



Организация Объединенных Наций

**Доклад Объединенной
инспекционной группы за
2012 год и программа работы
на 2013 год**

**Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Шестьдесят седьмая сессия
Дополнение № 34**



Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Шестьдесят седьмая сессия
Дополнение № 34

**Доклад Объединенной инспекционной
группы за 2012 год и программа работы
на 2013 год**



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2013

Примечание

Условные обозначения документов Организации Объединенных Наций состоят из прописных букв и цифр. Когда такое обозначение встречается в тексте, оно служит указанием на соответствующий документ Организации Объединенных Наций.

Содержание

<i>Глава</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения	v
Программное заявление	vii
Вступительное слово Председателя	viii
I. Годовой доклад за 2012 год	1
A. Осуществление пересмотренной долгосрочной стратегии на 2010–2019 годы ...	1
B. Доклады, записки и письма в адрес руководства, изданные в 2012 году.	6
C. Взаимодействие с участвующими организациями и директивными органами	18
D. Последующий контроль за выполнением рекомендаций	20
E. Взаимоотношения с другими надзорными и координационными органами.	24
F. Ресурсы	25
G. Прочие вопросы.	26
II. Программа работы на 2013 год	28
A. Обзор системы руководства и управления Всемирной организацией интеллектуальной собственности.	30
B. Последующая контрольная инспекция Всемирной туристской организации.	30
C. Анализ функции мобилизации ресурсов в системе Организации Объединенных Наций	30
D. Использование внештатных и других соответствующих контрактных механизмов в периферийных отделениях организаций системы Организации Объединенных Наций.	31
E. Поддержка системы координаторов-резидентов	31
F. Управление деятельности партнеров-исполнителей в системе Организации Объединенных Наций.	32
G. Эффективные методы управления проектами капитального ремонта/ строительства/переоборудования в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.	32
H. Анализ функции оценки в системе Организации Объединенных Наций	33
I. Использование пенсионеров и сотрудников старше пенсионного возраста в организациях системы Организации Объединенных Наций	33

J.	Обзор системы экологического управления в системе Организации Объединенных Наций в период после завершения Конференции Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию	34
K.	Технико-экономическое обоснование обзора специальных политических миссий Организации Объединенных Наций.....	34
L.	Технико-экономическое обоснование обзора системы охраны и безопасности	35

Приложения

I.	Обзоры системы руководства и управления, проведенные Объединенной инспекционной группой	36
II.	Состояние выполнения плана работы на 2012 год (на 31 декабря 2012 года)	37
III.	Перечень предоставляющих взносы организаций и их процентная доля в расходах Объединенной инспекционной группы на 2013 год	39
IV.	Сводная информация о состоянии принятия и выполнения рекомендаций Объединенной инспекционной группы участвующими организациями, 2004–2011 годы	40
V.	Состав Объединенной инспекционной группы	41
VI.	Программа работы на 2013 год	42

Сокращения

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВПС	Всемирный почтовый союз
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСУГС	Международные стандарты учета в государственном секторе
МСЭ	Международный союз электросвязи
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
«ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
ООН-Хабитат	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам
ПАОЗ	Панамериканская организация здравоохранения
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЦМТ	Центр по международной торговле
ЭКЛАК	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна

ЮНВТО	Всемирная туристская организация
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНИТАР	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНОДК	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу

Программное заявление

Будучи единственным независимым органом внешнего надзора системы Организации Объединенных Наций, которому поручено проводить оценки, инспекции и расследования в рамках всей системы, Объединенная инспекционная группа ставит своей целью:

а) оказывать директивным органам участвующих организаций содействие в выполнении их управленческих обязанностей, связанных с осуществлением возложенной на них функции надзора за тем, как секретариаты распоряжаются людскими, финансовыми и прочими ресурсами;

б) способствовать повышению эффективности и результативности работы соответствующих секретариатов по выполнению решений директивных органов и достижению программных целей, установленных для организаций;

в) поощрять налаживание более тесной координации между организациями системы Организации Объединенных Наций;

г) выявлять передовые методы работы, предлагать контрольные параметры и облегчать обмен информацией в рамках всей системы.

Вступительное слово Председателя

В соответствии с пунктом 1 статьи 10 статута Объединенной инспекционной группы я с удовлетворением представляю настоящий годовой доклад Группы за период с 1 января по 31 декабря 2012 года и программу ее работы на 2013 год.

