



**Исполнительный совет
Программы развития
Организации Объединенных Наций,
Фонда Организации Объединенных
Наций в области народонаселения
и Управления Организации
Объединенных Наций
по обслуживанию проектов**

Distr.: General
5 April 2013
Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2013 года
3–14 июня 2013 года, Нью-Йорк
Пункт 10 предварительной повестки дня
ЮНФПА — годовой доклад Директора-исполнителя

**Фонд Организации Объединенных Наций в области
народонаселения**

**Доклад о рекомендациях Объединенной инспекционной группы
в 2012 году**

Доклад Директора-исполнителя

Резюме

В соответствии с резолюцией 59/267 Генеральной Ассамблеи в настоящем докладе предлагается краткий обзор ответов руководства ЮНФПА на рекомендации Объединенной инспекционной группы (ОИГ), представленные в 15 докладах и записках, и обращается внимание на конкретные рекомендации, адресованные руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций. Настоящий доклад сосредоточен на изучении 15 докладов и записок ОИГ, касающихся деятельности ЮНФПА, включая восемь докладов, выпущенных в 2012 году, и семь докладов, оставшихся с 2011 года. Из общего числа 120 вынесенных рекомендаций 92 рекомендации касались ЮНФПА, из которых 74 рекомендации были адресованы руководству ЮНФПА, а 18 — руководящим органам. В настоящем докладе приводятся ответы руководства ЮНФПА на соответствующие рекомендации, включая последнюю информацию о ходе выполнения рекомендаций, содержащихся в докладах, выпущенных ОИГ в 2010 и 2011 годах. Настоящий доклад подготовлен в формате, который был разработан совместно с ПРООН.

Элементы решения

Исполнительный совет может пожелать принять к сведению настоящий доклад, особенно те аспекты докладов ОИГ, которые имеют прямое отношение к работе ЮНФПА.



I. Обзор докладов и записок Объединенной инспекционной группы

1. В настоящем докладе кратко излагаются ответы руководства ЮНФПА на рекомендации, вынесенные Объединенной инспекционной группой (ОИГ) и включенные в 15 докладов и записок, имеющих отношение к ЮНФПА. Настоящий документ включает рекомендации, адресованные руководящему органу ЮНФПА. Доклады и записки ЮНФПА¹, охваченные в настоящем докладе, включают восемь докладов и записок, выпущенных в 2012 году, и семь – оставшихся с 2011 года. К ним относятся следующие доклады и записки:

- a) Роль специальных представителей Генерального секретаря и координаторов-резидентов: система контрольных показателей для обеспечения слаженности и согласованности в системе Организации Объединенных Наций (JU/REP/2009/9);
- b) Межучрежденческая мобильность персонала и баланс между работой и личной жизнью в организациях системы Организации Объединенных Наций (JU/REP/2010/8);
- c) Реформирование системы закупок в системе Организации Объединенных Наций (JU/NOTE/2011/1);
- d) Многоязычие в организациях системы Организации Объединенных Наций: ход внедрения многоязычия (JU/REP/2011/4);
- e) Функция расследований в системе Организации Объединенных Наций (JU/REP/2011/7);
- f) Управление информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ) в организациях системы Организации Объединенных Наций (JU/REP/2011/9);
- g) Взаимоотношения персонала и администрации в специализированных учреждениях и общей системе Организации Объединенных Наций (JU/REP/2011/10);
- h) Практика использования отпусков по болезни в системе Организации Объединенных Наций (JU/REP/2012/2);
- i) Наем персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров – общий обзор (JU/REP/2012/4);
- j) Применение гибкого графика работы в организациях системы Организации Объединенных Наций (JU/NOTE/2012/4);
- k) Обзор индивидуальных консультативных услуг в системе Организации Объединенных Наций (JU/REP/2012/5);
- l) Системы общеорганизационного планирования ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций (JU/REP/2012/8);
- m) Предоставление паушальных выплат взамен льгот (JU/REP/2012/9);

¹ С полным перечнем докладов и записок ОИГ можно ознакомиться по адресу: <https://www.unjui.org/en/reports-notes/Pages/reports.aspx>.

- n) Финансирование гуманитарных операций в системе Организации Объединенных Наций (JU/REP/2012/11);
- o) Стратегическое планирование в системе Организации Объединенных Наций (JU/REP/2012/12).

II. Краткое изложение и обзор соответствующих докладов и рекомендаций Объединенной инспекционной группы

2. Ниже представлены ответы руководства на соответствующие рекомендации, включенные в 15 докладов и записок ОИГ, в том числе рекомендации, предназначенные для рассмотрения руководящим органом. В приложении 1 к настоящему докладу приводится сводная статистика по докладам и запискам, которые являются предметом рассмотрения в настоящем докладе; в приложении 2 и приложении 3 содержится информация о ходе выполнения рекомендаций, выпущенных в 2011 и 2010 годах соответственно; в приложении 4 содержится обзор рекомендаций в адрес ЮНФПА, которые были переданы на рассмотрение руководящему органу ЮНФПА, и приводятся соответствующие ответы руководства; в приложении 5 дается обзор тем, имеющих отношение к ЮНФПА, в программе работы ОИГ на 2013 год. Из-за ограничения объема документа, который не должен превышать установленное количество слов, приложения 4 и 5 представлены отдельно на веб-сайте ЮНФПА.

A. Роль специальных представителей Генерального секретаря и координаторов-резидентов: система контрольных показателей для обеспечения слаженности и согласованности в системе Организации Объединенных Наций (JU/REP/2009/9)

3. В обзоре представлен анализ роли специальных представителей Генерального секретаря и координаторов-резидентов в контексте обеспечения слаженности и согласованности в системе Организации Объединенных Наций. В обзоре были выявлены препятствия, мешающие в настоящее время достижению слаженности и согласованности, и предложены 18 контрольных параметров, которые можно использовать для того, чтобы преодолеть эти препятствия. Кроме того, ОИГ выпустила одну рекомендацию, в которой руководящим органам предлагается принять систему контрольных параметров, позволяющую направлять и измерять усилия по повышению эффективности и действенности организации, чтобы она могла лучше служить нуждам стран.

4. ЮНФПА приветствует эту рекомендацию и поддерживает 18 контрольных параметров. Несмотря на то что в течение последних лет принимался ряд мер, направленных на принятие контрольных показателей, возникли вопросы о необходимости дальнейшего разъяснения предложенных механизмов для каждого контрольного параметра, а также общесистемные проблемы, связанные с их осуществлением. Вопросы, в частности, касались следующих показателей: контрольного параметра 13, включающего рекомендацию о том, чтобы "единый руководитель" на страновом уровне был наделен необходимыми полномочиями и подготовлен перед механизмом Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) в вопросах успешного осуществления "единого плана"; контрольного параметра 14 о предоставлении представителям системы Организации Объединенных Наций (например, координаторам-резидентам,

специальным представителям Генерального секретаря) адекватных ресурсов для эффективного выполнения возложенных на них функций по координации; контрольного параметра 15 относительно применения основанного на результатах подхода к процессам планирования, осуществления, подготовки отчетности для составления "единого плана".

В. Межучрежденческая мобильность персонала и баланс между работой и личной жизнью в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2010/8)

5. В обзоре дается оценка политики и механизмов, регулирующих мобильность персонала и баланс между работой и личной жизнью с общесистемной точки зрения, и представлены рекомендации по согласованию и укреплению системы межучрежденческой мобильности персонала и обеспечению баланса между работой и личной жизнью в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. В обзоре признается, что наличие существенных различий между организациями и проводимой ими политикой в области мобильности служит препятствием для развития межучрежденческой мобильности, и подчеркивается необходимость в улучшении диалога между персоналом и руководством с целью дальнейшего совершенствования политики в области управления людскими ресурсами, включая мобильность персонала. ОИГ обращает внимание на возможные правовые последствия использования двух разных правовых инструментов с целью обеспечения мобильности персонала и указывает на необходимость достижения консенсуса относительно использования единого подхода в рамках всей системы. В обзоре также указывается на необходимость разработки значимых показателей и сбора соответствующих данных о межучрежденческой мобильности для целей планирования, мониторинга и измерения достижений в практической деятельности по обеспечению мобильности и осуществления инициатив.

