



Доклады Объединенной инспекционной группы

Доклад Генерального директора

1. В настоящем докладе представлены рекомендации из докладов Объединенной инспекционной группы (ОИГ) системы Организации Объединенных Наций, опубликованные после представления Секретариатом Комитету последнего доклада¹. Последний годовой цикл обзора охватывает период с января по декабрь 2024 г.² В 2024 г. ОИГ опубликовала шесть докладов³, два из которых не имели непосредственного отношения к ВОЗ⁴.
2. На рассмотрение Комитета по программным, бюджетным и административным вопросам вынесены следующие доклады: Гибкий режим работы в организациях системы Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2023/6); Обзор использования внештатного персонала и соответствующих контрактных процедур в учреждениях системы Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2023/8); Обзор качества, эффективности, результативности и устойчивости программ медицинского страхования в организациях системы Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2023/9); Обзор рассмотрения организациями системы Организации Объединенных Наций докладов и рекомендаций Объединенной инспекционной группы и принятых по ним мер (документ JIU/REP/2024/2).

¹ Документ ЕВРВАС40/5.

² Хотя период охватывает 2024 г., нумерация ОИГ, в которой фигурирует 2023 г., указывает на то, что подготовка этих докладов была предусмотрена в более ранних планах работы ОИГ, но они были выпущены в 2024 г.

³ Все доклады и записки ОИГ. См. [доклады и записки ОИГ](#) (дата обращения: 31 марта 2025 г.).

⁴ Documents JIU/REP/2023/7 (Review of governance and oversight of the Executive Boards of UNDP/UNFPA/UNOPS/UNICEF and UN-Women) and JIU/REP/2024/1 (Review of management and administration in the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN-Women)).

3. В соответствии со сложившейся практикой в контексте общего процесса, связанного с ОИГ, Секретариат представляет свои первоначальные замечания в отношении недавно опубликованных докладов ОИГ в рамках общесистемного вопросника Организации Объединенных Наций, который находится в ведении Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР). КСР обобщает все замечания учреждений Организации Объединенных Наций в документе, который затем издается Генеральным секретарем и размещается под рубрикой «Comments» на странице веб-сайта ОИГ рядом с каждым соответствующим докладом ОИГ⁵.

Выполнение рекомендаций, адресованных Секретариату

4. В пунктах 5–21 ниже приведена сводная информация о рассмотрении Секретариатом и, в соответствующих случаях, о прогрессе в выполнении рекомендаций, которые адресованы Генеральному директору («административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций») в докладах ОИГ, опубликованных в период с января по декабрь 2024 г. и имеющих непосредственное отношение к ВОЗ.

Гибкий режим работы в организациях системы Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2023/6)

5. *Рекомендация 1 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует при первой же возможности или в рамках существующих внутренних процессов пересмотра политики обеспечить включение универсального определения гибкого режима работы в директивные положения своих организаций, с тем чтобы четко указать сферу применения соответствующей политики и отделить этот режим от других форм гибкой организации труда.* Секретариат уже выполнил предложенную рекомендацию, поскольку с сентября 2022 г. введены в действие текущие правила, которые включают, в частности, определение гибкого режима работы.

6. *Рекомендация 2 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует к концу 2026 г. разработать методы оценки практического значения предполагаемых преимуществ и побочных последствий гибкого режима работы, включая последствия длительной удаленной работы, чтобы такой режим отвечал наилучшим интересам персонала и организации.* Секретариат стремится отслеживать практические последствия этой политики, хотя это по-прежнему является сложной задачей. Для получения исходных сопоставимых данных следует разработать общесистемную методологию оценки воздействия.

7. *Рекомендация 3 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует включить соображения, касающиеся гибкого режима работы, в следующую редакцию стратегий управления людскими ресурсами своих организаций, обеспечив тем самым стратегический подход к гибкому режиму работы.* Секретариат рассмотрит вопрос о включении соображений, касающихся гибкого режима работы, в следующую редакцию стратегии управления людскими ресурсами.