В 2012 году Группой было выпущено 17 докладов и записок, охватывающих широкий круг тем, с упором на общесистемных вопросах. Параллельно с этим Группа добилась значительных сдвигов в осуществлении своих ориентированных на реформу Стратегических рамок на 2010–2019 годы: была окончательно доработана и введена в эксплуатацию новая система последующей проверки выполнения рекомендаций ОИГ (система контроля ОИГ на базе Интернета); с помощью модернизированного веб-сайта были расширены возможности Группы в области информационно-пропагандистской работы и управления знаниями; и посредством разработки норм и стандартов проведения оценок и исследований были укреплены внутренние рабочие процессы и процедуры.

Дальнейшее совершенствование методов нашей работы: стратегическое планирование, профессионализация, контроль качества и обмен знаниями

Многочисленные действия и инициативы, предпринимаемые в последние годы Группой в целях претворения в жизнь реформенных мер, свидетельствуют о нашей приверженности более качественному удовлетворению интересов участвующих организаций и государств-членов. Тем не менее предстоит еще многое сделать, и Группа полна решимости добиваться постоянного совершенствования работы во всех областях, относящихся к ее непосредственной компетенции, в том числе в области улучшения стратегического планирования, профессионализации ее персонала, совершенствования методов и процедур ее работы и улучшения координации, с упором на обеспечении контроля качества и управления и обмена знаниями.

Удовлетворение потребности в проведении более углубленной общесистемной работы

Растущая сложность и общесистемный характер работы Группы продолжают создавать проблемы, которые не могут быть решены с помощью одних лишь вышеописанных мер. В нынешних условиях, когда значительная часть работы по проведению оценок в учреждениях системы Организации Объединенных Наций передается на внешний подряд, а затем анализируется внутренними подразделениями по вопросам оценки, ОИГ испытывает нехватку ресурсов, необходимых для привлечения требующихся высококлассных специалистов и увеличения тем самым имеющихся у нее возможностей для полноценного выполнения своего мандата. Нехватка ресурсов ограничивает и возможности Группы в плане поддержания взаимодействия с ее основными заинтересованными сторонами до начала, в процессе и после проведения обзоров. В сочетании с ограниченностью ресурсов на оплату поездок это означает, что значительная часть работы Группы осуществляется из Женевы, при этом Группа не может посещать места службы и на собственном опыте узнавать, как новые виды политики и реформы влияют на работу организаций системы Организации Объединенных Наций на местах.

Финансовые ресурсы и сохранение оперативной независимости Группы

Стоит отметить, что на протяжении последних 20 лет бюджет ОИГ не претерпел практически никакого реального увеличения, в то время как Группа пытается удовлетворить растущую потребность в проведении общесистемных обзоров и оценок. Отчасти это является отражением нынешнего процесса представления бюджета, который, по мнению Группы, не в полной мере соответствует статье 20 статута ОИГ, в которой сказано, что бюджетная смета Группы представляется Секретариатом Генеральной Ассамблеи. Согласно ныне применяемой практике Ассамблеи представляется не фактическая бюджетная смета Группы, а смета, подготовленная Генеральным секретарем. Группа считает, что ее собственное бюджетное предложение должно в первоначальном виде включаться в сводную бюджетную смету Генерального секретаря и представляться через Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам Генеральной Ассамблеи на утверждение. Только такой процесс гарантировал бы полную оперативную независимость Группы. Группа планирует обсудить эту ситуацию со всеми основными заинтересованными сторонами в 2013 году и призывает государства-члены обеспечить сохранение независимости Группы от администрации и осуществить их прерогативное право на определение объема ресурсов, которые они считают целесообразным вложить в проведение общесистемного надзора.