6. В обзоре организациям рекомендуется незамедлительно приступить к согласованию деловой практики с целью содействия межучрежденческой мобильности и поощряется концепция "одного общесистемного персонала". В обзоре указывается на необходимость интеграции концепции мобильности в общесистемную культуру и упреждающие действия с целью создания возможностей для проведения межучрежденческих инициатив, нацеленных на поощрение мобильности персонала. Рекомендации в основном предназначены КСР для принятия конкретных мер. В обзоре также говорится о том, что соображения, связанные со здоровьем персонала, и медицинские службы играют важную роль в управлении людскими ресурсами, в том числе в процессах принятия решений относительно программ по обеспечению мобильности персонала и баланса между работой и личной жизнью.

7. Из десяти вынесенных рекомендаций четыре имеют отношение к ЮНФПА: рекомендации 4, 5 и 10 относятся к Директору-исполнителю, а рекомендация 9 адресована Исполнительному совету.

8. ЮНФПА разделяет мнение о том, что мобильность персонала и баланс между работой и личной жизнью являются двумя важными компонентами стратегии управления людскими ресурсами, и в принципе поддерживает необходимость создания значимой структуры мобильности в рамках всей системы. ЮНФПА согласен с тем, что проведение анализа внутренних систем мобильности и/или ротации персонала с общесистемной точки зрения будет способствовать тому, чтобы они поддерживали

общесистемные оценки в области мобильности, соответствовали им и согласовывались с ними (рекомендация 4). ЮНФПА уже занимался рассмотрением этого вопроса в рамках работы внутренней группы по оптимальному использованию творческого потенциала и планированию замещения освобождающихся должностей и программы ЮНФПА по содействию карьерному росту. ЮНФПА согласен с необходимостью пересмотра соответствующих внутренних правил организации с целью обеспечить, чтобы все вакантные должности были в равной степени открыты для всех сотрудников, включая тех, кто работает в других организациях системы. ЮНФПА считает это междисциплинарным вопросом, решение которого зависит от приверженности всех организаций системы Организации Объединенных Наций принципу взаимности (рекомендация 5). ЮНФПА также считает необходимым оценивать эффективность программ обеспечения баланса между работой и личной жизнью на периодической основе и проводить анализ затрат и выгод, связанных с этими программами (рекомендация 10).

9. Что касается рекомендации 9, направленной руководящим органам, то ЮНФПА приветствует акцентирование внимания властей принимающих стран на необходимости играть решающую роль в том, чтобы облегчить доступ к местным рынкам труда супругов сотрудников международных организаций посредством, в частности, предоставления им разрешений на работу или принятия аналогичных мер. ЮНФПА отмечает, что создание таких возможностей в организациях системы Организации Объединенных Наций может быть обеспечено с помощью руководящих органов двухкомпонентной программы по обеспечению карьерного роста и мобильности.

С. Реформирование системы закупок в системе Организации Объединенных Наций (JIU/NOTE/2011/1)

10. В обзоре дается оценка эффективности, результативности, транспарентности и согласованности политики и практики закупочной деятельности и инициатив по реформированию этой деятельности, принятых организациями системы Организации Объединенных Наций. В нем содержатся предложения по выявлению потенциальной передовой практики и областей, требующих совершенствования: разработка стратегии закупок; подход к управлению цепочкой поставок; устойчивость системы закупок; осуществление закупок в развивающихся странах; контроль за деловой этикой; применение санкций к поставщикам и создание механизмов оспаривания в области закупок; общая система кодирования; управление рисками; контроль, отчетность и управление выполнением; координация межведомственной деятельности и сотрудничество.

11. В записку ОИГ включены 18 рекомендаций, которые следует рассматривать как контрольные параметры или передовую практику, из которых 16 рекомендаций относятся к ЮНФПА и направлены на рассмотрение Директору-исполнителю. Рекомендации включают меры по укреплению функции закупки в том, что касается: а) структуры и наличия ресурсов, включая количество и профессиональную квалификацию сотрудников по закупкам; б) информационные системы по закупочной деятельности с возможностями сбора и мониторинга систематизированных данных; в) стратегия и планирование закупок; г) политика закупок, учитывающая их воздействие на окружающую среду, вопросы этики, такие как раскрытие финансовой информации, ограничения по окончании трудовой деятельности и рассмотрение претензий поставщиков; е) мониторинг, оценка эффективности и обмен знаниями; ф) более широкое использования методов межучрежденческого сотрудничества. ЮНФПА

приветствует рекомендации и работает над выполнением рекомендаций, большинство из которых было интегрировано в процедуры закупок ЮНФПА.

D. Многоязычие в организациях системы Организации Объединенных Наций: ход внедрения многоязычия (JIU/REP/2011/4)

12. Целью обзора было проведение оценки хода внедрения принципа многоязычия в системе в рамках дальнейшей деятельности по итогам доклада ОИГ на эту же тему, подготовленного в 2002 году. В рамках обзора рассматриваются основные аспекты многоязычия в организациях системы Организации Объединенных Наций, анализируется его логическое обоснование и последствия для политики, а также определяются эффективные меры для оказания содействия его внедрению с учетом различных аспектов деятельности лингвистических служб и использования языков в организациях системы Организации Объединенных Наций. ОИГ обнаружила, что официальная политика в области многоязычия имеется только в небольшом количестве организаций. ОИГ также отметила сохраняющуюся тенденцию к использованию одного языка – английского, несмотря на наличие других пяти официальных языков, и отсутствие системы эффективного мониторинга и контроля со стороны исполнительных глав организаций над обеспечением паритета шести официальных языков и справедливого использования рабочих языков, включая использование дополнительных языков в конкретных местах службы. Другие выявленные проблемы касались нехватки лингвистов-профессионалов и подготовки планов замены сотрудников в связи с предстоящим уходом на пенсию многих из них. Повышенное внимание было уделено роли координаторов по вопросам многоязычия в организациях и их участию в разработке стратегических планов внедрения многоязычия. ОИГ далее акцентировала внимание на том, что для эффективного осуществления принципа многоязычия необходим подход, предусматривающий коллективную и совместную ответственность многих различных заинтересованных лиц, в том числе государств-участников, исполнительных глав организаций, служб конференционного и лингвистического обслуживания, учебных институтов и департаментов общественной информации.

13. Из 15 выпущенных рекомендаций 12 имеют отношение к ЮНФПА, из которых восемь (рекомендации 1, 3, 4, 5, 7, 9, 11 и 14) адресованы Директору-исполнителю и четыре (рекомендации 6, 8, 12 и 15) предназначены Исполнительному совету.

14. ЮНФПА сохраняет приверженность принципу многоязычия и в основном поддерживает представленные в обзоре рекомендации, но при этом указывает на проблемы, связанные с их осуществлением с учетом конкурирующих приоритетов в условиях ограниченного бюджета, например назначение одного из старших должностных лиц координатором, отвечающим за разработку стратегических планов внедрения многоязычия, управление сетью контактных лиц и регулярное предоставление руководящим органам докладов о прогрессе, достигнутом в этой области (рекомендация 1). Что касается существующего дисбаланса в использовании рабочих языков, в том числе в кругу старших руководителей (рекомендация 3), то все кадровые сотрудники ЮНФПА имеют доступ к языковым курсам в штаб-квартире Организации Объединенных Наций и на страновом уровне там, где они организованы, а также к онлайн-курсам на всех шести официальных языках Организации Объединенных Наций. Кроме того, ЮНФПА предоставляет возможность старшим руководителям брать уроки и получать индивидуальные консультации по языку (языкам) в стране или регионе по месту их службы. Эти усилия также согласуются с оценками

потребностей пользователей и способствуют формированию стратегии для улучшения внедрения принципа многоязычия на всех уровнях (рекомендация 4). Кроме того, ЮНФПА считает, что для обеспечения многоязычия было бы полезно проводить оценку эффективности действующих инициатив (например, надбавки и досрочного повышения в должности за знание иностранного языка).