⁵ «Комментарии КСР» для соответствующих докладов ОИГ. См. [доклады и записки ОИГ](#) (дата обращения: 31 марта 2025 г.).

8. *Рекомендация 5 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует к 2025 г. обеспечить включение количественного определения «расстояния до места работы» в директивы своих организаций о гибком режиме работы для штаб-квартир и периферийных мест службы в целях более полного соответствия принципу служебной необходимости. Административным руководителям следует обеспечить, чтобы расстояние до места работы в периферийных местах службы устанавливалось и пересматривалось, когда это необходимо, в тесном сотрудничестве со всеми подразделениями системы Организации Объединенных Наций, физически представленными на страновом уровне, под эгидой координаторов-резидентов. Секретариат продолжит изучать вопрос о приемлемом расстоянии до места работы с учетом того, что определения этого понятия и их применение могут иметь значительные расхождения в разных учреждениях Организации Объединенных Наций.*

9. *Рекомендация 6 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует к 2025 г. пересмотреть свои управленческие системы и инструменты, связанные со сбором и анализом данных о гибком режиме работы, и обеспечить их необходимую модернизацию и соответствие своему назначению, в интересах эффективного и основанного на данных управления работой в гибком режиме. Секретариат отмечает, что в период с 2025 по 2026 г. постепенно внедряется его новая система общеорганизационного планирования ресурсов, в которой будут учтены элементы этой рекомендации.*

Обзор использования внештатного персонала и соответствующих контрактных процедур в учреждениях системы Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2023/8)

10. *Рекомендация 1 ОИГ. Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует до конца 2025 г. принять термин «аффилированный персонал» в качестве единого общесистемного обозначения всех категорий контрактников, которые не считаются штатными сотрудниками, и к концу 2027 г. включить этот термин в свои соответствующие программные документы. Секретариат отмечает, что он выполнил эту рекомендацию в начале 2024 г.*

11. *Рекомендация 2 ОИГ. ОИГ. Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует к концу 2025 г. принять следующее единое общесистемное определение всех категорий контрактников, которые не считаются штатными сотрудниками: «Любое лицо, нанятое учреждением системы Организации Объединенных Наций для выполнения работы или оказания услуг на ограниченный период времени или на срок выполнения конкретного проекта, контрактные отношения с которым не регулируются официальным письмом о назначении в соответствии с правилами и положениями о персонале соответствующего учреждения». В рамках обзора контрактных процедур Секретариат изучает возможность внесения соответствующих изменений с учетом предложенной формулировки для сохранения четкого различия между контрактами штатных и внештатных сотрудников.*

12. *Рекомендация 3 ОИГ. Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует проводить периодические пересмотры контрактов, заключенных с внештатными сотрудниками, чтобы выявлять длительно существующие критически важные внештатные должности с целью возможного создания штатных должностей при наличии достаточных средств.* Секретариат уже проводит такие пересмотры в рамках своего обычного цикла оперативного и кадрового планирования.

13. *Рекомендация 4 ОИГ. Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует к концу 2026 г. разработать политику или схемы предоставления социальных льгот, учитывающие критерий наличия трудовых правоотношений и применимые к внештатному персоналу, выполняющему долгосрочные функции, с четкими руководящими правилами их осуществления.* В рамках обзора своих контрактных процедур ВОЗ рассматривает пути решения этого вопроса при сохранении четкого различия между контрактами штатных и аффилированных сотрудников.

14. *Рекомендация 6 ОИГ. Исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций, которые еще не делают этого, следует включать внештатный персонал в свои регулярные оценки кадровых ресурсов, с тем чтобы определить эффективность и действенность организационных политики и практики, касающихся использования внештатных сотрудников.* Для проведения обзора контрактных процедур в рамках Организации Генеральный директор создал целевую группу, которая приступила к работе в конце 2020 г. и представила соответствующий доклад и рекомендации в конце 2022 г. В рамках работы этой целевой группы был выпущен глобальный опрос, который был распространен среди всего персонала.

