



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الأغذية والزراعة
للأمم المتحدة

ФИНАНСОВЫЙ КОМИТЕТ

Сто семьдесят третья сессия

Рим, 12–16 ноября 2018 года

Заявление представителя органов персонала ФАО

Вопросы по существу содержания настоящего документа следует направлять:

**г-ну Фернандо Сервану (Mr. Fernando Serván),
Директору Управления кадров
Тел.: +3906 5705 2299**

Для ознакомления с этим документом следует воспользоваться QR-кодом на этой странице; данная инициатива ФАО имеет целью минимизировать последствия ее деятельности для окружающей среды и сделать информационную работу более экологичной. С другими документами можно ознакомиться на сайте www.fao.org.



FC 173

РЕЗЮМЕ

- В документе описаны: институциональная основа отношений между руководством ФАО и органами представителей персонала, процесс, результатом которого стало учреждение Консультативного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (ККАП), и порядок его работы. В нем представлены перечень тем, обсуждавшихся в ходе консультаций в период 2016–2018 годов, и полученные результаты, которые свидетельствуют о твердом намерении руководства консультироваться с органами, представляющими персонал.

УКАЗАНИЯ, ЗАПРАШИВАЕМЫЕ У ФИНАНСОВОГО КОМИТЕТА

- Финансовому комитету предлагается принять к сведению информацию, представленную в настоящем документе.

1. В соответствии с положением 301.8.13 Положений о персонале, "признанные органы представителей персонала не имеют права вступать в "переговоры" с каким бы то ни было руководящим органом, но в исключительных обстоятельствах Совет может предоставлять им доступ на заседания для изложения их мнений при условии одобрения их заявления о предоставлении такого доступа Генеральным директором".

2. По просьбе органов представителей персонала (ОПП) и с одобрения Генерального директора на 159-й сессии Совета с заявлением от имени ОПП выступил Генеральный секретарь Ассоциации сотрудников категории специалистов. Совет отметил, что заявление "будет представлено для обсуждения в полном объеме на следующей сессии Финансового комитета".

3. В настоящем документе содержится подробная информация об институциональной основе отношений с персоналом, об опыте ФАО в этой области, а также о соображениях руководства по поднятым в заявлении вопросам и по более широким темам в этой сфере. Кроме того, в нем подробно освещаются темы консультаций с органами представителей персонала за последние несколько лет.

Институциональная основа отношений между руководством и персоналом

Положения о персонале

4. Основные правовые положения, касающиеся отношений с персоналом, изложены в статье VIII Положений о персонале:

301.8.1. В соответствии с принципом, согласно которому сотрудники имеют право на создание организации, защищающей и представляющей их интересы, один или несколько представляющих их органов, признанных Генеральным директором, поддерживают постоянные контакты и ведут переговоры с Генеральным директором в отношении условий найма и благосостояния персонала в целом.

301.8.11. Переговоры между признанными органами представителей персонала и Генеральным директором проводятся с пониманием того, что за Генеральным директором, в соответствии с положениями, регулирующими его ответственность по Уставу, сохраняется право на окончательное решение вопросов, относящихся к его компетенции.

301.8.12. Проводя переговоры с такими органами, Генеральный директор не обязан принимать окончательное решение, если за его принятие отвечают руководящие органы Организации или оно расходится с порядком, принятым в общей системе Организации Объединенных Наций; в таких случаях Генеральный директор принимает меры к тому, чтобы направить согласованные позиции компетентным органам Организации или общей системы.

301.8.13. Признанные органы представителей персонала не имеют права вступать в "переговоры" с каким бы то ни было руководящим органом, но в исключительных обстоятельствах Совет может предоставлять им доступ на заседания для изложения их мнений при условии одобрения их заявления о предоставлении такого доступа Генеральным директором.

Соглашения о признании с ассоциациями сотрудников

5. Вышеприведенные основные положения дополнительно разъясняются в соглашениях о признании, заключенных с Ассоциацией сотрудников категории специалистов ФАО (АСКС ФАО) и Союзом сотрудников категории общего обслуживания (ССКОО). Соглашение о

признании ССКОО было заключено в 1976 году, а Соглашение о признании АСКС ФАО – в 2009 году, когда АСКС штаб-квартиры объединилась с Ассоциацией персонала на местах.

6. В соответствии с Соглашением о признании с ССКО 1976 года, *"Организация подтверждает (подтвердила) право Союза предоставлять ей консультации, консультироваться с ней и вести с ней переговоры по всем аспектам условий найма сотрудников категории общего обслуживания и по любому другому вопросу, который будет совместно признан приемлемым для переговоров/консультаций"* (см. пункт 2.2). Согласно пункту 3.1, *"Союз подтверждает (подтвердил), что признание никоим образом не ограничивает полномочий Генерального директора руководить работой Организации"* (пункт 4 статьи VII Устава).

7. В соответствии с Соглашением, заключенным с Ассоциацией специалистов в ФАО в 2009 году, *"Организация подтверждает (подтвердила) право Ассоциации предоставлять ей консультации, консультироваться с ней и вести с ней переговоры по всем аспектам условий найма и по любому другому вопросу, который непосредственно затрагивает общее благосостояние членов Ассоциации"* (см. пункт 2.3). Пункт 3.1 гласит: *"Ассоциация подтверждает (подтвердил), что признание никоим образом не ограничивает полномочий Генерального директора руководить работой Организации"* (пункт 4 статьи VII Устава). В пункте 3.3 отмечается: *"Организация и Ассоциация признают необходимость проведения совместных консультаций. Организация должна консультироваться с Ассоциацией до издания административных положений, касающихся условий найма или влияющих на общее благосостояние персонала"*.

8. Оба соглашения о признании содержат информацию о привилегиях, предоставляемых признанным органам представителей персонала, и регулируют такие вопросы, как условия выполнения представительских функций, объем предоставляемых ассоциациям привилегий, продолжительность выделяемого их участникам нерабочего времени и т.д.

Взаимодействие руководства с ассоциациями сотрудников посредством консультаций с органами представителей персонала

9. Органы представителей персонала участвуют в разработке мер политики и процедур посредством предварительных консультаций с администрацией по общим условиям найма. Необходимо пояснить характер этого процесса, который активно обсуждался.

10. В Положениях о персонале ФАО, в которых учтены положения аналогичных документов других организаций системы, используются термины *"переговоры"* и *"консультации"*. Термин *"переговоры"*, как представляется, подразумевает, что стороны имеют равный статус и для изменения конкретных правил или процедур должны выработать общую согласованную позицию. Он обозначает процедуры, подобные коллективным переговорам, предусмотренным трудовым законодательством некоторых стран (возможно, именно таково происхождение термина). Органы представителей персонала часто ссылаются на *"переговоры"* (предполагающие необходимость достижения соглашения обеими сторонами), в то время как администрация, как правило, использует слово *"консультации"*. Вышеупомянутый механизм не претерпел существенных изменений, однако при использовании термина *"переговоры"* следует толковать его в значении *"консультаций"* с органами представителей персонала. Основания для такого вывода поясняются ниже.

11. Согласно положению 301.8.11 Положений о персонале, *"переговоры между признанными органами представителей персонала и Генеральным директором проводятся с пониманием того, что за Генеральным директором, в соответствии с положениями, регуливающими его ответственность по Уставу, сохраняется право на окончательное решение вопросов, относящихся к его компетенции"*. Уставное право на принятие

окончательного решения несовместимо с общим обязательством вести переговоры с органами, представляющими персонал.

12. Согласно Уставу ФАО, "*при условии общего надзора со стороны Конференции и Совета, Генеральный директор обладает всей широтой полномочий для того, чтобы руководить работой Организации*" (см. пункт 4 статьи VII). В Общих правилах Организации (ОПО) указывается: "*Генеральный директор обладает всей полнотой власти и всеми полномочиями для руководства работой Организации при условии общего надзора со стороны Конференции и Совета и в соответствии с ОПО и Финансовыми положениями. Генеральный директор является старшим исполнительным лицом Организации и в этом качестве служит Конференции и Совету, выполняет их решения и действует от имени Организации при осуществлении всех ее операций*" (пункт 1 статьи XXXVIII ОПО). "*Генеральный директор несет ответственность за внутреннее административное управление Организацией, а также за назначение сотрудников и дисциплинарные меры в их отношении*" (пункт 2(а) статьи XXXVIII ОПО). Эти положения также исключают наличие у органов представителей персонала общего права вести переговоры.

13. Кроме того, полномочия принимать решения в ряде областей были переданы Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций, поэтому принятие мер в этих областях "не входит в сферу компетенции" Организации. Как предусмотрено пунктом 2 статьи 28 Статута КМГС, "*исполнительные главы организаций и представители персонала имеют право, совместно или каждый в отдельности, представлять факты и соображения* (выделение добавлено) *по любому вопросу, входящему в сферу компетенции Комиссии. Формы осуществления этого права закрепляются после консультаций с административными руководителями и представителями персонала в правилах процедуры, разработанных согласно статье 29*". В соответствии с Правилами процедуры Комиссии, они представляют факты и соображения по любым вопросам, относящимся к компетенции Комиссии.

14. Ретроспективный анализ Положений о персонале ФАО, включая их обзор Финансовым комитетом, КУПВ и Советом, подтверждает, что деятельность органов представителей персонала во многих случаях описывалась словом "*переговоры*". Однако, как следует из докладов данных руководящих органов, это слово не отражает реальных взаимоотношений между руководством и органами, представляющими персонал¹. В свете вышеприведенных положений, в частности, регулирующих предусмотренные Уставом полномочия Генерального директора руководить работой Организации, его/ее право на окончательное решение по вопросам, входящим в его/ее компетенцию, широких полномочий КМГС по целому ряду тем и разъяснений, содержащихся в Правилах о персонале и Соглашениях о признании, можно сделать вывод, что, несмотря на использование наряду с термином "консультации" слова "*переговоры*", взаимодействие с персоналом по существу представляет собой именно консультации. Следует отличать консультации от согласования с органом, представляющим персонал, совпадения мнений с таким органом или одобрения с его стороны. Вышесказанное согласуется с выводами, содержащимися в двух докладах Объединенной инспекционной группы².

15. То же подтверждается прецедентными решениями административных трибуналов. Особенно ярким примером является решение Административного трибунала Организации Объединенных Наций, в котором он принял к сведению ссылки на "*переговоры*" с органами

¹ CL64, пункт 300. Как правило, взаимодействие такого рода касается только конкретных сфер, например, медицинского страхования.

² JIU/REP/2011/10 "Взаимоотношения между сотрудниками и руководством Организации Объединенных Наций" и JIU/REP/2012/10 "Взаимоотношения между сотрудниками и руководством в специализированных учреждениях и общей системе Организации Объединенных Наций".

представителей персонала, но выразил твердое убеждение, что использование этого термина совершенно неуместно. Трибунал счел, что *"выводы о существовании процедуры следует делать не из использованных слов, а из обстоятельств"*. Действующие процедуры, независимо от используемых слов (в частности, слова "переговоры"), предусматривают для принятия ряда решений по кадровым вопросам консультативный процесс. Независимо от того, называется ли процесс переговорами, существует устоявшаяся практика *"совместных консультаций"* (см. решение № 236). Кроме того, в указанном решении Административный трибунал пришел к выводу, что, хотя в некоторых странах существуют законы, налагающие обязательства на работодателей и работников, и соглашения между работодателями и работниками, берущими на себя такие обязательства, общего принципа, устанавливающего право на ведение коллективных переговоров во всех странах, не существует; отсутствует этот принцип и в системе Организации Объединенных Наций.

16. Таким образом, позиция в отношении значения термина "консультация" в Организации Объединенных Наций в настоящее время урегулирована. В контексте как взаимоотношений с персоналом, так и деятельности органов Организации Объединенных Наций, неизменно считается, что консультирующаяся сторона должна запрашивать мнения стороны, с которой проводятся консультации, и должным образом учитывать соображения, высказанные при принятии решения о конкретных мерах, которые планируется принять. Консультирующаяся сторона считается ответственной за принятие окончательного решения, которое она считает целесообразным с учетом ранее проведенных ею консультаций. Следует отличать понятие "консультации" от таких понятий, как "совпадение мнений", "согласование" и "одобрение"³.

17. ФАО должным образом исполняет обязательство консультироваться с органами представителей персонала по вопросам, касающимся условий службы, как подробно описано в настоящем документе.

Доступ представителей персонала в руководящие органы (Конференцию и Совет)

18. Как упоминалось выше, согласно положению о персонале 301.8.13, *"признанные органы представителей персонала не имеют права вступать в "переговоры" с каким бы то ни было руководящим органом, но в исключительных обстоятельствах Совет может предоставлять им доступ на заседания для изложения их мнений при условии одобрения их заявления о предоставлении такого доступа Генеральным директором"*. Это условие отражено в Соглашениях о признании. Соглашением с АП предусмотрено, что *"в случаях, когда окончательные решения не принимаются Генеральным директором, Ассоциация может через Генерального директора обратиться с просьбой о предоставлении ей доступа на заседание Руководящего органа, с тем чтобы изложить свои соображения по вопросам, входящим в компетенцию такого Руководящего органа"*. Подобное положение содержится и в Соглашении с ССКОО.

19. В 1974 году Совет обстоятельно обсудил этот вопрос на своей 63-й сессии. При рассмотрении вопроса о доступе органов представителей персонала на его заседания Совет подчеркнул, что доступ должен запрашиваться только в исключительных и серьезных случаях и что Совет будет готов индивидуально рассматривать заявления о предоставлении привилегии

³ В прошедшие несколько лет Трибуналы уточнили общий объем и охват понятия "консультация": *"консультации не требуют переговоров, не говоря уже об одобрении. Представители персонала лишь излагают свое мнение, и оно не является обязательным для администрации. Трибунал считает, что в данном случае были проведены необходимые консультации"* (см. решение №1020, соображение 2). Администрация должна довести предлагаемые решение или поправку к условиям службы до сведения органов представителей персонала и официально предложить таким органам высказать мнения по предложению (см. решение №2682).