15. ЮНФПА в принципе согласен с рекомендациями 5 и 6, которые касаются разных аспектов управления конференционными и лингвистическими службами, учитывая то, что организация по мере необходимости привлекает для этой работы внешние институты или лингвистические и переводческие службы Организации Объединенных Наций. Если КСР создаст межучрежденческий орган по внедрению принципа многоязычия, то ЮНФПА примет в нем участие в надежде извлечь пользу в результате улучшения координации и совместного использования ресурсов.

16. Важная документация ЮНФПА, в том числе документы Исполнительного совета, основные доклады, пресс-релизы, ряд тематических статей, фактологические бюллетени и видеоматериалы, а также информация на базе веб-интерфейса доступны на всех официальных языках. Вместе с тем для обеспечения доступности всего перечня материалов на всех официальных и рабочих языках организации потребуются дополнительные людские и финансовые ресурсы (рекомендация 7). В процессе найма сотрудников ЮНФПА выполняет все требования к знанию языков (рекомендация 11) и продолжает прилагать усилия для того, чтобы обеспечить должное внимание к важнейшим услугам, деятельности и связанным с ними материалам на разных языках, в том числе на местном языке (языках) бенефициаров, и на многоязычных веб-сайтах (рекомендации 12 и 14).

17. ЮНФПА поддерживает рекомендацию 8, в которой руководящим органам предлагается обеспечить выделение необходимых ресурсов "для эффективного планирования кадровой преемственности и целевой подготовки кандидатов к языковым экзаменам", и готов к проведению дальнейших консультаций под руководством Исполнительного совета. Возможности ЮНФПА для выполнения рекомендации 15 зависят от отношения руководящих органов к предложению "одобрить, в том числе через бюджетные каналы, механизмы, необходимые для обеспечения эффективного выполнения требований при проведении основной работы на всех официальных и рабочих языках" и директивных указаний Исполнительного совета.

Е. Функция расследований в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2011/7)

18. Обзор явился логическим продолжением двух предыдущих докладов ОИГ по вопросам надзора, а именно JIU/REP/2006/2 о пробелах с точки зрения надзора в системе Организации Объединенных Наций и JIU/REP/2010/5 о функции аудита в системе Организации Объединенных Наций. Цель обзора заключалась в том, чтобы определить прогресс, достигнутый за последнее десятилетие в области укрепления функции расследований в организациях системы Организации Объединенных Наций. Было установлено, что внутренние надзорные органы по-прежнему не обладают оперативной независимостью от исполнительных глав, поскольку главы надзорных органов не вправе определять свои бюджетные потребности и не могут осуществлять полный контроль над своими людскими ресурсами. В ходе проведения обзора было установлено, что в ряде организаций ответственность за проведение расследований остается раздробленной, в результате чего некоторые расследования проводятся непрофессиональными лицами или организациями. Кроме того, в ходе проведения

обзора было установлено, что используемые руководства и методы расследований значительно варьируются в зависимости от организации и отсутствует последовательная и эффективная система контроля после проведения расследований.

19. Обзор включает рекомендации, нацеленные на укрепление общесистемной слаженности и согласованности, и призывает к консолидации всей деятельности по проведению расследований в пределах внутренней надзорной службы каждой организации; к повышению уровня профессиональной подготовки сотрудников функционального звена по проведению расследований за счет приема на работу квалифицированного персонала и исключения его из схем мобильности и ротации в пределах одной организации; к созданию централизованной системы последующего мониторинга результатов расследований и проведению периодических проверок достаточности ресурсов и кадрового обеспечения функционального звена, ответственного за проведение расследований; и к налаживанию сотрудничества и обмена опытом передовой практики в области проведения расследований между надзорными органами. ОИГ также рекомендовала Генеральному секретарю создать под эгидой КСР межучрежденческую специальную группу, которая подготовит на предмет рассмотрения руководящими органами различные варианты предложений по созданию к концу 2013 года единой совместной группы по расследованиям в системе Организации Объединенных Наций. Это принесет выгоды мелким учреждениям, не имеющим собственного функционального звена по расследованиям; позволит согласовать рабочие процессы и установить единые стандарты и процедуры по проведению расследований; решить проблемы обеспечения независимости; обеспечить прием на работу только профессиональных специалистов; предоставить сотрудникам возможности для продвижения по службе; решить проблемы раздробленности.

20. Из восьми включенных в доклад рекомендаций семь относятся к ЮНФПА: две рекомендации адресованы Исполнительному совету (рекомендации 4 и 6), четыре – Директору-исполнителю (рекомендации 1, 2, 3 и 7) и одна (рекомендация 5) – главе внутреннего подразделения по надзору/расследованиям. ЮНФПА поддерживает большинство рекомендаций как средства улучшения подотчетности, усиления контроля и согласованности действий между органами надзора и расследований в Организации Объединенных Наций.

21. Вся работа по проведению расследований, ответственность за проведение которых делили между собой Управление людских ресурсов, Отдел управленческого обслуживания и Отдел служб надзора (ОСН), находится в процессе консолидации в ОСН. Рассматривается вопрос о достаточности ресурсов (рекомендация 1). Отбор сотрудников по проведению расследований производится в соответствии с правилами и положениями о персонале на основе заслуг, квалификации и опыта профессиональной работы по проведению расследований без ненужного управленческого вмешательства (рекомендация 2). В отношении специалистов по проведению расследований не применяется практика мобильности; поощряется и осуществляется внутриучрежденческий перевод и/или откомандирование этих сотрудников в другие организации (рекомендация 3). Надзорные органы начинают расследования без предварительного согласия Директора-исполнителя (рекомендация 4).

22. Что касается рекомендации 5, в которой Конференции международных следователей (КМС) предлагается учредить подгруппу системы Организации Объединенных Наций по аналогии с сообществом аудиторов (ПСВР ООН)², то следует

² Представители служб внутреннего аудита организаций системы Организации Объединенных Наций.

напомнить, что структура КМС не сопоставима со структурой ПСВР ООН. ЮНФПА тем не менее поддерживает создание в Организации Объединенных Наций специальной группы по расследованиям, и ООН активно участвует в ее создании.

23. Что касается рекомендации 6 о постоянном мониторинге достаточности ресурсов и кадрового обеспечения для функционального звена, отвечающего за проведение расследований, то ЮНФПА считает ее выполнение своей обязанностью в соответствии с рекомендациями его консультативного комитета по ревизии и на основе бюджетного цикла ЮНФПА. Что касается принятия конкретных мер и отслеживания всех отчетов о расследованиях, то в качестве координатора в ЮНФПА выступает начальник Канцелярии Директора-исполнителя (рекомендация 7).

F. Управление информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ) в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2011/9)

24. Целью обзора являлось повышение эффективности управления ИКТ на основе проведения сравнительного анализа разных систем управления, практики и процедур использования ИКТ в различных организациях системы Организации Объединенных Наций с целью выявления примеров передовой практики и полученного опыта. Включенные в доклад 11 рекомендаций нацелены на укрепление системы управления ИКТ в том, что касается роли, структуры и эффективности комитета по управлению ИКТ или аналогичного подразделения в организации; стратегии ИКТ в организациях, ее согласованности с практическими потребностями и конкретными мерами; функций и обязанностей старшего сотрудника по информации или аналогичного сотрудника; управления рисками ИКТ; эффективности ИКТ и осуществления надзора; инвестиций в ИКТ.

25. В докладе отмечается, что ЮНФПА является одной из организаций в системе организаций Организации Объединенных Наций, деятельность которой соответствует большинству критериев оценки эффективности работы системы управления ИКТ, включая уникальность механизмов управления ИКТ; установленную систему отчетности и функции старшего сотрудника по ИКТ, инфраструктуру управления; значительные усилия и прогресс, достигнутый за последние годы в области централизации структуры ИКТ в целях совершенствования механизмов ИКТ; периодический пересмотр стратегии ИКТ в целях обеспечения ее согласованности с приоритетами деятельности организации; мониторинг затрат на ИКТ в целях содействия принятию стратегических решений, повышения эффективности затрат, улучшения подотчетности и прозрачности.

