



**Исполнительный совет
Программы развития
Организации Объединенных
Наций и Фонда Организации
Объединенных Наций в области
народонаселения**

Distr.: General
27 March 2015
Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2015 года
1–9 июня 2015 года, Нью-Йорк
Пункт 8 предварительной повестки дня
ЮНФПА — годовой доклад Директора-исполнителя

**Фонд Организации Объединенных Наций в области
народонаселения**

**Доклад о выполнении рекомендаций Объединенной
инспекционной группы в 2014 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) и обращается внимание на конкретные рекомендации, адресованные руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций. В настоящем докладе внимание сосредоточено на изучении семи докладов и записок ОИГ, которые были изданы в 2014 году. В целом, 41 из 61 рекомендации, вынесенных ОИГ, касаются деятельности ЮНФПА; 34 из них адресованы руководству ЮНФПА, а 7 — 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 2012 и 2013 годах.

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 семь докладов и записок, касающихся работы ЮНФПА, которые были изданы со времени представления доклада за 2013 год (DP/FPA/2014/5 (Part II)). Настоящий документ включает рекомендации, адресованные руководящему органу ЮНФПА. Указанные доклады и записки касаются следующих вопросов:

- a) анализ функции мобилизации ресурсов в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2014/1);
- b) проекты капитального ремонта/переоборудования/строительства в рамках всей системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2014/3);
- c) обзор экологического руководства в системе Организации Объединенных Наций в период после Рио+20 (JIU/REP/2014/4);
- d) анализ функции оценки в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2014/6);
- e) использование внештатного персонала и соответствующие контрактные процедуры в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2014/ 8);
- f) управление контрактной деятельностью и регулирование исполнения контрактов в рамках системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2014/9); и
- g) использование в организациях системы Организации Объединенных Наций пенсионеров и сотрудников, удерживаемых после достижения ими возраста обязательного выхода в отставку (JIU/NOTE/2014/1).

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

2. Ниже представлены ответы руководства на соответствующие рекомендации, включенные в семь 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, вынесенных в 2013 и 2012 годах соответственно; в приложении 4 содержится общий обзор рекомендаций, касающихся докладов и записок, имеющих отношение к ЮНФПА, включенных в настоящий доклад и адресованных Исполнительному совету ЮНФПА; и в приложении 5 приводится обзор имеющих отношение к ЮНФПА тем, включенных в программу работы ОИГ на 2015 год.

A. Анализ функции мобилизации ресурсов в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2014/1)

3. Цель обзора заключалась в том, чтобы: а) составить план существующих стратегий/политики мобилизации ресурсов; б) выявить оптимальные виды практики, связанные с их осуществлением; в) изучить координацию внутри подразделений и между ними как в штаб-квартирах, так и на местах; г) провести обзор функционирования и комплектования отделов/управлений по мобилизации ресурсов; и е) попытаться понять точку зрения государств-членов, являющихся крупнейшими донорами.

4. Мобилизация ресурсов более не рассматривается исключительно в контексте финансовых операций; она воспринимается в качестве тщательного построения долгосрочных отношений с донорами как с партнерами, требующего эффективных стратегий коммуникации, а также постоянного диалога и последующего оказания услуг.

5. В ходе обзора выяснилось, что большинством организаций разработаны и осуществляются официальные всеобъемлющие общеорганизационные стратегии в области мобилизации ресурсов, а также соответствующие процедуры и политика. Обзор также показал, что большинство доноров из числа государств-членов признают, что важным условием повышения качества выполнения мандатов системой Организации Объединенных Наций в области развития является принятие многолетних обязательств и выделение финансирования без целевой привязки. Доноры придерживаются мнения, что, хотя укрепление основных ресурсов является желательной целью и способствует повышению предсказуемости финансирования и более эффективному распределению финансовых средств на цели утвержденных программ и видов деятельности, многие факторы побуждают их делать выбор в пользу неосновных взносов, в частности следующие: облегчение задачи приведения объема средств в соответствие с их собственными национальными приоритетами; потребность в обеспечении открытости и определении принадлежности средств; давление со стороны бюджетных, ревизионных и парламентских органов, направленное на обеспечение более строгой подотчетности, и усиление контроля со стороны этих органов; уделение все большего внимания вопросам обеспечения рентабельности затрат и ориентированного на конкретные результаты управления деятельностью организаций и их расходами.

6. Кроме того, появление нетрадиционных негосударственных доноров — частного сектора, корпораций, благотворительных фондов и состоятельных физических лиц — влечет за собой возникновение новых рисков, которые необходимо регулировать. Процессы и процедуры должной осмотрительности для борьбы с возможным мошенничеством, неправомерными действиями, присвоением средств и финансовыми правонарушениями в равной степени важны как для организаций, так и для доноров. Требования в отношении представления дополнительной отчетности неизбежно сопряжены с возникновением дополнительных потребностей в ресурсах и увеличением операционных расходов.

7. В докладе ОИГ содержится пять рекомендаций, из которых четыре касаются деятельности ЮНФПА; две рекомендации адресованы Исполнительному

совету (рекомендации 1 и 2) и две — Директору-исполнителю (рекомендации 4 и 5).