15. *Рекомендация 7 ОИГ. В свете различных организационных мандатов и разнообразия форм контрактов с внештатными сотрудниками, а также различных условий работы исполнительным главам учреждений системы Организации Объединенных Наций, выступая в качестве членов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), следует обратиться к Сети людских ресурсов Комитета высокого уровня по вопросам управления с просьбой к концу 2028 г. проанализировать и установить минимальные стандарты и принципы заключения контрактов с внештатными сотрудниками, которые обычно используются учреждениями системы Организации Объединенных Наций, с целью повышения общесистемной согласованности и унификации.* Секретариат отмечает, что эта рекомендация выходит за рамки его управленческого контроля. ВОЗ стремится к взаимодействию с другими учреждениями Организации Объединенных Наций в целях согласования подходов в рамках Сети людских ресурсов, однако следует отметить, что полная унификация по этому аспекту может оказаться невозможной из-за различий мандатов и операционных моделей разных учреждений.

Обзор качества, эффективности, результативности и устойчивости программ медицинского страхования в организациях системы Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2023/9)

16. *Рекомендация 2 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует до конца 2026 г. изучить возможность прекращения практики субсидирования страховых взносов для находящихся на иждивении членов семьи второй степени родства, членов семьи,*

не находящихся на иждивении, и не связанных с ними членов домохозяйства, а также практики взаимного распределения их рисков вместе с рисками родственников первой очереди. Секретариат отмечает, что этот вопрос в настоящее время обсуждается с руководящими органами программы медицинского страхования сотрудников, после чего он представит соответствующие рекомендации Генеральному директору для принятия решения.

17. *Рекомендация 5 ОИГ. К концу 2026 г. административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует обеспечить высочайший уровень защиты всех данных о медицинском страховании бенефициаров, включая медицинские заключения, рецепты, анализы и возмещенные суммы, а также обеспечить, чтобы раскрытие, передача, обработка и хранение личных данных, связанных с медицинским страхованием, осуществлялись с письменного согласия соответствующего лица и чтобы любые возможные исключения были однозначно прописаны в соответствующих правилах.* Секретариат уже соблюдает эту рекомендацию. В рамках программы медицинского страхования сотрудников ВОЗ разрабатываются новые ИТ-системы для обработки заявлений и хранения данных, которые обеспечат полное соответствие этой новой системы требованиям.

18. *Рекомендация 6 ОИГ. С 2026 г. административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует обеспечивать, чтобы добровольные взносы, по мере их накопления, покрывали будущие обязательства по медицинскому страхованию после выхода на пенсию сотрудников, работающих в рамках программ или проектов, финансируемых за счет таких взносов.* Секретариат выполнил эту рекомендацию, утвердив и введя в действие план по полному покрытию обязательств по медицинскому страхованию после выхода на пенсию для всех участников, который выполняется начиная с 2012 г.

Обзор рассмотрения организациями системы Организации Объединенных Наций докладов и рекомендаций Объединенной инспекционной группы и принятых по ним мер (документ JIU/REP/2024/2)

19. *Рекомендация 3 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует принять индивидуальные или коллективные меры в консультации с административными руководителями других организаций — членов КСР, предпочтительно в рамках механизмов межучрежденческой координации КСР, для пересмотра нынешней терминологии КСР, касающейся рекомендаций ОИГ, до конца 2025 г. с целью обеспечения ее соответствия критериям, используемым ОИГ, с тем чтобы в записках Генерального секретаря по докладам ОИГ содержалась фактологически корректная информация о принятии к исполнению рекомендаций ОИГ, основанная на замечаниях структур КСР.* Секретариат отмечает, что эта рекомендация в конечном счете должна быть рассмотрена Секретариатом КСР и ОИГ. Вместе с тем в настоящее время ВОЗ не усматривает никаких терминологических проблем при использовании вопросника КСР, равно как и путаницы между различными терминами и их употреблением в ОИГ и КСР, признавая, что вопросник не отражает специфику отдельных организаций. Кроме того, КСР обобщает все ответы без указания авторства, в то время как каждая организация официально вносит свои данные в веб-систему отслеживания ОИГ.