Опорным документом Организации Объединенных Наций по этому вопросу остается *Записка Юриконсульту Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций о значении выражений "консультации с..." и "после консультаций с..." в практике Организации Объединенных Наций от 10 мая 1962 года.*

доступа при условии, что они получают полную поддержку Генерального директора. Было сочтено, что доступ будет предоставляться при обсуждении вопросов, связанных с условиями найма, в рамках полномочий Совета⁴. Особую важность и актуальность имеют следующие соображения, высказанные Советом:

"Совет был осведомлен, что предоставление права (доступа органов, представляющих персонал, на заседания Совета) налагает на него обязательство заслушивать выступления сотрудников независимо от конкретных обстоятельств дела. Он считает, что результатом этого может стать попытка обязать Совет и его комитеты взять на себя роль арбитра в конфликтах между Генеральным директором и персоналом, что ослабит ответственность и полномочия Генерального директора в отношении тщательного управления Организацией. В этой связи Совет постановил, что он не может одобрить эту рекомендацию"⁵ (...) "Совет вновь подтвердил, что ответственность за отношения между администрацией и персоналом лежит на Генеральном директоре, с учетом решений или мер политики, принимаемых Советом"⁶.

20. Органы представителей персонала, как и прежде, обращаются к руководящим органам только в исключительных ситуациях. За период с 1975 по 2011 год представители персонала выступали в Совете всего три раза. Однако представителям персонала традиционно разрешалось на всех сессиях Конференции выступать на заседаниях Комиссии III, а после ее упразднения – на пленарном заседании Конференции. Как предусмотрено Положениями о персонале и Соглашениями о признании и как было решено в ходе вышеупомянутых обсуждений в Совете, запрос об обращении к руководящим органам во всех случаях должен быть одобрен Генеральным директором и представлен им Председателю Совета либо Генеральному комитету Конференции, который рассматривает предложения, касающиеся повестки дня Конференции. За выступлениями представителей персонала, как правило, не следуют обсуждения с участием членов. Органы представителей персонала, как правило, занимаются вопросами, которые не входят в компетенцию руководящих органов, в частности, с учетом того, что решения по окладам, надбавкам и пособиям входят в компетенцию КМГС.

21. С момента своего вступления в должность действующий Генеральный директор одобрял все запросы органов представителей персонала об обращении к сессиям Совета, а также к Конференции ФАО. Поэтому они могли систематически выступать с заявлениями на всех сессиях Конференции и Совета.

Консультации персонала и руководства в ходе реформы ФАО

22. Для понимания ситуации в отношениях между персоналом и руководством с учетом контекста следует отметить, что в период с 2008 по 2012 год ФАО провела всеобъемлющие реформы, которые оказали значительное воздействие на персонал, связанные с различными мероприятиями по реорганизации, переносом в подразделения на периферии многих ключевых административных функций, длительными процессами перераспределения ресурсов и т.д.; был учрежден Объединенный консультативный комитет по реформе ФАО (СКК РФАО), который в ходе реформы и независимой внешней оценки (НВО) ФАО стал площадкой для консультаций с органами представителей персонала (ОПП).

23. С 2012 года было проведено множество изменений в административном управлении, и принято значительное количество мер по повышению эффективности затрат, которые

⁴ CL63, пункты 43–44.

⁵ CL63, пункт 44.

⁶ CL63, пункт 53.

отразились на пособиях сотрудников и следствием которых стало более активное взаимодействие с представителями персонала.

24. Несмотря на значительные трудности, связанные с осуществлением, Организация внедрила большинство этих инициатив и новых процедур, а также своевременно и эффективно решала другие сложные кадровые вопросы. В то же время администрация ФАО поддерживала постоянный многоплановый диалог с представителями персонала – сначала через СКК РФАО (2006–2014 годы), а затем – с 2014 года – через ККАП.

Учреждение Консультативного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (ККАП)

25. В 2014 году, когда были завершены реформы, рекомендованные по результатам НВО и предусмотренные Непосредственным планом действий (НПД) по обновлению ФАО, было решено перейти к применению нового консультативного механизма с сокращенным составом, и был создан Консультативный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (ККАП). Круг ведения Комитета, который входит в Руководство ФАО по административным вопросам (см. приложение I), был утвержден только в 2015 году, после длительных консультаций и преодоления ряда разногласий с ОПП.

26. Мандат ККАП охватывает стратегии, меры политики, практику и процедуры в области людских ресурсов, а также новые и предлагаемые изменения в части условий найма и общего благосостояния персонала. Кроме того, ККАП проводит в жизнь решения, принятые Комиссией по международной гражданской службе (КМГС), руководящими органами или руководством ФАО, а также любые другие решения, которые могут влиять на условия найма и общее благосостояние персонала.

27. В состав ККАП входят два члена, назначаемые руководством в зависимости от обсуждаемых тем, три члена Союза сотрудников категории общего обслуживания (ССКОО), в котором в настоящее время состоят 266 из 665 сотрудников категории общего обслуживания в Риме, и три члена Ассоциации сотрудников категории специалистов (АСКС ФАО), в которую в настоящее время входит 551 человек (из 1482 сотрудников ФАО категории специалистов).

Методы работы ККАП

28. В соответствии с кругом ведения ККАП, он является форумом для диалога и консультаций между руководством и ОПП по вопросам, касающимся условий найма и общего благосостояния персонала, и для направления рекомендаций старшему руководству.

29. С 2017 года ККАП в начале года разрабатывает план работы, охватывающий основные темы для консультаций в течение года. Он служит основой для процесса консультаций; при этом любая из сторон может включить в повестку дня совещаний дополнительные пункты.

30. Регулярные совещания ККАП (ранее – СКК РФАО) стали открытым форумом, на котором ведутся диалог и обсуждения, и наряду с двусторонними совещаниями являются важнейшим, успешным совместным механизмом управления персоналом, применение которого способствует успешному осуществлению новых инициатив. Следует отметить, что в 2016 году состоялись 19 совещаний ККАП, в 2017 году их было 13, а с начала 2018 года Комитет провел 8 совещаний (см. Приложение II). Перед каждым совещанием ККАП представителям персонала предлагается представлять пункты повестки дня, а сотрудник по связям с персоналом отслеживает решение вынесенных на рассмотрение вопросов и организует последующие действия либо предлагает соответствующим руководителям информировать Комитет по любым темам, касающимся благосостояния и условий службы сотрудников. Как правило, ОПП предлагают половину пунктов повестки дня каждого совещания ККАП, без ограничений по характеру рассматриваемых тем; какие-то из них предназначены только для ознакомления, а какие-то – для обсуждения и консультаций.

31. Постоянный диалог через ККАП оказался полезен для ФАО и позволил Организации в последние двухгодичные периоды избежать продолжительных мероприятий по перераспределению персонала или внезапного прекращения действия контрактов с сотрудниками в результате преобразований. В процессе преобразований как перед руководством, так и перед органами представителей персонала встают серьезные проблемы. ОПП должны были решать непростые задачи в связи с целым рядом реформ и инициатив, проводимых руководством. Однако в условиях быстро меняющихся общих обстоятельств, затрагивающих обе стороны, такие ситуации неизбежны.

Коммуникационные каналы, используемые ОПП

32. В распоряжении ОПП имеется ряд коммуникационных каналов, через которые они могут общаться со своими членами в рамках ФАО. На первой странице сайта Интранета ФАО существует специальный раздел, в котором ССКОО и АСКС ФАО могут публиковать сообщения, включая бюллетени, без каких-либо ограничений по содержанию и частоте. Кроме того, органам разрешается проводить встречи с членами, и в их распоряжение предоставляются специальные помещения для вспомогательного персонала и представителей, которые освобождаются от своих обязанностей, посвящают до 50% своего времени выполнению руководящих функций и выделяют дополнительное время для встреч.

Темы, рассматривающиеся на совещаниях ККАП

33. Как упоминалось выше, в плане работы ККАП обозначаются темы, которые подлежат рассмотрению в течение года, при этом органы или руководство могут в любое время предлагать дополнительные темы. Они включаются в повестку дня совещаний ККАП и могут носить следующий характер:

- темы для ознакомления, которые обычно предлагаются руководством или ОПП (цель состоит в обмене информацией, относящейся к условиям службы персонала);
- изменения в условиях службы, которые вносятся по указанию КМГС или применяются в рамках всей системы Организации Объединенных Наций (в таких случаях основное внимание в ходе консультаций уделяется процессу осуществления);
- изменения в Руководстве ФАО по административным вопросам, которые являются частью непрерывного процесса совершенствования и чаще всего предлагаются в ходе внутренних аудиторских проверок, проводимых OIG;
- меры по повышению эффективности с точки зрения затрат, которые обычно выносятся на рассмотрение руководством и представляют собой предложения о сокращении пособий, не относящихся к компетенции КМГС (это единственная область, в которой руководство может принимать меры по ограничению расходов).

34. В Приложении III представлен полный перечень вопросов, которые обсуждались с 2016 года. На обсуждение были вынесены 39 основных тем, большинство из которых рассматривались на нескольких совещаниях ККАП. Из них:

- a) одиннадцать тем были включены в повестку дня только для ознакомления. Руководство освещало их для обеспечения прозрачности и информирования представителей персонала по вопросам услуг/пособий персоналу. В частности, речь идет о следующих темах:
 - i) деятельность Целевой группы КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в системе ООН.
 - ii) Увольнение председателя АСКС ФАО (подтверждение того, что были соблюдены надлежащие процедуры в соответствии с разделом 330 Руководства

- ФАО, и уточнение, что увольнение не было связано с его обязанностями председателя Ассоциации).
- iii) Задержки с выплатой пособий в связи с несчастными случаями, происшедшим при выполнении сотрудниками своих обязанностей (в большинстве случаев речь шла о пенсионерах и случаях, имевших место до 2000 года. Некоторые задержки были связаны с запросами о проведении независимого медицинского освидетельствования).
 - iv) Проект административного циркуляра (АЦ) об отпусках по болезни (во исполнение рекомендации по результатам внутренней аудиторской проверки о применении систематического подхода к отпускам по болезни).
 - v) Вопросы, связанные с резервом временного персонала (разъяснение в отношении обязательного перерыва в службе в связи с закрытием помещений в штаб-квартире ФАО).
 - vi) Подтверждение положений об отгулах для сотрудников, находящихся в служебных командировках.
 - vii) Информационная записка о Системе оповещения о чрезвычайных ситуациях (дополнительная информация, предоставленная Службой безопасности).
 - viii) Раздел 505 Руководства ФАО "Информационные технологии" (разъяснения СЮ по новой системе работы с электронной почтой в связи с внедрением Office365).
 - ix) Раздел 311 "Изменение статуса" (разъяснения о неприменимости непрерывных контрактов для Представителей ФАО).
 - x) Вопросы кадрового укомплектования СЮ (OHR пояснило, что они обсуждаются с СЮ).
 - xi) Расчет единовременной выплаты в связи с отпуском на родину (была представлена информация об отмене базовых авиатарифов ИАТА и совместном обзоре по учреждениям ООН в целях определения оптимального варианта расчета единовременной выплаты).
- b) продолжается работа по двум темам: пересмотру раздела 314 Руководства ФАО ("Выход в отставку") и расчету субсидий на аренду жилья на местах (до сведения представителей персонала для рассмотрения/представления замечаний были доведены изменения, внесенные в раздел 308 Руководства);
- c) руководство не смогло учесть мнения органов представителей персонала до выполнения своих обязательств по принятию решений (несмотря на тщательные консультации с ними) всего по четырем темам: i) увеличение страховых взносов по медицинскому страхованию (поскольку их размер был установлен договором с поставщиком услуг), ii) глобальное объявление о наборе кандидатов на должности категории общего обслуживания, против которого представители персонала категорически возражали, iii) изменения в коррективе по месту службы в Риме (который был внесен во исполнение решения КМГС), и iv) изменения в Руководстве по административным вопросам, касающиеся компенсации (поскольку эти изменения были предложены руководством в соответствии с общесистемным подходом Организации Объединенных Наций);

- d) по остальным 22 вопросам руководство приняло во внимание соображения и замечания органов представителей персонала;
- e) ниже перечислены 13 тем, по которым руководство полностью согласилось с мнениями и замечаниями органов представителей персонала:
- i) круг ведения СКК РК (руководство согласилось с предложенными ОПП изменениями);
 - ii) отпуск по усыновлению/удочерению – восстановлен раздел об отпуске по усыновлению/удочерению, установлено предельное количество детей – не более шести;
 - iii) обследование ПЕМС – руководство полностью согласилось со всеми предложениями, и опрос был проведен совместно;
 - iv) возраст обязательного выхода в отставку (ВОО) – представлены пояснения и установлен новый ВОО;
 - v) Фонд улучшения культурно-бытовых условий персонала – решено провести обзор с учетом новой модели работы спецмагазина;
 - vi) пересмотренное руководство по набору консультантов/ЛРДОУ – согласованы предложения во избежание дублирования функций с сотрудниками категории общего обслуживания;
 - vii) руководство по набору сотрудников категории специалистов – согласованы предложения о расширении обучения членов и другие предложения;
 - viii) раздел 308 Руководства ФАО "Предоставление специальной должностной надбавки" – решено не вносить изменения;
 - ix) раздел 323 Руководства ФАО "Отпуск по болезни" (медицинское освидетельствование) – решено распространить действие существующих правил на процедурные изменения;
 - x) временная мобильность сотрудников категории ОО – решено подготовить предложение для дальнейшего обсуждения в ККАП;
 - xi) политика защиты осведомителей – руководство подтвердило, что политика будет обновлена;
 - xii) по просьбе о замене членов Апелляционного комитета, покинувших Организацию, были назначены новые члены Комитета;
 - xiii) централизация функций ИТ в СЮ – решено, что информация о любых кадровых вопросах будет доводиться до сведения ОПП.
- f) девять вопросов, по которым руководство частично согласилось с соображениями и замечаниями, высказанными органами представителей персонала:
- i) раздел 313 Руководства ФАО "Языковые экзамены" – руководство согласилось на проведение повторного экзамена, но возражало против того, чтобы внешние кандидаты по-прежнему сдавали его в сторонних организациях;

- ii) раздел 307 "Перевод/временное направление/прикомандирование персонала" – руководство учло некоторые отзывы ОПП о процедурах и включило их в пересмотренное Руководство ФАО;
- iii) вопросы, связанные со спецмагазином (руководство подтвердило упразднение Объединенной торговой комиссии (ОТК) и согласилось с предложением не присоединяться к тендеру МФСР);
- iv) изменения в субсидии на образование (решено восстановить сумму возмещения сборов на капитальное развитие, но только для сотрудников, назначенных в новое место службы);
- v) руководящие принципы Программы географической мобильности (руководство частично согласилось с изменениями, предложенными ОПП, но не согласилось с тем, что в основе политики должен лежать только принцип добровольной мобильности);
- vi) Раздел 321 Руководства ФАО "Специальный отпуск" – руководство частично согласилось с замечаниями и восстановило раздел об отпуске по усыновлению/удочерению детей, при этом не согласилось с предложением относительно процедур одобрения;
- vii) внесение изменений в отчет об отборе персонала на местах (часть изменений в типовой форме не была принята ОПП);
- viii) Раздел 316 Руководства ФАО "Сотрудники по краткосрочным контрактам" – руководство согласилось установить для сотрудников по краткосрочным контрактам переходный период, но не согласилось с тем, что административный циркуляр АС 2015/07 недействителен, и подтвердило, что он остается в силе (правило 55 месяцев);
- ix) праздничные дни в штаб-квартире – руководство отказалось восстановить положение о праздничных днях в Риме, но согласилось учитывать другие праздники, например, Пасху.