26. Из 11 выпущенных рекомендаций 10 предназначены для ЮНФПА, девять из которых адресованы Директору-исполнителю (рекомендации 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9 и 10), а одна направлена на рассмотрение Исполнительному совету (рекомендация 6). Кроме того, ОИГ попросила Генерального секретаря в качестве Председателя КСР упорядочить работу сети ИКТ Комитета высокого уровня по вопросам управления (КВУУ), приняв меры для того, чтобы определить общие проблемы, сосредоточить внимание на их решении и обеспечить четкое руководство в вопросах координации и сотрудничества между организациями (рекомендация 11).

27. ЮНФПА приветствовал рекомендации и в 2012 году приложил значительные усилия для их выполнения. В частности, эти усилия включали создание Совета ЮНФПА по ИКТ под председательством заместителя Директора-исполнителя (по

вопросам управления), в который вошли руководители высшего звена из всех основных организационных подразделений (рекомендация 1); организацию работы Совета по ИКТ (рекомендация 2); постоянную работу по проведению регулярных обзоров и оценок деятельности Совета по ИКТ в целях повышения эффективности его работы и содействия ее совершенствованию (рекомендация 3); порядок подотчетности руководителя Группы обслуживания в области управленческой информации ЮНФПА перед соответствующим вышестоящим руководством с целью определения обязанностей и полномочий и обеспечения доступности исполнительного руководства (рекомендация 4); общеорганизационную стратегию в области ИКТ, которая была разработана в поддержку стратегического плана организации и регулярно пересматривается и обновляется для обеспечения согласованности с административными потребностями и приоритетами организации (рекомендации 5 и 7); механизмы, созданные для проведения мониторинга осуществления стратегии в области ИКТ и предоставления регулярной информации Комитету по управлению ИКТ (рекомендация 8); регулярное проведение анализа эффективности затрат в связи расходами на ИКТ (рекомендация 9); планируемое включение регулярных мероприятий по проведению оценки работы после ее завершения в обязанности Совета по ИКТ, начиная с 2013 года (рекомендация 10).

28. ОИГ призвала Исполнительный совет "предложить исполнительным главам представить общеорганизационные стратегии в области ИКТ государствам-членам для их информирования и получения поддержки". ЮНФПА выражает свое согласие и ждет получения директивных указаний от Исполнительного совета (рекомендация 6).

G. Взаимоотношения персонала и администрации в специализированных учреждениях и общей системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2011/10)

29. В обзоре, подготовленном на основе предложений представителей руководства и сотрудников, определены условия, которые будут способствовать развитию взаимоотношений между сотрудниками и руководством (ВСР) на всех уровнях: в Секретариате, в местах службы, в рамках самостоятельно управляемых органов, фондов и программ, трибуналов, Университета Организации Объединенных Наций, операций по поддержанию мира и политических миссий на основе принципов и текстов, согласованных государствами-членами. Проведенное в ходе обзора исследование показало, что реализация принципов ВСР, с правовой и политической точек зрения установленных в различных документах, является неудовлетворительной в различных подразделениях и на всех уровнях взаимоотношений между сотрудниками и руководством. В докладе отмечается, что для эффективных ВСР необходимо, чтобы обе стороны выражали готовность участвовать в дискуссиях в духе доброй воли и демонстрировали адекватное понимание важности проблем, стоящих на повестке дня, причем последнее неразрывно связано с проведением учебной подготовки по вопросам ВСР. ОИГ отмечает, что в ряде совместных органов, в том числе в Комитете по взаимоотношениям между персоналом и администрацией (бывший Координационный комитет по взаимоотношениям между персоналом и администрацией), который является единственным в масштабах Секретариата органом для обсуждения взаимоотношений между сотрудниками и руководством, ряд соглашений по вопросам людских ресурсов был достигнут в результате переговоров, что свидетельствует о существовании концепции коллективных переговоров. В докладе предлагается обеспечить полное признание этой концепции совместными переговорными органами и содержится призыв

к Генеральной Ассамблее признать необходимость применения в отношении сотрудников Организации Объединенных Наций соответствующих инструментов Международной организации труда в этой области. В нем также предлагается ряд конкретных мер по совершенствованию работы Комитета по взаимоотношениям между персоналом и администрацией.

30. Из шести включенных в обзор рекомендаций четыре (рекомендации 2, 3, 4 и 6) адресованы Директору-исполнителю. ЮНФПА проводит большинство из предложенных мер, в частности, в отношении официального статуса органов представителей персонала и выборных представителей персонала. Представителю Совета персонала ЮНФПА обеспечен доступ ко всем имеющимся средствам коммуникации (рекомендация 2). Что касается рекомендации 3, в которой говорится, что административные инструкции Генерального секретаря (ST/AI/293 и A/C.5/50/64) должны применяться в полном объеме и считаться минимальными положениями до тех пор, пока не будут изданы пересмотренные административные инструкции после достижения договоренности с Советом персонала, то, как отмечается, с осуществлением этой рекомендации возникают проблемы, поскольку инструкция ST/AI/293 не применима к самостоятельно управляемым фондам и программам, и, таким образом, ЮНФПА использует другую инструкцию, а именно UNDP/ADM/2001/15 от 11 апреля 2001 года. Были приняты меры для включения модулей по ВСП в программы обучения и профессиональной ориентации, которые проводятся в ЮНФПА для вновь назначенных руководителей (рекомендация 4); и проведения постоянных консультаций с представителями персонала на высоком уровне руководства, в том числе встреч с сотрудниками Отдела людских ресурсов (рекомендация 6).

Н. Практика использования отпусков по болезни в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2012/2)

31. В докладе рассматривается вопрос о том, как международные организации обеспечивают учет использования отпусков по болезни и представление отчетности по ним, а также предлагаются усовершенствования, которые позволят организациям системы Организации Объединенных Наций уточнить, улучшить и согласовать в рамках всей системы правила и положения, касающиеся отпусков по болезни, предотвратить злоупотребления и, что еще важнее, выполнить свою обязанность заботиться о состоянии здоровья и безопасности сотрудников. В ходе исследования было установлено, что из-за отсутствия систем сбора статистических данных в большинстве организаций и несопоставимости данных из-за различий в используемых методологиях, невозможно ни провести общесистемный сравнительный анализ невыхода на работу по болезни, ни с полной определенностью сказать, во сколько организациям системы Организации Объединенных Наций обходятся отпуска по болезни с точки зрения прямых/косвенных издержек. Кроме того, ряд организаций не регистрируют данные об отпусках по болезни всех сотрудников, временных сотрудников, консультантов и независимых подрядчиков.

32. В докладе делается вывод о том, что поддержание здоровых условий работы является неперенным условием уменьшения показателей отсутствия на работе (в отпусках по болезни). В этих целях исполнительным главам предлагается представлять руководящим органам всеобъемлющие ежегодные или двухгодичные отчеты об отпусках по болезни, включая статистические и финансовые данные, а также о мерах, принятых организацией для уменьшения показателей отсутствия на работе по болезни. Исполнительным главам также предлагается разработать и внедрить политику

возвращения к служебным обязанностям тех сотрудников, которые находились в отпусках по болезни длительное время. В докладе содержится рекомендация о том, что вновь созданным службам гигиены труда следует предложить сосредоточить внимание на медицинских аспектах использования отпусков по болезни, включая сбор и анализ соответствующих статистических данных. В докладе также содержится рекомендация о проведении программ обучения для руководителей и управляющих по вопросам, касающимся удовлетворения потребностей сотрудников с медицинскими проблемами, которые могут привести к отсутствию на рабочем месте по болезни в течение значительного периода времени.

33. Из семи выпущенных рекомендаций шесть имеют непосредственное отношение к ЮНФПА; из них рекомендации 1, 2, 3, 4 и 7 адресованы Директору-исполнителю, а рекомендация 5 направлена на рассмотрение Исполнительному совету.