20. *Рекомендация 5 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует незамедлительно и на постоянной основе предоставлять подробные комментарии и соответствующую информацию, а также подтверждающие данные о выполнении принятых к исполнению рекомендаций в веб-системе отслеживания рекомендаций ОИГ, с тем чтобы можно было контролировать их полное выполнение.* Секретариат уже выполняет эту рекомендацию на протяжении более десяти лет. В связи с этим можно отметить, что ВОЗ является одним из двух учреждений, которые последовательно вносят наиболее подробную информацию в веб-систему отслеживания рекомендаций ОИГ.

21. *Рекомендация 6 ОИГ. Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует незамедлительно и на постоянной основе обеспечить предоставление подробной информации и подтверждающих материалов в веб-системе отслеживания рекомендаций ОИГ по всем рекомендациям ОИГ, отмеченным как «непринятые» или «неактуальные», и включать эту информацию в периодические доклады своим директивным и руководящим органам.* Секретариат уже выполняет эту рекомендацию на протяжении более десяти лет. Секретариат также поддерживает соответствующую неофициальную рекомендацию ОИГ об изменении формулировки «неактуальные» на «неприменимые».

Показатели принятия и выполнения рекомендаций ОИГ

22. Доклады ОИГ представляют собой ценное обобщение передового опыта и сопоставительного анализа в масштабах всей Организации Объединенных Наций по темам, которые рассматриваются в обзорах ОИГ. На своих предыдущих совещаниях Комитет по программным, бюджетным и административным вопросам поручил Секретариату представлять более подробную информацию о ходе выполнения рекомендаций, сформулированных в прошлых докладах ОИГ, и продолжать уделять повышенное внимание выполнению рекомендаций, содержащихся в докладах ОИГ⁶. Секретариат продолжает обеспечивать выполнение всех соответствующих рекомендаций ОИГ.

23. Секретариат регистрирует обновленную информацию о ходе выполнения каждой отдельной рекомендации ОИГ на электронной платформе веб-системы отслеживания рекомендаций ОИГ, на новой внутренней консолидированной платформе ВОЗ для отслеживания и контроля выполнения рекомендаций и на соответствующей информационной панели. С полным перечнем рекомендаций ОИГ, имеющих отношение к ВОЗ, а также с информацией о ходе их выполнения Секретариатом и принятых мерах можно ознакомиться на сводной информационной панели рекомендаций, размещенной на портале государств-членов веб-сайта ВОЗ⁷.

24. В прошлом году ВОЗ продолжала активно продвигаться по пути выполнения рекомендаций, которые содержались в докладах ОИГ, опубликованных в период 2017–2023 гг. (см. приложение).

⁶ См. документы ЕВ147/2, пункт 24; ЕВ151/2, пункт 29; ЕВ153/2, пункт 24 и ЕВ155/2, пункт 23.

⁷ См. [портал для государств-членов](#) (дата обращения: 31 марта 2025 г.).

25. По состоянию на 5 марта 2025 г. ВОЗ выполнила 90% принятых рекомендаций, сформулированных ОИГ в период 2017–2023 гг.⁸, что превышает общий показатель выполнения по всем организациям системы Организации Объединенных Наций (77%)⁹. За этот же период достигнутый ВОЗ показатель принятия рекомендаций ОИГ оставался высоким (87%) по сравнению со средним показателем по всем учреждениям системы Организации Объединенных Наций (72%). Кроме того, в прошлом году ВОЗ полностью выполнила и закрыла два доклада ОИГ, опубликованных в 2021 г.¹⁰ На момент подготовки настоящего доклада ВОЗ полностью закрыла все невыполненные рекомендации, содержащиеся в докладах ОИГ, опубликованных до конца 2017 г. и в 2019 г. В таблице 1 представлен список докладов, опубликованных более двух лет назад, в которых содержатся незакрытые рекомендации, имеющие отношение к ВОЗ и находящиеся в процессе выполнения.

Таблица 1. Незакрытые рекомендации из докладов ОИГ за 2018–2023 гг.

