



Доклады Объединенной инспекционной группы

Доклад Секретариата

1. В 2013 г. Объединенная инспекционная группа Организации Объединенных Наций (ОИГ) опубликовала четыре доклада, подробная информация об одном из которых – Обзор долгосрочных решений в области заявок в системе Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2013/1) – уже была представлена Комитету Исполкома по программным, бюджетным и административным вопросам на его девятнадцатом совещании в январе 2014 г. наряду с детальными замечаниями Секретариата.

2. По состоянию на сентябрь 2014 г. ОИГ опубликовала пять докладов и одну записку. Два доклада не имели прямого отношения к ВОЗ¹ или не предусматривали каких-либо конкретных действий со стороны ВОЗ на данном этапе. Три остальных доклада и записка: анализ функции мобилизации ресурсов в системе Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2014/1); проекты капитального ремонта/переоборудования/строительства в организациях системы Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2014/3); обзор экологического управления в системе Организации Объединенных Наций после совещания Рио+20 (документ JIU/REP/2014/4); и использование пенсионеров и сотрудников при продлении после обязательного возраста выхода на пенсию в организациях системы Организации Объединенных Наций (документ JIU/NOTE/2014/1). Подробные замечания Секретариата по четырем докладом за 2013 г. и по докладом за 2014 г. были препровождены ОИГ и Координационному совету руководителей системы Организации Объединенных Наций.

3. Замечания по докладом ОИГ, имеющим отношение к ВОЗ и опубликованным в 2013 г., наряду с основными выводами и рекомендациями ОИГ кратко представлены в ведомости, которая доступна по запросу или в системе выполнения рекомендаций ОИГ, которая имеется на веб-сайте ОИГ (www.unjiu.org). Замечания касаются следующих докладов:

¹ Обзор системы управления и администрации во Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС) (документ JIU/REP/2014/2); и последующая инспекция по результатам обзора 2009 г. системы управления и административной деятельности во Всемирной туристской организации (документ JIU/REP/2014/5).

- (i) обзор долгосрочных соглашений в области закупок в системе Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2013/1);
- (ii) ведение документации и архивов в Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2013/2);
- (iii) порядок отбора и назначения координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций, включая их подготовку, обучение и поддержку в работе (документ JIU/REP/2013/3); и
- (iv) обзор управления деятельностью партнеров-исполнителей в организациях системы Организации Объединенных Наций (доклад и приложения) (документ JIU/REP/2013/4).

ВЫПОЛНЕНИЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ ПРЕДЫДУЩИХ ДОКЛАДОВ

Обзор использования индивидуальных консультантов в системе Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2012/5)

4. ОИГ сделала 12 рекомендаций, 11 из которых являются рекомендациями для принятия мер исполнительным главой и одна – для принятия решения руководящими органами организаций системы Организации Объединенных Наций. Рекомендации резюмированы ниже.

5. Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций:

- (i) с учетом международных трудовых принципов следует провести обзор своей политики использования внештатного персонала с целью уточнения критериев выбора между формами заключения контрактов со штатными и внештатными сотрудниками, и им следует контролировать и оценивать практику использования внештатного персонала в их организациях с целью своевременного выявления и устранения рисков;
- (ii) тем из них, которые еще не сделали этого, следует обеспечить наличие в их организациях специальной политики в отношении консультантов, а также связанных с ней руководящих принципов и конкретной формы контракта;
- (iii) следует обеспечить, чтобы контракты с консультантами в их соответствующих организациях содержали всеобъемлющие общие условия, включая положения о конфликте интересов и нормах поведения;
- (iv) с учетом соответствующих международных трудовых отношений и передовой практики следует пересмотреть механизм заключения контрактов с консультантами в их соответствующих организациях с целью введения контрактов меньшей продолжительности, которые соответствовали бы специальному и временному характеру консультативной работы, а также

разработки надлежащей политики предоставления социальных льгот с учетом продолжительности и характера выполняемой работы;

(v) следует обеспечить выработку надлежащих принципов использования пенсионеров в качестве консультантов в их соответствующих организациях и эффективное соблюдение этих принципов;

(vi) следует рассмотреть соответствующие пути предоставления консультантам и другим внештатным сотрудникам доступных и эффективных механизмов урегулирования споров, а также изучить способы их заслушивания и устранения существующих у них озабоченностей;

(vii) следует обеспечить четкое разграничение роли и обязанностей по использованию консультантов и внедрение надлежащих механизмов мониторинга и внутреннего контроля в целях эффективного осуществления соответствующей политики;