8. ОИГ рекомендует, чтобы директивные органы периодически проводили обзор стратегий/политики находящихся в их ведении организаций, в том числе посредством осуществления политического руководства и надзора (рекомендация 1). Группа также рекомендует директивным органам просить государства-члены при внесении взносов с целевой привязкой обеспечивать их более предсказуемый и долгосрочный характер и соответствие основному мандату и приоритетам организации (рекомендация 2). В докладе содержатся рекомендации относительно необходимости введения исполнительными главами организаций в действие процедур управления рисками и должной осмотрительности (рекомендация 4) и налаживания структурированного диалога с участием доноров, с тем чтобы они могли согласовывать общие требования к отчетности, в полной мере учитывающие принцип единой ревизии (рекомендация 5).

9. ЮНФПА поддерживает содержащиеся в докладе выводы и рекомендации. Исполнительный совет принимает активное участие в ведущем с ЮНФПА диалоге по вопросу о его стратегии в области ресурсов. В настоящее время разрабатывается пересмотренная стратегия, включающая в себя механизмы управления рисками и обеспечения должной осмотрительности, которая будет представлена на второй очередной сессии Исполнительного совета в сентябре 2015 года¹. Параллельно ЮНФПА ведет активную работу в рамках системы Организации Объединенных Наций в области развития в целях налаживания диалога с соответствующими исполнительными советами по вопросам, касающимся стандартизации отчетности и требований, предъявляемых к представляемым данным.

В. Проекты капитального ремонта/переоборудования/строительства в рамках всей системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2014/3)

10. В данном исследовании ОИГ описываются основные уроки, извлеченные из осуществления проектов капитального ремонта/переоборудования/строительства в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. В нем предлагаются передовые наработки, которые следует применять на различных этапах жизненного цикла всех проектов (предварительное планирование; планирование; осуществление и завершение), вне зависимости от их расположения, масштабов и типа. Группа также рекомендовала организациям системы Организации Объединенных Наций создать координационный орган для распространения информации о передовых практических методах и уроках, извлеченных в ходе осуществления проектов переоборудования и строительства.

11. Один из главных выводов исследования заключается в том, что сегодня лишь немногие организации учитывают свои общие глобальные потребности в

¹ Решение 2014/25 Исполнительного совета — Обязательства по финансированию ЮНФПА и осуществление четырехгодичного всеобъемлющего обзора политики в области оперативной деятельности в целях развития.

строительстве и переоборудовании зданий и их систем для того, чтобы надлежащим образом осуществлять планирование и определять очередность реализации своих проектов. Планирование всех охваченных обзором проектов осуществлялось на индивидуальной основе, а не в рамках глобальной стратегии. В этой связи инспекторы с удовлетворением отметили, что разработка генеральных планов, включающих прогнозы долгосрочных потребностей организаций в области переоборудования и строительства, становится в системе Организации Объединенных Наций стандартной передовой практикой.

12. Хотя доклад ОИГ был представлен ЮНФПА в информационных целях, организация твердо намерена поддерживать такие усилия, в том числе путем активного участия в работе соответствующих межучрежденческих органов.

С. Обзор экологического руководства в системе Организации Объединенных Наций в период после Рио+20 (JIU/REP/2014/4)

13. Данный обзор был подготовлен в развитие проведенного ОИГ в 2008 году управленческого обзора международного экологического руководства (JIU/REP/2008/3), который способствовал укреплению экологического руководства в системе Организации Объединенных Наций, включая многосторонние природоохранные соглашения. В обзоре приводится оценка положения в области международного экологического руководства в контексте согласованных на Конференции Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию институциональных рамок устойчивого развития, предусматривающих проведение согласованной политики, обеспечение эффективности, уменьшение полного и частичного дублирования и повышение координации и расширение сотрудничества между структурами системы Организации Объединенных Наций.

14. В докладе отмечаются заметные улучшения, произошедшие в некоторых конкретных областях, такие как повышение качества управления благодаря универсальному членству в руководящих органах Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП); предоставление ЮНЕП возможности возглавить усилия по выработке общесистемных природоохранных стратегий Организации Объединенных Наций; развитие сети контактов и укрепление связей между рядом организаций системы Организации Объединенных Наций, а также активизация в рамках многосторонних природоохранных соглашений деятельности по достижению синергетического эффекта и объединению усилий и более активное участие этих соглашений в обеспечении устойчивого развития; интеграция экологического компонента устойчивого развития в оперативную деятельность на страновом уровне; и впечатляющий рост объема многосторонних ресурсов, выделяемых на природоохранную деятельность организаций системы Организации Объединенных Наций, который за шестилетний период более чем удвоился и достиг в 2012 году 4 млрд. долл. США.

15. Вместе с тем в докладе указывается на необходимость принятия дополнительных мер в ответ на призыв Конференции Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию. В этой связи ОИГ не только подтвердила свои рекомендации 2008 года, но и выдвинула 13 рекомендаций, адресованных Генеральной Ассамблее и Ассамблее Организации Объединенных Наций по

окружающей среде ЮНЕП, а также административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций.

