшее развитие, с тем чтобы отвечать требованиям мероприятий в рамках обычной программы.

УСТАНОВЛЕНИЕ ПРИОРИТЕТНОСТИ МЕРОПРИЯТИЙ

8. В условиях ограниченности средств от Генерального директора требуется выявление оптимальных путей для распределения конечных ресурсов Организации между мероприятиями, с тем чтобы определить те из них, которые в максимальной степени отвечают задаче получения требуемого результата в рамках общего верхнего предельного уровня бюджета. В связи с этим огромное значение приобретает процесс установления приоритетности результатов и мероприятий/проектов. Для содействия работе в этой области потребуются следующие меры:

- Необходимо установить в порядке убывания приоритетность всех мероприятий/проектов, намечаемых при разработке программы на страновом уровне и в Штаб-квартире, с точки зрения их важности и сроков. Это дало бы возможность заместителям Генерального директора и директорам определить, какие мероприятия целесообразно финансировать за счет обычной программы, какие уже запланированы в рамках текущих внебюджетных проектов, какие должны быть

отнесены к Вспомогательной программе дополнительных мер (ВПДМ) для мобилизации средств в будущем и какие можно отложить до следующего программного цикла в силу отсутствия выявленных средств.

- Необходима разработка четких критериев для установления приоритетности мероприятий/проектов и результатов, чтобы содействовать заместителям Генерального директора и директорам в осуществлении этого процесса и обеспечить его прозрачность. При определении таких критериев особое внимание надлежит уделить следующим вопросам:
 - как добиться надлежащей сбалансированности между потребностями на страновом/региональном уровне, на уровне Штаб-квартиры и на уровне межрегиональной деятельности;
 - как правильно отразить потребности на всех уровнях в рамках разумного числа ожидаемых результатов.
- Необходимо установить процедуры, обеспечивающие возможность для перевода ресурсов из одной области в другую по мере изменения приоритетов и из одного бюджетного периода в другой. Это кардинальный вопрос, без решения которого обычный бюджет ЮНЕСКО будет постоянно расплываться среди все возрастающего и нереального числа мероприятий/проектов. Для его решения было бы целесообразно принять следующие меры:
 - обеспечение последовательного применения положений о прекращении проектов;
 - укрепление существующих правил, регулирующих стратегии выхода из мероприятий/проектов и прекращение их осуществления.

ПРЕДСТАВЛЕНИЕ ПРОГРАММЫ И БЮДЖЕТА

9. В документе 190 EX/19 Part II Annex II было представлено предложение о классификации расходов, которую можно было бы использовать при подходе по методу БКР, когда расходы подразделяются на четыре основные категории:

- **Программы.** Мероприятия и связанные с ними *прямые расходы*, относимые к конкретным компонентам программ или проектам, которые способствуют получению результатов, предусмотренных в программных документах странового/регионального/глобального уровня или в других программных разработках.
- **Поддержка выполнения программ.** *Косвенные расходы*, которые связаны с выполнением определенной функции или поддержкой реализации программ, однако которые не всегда легко увязать непосредственно с каким-либо конкретным результатом. Эти затраты важны для получения результатов, но не включаются в конкретные компоненты программ или проекты в страновых, региональных или глобальных программных документах.
- **Управление и администрация.** Мероприятия и связанные с ними расходы, основной функцией которых является формирование отличительных особенностей Организации, определение направления ее деятельности и обеспечение ее благополучного состояния.

- **Специальная цель.** Мероприятия и связанные с ними расходы сквозного характера, которые (а) осуществляются по мандату Генеральной Ассамблеи ООН (т.е. вне рамок непосредственного управленческого контроля Организации); (b) осуществляются в соответствии с полномочиями, предоставленными Генеральной конференцией ЮНЕСКО и не могут быть отнесены к результатам программ или управленческой деятельности Организации; (с) связаны с инвестированием капитала в форме материальных активов; или (d) не представляют расходов, связанных с управленческой деятельностью Организации.

10. В документе 190 EX/19 Part II также показано, что в рамках БКР представление бюджета в некоторых областях должно измениться. В документе 37 С/5, например:

- Вводные таблицы к крупным программам придется адаптировать для представления бюджетной информации в разбивке по ожидаемым результатам. Для этого расходы на персонал нужно будет распределить по ожидаемым результатам (на этом этапе – посредством внутренней оценки, проводимой ответственными руководителями). В таблицах, графиках и диаграммах выполнения программы будут показаны реальные расходы в разбивке по ожидаемым результатам наряду с анализом отклонений от бюджета.
- Некоторые косвенные расходы в рамках всей Организации, не относящиеся к расходам на персонал (например, на коммунальные услуги, лицензионное использование ИТ и т.д.), управление которым на централизованной основе осуществляют общеорганизационные службы, потребовалось бы распределить по ожидаемым результатам в соответствии с выявленными факторами расходов, с тем чтобы более достоверно показать общие расходы на выполнение программы. Такие расходы в рамках каждого результата по-прежнему относились бы к административным расходам.
- В рамках БКР акцент следует делать на результатах, а не на статьях расходов. В связи с этим информацию по статьям расходов можно было бы представлять на общем уровне, а не в разбивке по секторам.
- Однако в Таблице ассигнований **бюджетные ассигнования должны сохраниться на уровне крупных программ.** Это позволило бы Генеральному директору сохранить сегодняшний уровень гибкости в использовании средств.