Описание консультаций по ключевым темам

Продолжительность краткосрочных контрактов

35. Следует отметить, что в 2015 году был обновлен раздел Руководства по административным вопросам, посвященный найму сотрудников по краткосрочным контрактам, и введен общий лимит продолжительности найма по краткосрочным контрактам в 55 месяцев. Данная мера была направлена на то, чтобы побудить осуществляющих наем руководителей нанимать сотрудников на конкретные должности, вместо того чтобы удерживать сотрудников в течение нескольких лет в уязвимом положении на краткосрочных контрактах. ССКОО выразил протест в связи с последствиями для резерва временного персонала (все временные сотрудники, нанимаемые по краткосрочным контрактам в соответствии с положениями данного раздела Руководства) и призвал к прекращению работы в течение 4 дней (23–26 марта 2015 года). Необходимо подчеркнуть, что в период между выходом циркуляра в марте 2015 года и декабрем 2016 года большая часть сотрудников, нанимаемых на краткосрочной основе и подпадающих под действие данных норм, были оформлены в штат на основе срочных контрактов.

Методология расчета субсидий на аренду жилья

36. В 2017 году Организация приняла решение изучить процесс применения данной льготы. Толчком к этому послужила проведенная OIG проверка, в ходе которой OIG обратила внимание на то, что в вопросах льгот для персонала имеются проблемы с контролем и соблюдением действующих правил и возникает потенциальный риск мошенничества. Изучив 15 случаев выплаты Организацией необычайно крупных субсидий на аренду жилья, OIG пришла к выводу, что ни одна из заявок на эти субсидии не может рассматриваться как имеющая признаки мошенничества, нецелевого использования средств или злоупотреблений, т.е. во всех этих случаях заявки были удостоверены в соответствии с установленными правилами как обоснованные, однако OIG установила с высокой степенью вероятности, что на самом деле в 9 из 15 проверенных случаев размер арендной платы был неоправданно высок, а в 4 случаях, хотя у OIG отсутствовали факты, необходимые для вынесения окончательного суждения, она отметила, что указанный размер арендной платы соответствует жилью категории "люкс".

37. OIG установила, что, несмотря на видимость общего соблюдения, в большинстве случаев заключение удостоверяющих должностных лиц об обоснованности арендной платы вызывает сомнение, а применяемая до сих пор процедура неэффективна и не обеспечивает выявление завышенной арендной платы и отклонение заявок на ее оплату.

38. В 2017 году АСКС ФАО обратила внимание руководства на ряд обращений от сотрудников децентрализованных отделений, касающихся методики оформления заявок на получение субсидий на аренду жилья. Эта тема неоднократно обсуждалась в течение 2017 года, руководством была предоставлена справочная информация по этой процедуре, и было, в частности, отмечено, что OIG была проведена проверка в отношении субсидий на аренду жилья на местах на предмет соблюдения правил, изложенных в разделе 308 Руководства.

39. В 2018 году эта тема была вновь поднята АСКС ФАО, и руководство проинформировало АСКС ФАО о том, что подготовлен доклад по вопросу о субсидировании аренды жилья, где также пересмотрен максимальный размер субсидий на аренду жилья. АСКС ФАО вновь выразила несогласие с действующей в настоящее время методикой расчета субсидий на аренду жилья. В ходе заседания ККАП руководство пояснило, что коррективы, внесенные в процессе пересмотра, основывались на рекомендациях, высказанных OIG в докладе о рисках финансовых нарушений и в ходе последующих проверок 15 наиболее высоких субсидий на аренду жилья, выплаченных сотрудникам в децентрализованных местах службы.

40. Руководство отметило, что при рассмотрении ходатайств, направленных на утверждение DDO, были выявлены многочисленные расхождения и отсутствие единого подхода со стороны удостоверяющих заявки должностных лиц при оценке ими обоснованности размера арендной платы даже в отношении сотрудников одного и того же семейного положения, в одном и том же месте службы и в один и тот же временной период. При выработке усовершенствованной методологии пересмотра основное внимание уделялось обоснованности арендной платы и, соответственно, способам оценки обоснованности размера арендной платы с учетом различных факторов, в том числе результатов обследований стоимости жизни, проводимых КМГС, среднего размера арендной платы, уплачиваемой сотрудниками сходного семейного положения в одном и том же месте службы, а также размещаемой в Интернете информации о ставках арендной платы на рынке жилья для сотрудников-экспатриантов и требований/ограничений по безопасности. Экономия средств Организации за счет применения нового подхода оценивается в 1 млн долл. США за двухгодичный период.

Заккрытие Спецмагазина

41. После закрытия Спецмагазина в 2017 году⁷ руководство заверило органы персонала, что все сотрудники, работавшие в Спецмагазине будут трудоустроены на новые должности в других подразделениях в штаб-квартире ФАО исходя из уровня их технической квалификации и знаний (перевод всех сотрудников был завершен в 2017 году). В 2018 году новый помощник Генерального директора ADG/CS предоставил дополнительную информацию о пересмотре бизнес-модели и о намерении ФАО присоединиться к МФСР при проведении тендера, который запланирован на октябрь–ноябрь 2018 года. Органы, представляющие сотрудников, попросили руководство более тщательно проработать этот вопрос и не присоединяться к тендеру МФСР; руководство приняло это соображение во внимание и в итоге решило не участвовать в тендере МФСР.

Увольнение Председателя АСКС ФАО

42. АСКС ФАО указала, что увольнение Председателя АСКС ФАО стало беспрецедентным шагом, который воспринимается как попытка подорвать роль АСКС ФАО. Руководство пояснило, что увольнение не было никоим образом связано с функциями, исполняемыми в качестве Председателя АСКС ФАО, и было произведено по результатам расследования его предыдущей деятельности на посту управляющего Спецмагазина, проведенного Канцелярией Генерального инспектора.

43. Руководство также пояснило, что в данном случае были должным образом соблюдены все процедуры, установленные в разделе 330 Руководства "Дисциплинарные меры". Данное решение основывалось на результатах расследования и принятые дисциплинарные меры были соразмерны этим результатам.

Пересмотр системы ПЕМС

44. В рамках пересмотра Системы служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС) руководство предложило органам персонала провести опросное обследование всех подлежащих аттестации сотрудников с тем, чтобы выяснить их мнения о процедуре проведения ПЕМС и собрать предложения по ее совершенствованию. Органы персонала приветствовали предложение по пересмотру ПЕМС и обсуждению его результатов на следующем заседании ККАП. Обследование было проведено 28 марта – 4 апреля 2018 года, а для обсуждения его результатов ОНР провело встречу с представителями органов персонала. SRB приветствовали эту инициативу и отметили, что отклики в отношении ПЕМС были в целом положительными. Что касается основных вопросов, затронутых выше, SRB выразили свое согласие с установлением фиксированных сроков проведения ПЕМС, введением системы отзывов по восходящей и обеспечением дополнительного обучения сотрудников.

ВЫВОДЫ

45. В рамках хорошо отлаженного механизма ККАП руководство намерено продолжать консультации с органами персонала по вопросам, связанным с порядком и условиями найма и общего благополучия сотрудников. Количество проведенных встреч и обширный спектр обсужденных на них тем (см. приложения II и III) за последние годы свидетельствуют о том, какое важное значение руководство придает консультациям с органами персонала, в ходе которых последние имеют возможность предлагать любые вопросы для обсуждения с привлечением при необходимости соответствующих руководителей.

46. Следует отметить, что из 39 вопросов, обсужденных на заседаниях ККАП в период 2016–2018 годов, 11 вопросов носили информационный характер, а по 2 вопросам работа все еще продолжается. Что касается остальных 26 вопросов, по 22 из них руководство полностью

⁷ Подробнее см. документ FC 170/15.

или частично согласилось с предложениями, выдвинутыми органами персонала в ходе консультаций. Только в 4 случаях (10%) руководство не смогло согласиться с комментариями, представленными органами персонала, в силу их несостоятельности, поскольку они либо противоречили решениям КМГС (изменения корректив по месту службы в Риме), правилам и положениям ООН (изменения в плане компенсационных выплат), либо не учитывали того, что увеличение стоимости контрактов на медицинское страхование при их продлении одновременно затрагивает ФАО, МФСР и ВПП (в соответствии со стандартной практикой); или же противоречили принципу состязательности и заслуг (возражение против общемирового конкурсного набора сотрудников категории общего обслуживания и требование возврата к "закрытой системе набора").

47. Большое количество рассмотренных тем, число проведенных заседаний ККАП по каждой теме и регулярное присутствие лидеров органов персонала на всех заседаниях в сочетании с тем фактом, что в 90% случаев руководство согласилось с изменениями, предложенными органами персонала – все это безоговорочно указывает на приверженность и волю руководства к продолжению диалога и консультаций с представляющими персонал органами. Вместе с тем, хотя мнение органов персонала по вопросам найма выслушивается и принимается во внимание, окончательное принятие решений и связанная с этим ответственность является прерогативой руководства.

48. В заключение следует подчеркнуть, что вопросы взаимоотношений между персоналом и руководством входят в сферу управленческих полномочий, а тот факт, что Финансовому комитету представлен документ такого рода, не имеет прецедента. Именно в таком контексте следует рассматривать упомянутые выше обсуждения этого вопроса Советом в 1974 году, который предостерег от негативных последствий вмешательства Совета в управленческие полномочия. Разумеется, это никоим образом не предусмотрено в Базовых документах Организации. Вовлечение государств-членов в отношения между персоналом и руководством подрывает управленческие полномочия Генерального директора. Что еще более важно, данная инициатива Совета, которая расходится с выражаемой им прежде позицией, устанавливает прецедент на будущее, который может быть применен в отношении любого будущего Генерального директора.

49. Интересно отметить в этой связи, что эта позиция соответствует выводам, представленным в двух докладах Объединенной инспекционной группы по взаимоотношениям между сотрудниками и руководством в рамках системы Организации Объединенных Наций⁸.

⁸ JIU/REP/2011/10 и JIU/REP/2012/10. Оба доклада содержат разделы о доступе к государствам-членам и об их роли во взаимоотношениях между сотрудниками и руководством.

Приложение I. 146 Добавление Т – Консультативный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (ККАП)

1. Введение

Без ущерба для полномочий членов и Генерального директора и в соответствии с установленными правилами и положениями, а также соглашениями, заключенными Организацией с органами персонала (SRB), Комитет создается в качестве форума для проведения диалога и консультаций между руководством и SRB по вопросам, касающимся порядка и условий найма и общего благополучия сотрудников, а также для выработки рекомендаций в адрес старшего руководства и его консультирования. Комитет будет осуществлять свою деятельность в соответствии с общим принципом, согласно которому в соответствии с положениями, регулирующими его уставные полномочия, за Генеральным директором сохраняется право принятия окончательных решений по вопросам, входящим в сферу его(ее) полномочий.

2. Мандат

Мандат Комитета будет охватывать следующие вопросы:

- i) кадровые стратегии, директивные документы, практики и процедуры, а также новые и предлагаемые изменения к ним, если они затрагивают порядок и условия найма и общее благополучие персонала;
- ii) реализация руководящими органами ФАО или руководством решений, принятых по линии Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), которые могут повлиять на порядок и условия найма и общее благополучие персонала;
- iii) заработная плата сотрудников и пособия, включая систему корректив по месту службы и условия на местных рынках труда, а также рассмотрение любых новых и/или предлагаемых оценок, научных данных, исследований или обследований, которые затрагивают порядок и условия найма и общее благополучие персонала;
- iv) коммуникационная деятельность по вопросам, затрагивающим порядок и условия найма и общее благополучие персонала.

3. Членство

В состав Комитета входят:

- i) заместитель Директора ОНР (Председатель);
- ii) сотрудник по связям с персоналом (секретарь);
- iii) до двух членов, назначенных руководством, в зависимости от обсуждаемых вопросов;
- iv) до трех членов, назначенных АСКС ФАО, в зависимости от обсуждаемых вопросов;
- v) до трех членов, назначенных ССКОО, в зависимости от обсуждаемых вопросов.