Продвижение вперед работы по проведению общесистемных оценок

Состоявшиеся недавно обсуждения по вопросу о механизме общесистемной оценки содействовали лучшему пониманию необходимости и определению роли механизма независимой оценки, в том числе расширенной роли ОИГ. Группа по-прежнему готова играть более весомую роль в проведении общесистемных оценок. Успех этой работы зависит от предоставления надлежащих ресурсов, позволяющих выполнять мандат с профессиональной тщательностью. В качестве первого шага, как указано в докладе Генерального секретаря о четырехгодичном всеобъемлющем обзоре политики в области оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций (A/67/93-E/2012/79), Группе следует предоставить возможность испытать на практике новый подход. Мы с интересом ожидаем проведения совместной работы по выработке конкретных предложений и политики в 2013 году во взаимодействии с Генеральным секретарем, Группой Организации Объединенных Наций по вопросам оценки и другими участвующими сторонами во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, высказанной в ее резолюции 67/226. В этой связи Группа приветствует мандат на проведение оценки Общесистемного плана действий Организации Объединенных Наций по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, порученный ей в той же резолюции, и содержащуюся там же просьбу консультироваться с Группой при проведении предстоящего обзора практики управления, ориентированного на конкретные результаты, в рамках системы.

Перспективы на будущее

По моему мнению, наша программа работы на 2013 год является в целом хорошо сбалансированной и охватывает важные области административного и финансового управления, в точности отражая при этом приоритетные темы,

предложенные заинтересованными сторонами, в том числе общесистемные вопросы.

Программа работы ОИГ на 2013 год содержит 12 новых проектов, из которых 10 проектов носят общесистемный характер и 2 проекта связаны с подготовкой докладов, посвященных одной организации. Новые проекты были выбраны из более чем 40 тем, предложенных и распределенных по степени приоритетности участвующими организациями, а также предложенных надзорными и координационными органами Организации Объединенных Наций и самими инспекторами. В порядке применения обновленного подхода к рассмотрению широкомасштабных и сложных тем мы включили в программу нашей работы подготовку двух технико-экономических обоснований. Цель подготовки этих обоснований — определить, с опорой на итоги консультаций с заинтересованными сторонами, масштабы, структуру и методологию, а также объемы ресурсов, которые потребуются для рассмотрения таких сложных тем.

Наконец, я хотел бы попрощаться с пятью инспекторами, вышедшими из состава Группы, и поприветствовать новых инспекторов, присоединившихся к нам в начале 2013 года. Мы намерены продолжать во взаимодействии с директивными органами, административными руководителями и другими заинтересованными сторонами создавать условия, позволяющие ОИГ выполнить свой мандат и стать более прочным и более эффективным инструментом надзора в рамках системы Организации Объединенных Наций.

(Подпись) Иштван **Пошта**
Председатель
Женева, 22 января 2013 года

Глава I

Годовой доклад за 2012 год

A. Осуществление пересмотренной долгосрочной стратегии на 2010–2019 годы

1. В 2008 году Объединенная инспекционная группа разработала свою первую среднесрочную и долгосрочную стратегию, охватывающую период с 2010 по 2019 год (стратегические рамки на 2010–2019 годы), в которой намечен план расширения надзорной деятельности в ответ на запросы заинтересованных сторон (A/63/34, приложение III). В последующем пересмотренном варианте стратегии число среднесрочных целей было сокращено, поскольку ресурсы, необходимые для полного осуществления рамочной стратегии, не были предоставлены (см. A/66/34). В долгосрочной стратегии отражено множество реформенных предложений, которые были сформулированы самой Группой при проведении ею углубленного обзора статута и методов работы (A/58/343) и рассматривались в каждом из последующих годовых докладов ОИГ. В главе I освещаются среднесрочные цели и успехи, достигнутые на сегодняшний день в этих важных реформенных областях.

1. Укрепление системы последующего контроля за выполнением рекомендаций Объединенной инспекционной группы: новая система контроля на базе Интернета

2. Укрепление системы последующего контроля за осуществлением результатов работы Группы остается важной приоритетной задачей. Разработка системы контроля за выполнением рекомендаций ОИГ на базе Интернета задумывалась еще в 2007 году, и целевые сроки введения новой системы в действие, намеченные на конец 2012 года, были соблюдены. Дополнительные ресурсы, необходимые для выполнения этой работы, были мобилизованы благодаря резолюции 65/270, в которой Генеральная Ассамблея поручила внести в середине двухгодичного периода взнос Организации Объединенных Наций на покрытие общей стоимости системы контроля и рекомендовала другим участвующим организациям последовать этому примеру, что они и сделали. Работа над созданием системы началась в середине 2011 года и была завершена в июле 2012 года. Разрабатывать эту систему помогали внутренняя целевая группа и группа внешних пользователей в составе представителей заинтересованных участвующих организаций. После официального введения системы в действие в октябре 2012 года началась ее успешная эксплуатация на базе онлайн и дистанционного обучения пользованию системой. Поступившие отзывы пользователей свидетельствуют об их общей удовлетворенности действующей системой и ее функциональными характеристиками.