(viii) следует провести обзор своих реестров и конкурсной политики и практики в отношении использования консультантов в целях расширения имеющегося в распоряжении резерва квалифицированных кандидатов и принятия надлежащих мер по конкурсному отбору, желательно с учетом продолжительности и значимости контрактов;

(ix) следует обеспечить учет вопросов географического разнообразия и гендерного баланса в политике использования консультантов их соответствующих организаций, а также их инициативное поощрение;

(x) следует обеспечить наличие в их соответствующих организациях отвечающей современным требованиям политики в отношении вознаграждения для консультантов, а также надлежащих руководящих принципов ее последовательного осуществления;

(xi) следует укреплять надзор за использованием услуг консультантов путем проведения эффективных служебных аттестаций, аудиторских проверок, мониторинга и подготовки внутренних и внешних аналитических докладов для обеспечения надлежащего использования контрактов и эффективного использования ресурсов; и

(xii) директивным/руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует выполнять свою надзорную функцию в отношении использования услуг консультантов путем регулярного изучения аналитической информации, предоставляемой исполнительными главами их соответствующих организаций.

6. С учетом вышеизложенных рекомендаций ВОЗ в конце 2014 г. приступит к полному пересмотру своих внештатных контрактов, особенно контрактов для консультантов.

7. Предполагается, что результатом этого обзора будут анализ нынешних внештатных контрактов в ВОЗ и рекомендации по каким-либо политическим мерам, которые ВОЗ следует внедрить, по критериям выбора конкретного типа контракта, по процедурам и механизму подотчетности применительно к внештатным контрактам, по руководящим указаниям для технических подразделений, по отчетности и по оценке рисков.

8. Как указывается в положении VI.2.4.220 электронного руководства ВОЗ, ожидается, что консультанты заполняют декларацию интересов до начала работы в случае, если насколько их назначение связано с работой технического характера или предполагает установление стандартов или касается такой работы.

9. В Информационной записке 13/2014 ВОЗ изложила условия досрочного выхода на пенсию и найма лиц, которые либо вышли на пенсию из организаций общей системы Организации Объединенных Наций или которым исполнилось 62 года и более. Оценка мониторинга будет осуществлена в контексте предстоящего обзора.

10. Что же касается реестра и политики и практики конкурсного отбора, то ВОЗ может подтвердить, что реестры консультантов в настоящее время состояются на основе ad hoc техническими подразделениями в зависимости от конкретных технических потребностей и/или области специализации. Дальнейшие изменения, касающиеся реестров консультантов, будут оценены, и в случае необходимости будут внесены изменения.

11. Гендерный и географический баланс конкретно упомянуты в положении VI.2.4.100 электронного руководства ВОЗ, в котором предлагается «по мере возможности, прилагать все силы к тому, чтобы выбирать консультантов на максимально широкой географической основе и с должным учетом в процессе отбора необходимости гендерного баланса». Вскоре будет проведена оценка мониторинга и обеспечения выполнения этого положения, и в случае необходимости будут внесены изменения.

12. В 2012 г. ВОЗ ввела руководящие принципы, включая ставки, по вознаграждению консультантов, и они остаются в силе. Оценка ставок будет проведена в рамках общего обзора.

Обзор систем общеорганизационного планирования ресурсов (ОПР) в организациях Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2012/8)

13. ОИГ сделала четыре рекомендации, две – исполнительным главам, одну – руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций и одну – Генеральному секретарю.

Рекомендация 1

14. Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить необходимую подготовку штатных сотрудников в соответствии с их конкретными потребностями на всем протяжении жизненного цикла

системы ОПР, а также постоянное выделение ресурсов, необходимых для такой подготовки.

15. ВОЗ считает, что подготовка персонала по своей системе ОПР (Глобальная система управления) необходима для поддержки улучшенной имплементации. После внедрения этой системы ВОЗ провела серию непосредственных практических занятий и разработала курсы дистанционного обучения, к которым каждый сотрудник имеет доступ в любое время. На основе ad hoc сотрудникам также обеспечиваются текущие рекомендации и поддержка.

Рекомендация 2

16. Директивным/руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует на постоянной основе выполнять свои контрольные и надзорные функции в ходе осуществления соответствующих проектов ОПР, включая политику в отношении внедрения, технического обслуживания и модернизации, обеспечение экономичности и достижение общих целей таких проектов.

17. ВОЗ на регулярной и постоянной основе представляет документацию Комитету по программным, бюджетным и административным вопросам на протяжении жизненного цикла проектов, с тем чтобы руководящие органы смогли выполнять свои контрольные и надзорные функции.