11. В документе 190 EX/19 Part II, Annex II приводится, среди прочего, конечная модель БКР, при которой все расходы Организации, в том числе непрограммных секторов и бюро, распределены по результатам работы программных секторов. Следует, однако, отметить, что ни одно другое учреждение системы ООН не достигло такого уровня представления бюджета и что в большинстве случаев проводимый такими учреждениями анализ бюджета показывает только расходы программных секторов в отношении ожидаемых результатов. Поэтому Секретариат рекомендовал бы проявлять осторожность в отношении перехода к такой экстремальной модели. Тем не менее, если старшее руководство и руководящие органы примут решение о целесообразности такого представления бюджета, следует предусмотреть поэтапный подход, например:

- Этап 1 – Часть II.A – Крупные программы. Классификация бюджетных расходов в рамках этой части бюджета в качестве расходов на программу, расходов на поддержку программы и административных расходов уже предусмотрена в документе 37 С/5 (2014-2015 гг.). Однако потребуются принятие следующих мер:
 - Выявление потребностей, связанных с представлением отчетности, и модификация инструментов отчетности, чтобы обеспечить представление регламентных и управленческих докладов с использованием одной и той

же основы. Накопленный на этом этапе опыт будет иметь огромное значение для последующих этапов.

- Этап 2 – Часть II.B – Службы, связанные с программой, и Часть II.C – Программа участия и стипендии.
 - Определение того, возможно ли и на какой основе распределение бюджета Служб, связанных с программой, по результатам программных секторов (т.е. установление адекватных факторов расходов).
 - Выявление потребностей, связанных с представлением отчетности, и утверждение инструментов отчетности, чтобы обеспечить представление регламентных и управленческих докладов с использованием одной и той же основы.
- Этап 3 – Другие части бюджета (Часть I – Общая политика и управление, Часть III – Общеорганизационные службы, Часть IV – План Бельмона и др.).
 - Определение возможности и целесообразности распределения этих общеорганизационных управленческих и административных расходов (включая расходы на общую политику и управление) по результатам осуществления программы. В случае положительного вывода:
 - Определение того, на какой основе следует распределять эти бюджеты по результатам программных секторов (т.е. установление адекватных факторов расходов).
 - Утверждение инструментов отчетности, чтобы обеспечить представление регламентных и управленческих докладов с использованием одной и той же основы.

ВЫПОЛНЕНИЕ ПРОГРАММЫ В КОНТЕКСТЕ БКР

12. В контексте БКР внимание следует сосредоточить на полученных результатах, а не на затратах, произведенных для их достижения. В связи с этим специалисты по программе и руководители в идеальной ситуации должны располагать автономией для определения уровня ресурсов, необходимых для достижения ожидаемых результатов, и возможностью для адаптации имеющихся в их распоряжении ресурсов, как они считают это необходимым при осуществлении проектов. Однако в реальной ситуации степень предоставленной автономии/гибкости имеет существенные последствия для внутренних управленческих процессов и систем контроля, т.е. для управления расходами на персонал, потребностями в предоставлении отчетности, поездками, публикациями, существующими рамками подотчетности и т.д. Степень, в которой эти процессы могут адаптироваться, в свою очередь, влияет на уровень гибкости, который в конечном счете может быть предоставлен.

13. Одновременно при увеличении автономии должен возрастать уровень подотчетности, причем в отношении не только достижения результатов, но и расходов. Секретариат не имеет полномочий на создание бюджетных дефицитов, в связи с чем необходимо ввести все требуемые формы финансового контроля, прежде чем предусматривать внедрение предлагаемых выше изменений, касающихся автономии и гибкости. В связи с этим надлежит рассмотреть следующие меры:

- Определение того, в какой степени в контексте БКР возможна децентрализация управления расходами на персонал для обеспечения определенного уровня гибкости и одновременно – приемлемого уровня финансового контроля.

- Определение того, как это должно быть сделано и в какие сроки.
- Проведение дополнительной подготовки в секторах и подразделениях на местах до начала децентрализации.
- Пересмотр рамок подотчетности по мере осуществления процессов внедрения БКР с тем, чтобы иметь возможность для проведения целенаправленных корректировок и использования накопленного опыта.
- Определение необходимости в пересмотре внутренней политики и процессов в других областях для обеспечения сбалансированности автономии и подотчетности, например, политики в отношении мобильности персонала, оценки эффективности служебной деятельности и т.д.

МОНИТОРИНГ/ОТЧЕТНОСТЬ

14. Хотя ЮНЕСКО значительно продвинулась в вопросах мониторинга результатов в рамках управления, ориентированного на конечные результаты (УКР), внедрение БКР потребует дополнительных мер в рамках процесса мониторинга, примеры которых перечисляются ниже:

- Интеграция моделей планирования программ на страновом уровне и в Штаб-квартире в средства мониторинга на основе ИТ.
- Модификация систем ИТ для обеспечения того, чтобы регламентные и управленческие доклады представлялись на той же основе, что и в С/5, например:
 - в разбивке на расходы по программе, по поддержке программы и административные расходы;
 - дополнительные потребности также возникнут при принятии решения представлять бюджет непрограммных секторов/бюро (то есть части I, II.B, II.C, III и IV) в соответствии с результатами программных секторов.
- Обеспечение того, чтобы при планировании программ на страновом уровне и в Штаб-квартире в них включались соответствующие базовые параметры и целевые/контрольные показатели для содействия отслеживанию осуществления программы и его воздействия на протяжении времени, в связи с чем потребуются проведение дополнительной подготовки кадров.
- Определение путей для более эффективного мониторинга достижения результатов и оценки воздействия программы, а также создание механизма для пересмотра целевых/контрольных показателей достижения ожидаемых результатов, по мере необходимости.