3. К началу 2013 года 73 процента участвующих организаций представили свои данные, в большинстве случаев по компьютерной сети. На данном этапе участвующие организации еще продолжают обучаться использованию всех преимуществ, предоставляемых системой контроля. Ожидается, что с помощью этой удобной в использовании системы участвующие организации смогут в предстоящие годы сократить свою рабочую нагрузку в плане времени и ресурсов, затрачиваемых на осуществление последующего контроля и представ-

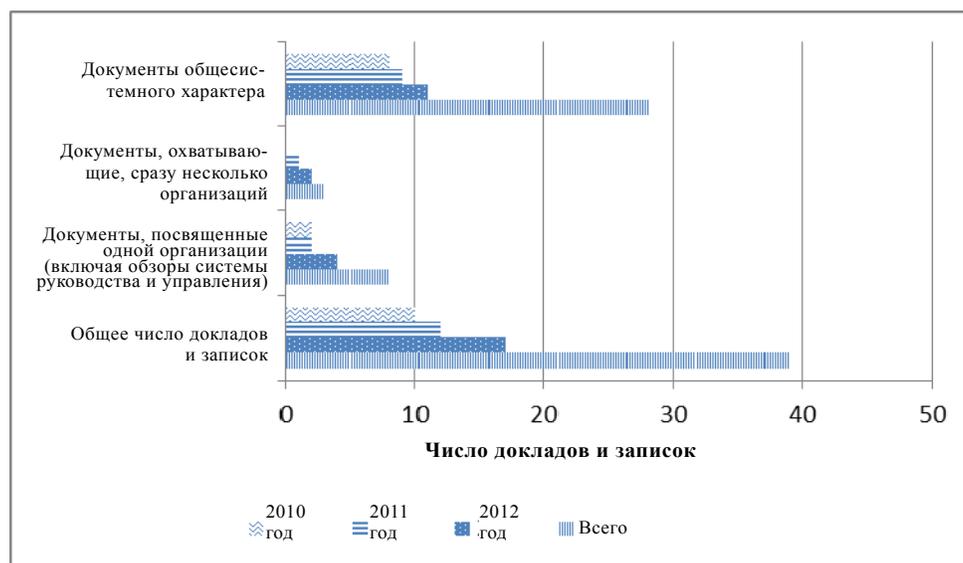
ление отчетности. Использование системы позволит также повысить заметность и гласность процесса последующего контроля и облегчит углубленный анализ состояния выполнения рекомендаций ОИГ. Выразив крайнюю удовлетворенность предоставленным обучением и функциональными характеристиками системы контроля, некоторые участвующие организации вместе с тем указали, что они нуждаются в дополнительных функциональных возможностях системы. В дальнейшем Группе необходимо будет обеспечивать ежегодное техническое обслуживание и хостинг системы, а также вносить в нее усовершенствования, необходимые для оптимального использования функциональных возможностей и удовлетворения потребностей пользователей. Теперь Группе необходимо будет переключить внимание на вопрос контроля качества: будучи наделенной правом подтверждения поступивших ответов, Группа должна мобилизовать необходимые ресурсы, с тем чтобы иметь возможность проверить и проанализировать представленную информацию.

2. Расширение общесистемной составляющей в работе Группы

4. Во исполнение просьб государств-членов, прозвучавших в различных резолюциях Генеральной Ассамблеи (62/226, 62/246, 63/272, 64/262, 65/270 и 66/259), Группа сосредоточила внимание на общесистемных вопросах, представляющих интерес для всех ее участвующих организаций. Цель, состоящая в том, чтобы как минимум 70 процентов документов были посвящены общесистемным вопросам/вопросам, касающимся сразу нескольких организаций, была достигнута в последние годы (см. диаграмму I).