34. Что касается рекомендации 1, то, хотя ЮНФПА приветствует повышенное внимание к сбору статистических данных об отпусках по болезни, он считает, что справки и отчеты (если необходимо) об отпусках по болезни следует представлять только в тех случаях, когда продолжительность болезни составляет 20 или более дней, поскольку выгоды от регистрации отпусков по болезни меньшей продолжительности не оправдают затраты на пересмотр действующих процедур и систем ЮНФПА и связанное с этим увеличение административных накладных расходов. Что касается медицинского обслуживания, то ЮНФПА по-прежнему полагается на Медицинскую службу Организации Объединенных Наций, использование которой более рентабельно, чем создание собственной медицинской службы.

35. ЮНФПА поддерживает разработку набора общих требований к информации (рекомендация 2) и включение этой информации в справки и отчеты в подтверждение отпусков по болезни (рекомендация 3). Хотя ЮНФПА согласен с тем, что осуществление в полном объеме этих рекомендаций будет способствовать усилению контроля над соблюдением требований к отпускам по болезни, он отмечает, что возможности по стандартизации этой информации и процедур регистрации могут зависеть от потенциала каждой организации, наличия ресурсов и необходимости избегать чрезмерных административных расходов. ЮНФПА поддерживает создание модуля контроля за отсутствием сотрудников на рабочем месте, в частности в связи с отпусками по болезни, сотрудников, выполняющих обязанности начальника или руководителя (рекомендация 4), и отмечает, что для решения этой проблемы был предпринят ряд шагов, например подготовка руководства по использованию системы учета отпусков по болезни и проведение на регулярной основе программ подготовки по соответствующей политике предоставления отпусков для всех сотрудников. Разработка онлайн-модуля (или аналогичного) учебного модуля для всех организаций, действующих в соответствии с одними и теми же положениями об отпусках, будет способствовать повышению эффективности контроля за отсутствием сотрудников на рабочих местах, в том числе в связи с отпусками по болезни.

36. ЮНФПА признает важность содействия возвращению отсутствовавших по болезни сотрудников к работе в качестве первоочередной задачи каждой службы гигиены труда и поддерживает осуществление политики возвращения сотрудников к служебным обязанностям. ЮНФПА тем не менее предлагает разработать общесистемные параметры (рекомендация 7). Что касается рекомендации 5, ЮНФПА приветствует предложение о предоставлении руководящим органам информации об использовании отпусков по болезни и меры, принятые для сокращения отсутствия на

рабочем месте по болезни, и будет продолжать руководствоваться директивами Исполнительного совета.

I. Найм персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров – общий обзор (JIU/REP/2012/4)

37. В обзоре дается оценка эффективности, транспарентности и справедливости процесса найма персонала с учетом таких основных принципов, как географическое распределение, гендерная сбалансированность и равенство официальных языков в контексте организаций системы Организации Объединенных Наций. В обзоре дается сравнительный анализ процесса найма персонала в рамках всей системы и выделяются сходные черты и различия, а также передовая практика, выявленные в действующих политике, правилах и процедурах найма персонала.

38. ЮНФПА приветствует сделанные в обзоре выводы и поддерживает 15 контрольных параметров и четыре выпущенные рекомендации, направленные на повышение эффективности, транспарентности и справедливости процесса найма персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций, а также на улучшение согласованности практики найма на работу. ЮНФПА уже пытается применять эти контрольные параметры в процедурах найма на работу и мониторинга. Принимаются меры по разработке эффективной структуры управления людскими ресурсами, с тем чтобы обеспечить согласованность процедур найма на работу с организационными потребностями и эффективность привлечения компетентных кандидатов разных профилей (контрольный параметр 2); обеспечение кадрового планирования (контрольный параметр 5); составление реестров прошедших оценку кандидатов по конкретным функциям и категориям профессиональных групп (контрольный параметр 11); сокращение времени найма до 120 дней (контрольный параметр 13); обеспечение соблюдения принципа справедливого географического распределения при найме на службу в общеорганизационной культуре, правилах и практике найма персонала (контрольный параметр 15).

39. При найме персонала ЮНФПА действует в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций, положениями и правилами ЮНФПА о найме персонала и соответствующими резолюциями руководящих органов (контрольный параметр 1). ЮНФПА руководствуется прописанными подробными процедурами для всех этапов найма на службу (контрольные параметры 3 и 10); уважает принципы делегирования полномочий и подотчетности (контрольный параметр 4); использует систему учета профессиональных навыков при найме персонала и проводит программы подготовки для сотрудников службы людских ресурсов, нанимающих персонал руководителей и членов специальных групп по оценке (контрольные параметры 6 и 7). ЮНФПА действует в соответствии с прописанными процедурами открытия вакансий, размещения объявлений о вакансиях и предварительной проверки кандидатов (контрольный параметр 8); в целях поддержки межучрежденческой мобильности и обеспечения единообразной практики выполняет общие минимальные требования к образованию, опыту работы и знанию языков в отношении сотрудников категорий специалистов и общего обслуживания (контрольный параметр 9); использует электронную систему найма персонала для обеспечения прозрачности, эффективности и результативности процесса найма (контрольный параметр 12). ЮНФПА внимательно следит за соблюдением принципов справедливого географического распределения персонала, паритета официальных/рабочих языков и гендерной сбалансированности. ЮНФПА в

полном объеме выполняет требование о соблюдении гендерного паритета (контрольный параметр 14): по данным на декабрь 2012 года в ЮНФПА работали 53 процента женщин и 47 процентов мужчин. Кроме того, на высшем уровне две должности заместителей Генерального секретаря, а также 45 процентов должностей старших руководителей (уровень D2) занимают сотрудники-женщины.

40. Их четырех выпущенных рекомендаций три относятся к ЮНФПА, рекомендация 1 направлена Исполнительному совету, а рекомендации 2 и 5 – Директору-исполнителю. Организация стремится обеспечить непрерывность процесса выполнения всех рекомендаций и уже осуществила две из них, а именно предоставление Исполнительному совету регулярной отчетности о полномочиях, делегированных в области найма персонала, и механизмах отчетности, созданных для контроля над ними (рекомендация 2); и сокращение сроков размещения объявлений о вакансиях максимум до 30 дней (рекомендация 3).

J. Применение гибкого графика работы в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/NOTE/2012/4)

41. В обзоре рассматривается действующая политика в области обеспечения гибкого графика работы (ГГР), с тем чтобы выявить имеющиеся недостатки и опыт передовой практики. В ходе обследования было установлено, как часто фактически используются разные модели ГГР и каков процент использовавших их сотрудников, а также определены возможности для адаптации других ГГР к условиям работы в системе Организации Объединенных Наций. Выводы свидетельствуют об отсутствии единообразия в определении и толковании понятия ГГР в разных организациях; отсутствии у персонала достаточной информации и представления о разных моделях ГГР; отсутствии поддержки гибкого графика работы со стороны руководства и проблемах в связи с применением систем учета рабочего времени для мониторинга использования ГГР, а также в связи с управлением персоналом с ГГР в ориентированной на результаты организации.

42. Единственная выпущенная и касающаяся ЮНФПА рекомендация адресована Директору-исполнителю. ЮНФПА в целом согласен с содержащимися в записке ОИГ выводами и главным выводом о том, что системе Организации Объединенных Наций следует устранить разночтения в подходах к использованию ГГР в рамках всей системы. Тем не менее в записке отмечается, что проблемы практического характера могут возникнуть в связи с принятием общесистемной согласованной политики, которая не должна служить подробным руководством по ее осуществлению, а определить максимально широкие параметры гибкости и возможности для согласования конкретных условий между конкретными сотрудниками и вышестоящими руководителями. Применяемый в организациях общей системы ГГР адаптирован к различным моделям и графикам работы (надо признать, что неодинаково успешно). Для успешного осуществления договоренностей о ГГР необходимы адекватные вспомогательные системы, например отлаженная система оценки эффективности работы, нацеленная на получение результатов. Организации в рамках общей системы находятся на разных этапах процесса эволюции в этой области.