При необходимости и в зависимости от характера обсуждаемых вопросов члены могут в порядке исключения и на разовой основе назначаться для участия в конкретных заседаниях Комитета. Фамилии и имена таких разовых участников должны заблаговременно доводиться сторонами до секретаря Комитета. При их выдвижении руководство и SRB должны учитывать необходимость привлечения к работе Комитета лиц, обладающих необходимыми административными и техническими знаниями и навыками.

4. Процедуры

При выполнении своих функций Комитет применяет следующие процедуры:

- i) заседания Комитета проводятся раз в две недели или по запросу и назначаются по необходимости или исходя из возникающей обстановки;
- ii) повестка дня Комитета рассылается заранее перед каждым заседанием. Руководство и SRB могут предлагать секретарю вопросы для включения в повестку дня в пределах мандата Комитета;
- iii) проект повестки дня и соответствующая документация распространяются руководством по возможности за два рабочих дня до заседания;
- iv) первыми двумя пунктами повестки дня всегда являются принятие повестки дня и утверждение протоколов предыдущего заседания;
- v) протоколы заседаний Комитета распространяются руководством по возможности в течение 72 часов после окончания соответствующего заседания, а замечания SRB – по возможности в течение 72 часов с момента получения протоколов и в любом случае до следующего заседания Комитета.

5. Отчетность

Через своего Председателя Комитет направляет свои отчеты Директору ОНР для принятия мер или решений.

Комитет будет стремиться работать по принципу консенсуса. Однако в случае невозможности достижения консенсуса членам предоставляется право отражать в отчетах свое особое мнение.

Приложение II. Перечень заседаний ККАП за период 2017–2018 годов

ККАП	Дата	Основные темы
2018 год		
2018 / 08	10/10/2018	<ol style="list-style-type: none"> 1) Субсидии на аренду жилья на местах – с участием старшего советника DDO 2) JAC/МС: вопросы, связанные с компанией Allianz – с участием руководителя OHRS 3) Процедуры увольнения в связи с повышением ВОО 4) Расчет единовременной выплаты в связи с отпуском на родину после отказа от справочных цен на билеты IATA 5) Выпуск пересмотренного раздела 342 Руководства: компенсационные выплаты в случае смерти, увечья или болезни 6) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. обновленная информация по вопросам, касающимся Спецмагазина; b. введение на платформе ТАЛЕО профиля сотрудников; c. увольнение сотрудников по взаимному согласию.
2018 / 07	12/09/2018	<ol style="list-style-type: none"> 1) Спецмагазин – с участием ADG-CS 2) Отпуск по болезни 3) Обновленная информация о внесении изменений в раздел 314 Руководства: увольнение 4) Обновленная информация по вопросам: требование компании Allianz представлять подтверждение оплаты и потенциальные ошибки при расчете взносов на медицинское страхование компании Allianz 5) Реализация политики по защите сотрудников, сообщающих о нарушениях
2018 / 06	17/07/2018	<ol style="list-style-type: none"> 1) JAC/МС 2) Руководящие принципы набора на должности категории специалистов, финансируемые за счет бюджета Регулярной программы 3) ПЕМС – Подход к вопросам поощрения и признания заслуг 4) Фонд улучшения культурно-бытовых условий персонала и обновленная информация по Спецмагазину
2018 / 05	17/05/2018	<ol style="list-style-type: none"> 1) Медицинские осмотры – с участием руководителя CSDH 2) Пересмотр раздела 314 Руководства (увольнение) – с участием руководителя CSDH 3) Мероприятия Целевой группы КСР по проблеме сексуальных домогательств в организациях системы ООН 4) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. обновленная информация по Спецмагазину; b. реформирование АТМОТ; c. заявление представителя органов персонала для Совета.

2018 / 04	02/05/2018.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Allian: подтверждение оплаты 2) Взносы на медицинское страхование 3) Экзамены на знание языка 4) Субсидия на аренду жилья в Риме 5) Письмо АСКС ФАО на имя ГД / письмо ФАМГС на имя ГД 6) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. нехватка наличных денежных средств в Зимбабве; b. вопросы и ответы по теме найма персонала.
2018 / 03	14/03/2018	<ol style="list-style-type: none"> 1) Увольнение Председателя АСКС ФАО 2) Отпуск работникам, усыновившим ребенка 3) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. опрос по ПЕМС.
2018 / 02	01/03/2018.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Раздел 307 Руководства: перевод на другую должность, прикомандирование, заимствование сотрудников и обмен ими 2) Проект ИЦ: отпуск по болезни (штаб-квартира) 3) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. опрос по ПЕМС; b. увеличение взносов на медицинское страхование; c. учебный курс по борьбе с притеснениями и сексуальными домогательствами; d. ежегодная Генеральная ассамблея ССКОО; e. возраст обязательного выхода в отставку (ВОО).
2018 / 01	30/01/2018	<ol style="list-style-type: none"> 1) Последующие шаги по вопросу о субсидиях на аренду жилья 2) Отпуск по уходу за ребенком при усыновлении 3) Пособие на образование 4) Спецмагазин 5) Отгулы для сотрудников, находящихся в служебных поездках в официальные праздничные дни 6) Общемировой конкурсный набор сотрудников категории общего обслуживания 7) Глобальный опрос среди персонала – отложено 8) Информация о SRB в информационных материалах для новых сотрудников 9) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. кадровые вопросы в СЮ; b. возраст обязательного выхода в отставку (ВОО).
2017 год		
2017 / 13	20/11/2017	<ol style="list-style-type: none"> 1) Консультации с АСКС ФАО по теме профессионального роста 2) Продление договора с компанией Allianz 3) Субсидии на аренду жилья 4) Последующие шаги по отдельным задержкам в оплате счетов по расходам на служебные цели 5) Пособие на образование 6) Психическое здоровье сотрудников ФАО 7) Положение сотрудников, ранее входивших в РВП и занимающих теперь должности на правах консультантов 8) Разное:

		<p>a. текст выступления в Совете;</p> <p>b. FSSP (Группа по отбору персонала на местах).</p>
2017 / 12	19/10/2017	<p>1) Обновленная информация о субсидиях на аренду жилья на местах</p> <p>2) Обновленная информация о Плане действий ККАП</p> <p>3) Длительные задержки с выплатами в связи с несчастными случаями при исполнении служебных обязанностей</p> <p>4) Пересмотренные руководящие принципы найма консультантов/ИТС</p> <p>5) Найм сотрудников категории общего обслуживания</p> <p>6) Фонд улучшения культурно-бытовых условий персонала – будет обсуждаться на следующем заседании ККАП</p> <p>7) РВП (КВ, уровни)</p> <p>8) Психическое здоровье сотрудников ФАО</p> <p>9) Разное:</p> <p>a. JAC/МС.</p>
2017 / 11	11/10/2017	<p>1) Субсидии на аренду жилья на местах – с участием старшего советника DDO</p> <p>2) Несчастные случаи при исполнении служебных обязанностей</p> <p>3) РВП: обязательные перерывы</p> <p>4) Разное:</p> <p>a. информационная записка о системе оповещения о чрезвычайных ситуациях (ENS);</p> <p>b. ликвидация товарных запасов Спецмагазина;</p> <p>c. руководящие принципы в отношении Программы географической мобильности;</p> <p>d. обновление плана работы ККАП и находящиеся в работе протоколы прошлых заседаний.</p>
2017 / 10	19/9/2017	<p>1) Обновленная информация по вопросам, касающимся Спецмагазина – с участием ADG-CS</p> <p>2) Разное:</p> <p>a. Сборы на капитальное развитие (СКР): пособие на образование;</p> <p>b. руководящие принципы найма сотрудников категории специалистов;</p> <p>c. субсидии на аренду жилья для сотрудников полевых отделений;</p> <p>d. обязательные перерывы в работе по найму для сотрудников из РВП.</p>
2017 / 09	20/07/2017	<p>1) Вопросы, касающиеся Спецмагазина – с участием ADG-CS</p> <p>2) Пересмотр в КМГС корректив по месту службы в Риме</p> <p>3) СКР (пособие на образование)</p> <p>4) Раздел 505 Руководства: информационные технологии</p>
2017 / 08	27/06/2017	<p>1) Ответ руководства на бюллетень АСКС ФАО от 23 июня</p> <p>2) СКР: пособие на образование</p> <p>3. Разное:</p> <p>a. обращение SRB к Конференции;</p> <p>b. обновленная информация о кадрах Спецмагазина.</p>

2017 / 07	15/06/2017	<p>1) Вопросы, касающиеся Спецмагазина</p> <p>2) Краткие отчеты, находящиеся в работе</p> <p>3) Разное:</p> <p>a. изменения в системе предоставления пособий на образование.</p>
2017 / 06	02/06/2017	<p>1) ИЦ 2017/05 – субсидии на аренду жилья в Риме</p> <p>2) План работы ККАП</p> <p>3) Обновленная информация о кадрах Спецмагазина</p> <p>4) Раздел 321 Руководства: специальный отпуск</p>
2017 / 05	19/05/2017	<p>1) Пособие на образование: вопрос СКР</p> <p>2) Вопросы, касающиеся Спецмагазина</p> <p>3) Разное:</p> <p>a. мероприятие, организуемое компанией Zensium HR.</p>
2017 / 04	03/05/2017	<p>1) Вопросы, касающиеся Спецмагазина</p> <p>2) Раздел 308 Руководства: специальные должностные надбавки (СДН)</p> <p>3) Разное:</p> <p>a. КВ JAC/MC;</p> <p>b. обзор КОСКОО.</p>
2017 / 03	21/04/2017	<p>1) План работы ККАП – следующие пункты</p> <p>2) Выборы в ССКОО</p> <p>3) Мероприятие АСКС ФАО, запланированное на 6 июня (Тематическая дискуссия «Идентичность и творчество на рабочем месте: какую отдачу приносят инвестиции в благополучие сотрудников»)</p> <p>4) Предоставление отгулов сотрудникам категории специалистов и выше (письмо г-жи Альтмайер от 22/02/17)</p> <p>5) Обмен данными о сотрудниках (для АСКС, для взносов ФАМГС и т.д.)</p> <p>6) Приглашение на FAO-Link: Информация для новых сотрудников – запрос списка новых сотрудников категории специалистов для информирования их о деятельности Ассоциации</p> <p>7) Разное:</p> <p>a. ИТС: объявление о наборе кандидатов.</p>
2017 / 02	14/03/2017	<p>1) План работы ККАП</p> <p>2) Раздел 505 Руководства: информационные технологии</p> <p>3) Раздел 323 Руководства: отпуск по болезни</p> <p>4) Разное:</p> <p>a. ответ ГД по поводу специального отпуска для участия в мероприятии ФАМГС;</p> <p>b. заявка на обсуждение деятельности КОСКОО на следующем заседании ККАП.</p>

2017 / 01	22/02/2017	<ol style="list-style-type: none"> 1) Предлагаемая Программа работы ККАП на 2017 год 2) Раздел 313 Руководства (перепроверка уровня владения языками для получения надбавки за знание языков) 3) Обзор КОСКОО 4) Раздел 311 Руководства: изменение статуса 5) Раздел 308 Руководства: выплата специальных должностных надбавок (СДН) 6) КВ JAC/МС 7) Временная мобильность сотрудников категории общего обслуживания 8) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. разъяснения OIG по руководящим принципам проведения расследований; b. документы Совета; c. мероприятия, организуемые союзами персонала.
2016 год		
2016 / 20	20/12/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Пересмотренный КВ JAC/МС 2) Участие SRB в заседании Совета ФАМГС в феврале 2017 года 3) Краткосрочные контракты (сотрудники категории общего обслуживания) 4) Официальные праздничные дни в штаб-квартире и мобильность
2016 / 19	18/11/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Раздел 505 Руководства: информационные технологии – дальнейшие шаги 2) Руководящие принципы проведения расследований OIG 3) Раздел 330 Руководства: дисциплинарные меры 4) Вопросы, касающиеся Комитета по апелляциям 5) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. КОСКОО: процедуры найма; b. обращение SRB к Совету.
2016 / 18	27/10/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Раздел 505 Руководства: информационные технологии – отзывы SRB 2) Руководящие принципы проведения расследований OIG – отзывы SRB 3) ИЦ о сотрудниках, работающих по краткосрочным контрактам 4) ИЦ об официальных праздничных днях в штаб-квартире в 2017 году 5) Процедуры КОПКС 6) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. раздел 323 Руководства: отпуск по болезни; b. документ JM 2016.2/2.
2016 / 17	20/10/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Возраст обязательного выхода в отставку (ВОО) 2) Исследования возможностей профессионального роста, проведенные АСКС ФАО

2016 / 16	20/09/2016	<p>1) Представление Генерального инспектора в SRB</p> <p>2) Пересмотр раздела 323 Руководства: отпуск по болезни</p> <p>3) Разное:</p> <p>a. уровни владения языками в ФАО;</p> <p>b. пересмотр раздела Руководства, посвященного перепроверке уровня владения языками для выплаты надбавки за знание языков.</p>
2016 / 15	09/06/2016	<p>1) Пересмотр раздела 316 Руководства: сотрудники по краткосрочным контрактам</p> <p>2) Разное:</p> <p>a. заимствование между учреждениями.</p>
2016 / 14	30/08/2016	<p>1) Пересмотр раздела 316 Руководства: сотрудники по краткосрочным контрактам</p> <p>2) Пересмотр раздела 323 Руководства: отпуск по болезни</p> <p>3) Кадровое обеспечение (вакансии)</p> <p>4) Пересмотренный перечень официальных праздничных дней в штаб-квартире в 2016 году</p> <p>5) День сотрудника ООН</p> <p>6) Разное:</p> <p>a. заявка на пересмотр программы географической мобильности;</p> <p>b. оценка процедуры найма по линии КОСКОО.</p>
2016 / 13	01/07/2016	<p>1) Пересмотр раздела 316 Руководства: сотрудники по краткосрочным контрактам</p> <p>2) Обновленная информация о вакансиях/процедурах найма</p> <p>3) Обновленная информация о сотрудниках из РВП, у которых подходит к концу предельный 55-месячный срок контракта и обмен с ВПП</p> <p>4) Разное:</p> <p>a. обзор процедуры отбора в КОСКОО.</p>
2016 / 12	24/06/2016	<p>1) Пересмотр раздела 323 Руководства: отпуск по болезни</p> <p>2) Разное:</p> <p>a. ИЦ 2016/16 – сторонние интересы.</p>
2016 / 11	24/05/2016	<p>1) Принятие повестки дня ККАП</p> <p>2) Пересмотр раздела 316 Руководства: сотрудники по краткосрочным контрактам</p> <p>3) Пересмотр раздела 323 Руководства: отпуск по болезни</p> <p>4) Запрос SRB о выступлении в Совете ФАО</p> <p>5) Разное:</p> <p>a. проект ИЦ: грубая халатность;</p> <p>b. сотрудничество с ВПП по резерву временного персонала.</p>
2016 / 10	13/05/2016	<p>1) Принятие повестки дня ККАП</p> <p>2) Утверждение ранее не утвержденных проектов кратких отчетов ККАП (январь/апрель 2016 года)</p> <p>3) Разное:</p> <p>a. реестры для общемирового конкурсного набора (категория общего обслуживания).</p>