16. Три из этих рекомендаций имеют отношение к ЮНФПА, к его деятельности в рамках Координационного совета руководителей и деятельности на страновом уровне, направленной на обеспечение охраны окружающей среды в контексте устойчивого развития. ЮНФПА поддерживает указанные рекомендации и будет и впредь поддерживать прилагаемые на межучрежденческом и страновом уровнях усилия по содействию устойчивому развитию, включая охрану окружающей среды.

D. Анализ функции оценки в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2014/6)

17. В нынешних условиях, характеризующихся ограниченностью ресурсов и наличием на национальном и глобальном уровнях проблем, требующих выработки новых подходов в сфере развития и гуманитарной помощи, системе Организации Объединенных Наций необходимо наладить учет использования предоставляемых в ее распоряжение ресурсов и продемонстрировать результаты своей деятельности и ее эффективность. Функция оценки является одним из главных инструментов, способствующих удовлетворению требований к обеспечению подотчетности за результаты и повышение качества работы, за обучение, совершенствование и развитие знаний и за повышение ведущей роли Организации Объединенных Наций в вопросах глобального управления и в регулировании хода осуществления реформ, влияющих на жизнь людей во всем мире.

18. В докладе ОИГ приведены результаты всестороннего анализа функции оценки и рассматриваются критические компоненты, определяющие значимость, независимость и достоверность оценки, уровень готовности структур, выполняющих эту функцию, к происходящим изменениям и возникающим проблемам и факторы, обеспечивающие возможность выполнения этой функции. Основное внимание в рамках этого исследования было уделено в первую очередь централизованной, а затем децентрализованной оценке.

19. В докладе делается вывод о том, что борьба за повышение качества и эффективности с годами привела к расширению масштабов централизованной оценки, однако уровень приверженности оценке в рамках всей системы Организации Объединенных Наций несопоставим с растущим спросом на эту функцию. Системы, механизмы и мероприятия по проведению оценок и их качество в разных организациях различаются, причем достижения в этой области зависят от размеров организации, объемов ресурсов, выделяемых на проведение оценки, и места соответствующего подразделения в структуре организации. В докладе указывается на необходимость устранения организациями системных ограничений, обусловленных недофинсированием и недоукомплектованием соответствующих подразделений, в силу чего они оказываются не готовы к удовлетворению новых требований; необходимость придерживаться более стратегического по своему характеру подхода к сбалансированному выбору приоритетов, касающихся подотчетности и обучения; и необходимость применения более комплексного и системного подхода к повышению уровня согласованности, эффективности и устойчивости функции оценки.

20. Кроме того, в докладе Группы указывается на то, что очень немногие организации разработали институциональные рамки проведения децентрализованных оценок. Отсутствует полная ясность в отношении цели, уровня развития и общей достоверности децентрализованных оценок. В своем докладе ОИГ призывает приложить целенаправленные усилия и выделить адресные ресурсы для стратегического позиционирования и изучения сравнительной ценности децентрализованной оценки в существующих условиях и разработать надлежащие институциональные рамки и механизмы, адаптированные к проведению децентрализованных оценок.

21. В докладе содержится призыв не отказываться от реорганизации данной функции для поддержки изменений и преобразований в современном мире, в том числе путем укрепления связей между централизованными и децентрализованными оценками; увеличения числа совместных и общесистемных оценок и механизмов гарантии качества; налаживания связей с национальными системами оценки и оказания содействия наращиванию потенциала в области оценок.

22. В общей сложности в докладе ОИГ содержится девять рекомендаций, семь из которых имеют отношение к ЮНФПА: две рекомендации адресованы Исполнительному совету (рекомендации 3 и 4) и пять — Директору-исполнителю (рекомендации 2, 5, 6, 7 и 9).

23. ЮНФПА согласен с тем, что в докладе содержится всеобъемлющий обзор всех разнообразных видов деятельности в рамках осуществления функции оценки в системе Организации Объединенных Наций.

24. В том что касается разработки комплексных бюджетных рамок в отношении функций оценки (рекомендация 3), ЮНФПА готов оказать Исполнительному совету всю необходимую помощь. В самом ЮНФПА уже произведено назначение руководителя службы оценки (рекомендация 4), определены сроки действия его полномочий и соответствующие квалификационные требования.