ОЦЕНКА

15. Для эффективного завершения процесса внедрения БКР потребуются до начала следующего программного цикла в процесс программирования интегрировать проведение оценки. Это, среди прочего, потребует следующих мер:

- эффективного процесса для проверки реального характера достижения результатов (в том числе включения в вопросник для проведения консультаций вопроса о том, как государства-члены/партнеры оценивают работу, проделанную ранее ЮНЕСКО по решению вопросов, стоящих перед их странами/регионами);

- интеграции обязательной самооценки, которая должна в полном объеме проводиться специалистами по программе в ходе осуществления проектов;
- определения идеальных путей для интеграции результатов тематических оценок в решения, касающиеся разработки программы.

Меры	2013 г.				2014 г.				2015 г.				2016 г.				2017 г.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
– Создание группы по обзору расходов в целях повышения прозрачности, а также содействия постоянному совершенствованию расчетной методики и поиску путей для ограничения затрат.																				
– Разработка инструмента на базе ИКТ для содействия подразделениям на местах и секторам в подготовке их бюджетных предложений.																				
– Разработка (онлайновых) учебных модулей и проведение занятий в Штаб-квартире и подразделениях на местах для повышения компетенции специалистов по программе в вопросах расчета бюджетов мероприятий/проектов.																				
УСТАНОВЛЕНИЕ ПРИОРИТЕТНОСТИ																				
– Разработка четких критериев для установления приоритетности мероприятий/проектов и результатов, чтобы содействовать заместителям Генерального директора и директорам в этой работе и обеспечить прозрачность процесса.																				
ПОДГОТОВКА ПРОГРАММЫ И БЮДЖЕТА																				
– Определение формы представления бюджета, отражающего БКР, например, представление только лишь бюджета крупных программ в разбивке по ожидаемым результатам программных секторов либо распределение всех расходов Организации по результатам программных секторов, с учетом преимуществ и недостатков различных вариантов.																				
– Выявление потребностей, связанных с представлением отчетности, и модификация инструментов отчетности, чтобы обеспечить представление регламентных и управленческих докладов с использованием одной и той же основы, применяемой в С/5 или документах для внебюджетных проектов.																				
○ Этап 1 – Распределение расходов на программу (без расходов на поддержку программы) в отношении крупных программ																				
○ Этап 2 – Распределение Части II.B и II.C																				
○ Этап 3 – Распределение других частей бюджета (I, III, IV и др.)																				
– Выявление экономически наиболее эффективного механизма для представления отчетности по расходам на персонал в разбивке по результатам.																				
ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ПРОГРАММЫ																				
– Определение того, в какой степени внутренние управленческие процессы и системы контроля могут быть децентрализованы в контексте БКР для обеспечения определенного уровня гибкости и одновременно – приемлемого уровня финансового контроля.																				
– Проведение дополнительной подготовки в секторах и подразделениях на местах до осуществления децентрализации.																				
– Проведение в ходе внедрения БКР постоянной оценки того, необходим ли и в какой степени пересмотр рамок подотчетности.																				

Меры	2013 г.				2014 г.				2015 г.				2016 г.				2017 г.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
– Периодическая оценка необходимости в пересмотре внутренней политики в других областях для обеспечения сбалансированности автономии и подотчетности, например, политики в отношении мобильности персонала, оценки эффективности служебной деятельности и т.д.																				
МОНИТОРИНГ/ОТЧЕТНОСТЬ																				
– Интеграция моделей планирования программ на страновом уровне и в Штаб-квартире в средства мониторинга на основе ИТ																				
– Модификация систем ИТ для обеспечения того, чтобы регламентные и управленческие доклады представлялись на той же основе, что и в С/5 в отношении мероприятий и документов по внебюджетным проектам.																				
– Определение путей для более эффективного мониторинга данных о достижении результатов и оценки воздействия программы, а также создание механизма для пересмотра целевых/контрольных показателей достижения ожидаемых результатов, по мере необходимости.																				
ОЦЕНКИ																				
Определение оптимальных путей для интеграции результатов оценок в разработку программы, например:																				
– Включение в вопросник для проведения консультаций вопроса о том, как государственные члены/партнеры оценивают работу, сделанную ранее ЮНЕСКО для решения вопросов, стоящих перед их странами/регионами.																				
– Периодическая оценка и укрепление моделей самооценки, которая должна в полном объеме проводиться специалистами по программе в ходе осуществления проектов.																				
– Определение оптимальных путей для интеграции результатов тематических оценок в решения, касающиеся программирования.																				

Предлагаемое решение

17. Исполнительный совет, возможно, пожелает принять проект решения следующего содержания

Исполнительный совет,

1. рассмотрев документ 191 EX/5 Add.,
2. принимает к сведению меры, которые требуется принять с целью соблюдения условий для успешного внедрения метода бюджетирования, ориентированного на конечные результаты, и календарный график внедрения этого метода; и
3. просит Генерального директора продолжать поэтапное внедрение в ЮНЕСКО метода бюджетирования, ориентированного на конечные результаты, и представлять Исполнительному совету периодические доклады о ходе внедрения этого метода.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто девяносто первая сессия

191 EX/5

Add. 2

Париж, 16 апреля 2013 г.
Оригинал: английский

Пункт 5 предварительной повестки дня

Доклад Генерального директора о мерах по выполнению решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях

Добавление 2

Обзор заработной платы сотрудников категории общих служб и смежных категорий персонала в Париже

РЕЗЮМЕ

В резолюции 30 С/71 Генеральная конференция делегировала Исполнительному совету полномочия принимать решения по рекомендациям Комиссии по международной гражданской службе относительно будущих обследований окладов работающих в Париже сотрудников категории общих служб и смежных категорий.