Год	Доклад	Количество незакрытых рекомендаций (из общего числа рекомендаций, имеющих отношение к ВОЗ)
2018 г.	JIU/REP/2018/4 — Обзор политики и практики в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, в организациях системы Организации Объединенных Наций	1 (из 11)
2018 г.	JIU/REP/2018/6 — Расширение доступной среды для инвалидов на конференциях и совещаниях системы Организации Объединенных Наций	1 (из 10)
2020 г.	JIU/REP/2020/1 — Обзор состояния функции расследований: прогресс, достигнутый в организациях системы Организации Объединенных Наций в деле укрепления функции расследований	1 (из 10)
2020 г.	JIU/REP/2020/8 — Обзор всестороннего учета факторов экологической устойчивости во всех организациях системы Организации Объединенных Наций	1 (из 10)
2021 г.	JIU/REP/2021/6 — Обеспечение бесперебойного функционирования в организациях системы Организации Объединенных Наций	1 (из 6)
2022 г.	JIU/NOTE/2022/1 — Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: методы управления в целях достижения эффективности организаций	3 (из 6)
2023 г.	JIU/REP/2023/3 — Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций	2 (из 5)
2023 г.	JIU/REP/2023/4 — Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций	4 (из 11)

⁸ В докладах ОИГ за 2017 и 2019 гг. доля рекомендаций, выполненных ВОЗ в полном объеме, составляет 100%; в докладах за 2018 г. — 95%; в докладах за 2020 г. — 95%; в докладах за 2021 г. — 96%; в докладах за 2023 г. — 66%. В 2022 г. был опубликован один доклад, имеющий отношение к ВОЗ (записка ОИГ относительно Обзора мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: методы управления в целях достижения эффективности организаций), рекомендации которого выполнены на 60%.

⁹ Сообщаемый показатель выполнения рекомендаций, который в настоящее время составляет 90%, заметно выше заявленного ВОЗ показателя выполнения рекомендаций, изложенных в докладах ОИГ за 2017–2022 гг., который, согласно документу ЕВРВАС38/6, составлял 82%.

¹⁰ Документы JIU/REP/2021/4 (Обзор управления деятельностью партнеров-исполнителей в организациях системы Организации Объединенных Наций); JIU/REP/2021/5 (Обзор функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций).

26. Учитывая широкий охват рекомендаций ОИГ, которые адресованы всем организациям системы Организации Объединенных Наций, Секретариат в процессе интерпретации смысла и актуальности соответствующих рекомендаций и в ходе их выполнения руководствуется контекстом ВОЗ. Показатели выполнения рекомендаций из недавно опубликованных докладов всегда ниже. Секретариат также отмечает, что, поскольку некоторые рекомендации ОИГ выходят за рамки компетенции и/или управленческого контроля ВОЗ (при этом вопрос о принятии соответствующих мер зачастую находится под управленческим контролем Комитета высокого уровня по вопросам управления КСР), в таких случаях Секретариат может считать, что рекомендации не имеют отношения к ВОЗ. Секретариат также назначает установленные даты выполнения рекомендаций ОИГ, следуя процедуре, которая применяется в отношении надзорных рекомендаций, издаваемых другими учреждениями. Такой подход обеспечивает эффективный мониторинг и отчетность по рекомендациям ОИГ, а также облегчает оценку тех из них, которые фактически просрочены.

27. Незакрытая рекомендация относительно расширения доступа инвалидов относится к конференциям и совещаниям и выполняется путем доработки нового модуля совещаний и мероприятий в рамках системы общеорганизационного планирования ресурсов ВОЗ (система управления деятельностью (СУД)), который будет включать стандартизированные требования по обеспечению доступности. В отношении необходимости всестороннего учета экологической устойчивости применительно к отделениям на местах Секретариат работает над сбором дополнительной информации и планированием во взаимодействии с другими организациями системы Организации Объединенных Наций. Для выполнения единственной незакрытой рекомендации из доклада ОИГ об обеспечении бесперебойного функционирования, касающейся внедрения системы обеспечения организационной жизнеспособности и ее пересмотренных показателей эффективности, Секретариат заканчивает разработку этой системы в соответствии с утвержденной им концепцией обеспечения бесперебойного функционирования и планирует завершить ее к концу 2025 г.