25. Что же касается выработки сбалансированного подхода в отношении подотчетности и обучения (рекомендация 2), то утверждение пересмотренной политики ЮНФПА в области оценки и ее реализация на практике помогают ЮНФПА совершенствовать свою деятельность в этой области. ЮНФПА готов, при необходимости, оказать содействие в налаживании сотрудничества между Группой Организации Объединенных Наций по вопросам оценки (ЮНЕГ) и Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) в целях разработки продуманной и согласованной системы обеспечения качества применительно к оценке (рекомендация 5). Проведение оценок является одним из приоритетных направлений деятельности ЮНФПА, и организация ежегодно представляет Исполнительному совету доклады о масштабах, характере и эффективности своих усилий в этой области (рекомендация 6). В рамках предпринятого недавно ЮНФПА обзора функции оценки был осуществлен пересмотр проводимой политики, утверждены более целенаправленная стратегия и более сфокусированные приоритеты, а также стратегическое позиционирование данной функции, а Управление по вопросам оценки направило соответствующий доклад Исполнительному совету (рекомендация 7). ЮНФПА добился улучшения ситуации в сфере укрепления национального потенциала в области оценки (рекомендация 8), хотя достигнутый прогресс и носит ограниченный характер в силу недостаточного объема ресурсов,

выделяемых на деятельность по оценке (рекомендация 8). ЮНФПА продолжает укреплять свои институциональные рамки в отношении децентрализованных оценок и свой организационный потенциал в сфере повышения качества и эффективности деятельности по оценке в рамках повестки дня в области развития на период после 2015 года.

Е. Использование внештатного персонала и соответствующие контрактные процедуры в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2014/8)

26. В обзоре приведена оценка общесистемной практики использования внештатного персонала, включая соответствующие нормативные документы, положения, условия контрактов и связанные с этим управленческие процессы в организациях системы Организации Объединенных Наций, причем особое внимание уделяется практическим методам, применяемым отделениями на местах.

27. В ходе обзора обнаружилось, что значительное число сотрудников Организации Объединенных Наций работают на условиях контрактов для внештатного персонала. Многие из них в течение длительного времени работают на условиях оплаты за фактически проработанное время, предполагающих ограниченные социальные льготы или полное отсутствие таких льгот и не предусматривающих механизмов представительства и доступа к системе внутреннего правосудия. В докладе содержится вывод о том, что существующая система набора внештатных сотрудников не соответствует передовой международной практике в сфере найма, не предусматривает реального надзора и подотчетности и сопряжена с рисками для организаций. Кроме того, практика установления дифференцированного режима в отношении разных категорий персонала не согласуется с ценностями, провозглашаемыми организациями системы Организации Объединенных Наций, причем четкие основания для такой дифференциации отсутствуют.

28. В докладе предлагается, чтобы каждая соответствующая организация провела анализ собственной практики долгосрочного использования внештатного персонала и подготовила (кратко- или среднесрочный) план действий по урегулированию соответствующих проблем. Этот план вместе с указанием ориентировочного объема финансовых ресурсов, необходимых для его осуществления, должен быть представлен директивным органам для получения от них требуемой поддержки. В докладе также содержится призыв унифицировать политику и практику в отношении внештатного персонала на уровне Комитета высокого уровня по вопросам управления и КСР. В общей сложности в докладе содержатся 13 рекомендаций: одна адресована Генеральному секретарю в его качестве Председателя КСР; одна предназначена для рассмотрения Исполнительным советом; и 11 рекомендаций адресованы Директору-исполнителю.

29. ЮНФПА приветствует содержащиеся в докладе выводы и в настоящее время занимается обзором собственной практики использования внештатного персонала. Значительное число контрактов внештатных сотрудников уже были в соответствующих случаях переключены в контракты персонала. Кроме того, на 2015 год запланировано проведение единовременного обзора с це-

лью пересмотра действующих контрактов с внештатными сотрудниками и их преобразования в соответствующих случаях в контракты для сотрудников. Помимо этого, в настоящее время проводится обзор применяемой практики заключения контрактов на основе специальных соглашений об услугах.

Е. Управление контрактной деятельностью и регулирование исполнения контрактов в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2014/9)

30. В 2013 году организациями системы Организации Объединенных Наций в рамках выполнения своих мандатов и реализации программ были заключены контракты на сумму более 16 млрд. долл. США. Освоение такого объема ресурсов сопряжено с существенными потенциальными рисками и требует наличия надежных управленческих структур и механизмов отчетности для обеспечения эффективного и результативного управления контрактной деятельностью и сведения к минимуму рисков, связанных с мошенничеством, коррупцией и должностным злоупотреблением. В последние годы большинством организаций были предприняты реформы, направленные на модернизацию и оптимизацию используемых ими процедур закупок. Главное внимание при этом уделялось деятельности на этапе, предшествующем заключению контракта, на котором определяются поставщики и согласовывается надлежащая контрактная цена. А вот деятельность по управлению заключенными контрактами (осуществляемая после подписания контракта деятельность по контролю за ходом его исполнения, объемом, качеством и стоимостью предоставляемых услуг и обеспечению соблюдения оговоренных в контракте условий и требований) выпала из поля зрения, хотя и представляет собой один из сопряженных с наибольшими рисками этапов в рамках закупочного цикла.

31. В ходе обзора обнаружилось, что управление контрактной деятельностью после заключения контракта страдает целым рядом недостатков. В большинстве организаций не предусмотрены конкретные методы и процедуры, касающиеся управления контрактной деятельностью. Сфера ответственности и подотчетности лиц, отвечающих за управление контрактами, четко не определена. Зачастую не проводится систематическая оценка деятельности поставщиков и отсутствует продуманная практика обеспечения принятия мер по исправлению положения и введения штрафных санкций в случае ненадлежащего исполнения поставщиками своих обязательств. Существующие информационные системы не обеспечивают надлежащую поддержку деятельности на этапе после принятия решения о заключении договора; механизмы контроля за исполнением контрактов нуждаются в улучшении, с тем чтобы они обеспечивали предоставление товаров и услуг в установленные сроки, без превышения сметы расходов и на должном качественном уровне.