Диаграмма I

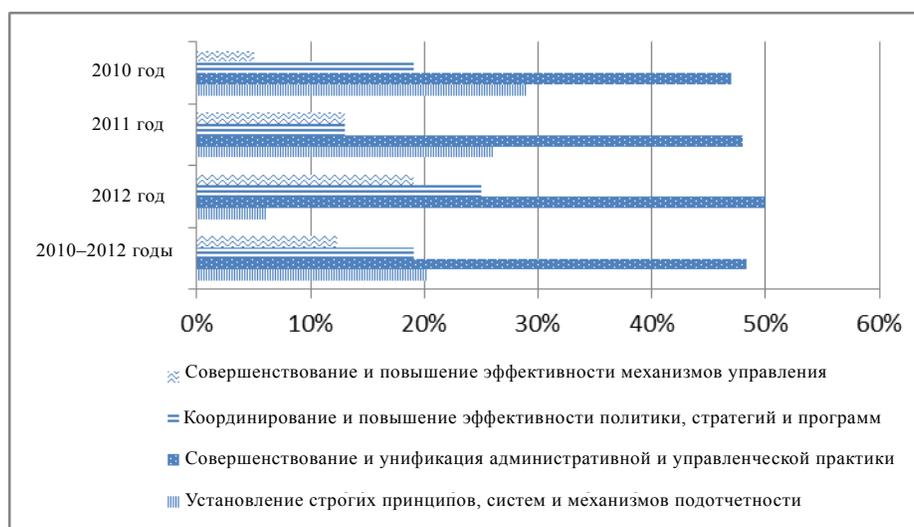
Типы докладов и записок (2010–2012 годы)



5. Хотя доля общесистемных оценок несколько сократилась ввиду увеличения числа обзоров системы руководства и управления в 2012 году, можно утверждать, что доклады, посвященные одной организации, являются вкладом в общесистемную работу Группы, поскольку они позволяют Группе углубленным образом изучить общесистемные вопросы применительно к данной рассматриваемой организации. Кроме того, обзоры системы руководства и управления служат платформой для анализа результативности и полезности общесистемных рекомендаций и контрольных параметров ОИГ. Равным образом, подготовка общесистемных докладов позволяет повысить качество исследований, посвященных одной организации, благодаря выявлению эффективной практики и установлению контрольных параметров.

6. Анализ документов, подготовленных ОИГ в период с 2010 по 2012 год, свидетельствует о том, что приоритетные области, охваченные программами работы на 2010–2012 годы, соответствуют четырем стратегическим целям, намеченным в долгосрочной стратегии ОИГ на 2010–2019 годы (см. диаграмму II). Хотя основная часть работы ОИГ по-прежнему сосредоточена на вопросах повышения унификации административной и управленческой практики, в ней наметились сдвиги, в том числе в плане расширения охвата вопросов координирования и повышения эффективности политики, стратегий и программ. Эта складывающаяся тенденция свидетельствует о быстроте реагирования ОИГ на специальные просьбы Генеральной Ассамблеи (см. также пункт 8).

Диаграмма II
Охват основных целей долгосрочной стратегии в работе Объединенной инспекционной группы (2010–2012 годы)



3. Проведение систематических обзоров системы руководства и управления участвующих организаций

7. В период 2010–2012 годов Группа провела шесть обзоров системы руководства и управления, что соответствует цели проведения в среднем двух обзоров системы руководства и управления в год, намеченной в пересмотренной стратегии (A/66/34, приложение I). При таких темпах проведения обзоров участвующие организации будут рассматриваться только один раз в 14 лет. По мнению Группы, этого недостаточно. Идеальным был бы временной интервал в пять лет между проведением обзоров системы руководства и управления для усиления подотчетности старшего руководства в рамках всей системы, однако для этого потребовались бы дополнительные ресурсы. Группа добилась прогресса в разработке упорядоченной методологии проведения обзоров системы руководства и управления, с упором на расширенное применение контрольных параметров, установленных ОИГ при проведении предыдущих обзоров. Обзоры системы руководства и управления являются также чрезвычайно важным средством выявления эффективных видов практики и обмена ими и освещения имеющихся возможностей для улучшения координации и согласованности (текущее положение дел в области проведения обзоров системы руководства и управления см. в приложении I).