28. Что касается доклада ОИГ о расизме и расовой дискриминации, то Секретариат продолжает работу над каждой из трех незакрытых рекомендаций, одна из которых в значительной степени относится к сфере ведения КСР (общий набор категорий для добровольной самоидентификации персонала). Две другие касаются вопросов приема на работу, обучения и информированности, в отношении которых процедуры набора персонала ВОЗ соответствуют принципам согласованного процесса отбора кандидатов, ориентированного на обеспечение объективности, транспарентности, разнообразия и подотчетности на всех уровнях организации. Что касается доклада о системах подотчетности, то Секретариат использует предложенную новую систему в качестве руководства при пересмотре механизма обеспечения подотчетности ВОЗ (2015 г). ВОЗ оказала существенную техническую поддержку в подготовке доклада ОИГ по вопросам психического здоровья и благополучия. Она готовится к официальному принятию Общесистемной стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия в качестве неотъемлемой части своей организационной основы, а также намеревается провести анализ и дальнейшее внедрение системы психологической поддержки во всех местах службы и постепенно интегрировать вопросы психического здоровья и благополучия в инициативы по обучению и подготовке руководителей и профессиональных кадров.

29. Обе незакрытые рекомендации (одна из доклада 2018 г. относительно политики в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, и другая из доклада 2020 г. о функции расследований) касаются осуществляемого под руководством государств-членов процесса согласования процедур рассмотрения потенциальных обвинений в адрес лиц, занимающих должность Генерального директора, и принятия надлежащих мер. В соответствии с решением¹¹, принятым Исполнительным комитетом на его 156-й сессии, председатели Исполнительного комитета и Комитета по программным, бюджетным и административным вопросам работают над подготовкой окончательного проекта процедуры, проведением широких и транспарентных консультаций с государствами-членами и представят обновленный окончательный проект документа семьдесят восьмой сессии Всемирной ассамблеи здравоохранения через текущее совещание Комитета по программным, бюджетным и административным вопросам.

30. В январе 2024 г. ОИГ опубликовала доклад с проведенным впервые обзором систем управления и надзора за деятельностью исполнительных комитетов ПРООН/ЮНФПА/ЮНОПС, ЮНИСЕФ и структуры «ООН-женщины»¹². Несмотря на то что в нем не рассматривалась деятельность ВОЗ, полученные результаты актуальны для текущей работы руководящих органов ВОЗ по рассмотрению различных реформ, руководство которыми осуществлялось бывшими координаторами Гибкой целевой группы государств-членов¹³.

Действия директивных/руководящих органов

31. Следующие рекомендации докладов ОИГ, опубликованных в период с января по декабрь 2024 г., касаются директивных и руководящих органов организаций системы Организации Объединенных Наций.

Гибкий режим работы в организациях системы Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2023/6)

32. *Рекомендация 4 ОИГ. Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует до конца 2025 г. потребовать от административных руководителей в рамках отчетности об управлении людскими ресурсами периодически представлять информацию о ходе реализации политики в области гибкого режима работы и в области удаленной работы, включая статистические данные в разбивке по полу и другим соответствующим параметрам, с тем чтобы обеспечить принятие решений по управлению работой в гибком режиме на основе объективных фактических данных.* Секретариат отмечает, что он на постоянной основе представляет годовой доклад о людских ресурсах Ассамблее здравоохранения и обновленную информацию Исполнительному комитету. И то, и другое включает в себя отчетность о гибком режиме работы.

¹¹ Решение EB156(2) (2025 г.).

¹² Документ JIU/REP/2023/7.

¹³ Документы EB156/29, EB154/34, EB154/33 и EB154/33 Add.1.