32. В докладе излагаются рекомендации по созданию надлежащих систем управления и обеспечению более профессионального управления контрактной деятельностью (рекомендация 1). В нем, в частности, предлагается создать систему официального делегирования полномочий лицам, занимающимся управлением контрактами (рекомендация 3), а также ввести практику ежегодного подтверждения соответствия требованиям посредством принятия руководством соответствующей организации надлежащего постановления (рекомендация 2),

наладить необходимую профессиональную учебу (рекомендация 5) и обеспечить отражение всех указанных аспектов в ежегодной служебной аттестации (рекомендация 6). В докладе также рекомендуется, чтобы организации проводили переоценку ресурсов, необходимых для эффективного управления исполнением контрактов на этапе после принятия решения о заключении договора (рекомендация 4), и оценку соответствующих рисков сразу после принятия такого решения (рекомендация 7). Кроме того, необходимо повысить качество различных систем, в том числе в области информационных технологий, с целью автоматизации управления контрактной деятельностью и обеспечения более полного освещения хода исполнения контрактов (рекомендации 8, 9 и 11); в стандартные договорные условия должны включаться положения, касающиеся защиты, а также меры, направленные на обеспечение их выполнения (рекомендация 10); необходимо также укреплять взаимодействие в рамках всей системы Организации Объединенных Наций для согласования нормативных документов и процедур в отношении управления контрактной деятельностью на этапе после заключения контракта (рекомендация 12).

33. В общей сложности 11 из 12 рекомендаций, содержащихся в докладе, имеют отношение к ЮНФПА; две рекомендации адресованы Исполнительному совету (рекомендации 1 и 3) и девять - Директору-исполнителю (рекомендации 2 и 4–11).

34. ЮНФПА поддерживает большинство содержащихся в докладе выводов и рекомендаций. Организация намерена использовать приобретенный опыт, в том числе в целях укрепления, в надлежащих случаях, своих нормативных документов и процедур; например, процедур закупок (которые уже содержат отдельный раздел, посвященный управлению контрактной деятельностью) (рекомендация 1), а также аналитических методов (рекомендация 9), заявлений о средствах внутреннего контроля (рекомендация 2) и мер управления рисками (рекомендация 7). Что касается рекомендации 3, то, по мнению ЮНФПА, требование о предоставлении письменного уведомления является излишним, поскольку лицо, уполномоченное заниматься вопросами, связанными с управлением контрактной деятельностью после принятия решения о заключении контракта, будет и без того осведомлено о возложенных на него/нее полномочиях в результате ознакомления либо с описанием поста, либо с материалами ежегодной служебной аттестации. ЮНФПА поддерживает идею пересмотра ресурсов и процедур, необходимых для обеспечения эффективного управления контрактной деятельностью, включая пересмотр систем и мер профессиональной подготовки (рекомендации 4, 5, 6, 8 и 11); вместе с тем, он хотел бы указать на существующие бюджетные ограничения. Что касается рекомендации 10, то положения о защите уже включаются ЮНФПА в заключаемые им стандартные соглашения, и в настоящее время Фонд находится в процессе утверждения механизма введения санкций в отношении поставщиков. Несмотря на то, что рекомендация 12 адресована Координационному совету руководителей системы Организации Объединенных Наций, ЮНФПА будет и впредь активно участвовать в работе сети закупок Комитета высокого уровня по вопросам управления, посвященной согласованию практики, в том числе в области управления контрактной деятельностью после заключение контракта.

G. Использование в организациях системы Организации Объединенных Наций пенсионеров и сотрудников, удерживаемых после достижения ими возраста обязательного выхода в отставку (JIU/NOTE/2014/1)

35. Основные выводы по итогам проведения этого обзора заключаются в следующем: значительная часть пенсионеров, достигших возраста обязательного выхода в отставку, продолжают работать и/или вновь нанимаются на работу, причем исключительно на должности старших руководителей и высшие должности категории общего обслуживания. Хотя данная практика действительно позволяет организациям продуктивно задействовать богатые знания и опыт этих сотрудников, она отрицательно сказывается на омоложении кадрового состава и развитии карьеры сотрудников. В ходе обзора было установлено, что существует тесная связь между, с одной стороны, отсутствием надлежащих стратегий кадрового планирования и планирования преемственности и передачи знаний и, с другой стороны, практикой найма большого числа сотрудников, вышедших в отставку в возрасте 60–65 лет. В докладе высказывается предположение, что, если предложение повысить возраст обязательного выхода в отставку для ныне работающих сотрудников до 65 лет будет одобрено, то доля пожилых сотрудников вырастет еще больше и потребность в удержании сотрудников и повторном найме пенсионеров будет возникать лишь в отдельных исключительных случаях.