43. Есть основания полагать, что в контексте широкой общесистемной политики в практическом плане организации смогут одобрить ГГР, с которым они согласны, а не те графики, которые они сочтут практически нецелесообразными. Тем не менее существует опасность усиления трудовых споров (хотя ГГР не считается ни льготой, ни правом), если организация сочтет, что определенные аспекты политики не применимы в

контексте их деятельности, и не подпишется под ними, хотя общесистемная политика включает эти компоненты. Есть также основания полагать, что в случае принятия общесистемной политики возрастет потребность в консультационных услугах, предоставляемых подразделениями по управлению людскими ресурсами. Возможно, целесообразнее создать для этих целей соответствующий форум (например, сообщество практикующих), на котором разные организации смогут обмениваться информацией о текущих договоренностях, опыте передовой практики и возникающих у них проблемах и мерах по уменьшению последствий воздействия.

К. Обзор индивидуальных консультативных услуг в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2012/5)

44. В обзоре, основанном на сравнительных исследованиях, дается оценка использования индивидуальных консультативных услуг в системе Организации Объединенных Наций путем анализа соответствующей политики и практики. Несмотря на то что обзор посвящен использованию индивидуальных консультативных услуг, он также включает более широкий анализ вопросов, касающихся заключения контрактов с внештатными сотрудниками, и показывает, что между консультантами и другими категориями внештатного персонала не всегда существует четкое различие. Обзор показал, что чрезмерное использование контрактов с внештатными сотрудниками и отсутствие общих критериев для выбора между формами заключения контрактов со штатными и внештатными сотрудниками подвергает организации нескольким рискам, в том числе риску подрыва репутации в связи с отсутствием согласованности с передовой международной практикой трудовых отношений. Кроме того, обзор свидетельствует о довольно широком разнообразии в области политики и практики проведения консультаций в разных организациях и указывает на необходимость повышенного внимания в рамках всей системы к вопросу об их согласовании с учетом международных принципов и опыта передовой практики в области трудовых отношений. В обзоре также подчеркивается необходимость осуществления более эффективного мониторинга и контроля над использованием индивидуальных консультантов со стороны секретариатов и руководящих органов.

45. Доклад включает 13 рекомендаций, из которых 12 относятся к ЮНФПА. Из них 11 рекомендаций адресованы Директору-исполнителю (рекомендации 1–11) и одна направлена на рассмотрение Исполнительному совету (рекомендация 12). ЮНФПА одобряет многие заключения и выводы, представленные в обзоре. Исходя из возможностей их применения и отношения к организации, ЮНФПА рассмотрит предложения и рекомендации в ходе проведения регулярного обзора политики в области людских ресурсов в связи с консультациями и другими связанными с ними рабочими процессами.

L. Системы общеорганизационного планирования ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2012/8)

46. Целью обзора является оказание помощи организациям в области совершенствования систем планирования ресурсного обеспечения (ПРО) и определение возможностей для обмена опытом, согласования и стандартизации методов работы ПРО в целях обеспечения максимально эффективного взаимодействия в рамках системы Организации Объединенных Наций. Обзор показал, что в большинстве организаций

системы ПРО были существенно адаптированы к местным условиям, что негативно сказалось на возможностях их применения и доступности. Как правило, их осуществление выходит за пределы установленного бюджета и графика, и количественная оценка выгод, сокращения затрат и экономии средств, связанных с ПРО, не производится. Кроме того, каждая организация использует разные методы оценки затрат на ПРО, что затрудняет проведение оценки общих затрат на использование систем ПРО и предоставляет поставщикам этих услуг несоразмерные возможности для влияния на ход переговоров на рынке ПРО.

47. В обзоре организациям предлагается эффективно реорганизовать свои рабочие процессы и ограничить возможности для адаптации ПРО за счет обновления и пересмотра своих рабочих процессов. Организациям следует планировать реальные издержки, включая общие издержки на использование ПРО, а также непредвиденные расходы. Необходимо активизировать усилия КВУУ по гармонизации общесистемных рабочих процессов в Организации Объединенных Наций и предложить КВУУ создать специальную группу по выявлению возможностей для расширения сотрудничества в области ПРО в рамках всей системы. Учитывая, что реализация проектов в области ПРО требует значительных инвестиций, руководящим органам следует на постоянной основе проводить мониторинг и проверку хода осуществления соответствующих проектов ПРО, в том числе с точки зрения стратегии осуществления, поддержания и развития, эффективности затрат и достижения общих целей проектов.

48. Из четырех выпущенных рекомендаций три имеют непосредственное отношение к ЮНФПА: две адресованы Директору-исполнителю (рекомендации 1 и 3) и одна – Исполнительному совету (рекомендация 2).

49. Что касается учебной подготовки по ПРО для сотрудников и выделения достаточных средств на учебные нужды, то ЮНФПА предоставляет онлайн-курс обучения для всех сотрудников; прохождение базовых курсов является обязательным условием для использования ПРО (рекомендация 1). ЮНФПА поддерживает предложение о том, что руководящим органам следует осуществлять свои функции по проведению мониторинга и контролю в связи с проектами в области ПРО (рекомендация 2). Что касается рекомендации 3, то ЮНФПА регулярно проводит мониторинг осуществления своих связанных с ПРО проектов в течение всего их жизненного цикла; информация о результатах регулярно поступает в/через советы индивидуальных проектов. В целом ответственность за управление в области ПРО возлагается на исполнительную спонсорскую группу, директоров по ИКТ партнеров ПРО и совет по контролю за изменениями.

М. Предоставление паушальных выплат взамен льгот (JIU/REP/2012/9)

50. В обзоре дается общесистемный анализ перспектив сокращения накладных расходов в связи с применением паушальных выплат в настоящее время и его возможного применения в будущем в случае отдельных льгот для определения того, дает ли этот вариант дополнительную гибкость для сотрудников при отсутствии существенных финансовых последствий для организации. В обзоре указывается на необходимость унификации существующих процедур паушальных выплат и установления приемлемых и согласованных критериев расчета и процедурных правил, в частности в целях обеспечения справедливого отношения к сотрудникам, работающим в разных организациях системы Организации Объединенных Наций, особенно сотрудникам в одном и том же месте службы.

51. Основное внимание в обзоре уделяется использованию варианта паушальных выплат в двух основных областях: поездки в отпуск на родину и другие льготы по поездкам, а также перевозка личного имущества, и рассматривается вопрос о суточных в официальных поездках, выплачиваемых авансом вместо возмещения фактически понесенных расходов, что, таким образом, позволяет приравнивать их к паушальным выплатам. Представленные в докладе выводы свидетельствуют о том, что некоторые организации не строго следуют правилам выделения суточных, например в случае предоставления жилого помещения размеры суточных составляют 50 процентов по сравнению с установленным процентным показателем; в других случаях организации требуют документального подтверждения оплаты проживания, что противоречит принципу паушальных выплат.

52. В докладе содержится пять рекомендаций, четыре из которых касаются ЮНФПА: две адресованы Директору-исполнителю (рекомендации 2 и 5) и две – Исполнительному совету (рекомендации 1 и 3).

53. ЮНФПА строго применяет нормы суточных, установленные Комиссией по гражданской службе, включая выплату соответствующей части пособия для покрытия расходов на питание и побочных расходов в случае предоставления жилого помещения (рекомендация 2); организация предоставляет всю сумму паушальных выплат, охватывающую все расходы, связанные с проездом, когда сотрудник и пользующиеся льготами члены его семьи совершают поездку в отпуск на родину (рекомендация 5). ЮНФПА поддерживает рекомендации 1 (предоставить доклад о варианте паушальных выплат применительно к поездке в отпуск на родину) и 3 (приостановить выплату надбавок к суточным) и считает, что они будут выполнены после тесных консультаций с Исполнительным советом.