Рекомендация 3

18. Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить механизмы регулярного мониторинга и отчетности по проектам ОПР на протяжении всего их жизненного цикла.

19. Департамент информационной технологии и телекоммуникаций отслеживает и представляет еженедельные отчеты бизнес-субъектам об оперативном прогрессе по целому ряду параметров, а также по мерам усиления и проектам. На совещаниях Комитета бизнес-субъектов Глобальной системы управления также обеспечивается регулярная обратная связь.

ПОКАЗАТЕЛИ ПРИНЯТИЯ И ВЫПОЛНЕНИЯ РЕКОМЕНДАЦИЙ ОИГ

20. ВОЗ продолжает обеспечивать выполнение всех соответствующих рекомендаций ОИГ, и в графиках в Приложении к настоящему докладу приведены показатели принятия и выполнения по рекомендациям, сделанным в период 2009-2013 годов.

ДЕЙСТВИЯ КОМИТЕТА ПО ПРОГРАММНЫМ, БЮДЖЕТНЫМ И АДМИНИСТРАТИВНЫМ ВОПРОСАМ

21. Комитету предлагается принять настоящий доклад к сведению.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Графики показателей принятия и выполнения рекомендаций по периодам (в процентах)

Год публикации	Период	Организация	Тип документа	Тип системы	Статус документа
2009–2013 гг.	Ежегодно	ВОЗ	Доклад, записка, письмо	Общесистемная, единая организация	Активный, в архиве

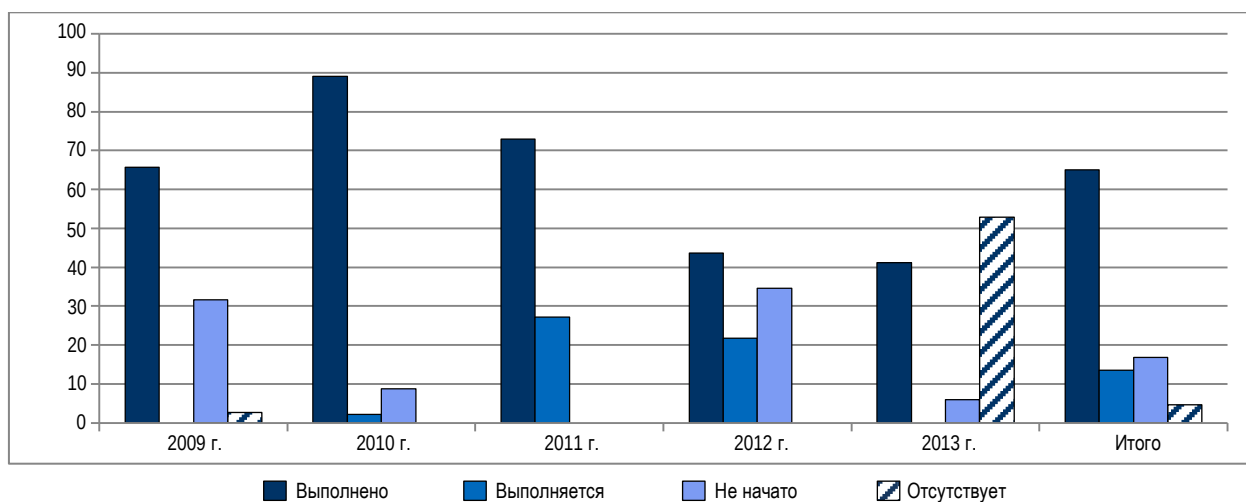
Принятие



%	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Итого
Принято	79,17	74,19	98,33	79,71	85,00	83,01
Не принято	2,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,39
Не имеет отношения	0,00	3,23	1,67	7,25	15,00	4,25
Рассматривается	14,58	22,58	0,00	13,04	0,00	11,58
Отсутствует	4,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,77

Числовое значение	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Итого
Принято	38	46	59	55	17	215
Не принято	1	0	0	0	0	1
Не имеет отношения	0	2	1	5	3	11
Рассматривается	7	14	0	9	0	30
Отсутствует	2	0	0	0	0	2

Выполнение



%	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Итого
Выполнено	65,79	89,13	72,88	43,64	41,18	65,12
Выполняется	0,00	2,17	27,12	21,82	0,00	13,49
Не начато	31,58	8,70	0,00	34,55	5,88	16,74
Отсутствует	2,63	0,00	0,00	0,00	52,94	4,65
Числовое значение	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	Итого
Выполнено	25	41	43	24	7	140
Выполняется	0	1	16	12	0	29
Не начато	12	4	0	19	1	36
Отсутствует	1	0	0	0	9	10

= = =