36. В записке содержится пять рекомендаций, четыре из которых имеют отношение к ЮНФПА (рекомендации 2–5). Они касаются необходимости поощрения гибкого или поэтапного выхода на пенсию сотрудников, отвечающих установленным требованиям, и разработки эффективной системы кадрового планирования, обеспечивающей, в том числе, прогнозируемый выход на пенсию, своевременный набор новых сотрудников (рекомендация 5) и практические методы передачи знаний, позволяющие сохранить опыт сотрудников, которые должны выйти на пенсию, и пенсионеров, вновь набираемых на работу, посредством возложения на выходящих и уже вышедших на пенсию сотрудников функций обучения и наставничества (рекомендация 2). Административным руководителям предлагается разработать согласованную нормативную базу утверждения в порядке исключения решений о привлечении выходящих или вышедших на пенсию сотрудников, в основу которых должна быть положена соответствующая передовая практика удовлетворения конкретных потребностей отдельных организаций, и продемонстрировать на высшем уровне пример неукоснительного соблюдения положений, ограничив круг исключений случаями, которые должны быть полностью обоснованы, регулярно контролироваться и доводиться до сведения директивных органов (рекомендация 3). Цель этих рекомендаций заключается в том, чтобы ограничить случаи повторного найма и удержания сотрудников на старших руководящих должностях и высших должностях категории общего обслуживания ситуациями, когда существующие потребности могут быть удовлетворены лишь путем найма пенсионеров в качестве консультантов (рекомендация 4).

37. ЮНФПА поддерживает все четыре рекомендации и отмечает, что в рамках Фонда уже функционируют механизмы, необходимые для выполнения каждой из них.

III. Ход выполнения ЮНФПА рекомендаций Объединенной инспекционной группы, вынесенных в 2012–2013 годах

38. В соответствии с резолюцией 60/258 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, в которой Ассамблея просила ОИГ продолжать 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 2012 и 2013 годах. В приложениях 2 и 3 к настоящему докладу представлена обновленная информация о ходе выполнения этих рекомендаций.

39. Из вынесенных ОИГ в 2013 году 24 рекомендаций, которые касались деятельности ЮНФПА и которые он принял к исполнению, на декабрь 2014 года ЮНФПА выполнил 5 рекомендаций (20 процентов); 15 рекомендаций (62 процента) находятся в процессе выполнения; и 4 рекомендации (16 процентов) были адресованы руководящим органам. Аналогичным образом, по состоянию на декабрь 2014 года, из 35 вынесенных в 2012 году рекомендаций, которые касались деятельности ЮНФПА и которые он принял к исполнению, были выполнены 15 рекомендаций (40 процентов); 11 рекомендаций (29 процентов) находятся в процессе выполнения и 9 рекомендаций (24 процента) были адресованы руководящим органам. С более подробной информацией можно ознакомиться на веб-портале системы последующих действий ОИГ, доступной для государств-членов.

40. ЮНФПА привержен принятию последующих мер в целях выполнения остающихся рекомендаций, относящихся к ЮНФПА, и дальнейшему участию в осуществлении различных инициатив ОИГ в будущем.

Приложение 1

Краткий перечень докладов и записок, изданных в 2014 году

Условное обозначение доклада	Название доклада	Общее количество рекомендаций	Относится к ЮНФПА	Рекомендации, адресованные Исполнительному совету
JIU/REP/2014/1	Анализ функции мобилизации ресурсов в системе Организации Объединенных Наций	5	4	2
JIU/REP/2014/ 3	Проекты капитального ремонта/переоборудования/строительства в рамках всей системы Организации Объединенных Наций	4	-	-
JIU/REP/2014/ 4	Обзор экологического руководства в системе Организации Объединенных Наций в период после Рио+20	13	3	-
JIU/REP/2014/6	Анализ функции оценки в системе Организации Объединенных Наций	9	7	2
JIU/REP/2014/8	Использование внештатного персонала и соответствующие контрактные процедуры в организациях системы Организации Объединенных Наций	13	12	1
JIU/REP/2014/9	Управление контрактной деятельностью и регулирование исполнения контрактов в системе Организации Объединенных Наций	12	11	2
JIU/NOTE/2014/1	Использование в организациях системы Организации Объединенных Наций пенсионеров и сотрудников, удерживаемых после достижения ими возраста обязательного выхода в отставку	5	4	-
Всего за 2014 год		61	41	7

Нижеследующие доклады и записки ОИГ, изданные в 2014 году, не имеют отношения к ЮНФПА:

JUI/REP/2014/2 — Обзор системы управления и администрации во Всемирной организации интеллектуальной собственности;

JIU/REP/2014/5 — Контрольная инспекция в связи с Обзором системы управления и административной деятельности во Всемирной туристской организации 2009 года;

JIU/REP/2014/7 — Обзор системы управления и администрации в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека.