N. Финансирование гуманитарных операций в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2012/11)

54. Данный обзор охватывает весь спектр механизмов и источников финансирования гуманитарных операций в рамках системы Организации Объединенных Наций. Хотя с помощью ряда реформенных инициатив и новых механизмов удалось добиться успехов, в ходе обзора были выявлены отдельные пробелы и области дублирования, которые объяснялись главным образом объединением средств по линии помощи в целях развития и финансирования гуманитарной деятельности, а также стиранием границы между гуманитарной помощью и использованием военных сил и средств для целей защиты гражданского населения. В основных рекомендациях, сделанных в обзоре, предусматривается создание целостной системы управления, которая позволяла бы на более стратегической основе составлять планы финансирования гуманитарных операций в организациях системы Организации Объединенных Наций и эффективнее увязывать краткосрочное и долгосрочное финансирование, обеспечивая тем самым более эффективное и подотчетное финансирование гуманитарных операций, осуществляемых в ответ на чрезвычайные ситуации и в целях содействия переходу к скорейшему восстановлению и реконструкции.

55. Включенные в доклад восемь рекомендаций нацелены на совершенствование системы финансирования гуманитарных операций в системе Организации Объединенных Наций, в том числе в целях: а) более эффективной мобилизации надлежащих ресурсов на своевременной, предсказуемой и устойчивой основе и удовлетворения всего комплекса потребностей затронутых стран, а также выделения финансирования из регулярного бюджета на основные мероприятия по координации

гуманитарной деятельности, в частности на предоставление услуг Управлением по координации гуманитарных вопросов; b) обеспечения более прозрачного и подотчетного использования военных сил и средств; c) выработки единых процедур проведения конференций по вопросам гуманитарной помощи и восстановления в интересах обеспечения надлежащего финансирования мероприятий по оказанию помощи в случае бедствий, не обеспеченных достаточным финансированием; и d) разработки, в рамках мандата Генеральной Ассамблеи, свода принципов, касающихся передовой практики финансирования гуманитарных операций, на основе нецелевых методов финансирования и всеобщего участия с учетом опыта, накопленного по линии Инициативы по закреплению передовой практики предоставления гуманитарной донорской помощи, а также проведения в жизнь политики в области наращивания потенциала в интересах оказания странам, пострадавшим от бедствий, помощи в подготовке национальных программ страхования на случай бедствий.

56. Из пяти рекомендаций, относящихся к ЮНФПА, одна адресована Исполнительному совету (рекомендация 3) и четыре – Директору-исполнителю (рекомендации 1, 5, 7 и 8).

57. ЮНФПА согласен с необходимостью развития процедур совместного обращения с призывами в качестве инструмента для определения механизмов общесистемного стратегического планирования с учетом всех потребностей в ресурсах и предоставления всем участникам гуманитарной деятельности возможности внести вклад в совместно согласованную и основанную на имеющихся данных оценку потребностей (рекомендация 1). ЮНФПА также поддерживает установление общесистемных директивных принципов создания, пополнения и распределения целевых фондов и ресурсов для чрезвычайной помощи и восстановления в целях оказания оперативного и своевременного содействия и преодоления разрыва между обязательствами и мобилизацией необходимых средств (рекомендация 5). Кроме того, ЮНФПА согласен с целесообразностью создания унифицированных баз данных по гуманитарным активам на страновом уровне (рекомендация 7). ЮНФПА поддерживает учреждение подразделения по вопросам совместного управления на страновом уровне для эффективного, ответственного и систематического управления и унификации процессов, форматов передачи информации и методологий разработки гуманитарных проектов и связанных с ними проектов в области развития; однако ЮНФПА обращает внимание на ограниченность бюджетных средств (рекомендация 8). Разумнее всего создать эту структуру в рамках секретариата страновой группы Организации Объединенных Наций под непосредственным руководством координатора-резидента или координатора по гуманитарным вопросам, на которого будут возложены обязанности по проведению мониторинга и оценки гуманитарных проектов.

О. Стратегическое планирование в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2012/12)

58. В рамках этого общесистемного обзора были изучены различные подходы и инструменты в области стратегического планирования, применяемые в организациях системы Организации Объединенных Наций. В ходе обзора истоков и тенденций развития систем стратегического планирования в этих организациях были выявлены два подхода, которые нуждаются в согласовании: а) составление общеорганизационных стратегических планов, учитывающих специфику каждого мандата организации, рассчитанного на более короткий срок; и b) разработка на высоком уровне системных стратегических рамок по конкретным вопросам, учитывающим широкие

всеобъемлющие мандаты, рассчитанные на более длительную перспективу, включая обеспечение гендерного равенства, осуществление прав человека, оказание гуманитарной помощи, охрану здоровья, охрану окружающей среды, устойчивое развитие, миростроительство и поддержание мира.

59. В обзоре административным руководителям и государствам-членам рекомендуется принять меры в целях: а) поощрения слаженности и синергии в их деятельности и избежания дублирования и параллелизма в предоставлении организациями различных видов услуг государствам-членам с помощью механизмов общесистемного стратегического планирования; б) обеспечения достижения долгосрочных целей и выполнения основных мандатов органов системы Организации Объединенных Наций, вытекающих из Итогового документа Всемирного саммита 2005 года (резолюция 60/1 Генеральной Ассамблеи), а также тех целей и мандатов организаций системы, которые вытекают из решений глобальных конференций; и с) разработки таких механизмов по каждой конкретной теме и сектору, призванных регулировать общесистемное сотрудничество и координацию в интересах обеспечения оперативной деятельности в целях развития, намеченных в рамках процесса четырехгодичного всеобъемлющего обзора политики, а также Целей развития тысячелетия и целей, которые будут согласованы на последующий период.

60. В докладе рекомендуется также укреплять работу Сети Организации Объединенных Наций по вопросам стратегического планирования; наладить процесс коллегиального обзора, под эгидой КСР, в целях выработки единой методологии и деловой практики организаций; унифицировать терминологию; развивать практику управления, ориентированного на конкретные результаты; совершенствовать инструменты контроля, оценки и представления отчетности; унифицировать методику определения циклов планирования в сочетании с выработкой слаженного общесистемного видения; наращивать внутренний оперативно-функциональный и административный потенциал организаций в области достижения общеорганизационных целей.

61. Из пяти выпущенных рекомендаций четыре относятся к ЮНФПА: две адресованы Директору-исполнителю (рекомендации 1 и 3) и две направлены на рассмотрение Исполнительному совету (рекомендации 4 и 5).

62. ЮНФПА приветствует обзор. Однако он отмечает, что представленные в нем выводы главным образом акцентируют внимание на виде деятельности, осуществляемой Секретариатом Организации Объединенных Наций. Немногочисленны упоминания о деятельности фондов и программ Организации Объединенных Наций в области развития и проблемах, в частности связанных с работой ЮНФПА. Например, вскользь упоминается о важности национальных приоритетов и разработке страновых программ, согласованных с национальными циклами планирования, и проблемах, которые в связи с этим возникают при определении циклов стратегического планирования. В ходе анализа не уделяется внимание изначальным проблемам общеорганизационного стратегического планирования и разработке национальных страновых программ. Кроме того, необходимо проанализировать проблемы, связанные с добровольным финансированием. Таким образом, содержащиеся в докладе выводы и рекомендации в большей степени ориентированы на процессы регулярного нормативного планирования и уделяют ограниченное внимание роли ЮНФПА.

III. Ход выполнения ЮНФПА рекомендаций Объединенной инспекционной группы, вынесенных в 2010–2011 годах

63. В соответствии с резолюцией 60/258 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, в которой Ассамблея просила ОИГ расширять диалог с участвующими организациями и тем самым укреплять контроль за выполнением ее рекомендаций, ОИГ запросила информацию о мерах, принимаемых в целях выполнения рекомендаций, вынесенных в 2011 и 2010 годах. В приложениях 2 и 3 к настоящему докладу представлена обновленная информация о ходе выполнения этих рекомендаций.

64. Из вынесенных ОИГ в 2011 году 49 рекомендаций, которые были адресованы ЮНФПА и с которыми он согласился, к концу 2012 года ЮНФПА выполнил 44 рекомендации (90 процентов). Аналогичным образом из вынесенной в 2010 году 51 рекомендации, относящейся к ЮНФПА, к концу 2012 года были выполнены 48 рекомендаций (94 процента). Кроме того, как указано в приложениях 2 и 3, некоторые рекомендации, вынесенные в 2011 и 2010 годах, по итогам дальнейшего рассмотрения в декабре 2012 года были признаны в качестве не относящихся к нынешней организационной структуре или рабочим процессам ЮНФПА и указаны, как неприменимые. С более подробной информацией можно ознакомиться на веб-портале системы последующих действий ОИГ, доступной для государств-членов.