2016 / 09	03/05/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Принятие повестки дня ККАП 2) Политика в отношении краткосрочного найма сотрудников категории общего обслуживания и обновленная информация о РВП 3) Централизация функций ИТ-обеспечения в СЮ 4) Языковые экзамены для внутренних/внешних кандидатов 5) Разное: <ol style="list-style-type: none"> а. возраст обязательного увольнения.
2016 / 08	19/04/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Принятие повестки дня ККАП 2) Пересмотренный перечень официальных праздничных дней в штаб-квартире 3) Использование общеорганизационных каналов коммуникации 4) Политика в отношении краткосрочного найма сотрудников категории общего обслуживания и обновленная информация о РВП 5) Централизация функций ИТ-обеспечения в СЮ – перенесено на следующее заседание 6) Языковые экзамены для внутренних/внешних кандидатов – перенесено на следующее заседание
2016 / 07	12/04/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Принятие повестки дня ККАП 2) Информация по проектам кратких отчетов ККАП / их принятие 3) Вопросы по кратким отчетам 4) Пересмотренный перечень официальных праздничных дней в штаб-квартире 5) Организация работы ККАП и новые вопросы, связанные со взаимоотношениями между администрацией и персоналом (ВАП) 6) Использование общеорганизационных каналов коммуникации – перенесено на следующее заседание 7) Политика в отношении краткосрочного найма сотрудников категории общего обслуживания и обновленная информация о РВП – перенесено на следующее заседание 8) Централизация функций ИТ-обеспечения в СЮ – перенесено на следующее заседание 9) Языковые экзамены для внутренних/внешних кандидатов – перенесено на следующее заседание
2016 / 06	15/03/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Принятие повестки дня ККАП 2) Пересмотренные взносы на медицинское страхование в 2016 году 3) Вакантные должности категории специалистов 4) Сотрудники РВП – ИЦ 2015/07 5) Пересмотренный перечень официальных праздничных дней в штаб-квартире – перенесено на следующее заседание 6) Документ о сотрудниках категории общего обслуживания на краткосрочных контрактах – перенесено на следующее заседание 7) Организация работы ККАП – перенесено на следующее заседание 8) Общеорганизационные каналы коммуникации – перенесено на следующее заседание
2016 / 05	26/02/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Принятие повестки дня ККАП 2) ИЦ 2016/05: изменение перечня праздничных дней в штаб-квартире в 2016 году 3) Возраст обязательного увольнения 4) Перераспределение кадровых ресурсов 5) Обновленная информация по РВП и краткосрочным контрактам

2016 / 04	16/02/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Принятие повестки дня ККАП 2) Сотрудники категории общего обслуживания на краткосрочных контрактах – комментарии по концептуальной записке 3) Централизация функций ИТ-обеспечения в СЮ; состав групп по СП, дипломатическая почта 4) Проект ИЦ по проверке владения языками в 2016 году 5) ИЦ 2016/05: пересмотренный перечень праздничных дней в штаб-квартире в 2016 году – перенесено на следующее заседание
2016 / 03	09/02/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Принятие повестки дня ККАП 2) Утверждение ранее не утвержденных проектов кратких отчетов ККАП 3) Вопросы по предыдущим кратким отчетам ККАП 4) Раздел 341 Руководства и выборы членов Комитета по пенсиям персонала 5) Сотрудники категории общего обслуживания на краткосрочных контрактах – комментарии по концептуальной записке
2016 / 02	02/02/2016.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Принятие повестки дня ККАП 2) Утверждение ранее не утвержденных проектов кратких отчетов ККАП 3) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. нарушение правил конфиденциальности; b. разъяснение к ИЦ 2016/05 о пересмотре перечня официальных праздничных дней в штаб-квартире в 2016 году.
2016 / 01	19/01/2016	<ol style="list-style-type: none"> 1) Принятие повестки дня ККАП 2) Краткосрочные контракты для сотрудников категории общего обслуживания 3) Комитет по апелляциям 4) Предлагаемые изменения к разделу 341 Руководства: Пенсионный фонд 5) Раздел 343 Руководства: План медицинского обслуживания и медицинского страхования 6) Пополнение реестров сотрудников категории общего обслуживания и резерва временного персонала
2015 год		
2015 / 26	16/12/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Принятие повестки дня 2) Утверждение протоколов предыдущих заседаний 3) Комитет по апелляциям 4) Предлагаемые изменения к разделу 341 Руководства (КПП) 5) Раздел 313 Руководства: надбавка за знание языков 6) РВП – долговременный подход к кратковременному персоналу 7) Раздел 343 Руководства: План медицинского обслуживания и медицинского страхования 8) Разное
2015 / 25	10/12/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Проблемы безопасности

2015 / 24	08/12/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Принятие повестки дня 2) Утверждение предыдущих кратких отчетов и связанных с ними вопросов 3) Долговременный подход к краткосрочным контрактам 4) КВ ККАП 5) Выборы членов Комитета по пенсиям персонала 6) Информация по итогам заседания Совета 7) Информация о служебном и должностном продвижении 8) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. раздел 313 Руководства: надбавка за знание языков.
2015 / 23	03/12/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Вопросы КОСКОО 2) Долговременный подход к краткосрочным контрактам 3) Обращение SRB к Совету 4) Выборы членов Комитета по пенсиям персонала 5) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. ИЦ по разделу 343 Руководства: План медицинского обслуживания и медицинского страхования.
2015 / 22	24/11/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) Вопросы из обращений к Генеральному директору, на которые не получены ответы: <ol style="list-style-type: none"> a) просьба ССКОО о проведении встречи по неотложным вопросам; b) просьба SRB об обсуждении вопросов безопасности, в качестве УДЛ (уполномоченное должностное лицо) по Италии; c) просьба SRB о выступлении на 153-й сессии Совета в понедельник, 30 ноября; d) просьба SRB о приглашении на празднование 70-летия Организации. 2) Отчет о работе КОСКОО /А-О-N (Высшее руководство, DDO-DDN) 3) Представительство сотрудников категории общего обслуживания и местного найма в региональных и страновых отделениях ФАО 4) Изменения системы распределения расходов по Плану 1 ВМР/ММВР 5) Информация о служебном и должностном продвижении 6) План работы ККАП на 2016 год 7) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. долговременный подход к краткосрочным контрактам; b. отчет о встрече союза сотрудников учреждений, расположенных в Риме.
2015 / 21	17/11/2015	<ol style="list-style-type: none"> 1) КВ ККАП / Объединенный консультативный комитет персонала-руководства (ОККПР) 2) Резерв временного персонала 3) Информация о КОСКОО 4) Информация об увольнениях сотрудников по взаимной договоренности и принятых критериях их утверждения 5) КВ сотрудника по связям с персоналом в структуре HR/APEX 6) Изменения системы распределения расходов по Плану 1 ВМР/ММВР 7) Комитет по пенсиям персонала – выпуск раздела 341 Руководства и дата выборов представителей участников 8) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. Комитет по пенсиям персонала (КПП);

		<p>b. служебный и должностной рост;</p> <p>c. представительство сотрудников категории общего обслуживания на местах.</p>
2015 / 20	11/10/2015	<p>1) Окончательная редакция КВ ККАП / Объединенный консультативный комитет персонала–руководства (ОККПР)</p> <p>2) Информация о положении дел с РВП</p> <p>3) Разное:</p> <p>a. членский состав Комитета по пенсиям персонала (КПП) и Консультативного комитета по требованиям возмещения вреда (АССС).</p>
2015 / 19	06/11/2015	1) Окончательная редакция КВ ККАП / Объединенный консультативный комитет персонала–руководства (ОККПР)
2015 / 18	21/10/2015	<p>1) Проект КВ ККАП</p> <p>2) Предложение ССКОО по РВП</p>
2015 / 17	13/10/2015	<p>1) Проект КВ ККАП</p> <p>2) Ситуация с РВП</p> <p>3) Процедуры увольнения по взаимной договоренности</p>
2015 / 16	06/10/2015	<p>1) Проект КВ ККАП</p> <p>2) Ситуация с РВП</p> <p>3) Процедуры увольнения по взаимной договоренности</p> <p>4) Разное:</p> <p>a. перевод без повышения в должности сотрудников категории общего обслуживания.</p>
2015 / 15	29/09/2015	<p>1) Проект КВ ККАП</p> <p>2) Процедуры увольнения по взаимной договоренности</p> <p>3) Ситуация с РВП</p>
2015 / 14	23/09/2015	<p>1) Мандат/КВ ККАП</p> <p>2) Увольнение по взаимной договоренности</p> <p>3) Система служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС)</p> <p>4) Реструктуризация</p>
2015 / 13	14/09/2015	<p>1) Раздел 305 Руководства: наем и отбор</p> <p>2) Разное:</p> <p>a. КВ ККАП;</p> <p>b. ситуация с РВП;</p> <p>c. перераспределение персонала.</p>
2015 / 12	05/08/2015	<p>1) КВ ККАП и Правила процедуры</p> <p>2) Раздел 305 Руководства: наем и назначение на должность</p> <p>3) Ситуация с РВП</p> <p>4) Разное:</p> <p>a. отпуск по болезни;</p> <p>b. увольнение по взаимной договоренности.</p>

2015 / 11	15/07/2015	1) Система служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС) 2) Вопросы КОСКОО
2015 / 10	10/07/2015	1) Вопросы КОСКОО 2) Раздел 305 Руководства: наем и отбор 3) Система служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС)
2015 / 09	02/07/2015	1) Вопросы КОСКОО 2) Система служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС)
2015 / 08	24/06/2015	1) Вопросы КОСКОО 2) Система служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС) 3) Служебный и должностной рост 4) Ситуация с РВП 5) Раздел 342 Руководства – Приложение С: членский состав Консультативного комитета по требованиям возмещения вреда 6) Тендер на управление Спецмагазином 7) Увольнение по взаимной договоренности 8) КМГС 9) Отпуск по болезни 10) Ситуация с ЯС/МС
2015 / 07	16/06/2015	1) Система служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС) 2) Ситуация с РВП 3) Наем сотрудников категории общего обслуживания, включая временные указания по тестированию при приеме на работу 4) Выполнение решений 39-й Конференции 5) Разное: а. служебная аттестация сотрудников из РВП; б. раздел 311 Руководства: изменение статуса; с. КВ ККАП.
2015 / 06	03/06/2015	1) Проекты протоколов заседаний ККАП 2) Обращение SRV к Конференции 3) Вопрос о РВП 4) Система служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС) 5) Географическая мобильность 6) Общемировой конкурсный набор сотрудников категории общего обслуживания
2015 / 05	27/05/2015	1) Сотрудники из РВП 2) Система служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС) 3) Географическая мобильность 4) Взаимоотношения между сотрудниками и руководством
2015 / 04	08/05/2015	1) Система служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС) 2) Географическая мобильность

		<ul style="list-style-type: none"> 3) Сотрудники из РВП 4) Выборы членов Комитета по пенсиям персонала (КПП) 5) Финансирование SRB 6) Раздел 311 Руководства: изменение статуса
2015 / 03	16/04/2015	<ul style="list-style-type: none"> 1) Система служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС) 2) Резерв временного персонала (РВП) 3) реестры G3/G6 4) Разное: <ul style="list-style-type: none"> a. выговоры.
2015 / 02	27/03/2015	<ul style="list-style-type: none"> Первое заседание после забастовки 1) 55-месячный лимит для краткосрочных контрактов 2) Система служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС) 3) Общемировой конкурсный набор сотрудников категории общего обслуживания 4) Служебный и должностной рост 5) Выговоры
2015 / 01	05/03/2015	<ul style="list-style-type: none"> 1) Пересмотренная политика в отношении Системы служебной аттестации и управления эффективностью работы (ПЕМС) 2) Раздел 316 Руководства: персонал на краткосрочных контрактах
2014 год		
2014 / 14	14/11/2014	<ul style="list-style-type: none"> 1) Раздел 316 Руководства: персонал на краткосрочных контрактах 2) Пересмотренная политика в отношении ПЕМС 3) Мобильность 4) Политика по предотвращению притеснений 5) Разное: <ul style="list-style-type: none"> a. получение разрешения на обращение к Совету.
2014 / 13	27/10/2014	<ul style="list-style-type: none"> 1) КВ ККАП 2) Должностной рост 3) Раздел 316 Руководства: персонал на краткосрочных контрактах 4) Ситуация с эпидемией Эболы 5) Медицинское страхование 6) Разное: <ul style="list-style-type: none"> a. информация о кадровой ситуации в CSA.
2014 / 12	03/10/2014	<ul style="list-style-type: none"> 1) Перераспределение персонала 2) Служебный и должностной рост 3) Проект политики по предотвращению притеснений 4) Раздел 325 Руководства: сверхурочные 5) КОСКОО 6) Разное: <ul style="list-style-type: none"> a. МКП-2 – Международная конференция по вопросам питания; b. КВУУ – Комитет высокого уровня по вопросам управления