Цель настоящего добавления – представить Исполнительному совету для принятия решения рекомендации КМГС по результатам обследования окладов сотрудников категории общих служб и смежных категорий в Париже, проведенного в сентябре/октябре 2012 г.

Финансовые последствия мер, предложенных в документе, составят около 70 тыс. долл. США за весь год. При этом в прогнозе, представленном в документе 36 С/5, в отношении периода сентябрь 2012 г. – декабрь 2013 г. указана сумма в 2 млн долл., в которой не будет необходимости, если будет принято решение заморозить оклады сотрудников категории общих служб.

Ожидаемые меры со стороны Исполнительного совета: решение в пункте 17.

Введение

1. В резолюции 30 С/71 Генеральная конференция делегировала Исполнительному совету полномочия принимать решения по рекомендациям Комиссии по международной гражданской службе относительно будущих обследований окладов работающих в Париже сотрудников категории общих служб и смежных категорий.
2. В сентябре и октябре 2012 г. в Париже КМГС провела обследование заработной платы сотрудников категории общих служб и смежных категорий. В настоящем документе изложены результаты обследования, рекомендации КМГС и дополнительные замечания и предложения Генерального директора.

Основные сведения

3. Оклады местного персонала общих служб и смежных категорий устанавливаются в соответствии с давним «принципом Флемминга», согласно которому условия их службы должны быть одними из лучших, но не лучшими в том, что касается аналогичной работы в данной местности, и должны определяться по итогам обследования окладов, проводимых каждые восемь-десять лет в пунктах Штаб-квартиры и каждые пять лет в пунктах, не относящихся к Штаб-квартире. Согласно своему уставу, КМГС отвечает за проведение обследований для Штаб-квартиры с использованием выборки работодателей в данной местности, сотрудники которых имеют такие же, как у сотрудников ООН, обязанности и сферы ответственности. У обследуемых работодателей, путем анкетирования и собеседования с работодателями, собираются данные о заработной плате и пособиях, выплачиваемых за выполнение сопоставимых с работой в ООН функций.

Обследование 2012 г. в Париже

4. Секретариат КМГС, в тесном сотрудничестве с представителями администрации ЮНЕСКО и ассоциациями персонала, провели в сентябре/октябре 2012 г. в Париже последнее за восемь лет обследование, которому предшествовало обследование в октябре 2004 г.; методика обследования была одобрена Генеральной Ассамблеей ООН в конце 2011 г. Со времени проведения обследования в 2004 г. оклады сотрудников общих служб в Штаб-квартире были, в соответствии с установленной методикой, обновлены с учетом изменений в двух индексах заработной платы, опубликованных *Министерством труда, занятости, профессионального обучения и социального диалога*.

5. В 2012 г. в обследовании согласились принять участие 19 местных работодателей, из которых 18 представили пригодные к использованию данные, а 19-й работодатель не удовлетворял критериям для включения в исследование. Как и предусмотрено методикой, 18 включенных в окончательный анализ работодателей представляют широкий спектр областей народного хозяйства, включая государственный/некоммерческий сектор. Кроме того, в соответствии с требованием о минимальном размере выборки (20 работодателей, как это предусмотрено утвержденной методикой) у двух внешних компаний, специализирующихся на вопросах заработной платы, были приобретены данные о динамике заработной платы. В распоряжение членов Исполнительного совета представлен документ ICSC/76/R.11, содержащий официальный доклад комиссии по обследованию окладов в Париже.

Рекомендации КМГС

6. Комиссия КМГС рассмотрела результаты обследования окладов в Париже на своей 76-й сессии в феврале 2013 г., и председатель КМГС 1 апреля 2013 г. представил рекомендации Комиссии Генеральному директору в ее качестве исполнительного руководителя ведущего

учреждения общей системы Организации Объединенных Наций в Париже. Были представлены следующие рекомендуемые позиции:

- пересмотренная шкала окладов на 1 сентября 2012 г. на 2,19% **ниже** действующей шкалы окладов категории общих служб (вступившей в силу с 1 октября 2011 г.). С учетом более низкой, чем существующая, пересмотренной шкалы Комиссия считает возможным ее применение в отношении сотрудников, набираемых с даты ее введения в действие;
- пересмотренные надбавки на иждивенцев по состоянию на ту же дату (1 сентября 2012 г.):
 - годовая надбавка на супруга увеличена с 2 305 евро до 2 443 евро. Сотрудникам, получавшим надбавку до 1 января 1988 г., будет выплачиваться 2 715 евро;
 - ежегодное пособие на ребенка увеличено с 1 909 евро до 1 949 евро. Пособие на первого ребенка на иждивении сотрудника, не имеющего супруга, увеличено с 3 734 евро до 3 817 евро.