65. ЮНФПА заинтересован в принятии последующих мер для выполнения оставшихся рекомендаций, касающихся ЮНФПА, и участия в осуществлении различных инициатив ОИГ в будущем.

Приложение 1

**Краткий перечень докладов и записок, изданных ОИГ в 2012 году,
и докладов, оставшихся с предыдущих лет***

Условное обозначение доклада	Название доклада	Общее количество рекомендаций	Относится к ЮНФПА	Рекомендации, адресованные Исполнительному совету
JIU/REP/2009/9	Роль специальных представителей Генерального секретаря и координаторов-резидентов: система контрольных показателей для обеспечения слаженности и согласованности в системе Организации Объединенных Наций	1	1	1
JIU/REP/2010/8	Межучрежденческая мобильность персонала и баланс между работой и личной жизнью в организациях системы Организации Объединенных Наций	10	4	1
JIU/NOTE/2011/1	Реформирование системы закупок в системе Организации Объединенных Наций	18	16	0
JIU/REP/2011/4	Многоязычие в организациях системы Организации Объединенных Наций: ход внедрения многоязычия	15	12	4
JIU/REP/2011/7	Функция расследований в системе Организации Объединенных Наций	8	7	2

* Доклады ОИГ, изданные в 2012 году, но не имеющие отношения к ЮНФПА
 JIU/REP/2012/1. Обзор системы руководства и управления в Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию.
 JIU/REP/2012/3. Оценка деятельности сети "ООН-океаны".
 JIU/REP/2012/6. Обзор системы руководства, управления и децентрализации во Всемирной организации здравоохранения, часть I.
 JIU/REP/2012/7. Обзор системы руководства, управления и децентрализации во Всемирной организации здравоохранения, часть II.
Доклад ОИГ для информации ЮНФПА
 JIU/REP/2012/10. Взаимоотношения персонала и администрации в специализированных учреждениях и общей системе Организации Объединенных Наций.

JIU/REP/2011/9	Управление информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ) в организациях системы Организации Объединенных Наций	11	10	1
JIU/REP/2011/10	Взаимоотношения персонала и администрации в специализированных учреждениях и общей системе Организации Объединенных Наций	6	4	0
JIU/REP/2012/2	Практика использования отпусков по болезни в системе Организации Объединенных Наций	7	6	1
JIU/REP/2012/4	Наем персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций	4	3	1
JIU/NOTE/2012/4	Применение гибкого графика работы в организациях системы Организации Объединенных Наций	5	1	0
JIU/REP/2012/5	Обзор индивидуальных консультативных услуг в системе Организации Объединенных Наций	13	12	1
JIU/REP/2012/8	Системы общеорганизационного планирования ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций	4	3	1
JIU/REP/2012/9	Предоставление паушальных выплат взамен льгот	5	4	2
JIU/REP/2012/11	Финансирование гуманитарных операций в системе Организации Объединенных Наций	8	5	1
JIU/REP/2012/12	Стратегическое планирование в системе Организации Объединенных Наций	5	4	2
Итого за 2012 год		120	92	18

Приложение 2

Ход выполнения рекомендаций ОИГ, выпущенных в 2011 году*

Условное обозначение доклада	Название доклада	Общее количество рекомендаций	Относится к ЮНФПА	Количество выполненных или выполняемых рекомендаций	Количество частично выполненных рекомендаций/ рекомендаций, выполнение которых начато
JU/REP/2011/1	Анализ деятельности медицинских служб в системе Организации Объединенных Наций	7	0**	0	0
JU/NOTE/2011/1	Реформирование системы закупок в системе Организации Объединенных Наций	18	16	16	0
JU/REP/2011/3	Сотрудничество Юг–Юг и трехстороннее сотрудничество в системе Организации Объединенных Наций	12	1**	0	1
JU/REP/2011/4	Многоязычие в организациях системы Организации Объединенных Наций	15	8**	8	4
JU/REP/2011/5	Системы подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций	7	5		
JU/REP/2011/6	Обеспечение бесперебойного функционирования	9	7		

- * Доклады ОИГ, оставшиеся с 2011 года и выпущенные в 2012 году и относящиеся к ЮНФПА
 JU/REP/2011/10. Взаимоотношения персонала и администрации в специализированных учреждениях и общей системе Организации Объединенных Наций.
 JU/REP/2011/9. Управление информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ) в организациях системы Организации Объединенных Наций.
 JU/REP/2011/7. Функция расследований в системе Организации Объединенных Наций.
 JU/REP/2011/4. Многоязычие в организациях системы Организации Объединенных Наций: ход внедрения многоязычия.
- Доклады ОИГ, выпущенные в 2011 году, но не относящиеся к ЮНФПА
 JU/REP/2011/11. Оценка масштабов, организации, эффективности и методов деятельности Организации Объединенных Наций, связанной с разминированием.
 JU/REP/2011/8. Обзор системы руководства и управления Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры.
 JU/REP/2011/2. Транспарентность в процессе подбора и назначения старших руководителей в Секретариате Организации Объединенных Наций.
- ** Количество рекомендаций, указанное в настоящем документе, было пересмотрено после обзора хода выполнения рекомендаций в декабре 2012 года (подробную информацию см. в разделе системы последующей деятельности ОИГ на веб-сайте).

	в системе Организации Объединенных Наций				
JIU/REP/2011/7	Функция расследований в системе Организации Объединенных Наций	8	7	7	0
JIU/REP/2011/9	Управление информационно- коммуникационными технологиями (ИКТ) в организациях системы Организации Объединенных Наций	11	10	10	0
JIU/REP/2011/10	Взаимоотношения персонала и администрации в специализированных учреждениях и общей системе Организации Объединенных Наций	6	4	3	0
Итого за 2011 год		93	49	44	5

Приложение 3

Ход выполнения соответствующих рекомендаций ОИГ, вынесенных в 2010 году*

Условное обозначение доклада	Название доклада	Общее количество рекомендаций	Относится к ЮНФПА	Количество выполненных или выполняемых рекомендаций	Количество частично выполненных рекомендаций/рекомендаций, выполнение которых началось
JU/REP/2010/1	Экологический портрет организаций системы Организации Объединенных Наций	12	3**	3	0
JU/REP/2010/2	Обзор условий проезда в системе Организации Объединенных Наций	9	7	7	0
JU/REP/2010/3	Этика в системе Организации Объединенных Наций	17	9**	7	2
JU/REP/2010/4	Обзор общеорганизационного управления рисками в системе Организации Объединенных Наций	3	2	2	0
JU/REP/2010/5	Анализ ревизионной деятельности в системе Организации Объединенных Наций	18	14	14	0
JU/REP/2010/6	Готовность организаций системы Организации Объединенных Наций к переходу на международные стандарты учета в государственном секторе (МСУГС)	3	3	3	0
JU/REP/2010/7	Политика и процедуры управления целевыми фондами в организациях системы Организации	13	9	9	0

- * Доклады, выпущенные ОИГ в 2010 году, но не касающиеся ЮНФПА
 JU/REP/2010/9. Корпоративные партнерства в системе Организации Объединенных Наций: роль и функционирование Глобального договора.
 JU/REP/2010/10. Обзор системы управления и административной деятельности в Управлении Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (ЮНОДК).
- ** Количество рекомендаций, указанное в настоящем документе, было пересмотрено после обзора хода выполнения рекомендаций в декабре 2012 года (подробную информацию см. в разделе системы последующей деятельности ОИГ на веб-сайте).

	Объединенных Наций				
JIU/REP/2010/8	Межучрежденческая мобильность персонала и баланс между работой и личной жизнью в организациях системы Организации Объединенных Наций	10	4	3	1
Итого за 2010 год		85	51	48	3