2014 / 11	31/07/2014	<ol style="list-style-type: none"> 1) Служебный и должностной рост 2) Проект политики по предотвращению притеснений 3) Раздел 325 Руководства: сверхурочные 4) Раздел 305 Руководства: испытательный срок 5) Рамочное соглашение RBA (наем сотрудников категории общего обслуживания) 6) Фонд улучшения культурно-бытовых условий персонала 7) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. окончательная редакция КВ ККАП.
2014 / 10	27/06/2014	<ol style="list-style-type: none"> 1) Испытательный срок – пересмотр раздела 305 Руководства (наем и назначение на должность) и раздела 311 (изменение статуса) 2) Перераспределение персонала: пакет пособий и льгот 3) Статус вакансий, обработанных в КОСКОО 4) Статус обновлений ПРБ 5) Перераспределение сотрудников, занятых на условиях срочных контрактов, после упразднения должностей 6) Раздел 314 Руководства: увольнение 7) Доклад о работе 149-й сессии Совета/брифинг по результатам 149-й сессии Совета 8) ПЕМС: доклад о проведении стратегического обзора 9) Должность секретаря ССКОО 10) ACOSH
2014 / 09	16/04/2014	<ol style="list-style-type: none"> 1) Назначения на должности уровня D1 и выше 2) Положения об испытательной процедуре – предложения по пересмотру
2014 / 08	02/04/2014	<ol style="list-style-type: none"> 1) Раздел 314 Руководства - Приложение А: руководящие принципы в отношении увольнения и перераспределения персонала 2) Реструктуризация CSA
2014 / 07	24/03/2014	<ol style="list-style-type: none"> 1) Раздел 314 Руководства: увольнение 2) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. перераспределение сотрудников категории специалистов; b. РВП: краткосрочные контракты.
2014 / 06	18/03/2014	<ol style="list-style-type: none"> 1) Раздел 314 Руководства – Приложение А: руководящие принципы в отношении перераспределения персонала 2) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. обращения.
2014 / 05	06/03/2014	<ol style="list-style-type: none"> 1) Процедуры отбора – Объявление о наборе кандидатов в члены КОПКС на уровне департаментов/регионов, назначаемых персоналом 2) Отбор сотрудников категории общего обслуживания 3) Положение дел с перераспределением персонала 4) Мобильность 5) ПЕМС 6) Разное: <ol style="list-style-type: none"> a. раздел 324 Руководства: отпуск в связи с рождением ребенка; b. обращения; c. талоны на топливо Forax.

2014 / 04	21/02/2014	<ul style="list-style-type: none"> 1) Обращения 2) Реструктуризация CS 3) КОПКС – назначение председателей/заместителей/представителей персонала 4) Раздел 305 Руководства – обновленная информация 5) Разное: <ul style="list-style-type: none"> a. отбор кандидатуры нового сотрудника по связям с персоналом; b. вопрос об АСС.
2014 / 03	11/02/2014	<ul style="list-style-type: none"> 1) Процедуры отбора – раздел 305 Руководства: наем и назначение на должность 2) Служебные поездки – внесение изменений в раздел 401: служебные поездки 3) Раздел 314 Руководства: увольнение 4) Обращения 5) Реструктуризация CS 6) Разное: <ul style="list-style-type: none"> a. омбудсмен; b. Совет ФАМГС в 2015 году.
2014 / 02	21/01/2014	<ul style="list-style-type: none"> 1) КОПКС 2) Разное: <ul style="list-style-type: none"> a. вакансии на должности категории общего обслуживания; b. реестр мобильности; c. служебный и должностной рост; d. ПЕМС: обжалование результатов; e. должности ИРА; f. перераспределение персонала.
2014 / 01	14/01/2014	<ul style="list-style-type: none"> 1) КОПКС – внесение изменений в раздел 305 Руководства (наем и назначение на должность) и Приложение А (Круг ведения и процедуры комитетов ФАО по отбору персонала категории специалистов) 2) Служебные поездки – внесение изменений в раздел 401 Руководства: служебные поездки 3) Разное: <ul style="list-style-type: none"> a. политика по вопросам обжалования результатов ПЕМС; b. доклад ОIG о процедурах найма персонала; c. заседание по вопросам коммуникации; d. перераспределение сотрудников категории специалистов: дела, по которым работа не завершена; e. пересмотр политики по борьбе с притеснениями.
2013 год		
2013 / 21	12/12/2013	<ul style="list-style-type: none"> 1) Внесение изменений в раздел 305 Руководства: наем и назначение на должность 2) Внесение изменений в раздел 314 Руководства: увольнение
2013 / 20	27/11/2013	<ul style="list-style-type: none"> 1) Раздел 314 Руководства: увольнение 2) Общеорганизационная система найма консультантов и ИТС

2013 / 19	22/11/2013	1) Мобильность 2) Комитеты по отбору персонала категории специалистов (КОПКС) 3) Раздел 314 Руководства: увольнение 4) Вопросы, касающиеся внештатных сотрудников
2013 / 18	15/11/2013	1) Мобильность 2) Политика по борьбе с притеснениями
2013 / 17	06/11/2013	1) Мобильность 2) Программы выплаты выходных пособий 3) Комитеты по отбору персонала категории специалистов (КОПКС)
2013 / 16	28/10/2013	1) Предложения по совершенствованию раздела 314 Руководства (увольнение) 2) Коммуникационная деятельность 3) Комитеты по отбору персонала категории специалистов (КОПКС)
2013 / 15	18/10/2013	1) Мобильность 2) Целевые группы по вопросам перераспределения персонала 3) Комитеты по отбору персонала категории специалистов (КОПКС) (пересмотр раздела 305 Руководства)
2013 / 14	07/10/2013	1) Информация о целевых группах по вопросам перераспределения персонала 2) Комитеты по отбору персонала категории специалистов (КОПКС)
2013 / 13	20/09/2013	1) Руководящие принципы в отношении перемещения персонала 2) Меры по сокращению штатной численности
2013 / 12	18/09/2013	1) Руководящие принципы в отношении перемещения персонала 2) СШЧ (сокращение штатной численности)
2013 / 11	17/09/2013	1) Предложения по перераспределению персонала 2) Указания по сокращению должностей в целях обеспечения эффективности в соответствии с ПРБ на 2014-2015 годы
2013 / 10	12/09/2013	1) Дальнейшие шаги по вопросам, рассмотренным на заседании ККАП 10 сентября 2013 года
2013 / 09	10/09/2013	1) Предложения руководства по процедурным изменениям, направленным на выполнение поставленной задачи по экономии 37 млн долл. США в текущий двухгодичный период
2013 / 08	04/09/2013	1) Интервью в журнале InTouch о корректировке Программы работы и бюджета и упразднении должностей 2) Изменения в Руководстве по административным вопросам, касающиеся процедуры найма; проект пересмотренной процедуры переназначения 3) Мероприятия по упразднению должностей

2013 / 07	13/08/2013	1) Вопросы кадрового обеспечения (последующие шаги по результатам обсуждений на заседании 6 августа)
2013 / 06	06/08/2013	1) Общая картина предусмотренных сокращений рабочих мест 2) Брифинг Организации по результатам заседаний КМГС и Сети по людским ресурсам 3) Будущее комитетов по отбору персонала категории специалистов (КОПКС) 4) Отмена необходимости получения разрешения ГД на проведение собеседования с кандидатами из перепредставленных стран
2013 / 05	11/07/2013	1) Будущее КОПКС/КОСКОО 2) JAC/МС – обновленная информация 3) Перераспределение сотрудников охраны и Целевая группа по перераспределению персонала (дела в работе) 4) Заседания КМГС (информация по вопросам, касающимся сотрудников категории общего обслуживания) 5) Состояние взаимоотношений между представителями персонала и руководством 6) Информация/брифинг в связи с предстоящим заседанием КМГС, в особенности по вопросу о возрасте обязательного увольнения для ныне работающих сотрудников
2013 / 04	02/07/2013	1) Итоги Конференции и последствия для сотрудников 2) Брифинг по предстоящему заседанию Сети по людским ресурсам 3) Омбудсмен/сотрудник по вопросам этики
2013 / 03	13/06/2013	1) Итоги Конференции и последствия для сотрудников 2) Брифинг по предстоящему заседанию Сети по людским ресурсам 3) Омбудсмен/сотрудник по вопросам этики
2013 / 02	10/06/2013	1) Информационная записка № 6 С2013/3 о возможных путях сокращения роста расходов на персонал (помимо экономии средств за счет повышения эффективности)
2013 / 01	04/06/2013	1) Проект КВ ККАП
Совместный консультативный комитет по реформированию ФАО (JAC/FAR)		
JAC/FAR 5	23/05/2013	1) КВ ККАП для обсуждения
JAC/FAR 4	17/04/2013	2) Заседание JAC/FAR по вопросам найма
JAC/FAR 3	16/04/2013	3) Заседание JAC/FAR: график работы сотрудников службы безопасности
JAC/FAR 2	28/03/2013	4) Встреча с SRB по коммуникационным вопросам

JAC/FAR 1	14/03/2013	1) Брифинг по Комитету высокого уровня по вопросам управления (КВУУ) 2) Медицинское страхование после выхода в отставку (ASMC) 3) Вопросы по линии Финансового комитета/Комитета по программе
Заседания Совместного консультативного комитета по реформированию ФАО (JAC/FAR) в 2012 году		
2012 / 06	27/11/2012	1) Упразднение должностей/перераспределение персонала
2012 / 05	13/11/2012	1) Финансовый комитет/Комитет по программе: вопросы, поднятые на последней сессии 2) Упразднение должностей в CSA
2012 / 04	23/10/2012	1) Доклад по результатам расследования в Каире 2) Реструктуризация CSF 3) Упразднение должностей в CSA 4) Омбудсмен
2012 / 03	15/10/2012	1) Обсуждение способа и сроков распространения заявления, которое будет посвящено процессу консультаций между сотрудниками и руководством 2) Разъяснение результатов мероприятия в рамках ПРБ по развитию служебного и должностного роста 3) Контакты с SRB (закрытие аптеки, открытие комнаты для грудного кормления)
2012 / 02	08/10/2012	1) Перевод на периферию/внешний подряд 2) Наем внештатных сотрудников
2012 / 01	04/10/2012	1) Процесс консультаций 2) Методы работы JAC/FAR

Приложение III

№	Тема	№ совещания ККАП, на котором обсуждалась тема	Дата совещания ККАП	Позиция органов представителей персонала	Позиция руководства	Учтены ли замечания ОПП
1	Изменение раздела 314 Руководства ФАО (Выход в отставку) Введение выездов медицинских специалистов на дом	2018 / 07 2018 / 05	12.09.2018 17.05.2018	Ни согласия, ни несогласия не высказано; заданы вопросы о роли Комитета по пенсиям персонала (КПП) в части выхода в отставку по медицинским показаниям, а также о том, какие варианты возможны, если право на отпуск по болезни исчерпано. Запрошена информация о сроках посещения на дому, о том, будет ли получено предварительное уведомление, кто будет этими врачами и будут ли эти врачи иметь официальное удостоверение личности.	Посещения врачей в случаях отпуска по болезни, в среднем три раза в день. Предложено изменить процесс разрешения разногласий в случае выхода в отставку по медицинским показаниям и добавить промежуточный этап – независимое медицинское освидетельствование. Довести раздел 314 Руководства ФАО в окончательной редакции до сведения органов представителей персонала для внесения замечаний.	Работа продолжается, Медицинская служба ФАО должна представить дополнительную информацию о посещениях на дому.
2	Деятельность Целевой группы КСР по борьбе с сексуальными домогательствами и сексуальной эксплуатацией в организациях системы ООН	2018 / 05 2018 / 02	17.05.2018 01.03.2018	Выражено согласие с позицией руководства, внесено предложение о доработке политики защиты осведомителей	Подтверждено, что Организация проводит политику абсолютной нетерпимости к любым формам сексуальных домогательств, сексуальной эксплуатации и насилия. Введен в действие план	Только для ознакомления

					действий ФАО в области защиты от сексуальной эксплуатации, насилия и сексуальных домогательств (ЗСЭН/СД ФАО), предусматривающий меры по борьбе с сексуальными домогательствами, сексуальной эксплуатацией и насилием.	
3	2018 / 08 2018 / 07 2018 / 06 2018 / 05 2018 / 01 2017 / 11 2017 / 10 2017 / 09 2017 / 07 2017 / 06 2017 / 05 2017 / 04	10.10.2018 12.09.2018 17.07.2018 17.05.2018 30.01.2018 11.10.2017 19.09.2017 20.07.2017 15.06.2017 02.06.2017 19.05.2017 03.05.2017	Выражено несогласие с закрытием спецмагазина и с упразднением Объединенной торговой комиссии (ОТК). Высказана просьба о том, чтобы DDO представлял актуальную информацию о новой модели работы спецмагазина и положении работающих в спецмагазине сотрудников. ADG CS представил актуальную информацию о положении дел со спецмагазином, в том числе о намерении присоединиться к тендеру МФСР. Органы представителей персонала просили руководство уделить рассмотрению этого вопроса больше времени и не участвовать в тендере МФСР. Направлен запрос об актуальной информации по спецмагазину.	Объединенная торговая комиссия (ОТК) была упразднена с оговоркой, что все вопросы, касающиеся спецмагазина, будут обсуждаться в ККАП, который является площадкой для обсуждения взаимоотношений между персоналом и руководством. Все сотрудники спецмагазина переведены на другие должности в Организации. Ведутся переговоры с правительством Италии по новой модели деятельности. ФАО изучает возможность участия в тендере МФСР для отбора новой компании, в целях ускорения замены спецмагазина ФАО онлайн-овым магазином.	Частично. Руководство подтвердило упразднение ОТК. Руководство согласилось не присоединяться к тендеру МФСР и продолжить изучение этого вопроса.	