7. Уменьшение существующей шкалы заработной платы на 2,19% может быть обосновано следующими факторами:

- (a) национальные индексы, используемые для обновления шкалы окладов категории общих служб, с 2004 г. увеличивались быстрее, чем изменение совокупного вознаграждения у работодателей, включенных в обследования окладов;
- (b) рабочая неделя в ЮНЕСКО за период обследования 2004 г. сократилась с 40 до 37,5 часов.
- (c) несмотря на непроведение корректировки шкалы окладов GS на момент этого сокращения, методика, применяемая для сравнения количества рабочих часов сотрудников ООН с их количеством у внешних местных компараторов (обычно 35 часов) оказывала понижающее давление при сопоставлении окладов в ходе последнего обследования;
- (d) немалую роль сыграло изменение структуры подборки внешних компараторов с 2004 г.: ряд предыдущих участников отказались участвовать в обследовании 2012 г.;
- (e) в результате изменения методики, утвержденного Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в 2011 г., в подборку потребовалось включить министерство иностранных дел в качестве основного репрезентативного учреждения национальной гражданской службы с весовым показателем 10% (а не 5%, как в предыдущем обследовании).

Замечания Генерального директора

8. Генеральный директор выражает убеждение в том, что обследование окладов было технически обоснованным и осуществлялось в полном соответствии с разработанной методикой и что проблемы и вопросы, поднятые администрацией и представителями персонала, были должным образом учтены Комиссией при подготовке окончательной рекомендации.

9. С учетом положения действующих сотрудников Генеральный директор предлагает ввести в действие новую шкалу окладов (уменьшенную по отношению к нынешней на 2,19%) 1 мая 2013 г., но применять ее только в отношении сотрудников категории общих служб (GS), набираемых начиная с этой даты. Сотрудники, находившиеся в штате до 1 мая 2013 г., будут полу-

часть оклады по действующей (с 1 октября 2011 г.) шкале. Новая шкала будет оставаться в силе до тех пор, пока путем применения временной методики корректировки, рекомендуемой КМГС, не будет устранен «зазор» в 2,19% между новой и существующей шкалами. В этой связи следует отметить, что следующий промежуточный пересмотр шкалы заработной платы GS состоится 1 сентября 2013 г., т.е. через 12 месяцев после только что состоявшегося обследования.

10. Генеральный директор также предлагает с той же даты, т.е. с 1 мая 2013 г. ввести в действие и пересмотренные ставки пособий на детей и супругов. Расчет этих двух пособий не связан с размером заработной платы, поэтому всем имеющим на это право сотрудникам новые суммы будут выплачиваться, независимо от того, когда они вошли в штат ЮНЕСКО.

11. Что касается надбавки за знание языка, выплачиваемой сотрудникам GS, сдавшим официальный экзамен на одном из рабочих языков Генеральной конференции, не являющемся их основным языком, то такие надбавки рассчитываются в виде процента от ставки оклада, выплачиваемой сотруднику ранга G-5, разряд 1. В результате пересмотра шкалы пересмотренные надбавки за знание языка по состоянию на 1 сентября 2012 г. также будут на 2,19% ниже нынешнего уровня. Генеральный директор предлагает ввести пониженные надбавки за знание языка 1 мая 2013 г., но только в отношении сотрудников GS, включенных в штат с этой даты. Сотрудники, уже находящиеся в штате на 1 мая 2013 г., будут получать действующие на сегодняшний день надбавки.

12. С учетом вышеизложенного Генеральный директор просит Исполнительный совет разрешить применение в отношении сотрудников ЮНЕСКО рекомендаций Комиссии по шкале окладов и пособиям на детей и супругов и одобрить ее предложение о надбавках за знание языка, как это изложено выше в пунктах 9-11.

13. Необходимо отметить, что в соответствии с установленной методикой следующая промежуточная корректировка шкалы заработной платы GS в Париже состоится в сентябре 2013 г. Несмотря на то, что предлагаемая шкала окладов для новых сотрудников, набираемых с 1 мая 2013 г., на 2,19% ниже нынешней, эта более низкая шкала в конечном итоге сменит действующую в результате упомянутых промежуточных корректировок, после чего действующая шкала будет отменена.

Бюджетные последствия

14. Реализация рекомендаций КМГС относительно шкалы окладов не имеет финансовых последствий для ЮНЕСКО. По существу, в той мере, в какой в ближайшие месяцы будет осуществляться набор сотрудников GS по сниженной шкале, за ее счет будет достигаться условная экономия до момента устранения «зазора» между новой и действующей шкалой, что, возможно, состоится в сентябре 2014 г.

15. Финансовые последствия мер, предложенных в документе, составят порядка 70 тыс. долл. США в год. Необходимо отметить, что бюджетный прогноз согласно документу 36 C/5 на период с сентября 2012 г. – декабря 2013 г. включает сумму в 2 млн долл., в которой не будет необходимости, если будет принято решение заморозить оклады сотрудников категории общих служб.

16. Финансовые последствия, вытекающие из применения настоящей и будущих рекомендаций КМГС, будут строго контролироваться и доводиться до сведения Исполнительного совета.