Приложение 2

Ход выполнения рекомендаций ОИГ, вынесенных в 2013 году, по состоянию на декабрь 2014 года

Условное обозначение доклада	Название доклада	Общее количество рекомендаций	Относится к ЮНФПА	Адресовано руководящим органам	Организация		
					Не согласна с рекомендацией	Рекомендации выполнены/выполняются	В процессе выполнения/выполнение еще не началось
JIU/REP/2013/1	Обзор долгосрочных соглашений в области закупок в системе Организации Объединенных Наций	5	5	1	-	-	4
JIU/REP/2013/2	Ведение документации и архивов в Организации Объединенных Наций	6	6	1	-	-	5
JIU/REP/2013/3	Порядок отбора и назначения координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций, включая их подготовку, обучение и поддержку в работе	3	2	-	1	-	1
JIU/REP/2013/4	Обзор регулирования отношений с партнерами-исполнителями в организациях системы Организации Объединенных Наций	12	11	2	-	5	4
JIU/NOTE/2013/ 1	Контрольные проверки в организациях системы Организации Объединенных Наций	2	1	-	-	-	1
Всего за 2013 год		28	25	4	1	5	15

Нижеследующие доклады ОИГ, изданные в 2013 году, не имеют отношения к ЮНФПА:

JIU/NOTE/2013/2 — Обзор административного руководства в Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна

Нижеследующее исследование ОИГ было завершено и касается деятельности ЮНФПА, но не содержит каких-либо конкретных рекомендаций:

Технико-экономическое обоснование обзора по вопросам охраны и безопасности в организациях системы Организации Объединенных Наций

Примечание: Число рекомендаций, указанное в настоящем документе, было пересмотрено после проведения обзора хода выполнения рекомендаций и приводится по состоянию на 6 февраля 2015 года (с подробной информацией можно ознакомиться на веб-сайте системы ОИГ по контролю за выполнением рекомендаций).

Приложение 3

Ход выполнения рекомендаций ОИГ, вынесенных в 2012 году, по состоянию на декабрь 2014 года

Условное обозначение доклада	Название доклада	Общее количество рекомендаций	Относится к ЮНФПА	Адресовано руководящим органам	Организация		
					Не согласна с рекомендацией/не имеет отношения	Рекомендации выполнены/выполняются	Рекомендации выполнены частично/выполнение еще не начиналось
JIU/REP/2012/ 2	Практика использования отпусков по болезни в системе Организации Объединенных Наций	7	6	1	2	2	1
JIU/REP/2012/ 4	Наем персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций	4	3	1	-	2	-
JIU/REP/2012/ 5	Обзор использования индивидуальных консультантов в системе Организации Объединенных Наций	13	12	1	1	4	6
JIU/REP/2012/ 8	Обзор систем общеорганизационного планирования ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций	4	3	1	-	2	-
JIU/REP/2012/ 9	Замена полагающихся сотрудникам льгот единовременными выплатами	5	4	2	-	2	-
JIU/REP/2012/ 11	Финансирование гуманитарных операций в системе Организации Объединенных Наций	8	5	1	-	0	4
JIU/REP/2012/ 12	Стратегическое планирование в системе Организации Объединенных Наций	5	4	2	-	2	-

JIU/NOTE /2012/ 4	Применение гибкого графика работы в организациях системы Организации Объединенных Наций	5	1	-	-	1	-
Всего за 2012 год		51	38	9	3	15	11

Нижеследующие доклады ОИГ, изданные в 2012 год у, не имеют отношения к ЮНФПА:

JIU/REP/2012/13 — Обзор системы руководства и управления в Международном агентстве по атомной энергии;

JIU/REP/2012/10 — Взаимоотношения между сотрудниками и руководством в специализированных учреждениях и общей системе Организации Объединенных Наций;

JIU/REP/2012/7 — Обзор системы руководства и управления во Всемирной организации интеллектуальной собственности, Часть I;

JIU/REP/2012/6 — Обзор системы руководства и управления во Всемирной организации здравоохранения, Часть II;

JIU/REP/2012/3 — Оценка деятельности сети «ООН-океаны»;

JIU/REP/2012/1 — Обзор системы руководства и управления в Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию.

Примечание: Число рекомендаций, указанное в настоящем документе, было пересмотрено после проведения обзора хода выполнения рекомендаций и приводится по состоянию на 6 февраля 2015 года (с подробной информацией можно ознакомиться на веб-сайте системы ОИГ по контролю за выполнением рекомендаций).