					<p>Руководство будет поддерживать связь ADG-CS и ожидать актуальной информации.</p>	
<p>4</p> <p>Контракт с компанией Allianz. Медицинская страховка.</p>	<p>2018 / 07 2018 / 04 2018 / 02 2017 / 13</p>	<p>12.09.2018 02.05.2018 01.03.2018 20.11.2017</p>	<p>Выражено несогласие с увеличением страховых взносов, сообщено о случаях снижения страховых взносов для некоторых сотрудников категории ОО.</p>	<p>Повышение взносов в связи с продлением контракта с Allianz еще на два года; Организация использует резервные фонды для снижения влияния ставок с 7,4 до 4%.</p>	<p>Нет, повышение взносов предусмотрено положениями продленного контракта с Allianz. Однако руководство сообщило, что для снижения влияния ставок с 7,4 до 4% используются резервные фонды.</p>	

	<p>Круг ведения Совместного консультативного комитета при Руководящем комитете (СКК РК)</p>	<p>2018 / 08 2018 / 06 2017 / 12 2017 / 04 2017 / 01</p>	<p>10.10.2018 17.07.2018 19.10.2017 03.05.2017 22.02.2017</p>	<p>Задан вопрос, почему СКК РК не проводит совещания для обсуждения тендера на медицинское страхование. Выражено согласие с новым кругом ведения, который был распространен 30 июля 2018 года.</p> <p>Задан вопрос о сроках проведения следующего совещания СКК РК.</p>	<p>Невозможность проведения совещаний СКК РК связана со старым кругом ведения. ФАО взаимодействует с ВПП и МФСР по вопросам нового круга ведения. Восемнадцатого июля 2018 года состоялась встреча с ВПП, МФСР, органами персонала всех РРУ и представителями Ассоциации бывших сотрудников ФАО и ВПП. Новый круг ведения был распространен 30 июля; дополнительных замечаний получено не было. Руководство отметило, что ожидается официальное решение ВПП о присоединении к общему тендеру ФАО и МФСР на заключение контракта о медицинском обслуживании. Совещание СКК РК будет проведено после официального оформления решения. Кроме того, руководство сообщило, что Allianz предлагает инициативы в области профилактического медицинского обслуживания и руководитель OHRS выступит с докладом по этой теме на следующем совещании ККАП.</p>	<p>Да, руководство пересмотрело круг ведения с учетом комментариев ОПП и проведет совещание СКК РК, как только ВПП официально подтвердит свою позицию.</p>
5						

	<p>Языковые экзамены. Раздел 313 Руководства ФАО (повторный экзамен для получения надбавки за знание иностранного языка).</p>	<p>2018 / 04 2017 / 01 2016 / 09 2016 / 04</p>	<p>02.05.2018 22.02.2017 03.05.2016 16.02.2016</p>	<p>Высказано возражение против отмены надбавки за знание иностранного языка. Высказана просьба ясно указать в документе А/С 2016, что повторный экзамен должны сдавать только сотрудники, получающие надбавку за знание иностранного языка.</p> <p>В 2016 году высказано возражение против того, чтобы внешние кандидаты на должности категории ОО сдавали экзамен в сторонних организациях.</p> <p>ССКОО высказал просьбу предоставить сотрудникам категории ОО возможность повторной сдачи экзамена более одного раза в год.</p>	<p>Руководство сообщило, что в административный циркуляр А/С 2016 будут внесены изменения и критерии проведения повторного экзамена будут уточнены.</p> <p>Руководство сообщило, что внешние кандидаты сдают экзамен в режиме онлайн, а также проходят онлайнное видеосеверование (в 2016 году).</p> <p>Внесение изменений в раздел 313 в соответствии с новой практикой ООН в отношении подтверждения уровня владения языками.</p> <p>Повторный экзамен только для сотрудников, получающих надбавку за знание иностранного языка.</p> <p>Невозможно, т.к. сотрудникам требуется время на работу над ошибками и пересдачу экзамена.</p>	<p>Да, в АС 2016/08 устанавливаются критерии отбора сотрудников категории ОО; изменения в разделе 313 Руководства ФАО соответствуют новой практике ООН в отношении подтверждения уровня владения языками.</p> <p>Нет, руководство сообщило, что внешние кандидаты на должности категории ОО будут и в дальнейшем сдавать экзамен в сторонних организациях.</p>
--	---	--	--	--	---	--

	7	Субсидия на аренду жилья	2018 / 08 2018 / 04 2018 / 01 2017 / 13 2017 / 12 2017 / 11 2017 / 10 2017 / 06	10.10.2018 02.05.2018 30.01.2018 20.11.2017 19.10.2017 19.11.2017 19.09.2017 02.06.2017	<p>Выражено несогласие с методом расчета субсидии на аренду жилья.</p> <p>Задан вопрос о случаях, когда ответ на запросы о выделении субсидии до сих пор не поступил.</p> <p>Задан вопрос об изменении методики, применяемой к отделениям на местах, которая отличается от процедуры, описанной в Добавлении Н к разделу 308 Руководства ФАО.</p>		<p>Пересмотреть верхний предел субсидий на аренду жилья в Риме в соответствии с рекомендациями OIG. Представитель DDO предоставил дополнительную информацию о запросах, находящихся на рассмотрении. Представитель DDO разъяснил применяемую методику и признал, что для обеспечения последовательности и справедливости процесса удостоверяющим сотрудникам необходимы дополнительные указания. Руководство предложит изменения к разделу 308 Руководства ФАО, в том числе относительно верхних пределов арендной платы для штаб-квартиры.</p>	<p>Работа ведется, руководство передало пересмотренный раздел 308 Руководства на рассмотрение ОПП для представления замечаний, крайний срок – 3 ноября.</p>
8	Внесение изменений в раздел 321 Руководства (отпуск по уходу за ребенком при усыновлении/удочерении)	2018 / 03 2018 / 01	14.03.2018 30.01.2018	<p>Раздел пересмотрен в июне 2017 года; получено согласие ОПП. Впоследствии ОПП выступили против упрощения раздела об отпуске по уходу за ребенком при усыновлении/удочерении.</p>	<p>Достигнута договоренность о пересмотре и повторном обсуждении решения об упрощении раздела об отпуске по уходу за ребенком при усыновлении/удочерении. Раздел восстановлен, установлено предельное</p>		<p>Да, руководство согласилось восстановить раздел об отпуске по усыновлению/удочерению (не более шести детей-иждивенцев).</p>	

				<p>Предложение о проведении обследования ПЕМС и обсуждении результатов в ККАП встречено с одобрением. Обследование проведено, результаты обсуждены, и согласованы некоторые изменения процесса, такие как фиксированные сроки, включение прямых докладов в качестве механизма многосторонней оценки, дополнительное обучение и дополнительные указания. ССКОУ решительно настаивает на том, что единственным методом поощрения должно быть продвижение по службе. АСКС ФАО отметила, что рассматривает предложения и представит свои замечания.</p>	<p>количество детей-иждивенцев (шесть).</p>	
<p>9 Обследование ПЕМС</p>	<p>2018 / 06 2018 / 04 2018 / 03 2018 / 02</p>	<p>17.07.2018 12.04.2018 14.03.2018 01.03.2018</p>	<p>Предложение провести обследование ПЕМС и проанализировать результаты с участием органов персонала. Обследование проведено, результаты обсуждены с органами персонала. Предложение создать механизм поощрения и учета заслуг и направить его органам персонала для представления замечаний.</p>	<p>Да, руководство внесло в обследование предложенные в замечаниях изменения. Результаты были обсуждены с ОПШ, и была достигнута договоренность о фиксированных сроках, включение в обследование прямых докладов в качестве механизма многосторонней оценки и дополнительное обучение сотрудников и руководителей.</p>		
<p>10 Увольнение Председателя АСКС ФАО</p>	<p>2018 / 04 2018 / 03</p>	<p>02.05.2018 14.03.2018</p>	<p>Выражена обеспокоенность по поводу увольнения бывшего Председателя АСКС ФАО; в этой связи направлено письмо ГД.</p>	<p>Уточнено, что увольнение связано не с выполнением функции Председателя АСКС ФАО, а с результатами расследования работы в качестве управляющего специмагазином. Руководство пояснило, что были соблюдены все процедуры, предусмотренные разделом 330 Руководства</p>	<p>Только для ознакомления</p>	

						<p>ФАО "Дисциплинарные меры". Представлен ответ на письмо АСКС ФАО.</p>	
11	<p>Изменения в разделе 307 Руководства "Перевод, временное направление, прикомандирование персонала и обмен персоналом"</p>	2018 / 02	01.03.2018	<p>АСКС ФАО просила разъяснить процедурные аспекты.</p>	<p>Руководство указало, что на вопросы, заданные АСКС ФАО, даны ответы, и будет опубликован обновленный раздел Руководства.</p>	<p>Да, руководство учло замечания и издало пересмотренный раздел 307.</p>	
12	<p>Возраст обязательного выхода в отставку (ВОО)</p>	2018 / 08 2018 / 02 2018 / 01	10.10.2018 01.03.2018 30.01.2018	<p>Была высказана твердая убежденность в том, что ВОО поднимать до 65 лет.</p> <p>Был задан вопрос, изменился ли в связи с повышением ВОО порядок увольнения.</p>	<p>Решено поднять ВОО до 65 лет с 01 июля 2019 года.</p> <p>Руководство пояснило, что порядок остается прежним и ВОО постоянных сотрудников автоматически обновляется в системе.</p>	<p>Да, по решению Совета руководство подняло ВОО до 65 лет.</p>	
13	<p>Изменения в субсидиях на образование</p>	2018 / 01 2017 / 13 2017 / 10 2017 / 09 2017 / 08 2017 / 05	30.01.2018 20.11.2017 19.09.2017 20.07.2017 27.06.2017 19.05.2017	<p>Высказано решительное возражение против предлагаемых изменений в пакете субсидий на образование, включая отмену возмещения сборов на капитальное развитие.</p>	<p>По рекомендации КМГС возмещение сборов на капитальное развитие из схемы исключено. Для сотрудников, назначенных в новое место службы в 2017 году, новая процедура отменена.</p>	<p>Да, руководство учло замечания и восстановило возмещение сборов на капитальное развитие для сотрудников, назначенных в</p>	

									новое место службы.
14	Задержка выплаты пособий в связи с несчастными случаями, произошедшими при выполнении сотрудниками своих обязанностей.	2017 / 13 2017 / 12 2017 / 11	20.11.2017 19.10.2017 11.10.2017	Задан вопрос о случаях несвоевременной выплаты пособий в связи с несчастными случаями, произошедшими при выполнении сотрудниками своих обязанностей.	Речь преимущественно идет о пенсионерах, а случаи относятся к периоду до 2000 года. Задержки могут быть связаны с тем, что в некоторых случаях Медицинский центр просит провести независимое медицинское освидетельствование.	Только для ознакомления			
15	Проект АЦ "Отпуск по болезни" (штаб-квартира)	2018 / 07 2018 / 02	12.09.2018 01.03.2018	Не выражено ни согласия, ни несогласия; полезной будет дополнительная информация о том, как будут осуществляться посещения на дому, если сотрудник отправился к врачу и находится не дома, как будут решаться вопросы языкового барьера, исключений, произвольного отбора.	Более систематический подход к отпуску по болезни, основанный на рекомендациях по результатам аудиторской проверки OIG. Дальнейшее изучение вопроса Медицинской службой с предоставлением более подробной информации о посещениях на дому.	Только для ознакомления			
16	Набор сотрудников категории ОО	2018 / 01 2017 / 12 2017 / 04 2017 / 01	30.01.2018 19.10.2017 03.05.2017 22.02.2017	Высказано возражение против глобального объявления о наборе кандидатов на должности категории ОО, высказана просьба подавать объявления о вакансиях по каждой отдельной должности этой категории.	Сохраняется позиция, что глобальное объявление о наборе кандидатов является наиболее эффективным подходом к набору персонала категории ОО.	Нет, поскольку высказанное мнение противоречит установленной кадровой политике в отношении набора сотрудников категории общего обслуживания.			