Проект решения

17. Исполнительному совету предлагается рассмотреть следующий проект решения:

Исполнительный совет,

1. рассмотрев доклад Генерального директора относительно обследования окладов сотрудников категории общих служб и смежных категорий персонала в Париже (191 EX/5 Add. 2),
2. рассмотрев выводы и рекомендации Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) относительно проведенного в сентябре/октябре 2012 г. обследования условий службы у лучших работодателей в Париже, должностные обязанности сотрудников которых сопоставимы с функциями сотрудников общих служб и смежных категорий в Штаб-квартире,
3. уполномочивает Генерального директора:
 - (a) ввести в действие с 1 мая 2013 г. шкалу окладов, рекомендуемую КМГС для сотрудников категории общих служб и смежных категорий в Штаб-квартире, набираемых ЮНЕСКО с указанной даты;
 - (b) в соответствии с рекомендациями КМГС использовать в качестве основы будущих промежуточных корректировок новой шкалы окладов уровень в 90% среднего изменения в индексах заработной платы служащих и промежуточных профессий, публикуемых *Министерством труда, занятости, профессионального обучения и социального диалога*. Корректировки должны проводиться каждые 12 месяцев или всякий раз, когда средний уровень двух справочных индексов смещается на 5%, в зависимости от того, что происходит раньше, с использованием в качестве основы последних доступных индексов на дату вступления в силу пересмотренной шкалы заработной платы, с учетом того, что следующее обследование, как ожидается, состоится в сентябре 2013 г.;
 - (c) продолжить применение в отношении действующих на 30 апреля 2013 г. сотрудников существующей шкалы окладов общих служб (вступившей в силу 1 октября 2011 г.) до тех, пока эта шкала заработной платы не будет «вытеснена» новой шкалой окладов, обновленной по методике, изложенной в пункте 3 (b), тем самым гарантируя отсутствие потерь чистой заработной платы и зачитываемого для пенсии вознаграждения;
 - (d) ввести в действие пересмотренные ежегодные пособия в размере 2 443 евро в отношении находящегося на иждивении супруга; 1 949 евро в отношении находящегося на иждивении ребенка и 3 817 евро в отношении первого находящегося на иждивении ребенка сотрудника, не имеющего супруги, с 1 мая 2013 г., при сохранении существующей годовой суммы 2 715 евро в качестве пособия в отношении находящегося на иждивении супруга для сотрудников, получавших это пособие до 1 января 1988 г.;
 - (e) ввести пониженные надбавки за знание языка с 1 мая 2013 г. в размере 5% чистой шкалы окладов ранга G-5, разряд 1, при сохранении существующих надбавок для сотрудников, находившихся в штате на 30 апреля 2013 г.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто девяносто первая сессия

191 EX/5 Add. 3

Париж, 17 апреля 2013 г.
Оригинал: английский

Пункт 5 предварительной повестки дня

Доклад Генерального директора о мерах по выполнению решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией на предыдущих сессиях

Часть IV

Периодический обзор реализации Стратегии управления людскими ресурсами и План действий (2011-2016 гг.)

Добавление 3

РЕЗЮМЕ

В соответствии с пунктом 9.2.Е Руководства по административным вопросам ЮНЕСКО Союз сотрудников ЮНЕСКО (ССЮ) представляет свои замечания в связи с указанным докладом Генерального директора.

1. ССЮ принимает к сведению промежуточный доклад Генерального директора. Хотя финансовые ограничения действительно могут привести к замедлению работы или задержкам в осуществлении стратегии, о чем сообщалось в пункте 2 части IV указанного документа, ССЮ подчеркивает, что некоторые задержки обусловлены выбором приоритетов, которые не отвечают интересам персонала и Организации.
2. Кроме того, финансовый кризис Организации никоим образом не может оправдать отсутствие прогресса в осуществлении мер в сфере кадрового управления, которые не имеют финансовых последствий, и продолжающуюся неприемлемую практику несоблюдения правил и политики в отношении людских ресурсов из-за вопиющего отсутствия контроля и прозрачности в деле их применения, а также ввиду децентрализации управления людскими ресурсами в сектора, службы и бюро, поскольку два эти фактора позволяют *де-факто* обходить правила.

3. ССЮ обеспокоен тем, что деятельность по оценке, планированию и организации профессионального продвижения не стала абсолютным приоритетом в этот период финансового кризиса.

4. Что касается цели 1 (расширение потенциала ЮНЕСКО в области осуществления программ) и ожидаемого результата 2 Плана действий – «Действенная, быстрая, экономически эффективная и транспарентная процедура найма», то ССЮ не понимает, каким образом эта система может способствовать повышению транспарентности в процессе найма и совершенствованию контроля за нарушением установленных правил и процедур, с учетом того, что набор персонала продолжает осуществляться децентрализованно в различных секторах и службах Организации. ССЮ не видит также, как можно обеспечить прозрачность в наборе персонала, если объявления о вакансиях для назначения по проектам (НП) по-прежнему не появляются на веб-сайте людских ресурсов ЮНЕСКО наравне с другими уведомлениями о вакантных должностях. Отсутствие уведомлений о таких вакансиях служит препятствием для конкурсного набора и для равноправного доступа кандидатов из всех регионов на должности этой категории.

5. Ожидаемый результат 3 (укрепление предлагаемой профессиональной подготовки): ССЮ обеспокоен в связи с тем, что мероприятия в области профессиональной подготовки запланированы только на 2014-2015 гг. В контексте кризиса, когда перераспределение некоторых сотрудников может потребовать профессиональной подготовки, приоритетное внимание должно уделяться лицам, которые, возможно, будут перераспределены.

6. Ожидаемые результаты 4 (мотивация персонала) и 6 (стимулирующая рабочая среда): в отношении оценки профессиональной компетентности ССЮ более чем когда-либо обеспокоен тем, что этот механизм будет введен в действие только в 2014 г., тогда как в контексте кризиса, который может потребовать провести перераспределение сотрудников на иные должности и функции, где они будут приносить больше пользы Организации, необходимо ускоренное введение в действие эффективного механизма сертификации профессиональных навыков. Каким образом можно осуществить перераспределение сотрудников, не имея подробной информации об их профессиональных навыках, если внедрение указанного механизма не предусматривается до 2014 года?