Обзор использования внештатного персонала и соответствующих контрактных процедур в учреждениях системы Организации Объединенных Наций (документ JIU/REP/2023/8)

33. *Рекомендация 5 ОИГ. Директивным и/или руководящим органам учреждений системы Организации Объединенных Наций следует предложить исполнительным главам, которые еще не сделали этого, включать в свои доклады о людских ресурсах соответствующие данные и информацию об использовании внештатного персонала, такие как численность внештатных сотрудников, стаж работы, место работы, гражданство и гендер.* Секретариат уже включает данные о своих штатных и внештатных сотрудниках в свои доклады о людских ресурсах, представляемые руководящим органам два раза в год (размещены на портале государств-членов веб-сайта ВОЗ). Кроме того, Секретариат рассмотрит вопрос о внесении усовершенствований, отражающих уровень детализации информации, указанный в данной рекомендации, в рамках доработанных модулей, которые будут внедрены в новую систему общеорганизационного планирования ресурсов. До тех пор информация с таким уровнем детализации может предоставляться по запросу, как в случае с отчетами для доноров.

Обзор рассмотрения организациями системы Организации Объединенных Наций докладов и рекомендаций Объединенной инспекционной группы и принятых по ним мер (документ JIU/REP/2024/2)

34. *Рекомендация 2 ОИГ. Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует до конца 2025 г. пересмотреть свои процедуры рассмотрения докладов и рекомендаций ОИГ, включая принятие решений по ним и контроль за выполнением рекомендаций ОИГ за предыдущие годы, принимая во внимание, по мере необходимости, примеры передовой практики, приведенные в настоящем докладе.* Секретариат отмечает, что за последние несколько лет он усилил работу по закрытию более ранних рекомендаций, добившись значительного успеха, и повысил уровень детализации отчетности, представляемой Комитету по программным, бюджетным и административным вопросам в отношении незакрытых и закрытых рекомендаций, а также анализа тенденций. Кроме того, с 2024 г. Независимый консультативный надзорный комитет экспертов регулярно анализирует ход выполнения принимаемых Секретариатом мер в отношении докладов ОИГ, а также любых вопросов, связанных с конкретными докладами ОИГ и/или ее планом работы.

Действия Комитета по программным, бюджетным и административным вопросам

35. Комитету предлагается принять настоящий доклад к сведению; ему далее предлагается рассмотреть рекомендации, содержащиеся в докладах ОИГ и требующие действий со стороны директивных/руководящих органов ВОЗ (пункты 32–34), и предоставить руководящие указания и предложения по дальнейшим действиям относительно этих рекомендаций.

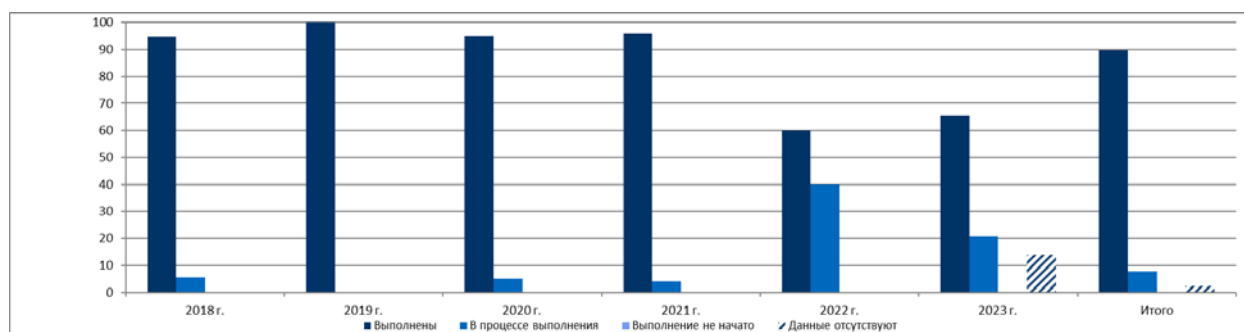
Приложение

Показатели принятия и выполнения рекомендаций в разбивке по годам, 2017–2023 гг. (в процентах)¹

Принятие



Выполнение



¹ Данные [системы мониторинга на веб-сайте ОИГ](#) (дата обращения: 26 марта 2025 г.).