17	Резерв временного персонала	2017 / 13 2017 / 12 2017 / 11 2017 / 10	20.11.2017 19.10.2017 11.10.2017 19.09.2017	Заданы вопросы об обязательном опуске, который работающие по краткосрочным контрактам сотрудники (СКК) должны были взять в декабре 2017 года, несмотря на то что некоторые из них делали еще один перерыв в течение года, о том, на должности какого разряда были наняты СКК; и о положении бывших СКК, занимающих консультационные должности.	Было пояснено, что обязательный перерыв в течение года был установлен менее чем для 10% СКК, все СКК нанимаются на должности уровня ОО-2, а бывшим СКК были предложены возможности работы в ВПП, от которой они отказались. Сотрудники, удовлетворяющие требованиям, будут включены в реестр сотрудников категории ОО.	Только для ознакомления
18	Фонд улучшения культурно-бытовых условий персонала	2017 / 12	19.10.2017	Был задан вопрос о будущем Фонда улучшения культурно-бытовых условий персонала, с учетом закрытия спецмагазина.	Оно будет определено в зависимости от выбранной новой модели работы спецмагазина.	Да, руководство учло замечания, и ситуация будет проанализирована, как только будет внедрена новая модель работы спецмагазина.
19	Отгулы, предоставляемые сотрудникам, которые находятся в служебных командировках во время официальных праздников	2018 / 01 2017 / 03	30.01.2018 21.04.2017	Был задан вопрос об опубликованном в феврале 2017 года сообщении, в котором говорится, что сотрудники не будут иметь права на отгулы во время командировок, приходящихся на официальные праздники.	Проанализировать сообщение и обсудить его на следующем совещании ККАП.	Только для ознакомления

20	Пересмотренное руководство по набору консультантов/ЛРДОУ	2017 / 12 2017 / 03	19.10.2017 21.04.2017	Обеспокоенность со стороны ССКОО в связи с тем, что некоторые виды работы, выполняемой консультантами/ЛРДОУ могут дублировать работу сотрудников категории ОО.	Пояснено, что особое внимание уделяется тому, чтобы в объявлениях о вакансиях консультантов или ЛРДОУ не упоминалось об административных задачах.	Да, руководство заверило, что ЦСС проверяет КВ консультантов/ЛРДОУ и принимает меры к тому, чтобы в нем отсутствовали административные задачи.
21	Информационная записка о Системе оповещения о чрезвычайных ситуациях (СОЧС)	2017 / 11	10.11.2017	Выражено согласие с принципом создания эффективных систем слежения за безопасностью, высказана просьба предоставить более подробную информацию о СОЧС.	DDOS предоставила дополнительную информацию	Только для ознакомления
22	Руководящие принципы Программы географической мобильности	2017 / 11	10.11.2017	Замечания, сделанные АСКС ФАО, согласуются с замечаниями, сделанными в отношении политики 2017 года.	Опубликованы пересмотренные руководящие принципы	Да, руководство частично учло замечания и внесло соответствующие изменения в пересмотренные руководящие принципы по мобильности.
23	Руководство по набору сотрудников категории специалистов	2018 / 06 2017 / 10	17.07.2018 19.09.2017	Высказана обеспокоенность относительно состава КОПС и возложенных на его членов функций. Дополнительное обоснование отказа проводить собеседования с определенными внутренними кандидатами со стороны нанимающих руководителей.	Дополнительные указания и дополнительное обучение для специалистов КОПС. Рассмотреть возможность добавить в отчет КОПС раздел, в котором нанимающий руководитель может обосновать отказ проводить собеседования с	Да, руководство учло замечания. С председателем/сотрудником каждого КОПС были проведены консультации, и в настоящее время готовятся дополнительные

					определенными внутренними кандидатами.	руководящие указания и учебные материалы (например, разрабатываются новые модули электронного обучения по теме "Как предотвратить бессознательное предвзятое отношение в процессе набора персонала" и "Как содействовать обеспечению равенства мужчин и женщин на рабочем месте"). В отчет КОПС будет включен раздел, в котором нанимающие руководители будут приводить основания для отказа проводить собеседования с определенными кандидатами.
24	Пересмотр КМГС корректива по месту службы в Риме	2017 / 09	20.07.2017	Выражено несогласие с решением КМГС.	Решение КМГС, подлежащее выполнению по состоянию на август 2017 года.	Нет, поскольку замечания идут вразрез с решением КМГС.

25	Раздел 505 Руководства ФАО "Информационные технологии"	2017 / 09 2017 / 02	20.07.2017 14.03.2017	Опасения со стороны АСКС ФАО по поводу того, что приложения Microsoft Office 365 и "Скайп для бизнеса" будут нарушать конфиденциальность персонала.	Озабоченности по поводу того, как Организация внедрила новую систему электронной почты, не возникло, и вопросы были связаны только со структурой приложения. Директор СЮ представил пояснения.	Только для ознакомления
26	Изменения в разделе 321 Руководства ФАО "Специальный отпуск"	2017 / 06	02.06.2017	К указанному сроку замечания не направлены. Выражено возражение против предлагаемых изменений в разделе 321 Руководства ФАО.	Предложено внести изменения в раздел 321 Руководства ("Специальный отпуск"), в частности, пункт 321.3 "Порядок и разрешение", которые обновляются с целью их согласования с документом АС 2017/10, изданным 5 мая 2017 года.	Да, руководство учло замечания и восстановило пункт об отпуске по усыновлению/ удочерению.
27	Изменения в разделе 308 Руководства ФАО "Предоставление специальной должностной надбавки" (СДН)	2017 / 04 2017 / 01	03.05.2017 22.02.2017	Вопрос о том, будет ли упразднена СДН	В раздел 308 Руководства внесены изменения; СДН сохранена.	Да, руководство подтвердило, что в разделе 308 Руководства сохранены положения об СДН с уточнением порядка утверждения.
28	Изменения в разделе 311 Руководства ФАО "Изменение статуса"	2017 / 01	22.02.2018	Замечание руководства принято к сведению	Изменения в разделе 311 Руководства, касающиеся изменения статуса представителей ФАО.	Только для ознакомления

29	Изменения в разделе 323 Руководства ФАО "Отпуск по болезни"	2017 / 02	14.03.2017	АСКС ФАО задала вопрос о медицинском освидетельствовании и о том, разрабатывается ли политика конфиденциальности.	Медицинская служба ответила, что соответствующие вопросы регулируются действующими правилами и действующей политикой конфиденциальности.	Да, руководство проконсультировалось с CSDH, которая подтвердила, что медицинское освидетельствование регулируется действующими правилами и политикой конфиденциальности.
30	Временная мобильность сотрудников категории ОО	2017 / 01	22.2.2017	Подтвержден интерес к этой инициативе.	Изучение возможностей добровольной мобильности сотрудников категории ОО.	Да, руководство приняло замечания к сведению и изучит возможность добровольной мобильности сотрудников категории общего обслуживания.
31	Кадровые вопросы в СЮ	2018 / 01	30.01.2018	Получены запросы от сотрудников СЮ в связи с постоянным мониторингом и ощущением, что им не доверяют.	Обсудить с директором СЮ основные вопросы и оптимальный подход к их решению.	Только для ознакомления
32	FSSP (Группа по отбору персонала на местах)	2017 / 13	20.11.2017	Замечания руководства приняты к сведению. Замечания АСКС ФАО по проекту отчета от 01.12.2017 приняты к сведению.	В отчет FSSP будут внесены изменения, которые будут распространены для комментариев. Проект отчета был распространен для комментариев 24.11.2017;	Да, руководство учло замечания и внесло в форму отчета соответствующие изменения.

33	<p>Политика защиты осведомителей</p>	<p>2018 / 07</p>	<p>12.09.2018</p>	<p>Поступила информация от некоторых сотрудников, которые не сообщают о нарушениях, поскольку чувствуют, что положения политики защиты осведомителей не обеспечивают им защиту от преследований.</p>	<p>Информация принята к сведению; отмечено, что можно принять дополнительные меры для того, чтобы сотрудники были осведомлены о проводимой политике и уверены в том, что она применяется – например, подготовить сообщение, адресованное всем сотрудникам.</p>	<p>комментарии были получены 01.12.2017.</p>	<p>Да, руководство учло поступившую информацию и совместно с OIG и OSS подготовит внутреннее сообщение о пересмотренной политике защиты осведомителей.</p>
34	<p>Расчет единовременной выплаты в связи с отпуском на родину после отмены базовых авиатарифов ИАТА.</p>	<p>2018 / 08</p>	<p>10.10.2018</p>	<p>Был задан вопрос о том, как будет рассчитываться единовременная выплата за отпуск на родину после отмены базовых авиатарифов ИАТА.</p>	<p>Руководство указало, что другие учреждения ООН более не используют авиатарифы ИАТА; оно запросит у Группы оформления поездок дополнительную информацию.</p>	<p>Только для ознакомления. Группа оформления поездок подтвердила, что по окончании октября 2019 года базовые тарифы ИАТА будут отменены и совместно с другими учреждениями ООН проводится обзор для определения оптимальных методов расчета единовременной</p>	

35	Пересмотр раздела 342 Руководства ФАО "Компенсация в связи со смертью, травмой или болезнью".	2018 / 08	10.10.2018	Должны быть представлены замечания по пересмотренному разделу 342 Руководства, который был распространен в октябре 2018 года.	Пересмотренный вариант раздела 342 Руководства распространен для замечаний.	Нет, замечания ОПП с возражениями против изменений идут вразрез с правилами ООН. ОПП попросили дать дополнительные разъяснения. Вопрос будет вынесен на обсуждение на совещании ККАП.	выплаты в связи с отпуском на родину.
----	---	-----------	------------	---	---	---	---------------------------------------

<p>36</p>	<p>Сотрудники по краткосрочным контрактам</p>	<p>2016 / 18 2016 / 15 2016 / 14 2016 / 13 2016 / 11 2016 / 10 2016 / 09 2016 / 08 2016 / 06 2016 / 05 2016 / 04 2016 / 03 2016 / 01</p>	<p>27.10.2016 06.09.2016 30.08.2016 01.07.2016 24.05.2016 13.05.2016 03.04.2016 19.04.2016 15.03.2016 26.02.2016 16.02.2016 09.02.2016 19.01.0216</p>	<p>ССКОО отклонил документ АС 2015/7 о правиле 55 месяцев для сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам, и отметил, что предложение дает основания для коллективного протеста. Был задан вопрос о положении сотрудников категории ОО, работающих по краткосрочным контрактам в течение более предельного срока в 55 месяцев. Была высказана просьба о разрешении отбирать кандидатов без языковых навыков (для внутренних кандидатов)</p> <p>ССКОО осведомился, по-прежнему ли представляются разрешения на продление срока действия краткосрочных контрактов сотрудников категории ОО сверх 55-месячного предела. Возражение против предложения сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам, другим видам контрактов (например, индивидуальных договоров об оказании услуг (ИДОУ)).</p> <p>Высказана просьба разграничить функции сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам, и внештатных сотрудников (ВС) и внести изменения не только в</p>	<p>Руководство распространило записку, содержащую принципы, которыми следует руководствоваться при внесении поправок в политику набора сотрудников, работающего по краткосрочным контрактам.</p> <p>Руководство сообщило, что АС 2015/7 остается действительным, однако в отношении сотрудников категории ОО, работающих по краткосрочным контрактам, к которым непосредственно относится это правило, принят гибкий подход. Специалистам ССКОО будет направлено сообщение по вопросу о разрешении отбирать кандидатов без языковых навыков (для внутренних кандидатов).</p> <p>Руководство отметило, что были даны разрешения на продление сроков и многие сотрудники категории общего обслуживания, работающие по краткосрочным контрактам, были назначены на должности, предусматривающие работу</p>	<p>Да, руководство частично учло замечания. Порядок отбора сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам, был пересмотрен, и сотрудникам было направлено официальное сообщение о пересмотренном порядке.</p> <p>Нет, руководство признало действительность АС 2015/07 и проявило гибкий подход ко всем сотрудникам категории ОО, работающим по краткосрочным контрактам, которые подпадают под действие правила 55 месяцев.</p>
-----------	---	--	---	--	---	---

				<p>раздел 316, но и разделы 317 и 319, определяющие функции ВС.</p> <p>ССКОО отметил, что некоторые сотрудники были проинформированы по электронной почте о том, что они были исключены из реестра сотрудников категории ОО без каких-либо дополнительных разъяснений.</p> <p>Выражено несогласие с глобальным объявлением о наборе сотрудников категории ОО для заполнения вакансий ОО.</p>	<p>по срочным контрактам. Остальные сотрудники включены в реестр персонала категории ОО.</p> <p>Руководство приняло к сведению замечания ОШП по разделу 316 Руководства и сообщило, что будет опубликован документ АС по найму сотрудников категории специалистов, работающих по краткосрочным контрактам. Издан пересмотренный раздел 316 Руководства.</p>	
--	--	--	--	--	---	--

37	Апелляционный комитет	2016 / 19 2016 / 03 2016 / 01	18.11.2016 09.02.2016 19.01.0216	<p>Была высказана просьба о расширении состава Апелляционного комитета.</p>	<p>Руководство подтвердило, что проводится отбор кандидатов.</p>	<p>Да. Назначены новые участники Комитета.</p>
38	Пересмотр официальных праздников в штаб-квартире	2016 / 20 2016 / 18 2016 / 14 2016 / 08 2016 / 07 2016 / 05 2016 / 02	<p>20.12.2016 27.10.2016 30.08.2016 26.02.2016 02.02.2016</p>	<p>Высказано возражение против предложения о новом выходном дне. Запрошены разъяснения относительно публикации АЦ с пересмотренными официальными выходными днями за 2016 год и относительно того, что ОПП были лишь проинформированы о пересмотре и с ними не было проведено консультаций. Была высказана просьба отозвать АЦ.</p> <p>Запрошен предварительный перечень официальных выходных дней на 2017 год для дальнейшего обсуждения на следующем совещании ККАП.</p> <p>Запрошена подробная информация об экономии средств, которая будет достигнута в связи с пересмотром официальных выходных дней.</p> <p>АСКС ФАО обратилась с просьбой предоставлять</p>	<p>Руководство сообщило, что даты пересматриваются для того, чтобы предоставить сотрудникам максимальное число выходных дней в рождественский/новогодний период. Согласие с изменениями в целях улучшения положения подтверждено, однако АЦ не будет отозван, поскольку это приведет к возникновению неопределенности и путаницы среди сотрудников.</p> <p>Руководство подтвердило, что официальные выходные дни 2017 года будут устанавливаться по тому же принципу, что и в 2016 году, и основной персонал не должен в течение этого периода работать в штаб-квартире.</p> <p>Руководство подтвердило,</p>	<p>Частично – руководство согласилось учесть замечания по датам, но не возвращаться к тому, чтобы разделать Руководства предусматривались выходные, соответствующие праздникам в Риме.</p>

				<p>сотрудникам, переводящимся из штаб-квартиры в другие места службы, 10 официальных выходных дней в год.</p>	<p>что восемь официальных выходных устанавливаются по месту службы и что сотрудникам предоставляются два "плавающих" выходных, которые они могут использовать по своему усмотрению.</p>	
39	<p>Централизация функций в сфере ИТ в СЮ</p>	<p>2016 / 09 2016 / 04</p>	<p>03.05.2016 16.02.2016</p>	<p>Повторно отмечено, что при реорганизации функций в сфере ИТ следовало проконсультироваться с ОПШ. Отмечено, что любая реструктуризация должна обсуждаться в ККАП.</p>	<p>Руководство согласилось с тем, что ОНР направит сотрудникам, которых коснутся изменения, официальное сообщение, и любые мероприятия по реорганизации будут обсуждаться в ККАП.</p>	<p>Да, руководство согласилось информировать ОПШ о кадровых вопросах.</p>