7. Как можно принять всеобъемлющую стратегию, которая не предусматривает осуществлять анализ текущего состояния людских ресурсов прежде, чем начать производить какие-либо расходы, иногда значительные, для найма таких квалифицированных специалистов, которые уже имеются у нас внутри Организации, но которые не были учтены и которых мы не в состоянии зарегистрировать, использовать, обучать и повышать по службе?

8. Кроме того, ССЮ сожалеет о нерациональном использовании постоянных сотрудников. ССЮ не может допустить, чтобы штатные сотрудники, принятые на работу по итогам сложного процесса набора на основе их высоких профессиональных навыков и опыта, оказались в ситуации, когда их ежедневные профессиональные обязанности вместо них выполняют консультанты, пусть даже самые компетентные, что, помимо прочего, ведет к бесполезным расходам в ущерб осуществлению программы.

9. Ожидаемый результат 5 (географическая мобильность): ССЮ участвует в создании новой политики мобильности. После ее введения в действие ССЮ, как и прежде, будет требовать транспарентности и соблюдения действующих правил в рамках решений, принимаемых руководителями, и прежде всего эффективного контроля этих решений со стороны HRM.

10. Ожидаемый результат 7 (улучшение качества управления и более высокие показатели эффективности на уровне управленческого звена): в контексте постоянного увеличения масштабов злоупотреблений и нарушений в действиях некоторых руководителей, эффективность работы тех, кто управляет персоналом и принимает решения от имени Организации, также должна определяться через систему оценки производительности в формате 90°,

180° и 360°. В этой связи ССЮ выражает сожаление по поводу приостановления подготовки управленческих кадров и отсрочки осуществления обратной связи на 180°.

11. Ожидаемые результаты 8 (усиление ответственности, приверженности правилам и доверия) и 9 (пропаганда основных ценностей и норм поведения): ССЮ сожалеет о том, что, несмотря на создание механизмов подачи жалоб в случае притеснений или других злоупотреблений, они по-прежнему имеют место и что доверие персонала к этим механизмам во многом подорвано из-за их недостаточной эффективности с точки зрения результатов.

12. Что касается ожидаемого результата 11 (обеспечение географической сбалансированности персонала), то хотя и сообщается об увеличении числа нормально представленных государств-членов, однако не приводится каких-либо сведений об эволюции доли должностных лиц из непредставленных, недопредставленных и перепредставленных стран. В этой связи ССЮ продолжает испытывать беспокойство по поводу сохраняющегося дисбаланса в распределении персонала по региональным группам и по уровню служебных функций, в том числе в категории директоров и сотрудников более высокого руководящего звена с преобладанием на этих должностях представителей Группы I.

13. В отношении цели 3 (осуществление эффективного планирования в области людских ресурсов) ССЮ сожалеет об отсутствии планирования обновления персонала на ключевых постах и реального механизма для передачи знаний, что представляет серьезную угрозу для институциональной памяти Организации.

14. ССЮ считает, что управление эффективностью служебной деятельности, оценкой, планированием и организацией служебного продвижения является одним из основных приоритетов и что этот процесс, внедрение которого было запланировано на первый квартал 2013 г., в настоящее время приобрел жизненно важную актуальность, особенно перед введением в действие новой политики мобильности, возможной реструктуризации или перераспределения персонала.

15. Именно поэтому ССЮ призывает Генерального директора и, особенно, HRM создать механизм строгого контроля для отслеживания любого рода нарушений и эффективным образом и незамедлительно сформировать механизмы, необходимые для действенного и рационального использования постоянных сотрудников.



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет
Сто девяносто первая сессия

191 EX/5
ADD. 4

Париж, 18 апреля 2013 г.
Оригинал: французский

Пункт 5 повестки дня

**Обзор заработной платы сотрудников категории общих служб
и смежных категорий персонала в Париже**

ДОБАВЛЕНИЕ 4

РЕЗЮМЕ

В соответствии с пунктом 9.2.7 Руководства по административным вопросам ЮНЕСКО Международная ассоциация персонала ЮНЕСКО (МАПЮ) представляет свои замечания по документу «Годовой доклад (2012 г.) Комиссии по международной гражданской службе (КМГС): доклад Генерального директора».

Обзор заработной платы сотрудников категории общих служб и смежных категорий в Париже.

(Документ 191 EX/5: Часть V Добавление 2)

ЗАМЕЧАНИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ АССОЦИАЦИИ ПЕРСОНАЛА ЮНЕСКО ПО ДОКУМЕНТУ «ГОДОВОЙ ДОКЛАД (2012 Г.) КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (КМГС): ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА»

МАПЮ осуждает непрозрачность условий, в которых проведен обзор местной оплаты труда в некоторых местах службы, приведшую к серьезным негативным последствиям для местного персонала. Согласно информации, поступившей от наших представителей в Местном комитете по обследованию окладов и от Федерации международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций (ФМГС/ЮНИСЕРВ), в которую входит и наша Ассоциация, в результате обследования оплаты труда на местном уровне, проведенного в Париже, шкала окладов категории общих служб (GS) фактически снижена на **2,19%**.

В настоящее время с учетом возмущения, высказываемого персоналом по поводу прозрачности и справедливости состоявшегося обзора, мы принимаем необходимые меры для поддержки инициатив, выдвигаемых на местном и международном уровнях в связи с возникшими проблемами.