Приложение 4

Обзор соответствующих рекомендаций Объединенной инспекционной группы, представленных в 2014 году для рассмотрения Исполнительным советом

Рекомендация	Замечания руководства
JIU/REP/2014/1 - Анализ функции мобилизации ресурсов в системе Организации Объединенных Наций	
<p>#1 - Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует периодически проводить обзор стратегии/политики мобилизации ресурсов, в том числе посредством политического руководства и надзора за осуществлением стратегии/политики мобилизации ресурсов и посредством обеспечения мониторинга и рассмотрения вопроса об их регулярном обновлении.</p>	Поддерживается.
<p>#2 - Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций и директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует просить государства-члены при внесении взносов с конкретной привязкой делать их предсказуемыми, долгосрочными и соответствующими основному мандату и приоритетам организаций.</p>	Рекомендация уже выполнена в результате принятия Исполнительным советом решения 2014/25 «Обязательства по финансированию ЮНФПА и осуществление четырехгодичного всеобъемлющего обзора политики в области оперативной деятельности в целях развития»
JIU/REP/2014/6 — Анализ функции оценки в системе Организации Объединенных Наций	
<p>#3 - Руководящим органам следует обратиться к исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций с просьбой о разработке комплексных бюджетных рамок и планов распределения ресурсов применительно к их соответствующим функциям оценки с учетом затрат на поддержание эффективной и устойчивой функции оценки, осуществление которой содействует достижению целей организации. Указанные планы должны быть представлены на рассмотрение директивных органов в рамках существующих механизмов и процедур составления бюджетов и представления отчетности.</p>	Поддерживается и реализуется на основе осуществления пересмотренной политики в области оценки
<p>#4 - Руководящим органам следует поручить исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций провести, при необходимости, анализ и пересмотр действующих процедур в отношении назначения руководителей управлений по вопросам оценки в целях укрепления принципов независимости, добросовестности, этического поведения, доверия и непредвзятости, с уделением должного внимания следующим критериям: продолжительность пребывания в должности в течение одного невозобновляемого срока полномочий не должна превышать пять-семь лет без предоставления занимающему должность сотруднику возможности вернуться на службу в организацию; руководитель подразделения по оценке должен обладать должной квалификацией и существенным опытом в области оценки, в сочетании с опытом работы в таких смежных областях, как стратегическое планирование, основы оперативно-исследовательской деятельности и управление знаниями, а также превосходными качествами руководителя и администратора;</p>	Поддерживается и уже реализуется на основе осуществления пересмотренной политики в области оценки и пересмотренной политики в области надзора

JIU/REP/2014/8 — Использование внештатного персонала и соответствующие контрактные процедуры в организациях системы Организации Объединенных Наций	
#2 - Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует на систематической основе выполнять свои контрольные функции в отношении использования внештатного персонала посредством регулярного ознакомления с предоставляемыми соответствующими руководителями подразделений информацией/данными об использовании внештатных сотрудников.	Поддерживается.
JIU/REP/2014/9 — Управление контрактной деятельностью и регулирование исполнения контрактов в организациях системы Организации Объединенных Наций	
#1 - Руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить исполнительным главам этих организаций обновить и, при необходимости, разработать конкретные методы, процедуры, руководящие указания и механизмы последующей деятельности в целях обеспечения действенного и эффективного управления контрактной деятельностью в период после принятия решения о заключении контракта.	Поддерживается.
#3 - Руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить исполнительным главам этих организаций ввести в действие систему, которая обеспечивала бы доведение до сведения лиц, уполномоченных заниматься управлением контрактной деятельностью в период после заключения контракта, в письменной форме их полномочий и обязанностей в связи с осуществлением такой деятельности и наличие у них необходимой для этого квалификации.	Не поддерживается

Приложение 5

Программа работы Объединенной инспекционной группы на 2015 год в части, касающейся ЮНФПА

По итогам проведенных в рамках всей системы консультаций и с учетом поступивших предложений Объединенная инспекционная группа определила десять новых тем, включенных в программу ее работы на 2015 год. За исключением двух, все указанные темы представляют интерес для ЮНФПА и будут пользоваться его активной поддержкой. Ниже приводится перечень этих тем.

Пункт	Название	Тип
1	Вынесение в адрес Генеральной Ассамблеи рекомендаций относительно определения параметров проведения всеобъемлющего обзора поддержки, оказываемой системой Организации Объединенных Наций малым островным развивающимся государствам	Общесистемный проект
2	Общесистемный обзор управления, ориентированного на результаты (этап II)	Общесистемный проект
3	Метаоценка и обобщение результатов оценок Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития с уделением особого внимания деятельности по ликвидации нищеты	Общесистемный проект
4	Оценка вклада системы развития Организации Объединенных Наций в наращивание национального потенциала в области статистического анализа и сбора данных для содействия достижению целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, и других согласованных на международном уровне целей в области развития	Общесистемный проект
5	Предупреждение и выявление случаев мошенничества в системе Организации Объединенных Наций	Общесистемный проект
6	Положение в области выполнения функции внутренней ревизии в системе Организации Объединенных Наций	Общесистемный проект
7	Обзор услуг омбудсменов в рамках всей системы Организации Объединенных Наций	Общесистемный проект
8	Планирование замещения кадров в системе Организации Объединенных Наций	Общесистемный проект

Кроме того, еще две темы, несмотря на то, что представление докладов по итогам их рассмотрения не предусмотрено, также имеют отношение к ЮНФПА, как это показано в нижеследующей таблице.

Пункт	Название	Тип
1	Партнерство в области независимой общесистемной оценки; осуществление на экспериментальной основе	Без доклада
2	Обзор принятия и выполнения рекомендаций Объединенной инспекционной группы организациями	Без доклада