В ходе обследований, по которым поставлен вопрос, применены новые методики КМГС, введенные 1 января 2012 г. Фактически, несмотря на все усилия, приложенные ККСАМС (Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций), ФАМГС (Федерация ассоциаций международных гражданских служащих) и ССОМ (Союз сотрудников отделений Организации Объединенных Наций на местах) по отстаиванию принципа Флеминга* в рамках деятельности Рабочей группы КМГС, которой поручено пересматривать методы обследования местной оплаты труда, в эти методики был внесен целый ряд изменений. К ним относятся:

- усиление роли, отводимой государственной публичной службе в качестве наиболее привлекательного работодателя (компаратор);
- обязательное наделение министерства иностранных дел статусом государственной службы-компаратора, хотя оно отнюдь не относится к местным работодателям с наиболее благоприятными условиями службы;
- отказ от стоимостного учета целого ряда неденежных льгот, обеспечиваемых работодателями;
- включение питания и других услуг в вознаграждение в качестве *«издержек работодателя»*, а не *«вознаграждения работника»*.

Эти новые методические положения были применены и в ходе недавнего обследования в Париже, поэтому его результат, разумеется, не мог не привести к отрицательной **корректировке заработной платы в сторону снижения**.

Таким образом, у МАПЮ нет другого выбора, кроме как принять к сведению предложение Генерального директора:

- «(а) ввести в действие с 1 мая 2013 г. шкалу окладов, рекомендуемую КМГС для сотрудников категории общих служб и смежных категорий в Штаб-квартире, набираемых ЮНЕСКО с указанной даты;

* «Принцип Флеминга ставит целью обеспечить международным гражданским служащим вознаграждение, соответствующее наиболее благоприятным условиям службы на местном уровне [...] Он гарантирует международным гражданским служащим категории общих служб вознаграждение на уровне, эквивалентном вознаграждению, которое предоставляется на местах работникам, пользующимся наиболее благоприятными условиями службы в эквивалентной ситуации.» (Решение № 1641 Административного трибунала МОТ)

...

- (с) продолжить применение в отношении действующих на 30 апреля 2013 г. сотрудников существующей шкалы окладов общих служб (вступившей в силу 1 октября 2011 г.) до тех, пока эта шкала заработной платы не будет «вытеснена» новой шкалой окладов, обновленной по методике, изложенной в пункте 3 (b), тем самым гарантируя отсутствие потерь чистой зарплаты и зачитываемого для пенсии вознаграждения;

Тем не менее МАПЮ настаивает на повторном рассмотрении этого вопроса в его контексте. За принимаемыми решениями внести «корректировки» в методы исследования местной практики оплаты труда просматривается практически не скрываемое и даже открытое стремление сэкономить за счет персонала.

Необходимо четко заявить следующее: МАПЮ никогда не отвергала идею повышения эффективности и рациональности работы или проведения переговоров о мерах, помогающих добиться экономии, даже несмотря на то, что ее роль заключается в защите прав и отстаивании интересов персонала ЮНЕСКО.

Тем не менее, учитывая последние изменения на уровне Генеральной Ассамблеи и КМГС в плане обследования оплаты труда общих служб (GS), мы считаем правомерным для себя вынести на рассмотрение следующий вопрос: является ли Общая система во всех случаях наиболее подходящим механизмом обеспечения рабочего настроения, заинтересованности и эффективности персонала Организации? Или необходимо переходить к коллективным переговорам как средству достижения оптимальных результатов?

Мы вполне осознаем тот факт, что персонал ЮНЕСКО далеко не защищен от последствий финансового кризиса. При этом мы констатируем, что меры, вводимые определенными государствами-членами в связи с этим кризисом, все чаще становятся фактором движений социального протеста. Совершенно очевидно, что введение дополнительных односторонних мер жесткой экономии, не сопровождаемых переговорами и диалогом по социальным вопросам, будет вызывать все более острую реакцию.

От имени исполнительного органа

Сидики КУЛИБАЛИ

Председатель МАПЮ



Организация
Объединенных Наций по
вопросам образования,
науки и культуры

Исполнительный совет

Сто девяносто первая сессия

191 EX/5

Add. 5

ПАРИЖ, 23 апреля 2013 г.
Оригинал: английский

Пункт 5 повестки дня

Доклад Генерального директора о мерах по выполнению решений и резолюций, принятых Исполнительным советом и Генеральной конференцией по конкретным вопросам на предыдущих сессиях

Доклад Генерального директора о выполнении резолюции 36 С/43 и решения 190 EX/5 (II), касающихся подъема к Воротам Муграби в Старом городе Иерусалима

ДОБАВЛЕНИЕ 5

Исполнительный совет,

1. рассмотрев документ 191 EX/5 Part I,
2. признает приверженность заинтересованных сторон выполнению резолюции 34СОМ7А20 Комитета всемирного наследия (консенсусной резолюции, принятой в Бразилиа), а также их согласие участвовать в совещании экспертов по подъему к воротам Муграби в мае 2013 г. в Париже, как это отражено в письме представителя Израиля от 23 апреля 2013 г. на имя Генерального директора;
3. благодарит Генерального директора за ее усилия и инициативы, направленные на достижение взаимопонимания между всеми заинтересованными сторонами и на выполнение вышеназванной резолюции, и предлагает ей продолжать эти усилия;
4. постановляет включить этот пункт в повестку дня 192-й сессии Исполнительного совета и предлагает Генеральному директору представить ему доклад о ходе работы в этой области.