4. Повышение актуальности работы Группы и совершенствование ее информационно-пропагандистской деятельности

8. Программа работы теперь в большей мере отвечает запросам клиентов. Методология составления ежегодной программы работы включает двухэтапный процесс консультаций с участвующими организациями и другими партнерами ОИГ. На первом этапе запрашиваются предложения по программе работы, а на втором этапе участвующим организациям предлагается выбрать темы, которые они считают наиболее приоритетными. Поступившие предложения в большинстве своем касались административных и управленческих вопросов и в меньшей степени — вопросов программ. В этой связи стоит отметить, что три из шести докладов, подготовленных в последние три года по просьбе государств-членов, касались вопросов политики: сотрудничества Юг-Юг и трехстороннего сотрудничества (JIU/REP/2011/3; см. A/66/717), противоминной деятельности (JIU/REP/2011/11) и деятельности сети «ООН-океаны» (JIU/REP/2012/3; см. A/67/400). Первые два доклада были подготовлены с опорой на дополнительные ресурсы и экспертный потенциал. В период 2010–2012 годов 66 процентов проектов были включены в ежегодные программы работы на основании внешних предложений. Тот факт, что Группа проводит, помимо прочего, и обзоры системы руководства и управления, которые обычно не связаны с предложениями организаций, затрудняет задачу увеличения доли учтенных предложений, исходящих от участвующих организаций Группы. Однако, расширяя процесс консультаций со своими участвующими организациями и другими партнерами, Группа будет продолжать предпринимать усилия, направленные на достижение целевого показателя осуществления как минимум 75 процентов проектов на основании внешних предложений, как предусмотрено в ее долгосрочной стратегии.

9. В ходе контактов с Комитетом по координации программ, состоявшихся в 2012 году, и в ответ на выраженную Комитетом озабоченность по поводу отсутствия докладов ОИГ в его повестке дня (см. A/67/16) было решено, что Группа постарается представить большее число своих докладов на рассмотрение Комитета. Отсутствие докладов ОИГ в повестке дня Комитета объясняется тем фактом, что такие доклады могут представляться на рассмотрение только одному комитету, что вызывает определенные трудности при решении вопроса о том, какой из комитетов является наиболее подходящим форумом, в частности для рассмотрения тех докладов, которые затрагивают тематику сразу нескольких комитетов. Группа считает, что в необходимых случаях и/или при наличии соответствующей просьбы ее доклады должны представляться не одному, а сразу нескольким комитетам.

10. Что касается информационно-пропагандистской деятельности, то Группа активизировала усилия в области поддержания связи со своими заинтересованными сторонами. Был открыт модернизированный многоязычный веб-сайт (www.unjiu.org), посетители которого могут получить более всеобъемлющую информацию о работе Группы с использованием целого ряда новых, удобных в использовании и интерактивных функций. В партнерстве с библиотекой Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве доклады и записки, подготовленные Группой за период с момента ее создания в 1968 году, были переведены в цифровой формат и предоставлены в широкий доступ на имеющихся официальных языках. На веб-сайте имеется также функция подключения к RSS-каналам и возможность подписки на рассылку для получения информации в режиме реального времени о любых последних обновлениях.

5. Повышение уровня профессиональной компетентности сотрудников Группы, проводящих оценки

11. В течение последних нескольких лет все сотрудники прошли внешнее обучение технике и методике проведения оценок. После проведенного пересмотра должностных функций персонала, занимающегося оценкой, все новые назначенные сотрудники имели предыдущий опыт подобной работы, как это требуется в объявлениях о наличии вакансий. Учебная подготовка по-прежнему ведется на постоянной основе, и секретариат ОИГ занимается внедрением последовательного экономически эффективного процесса непрерывного обучения. В целом целевой показатель среднего количества дней учебной подготовки в период 2010–2012 годов соответствует пятидневному нормативу, установленному директивой Организации Объединенных Наций по вопросам обучения и повышения квалификации.

12. В 2012 году секретариат ОИГ подготовил серию внутренних рабочих документов, содержащих систематизированные директивные указания по различным этапам процесса проведения оценок. В основу этих внутренних документов положены утвержденные Группой нормы и стандарты проведения оценок, которые приведены в соответствие с нормами и стандартами Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки и будут использоваться при проведении внутренней учебной подготовки в 2013 году.

В. Доклады, записки и письма в адрес руководства, изданные в 2012 году

13. Программа работы на 2012 год, принятая Группой на ее сессии в декабре 2011 года (A/66/34, глава II), содержала 12 новых проектов. Один из запланированных обзоров системы руководства и управления был перенесен на 2013 год после проведения консультаций с соответствующей организацией. В план работы, насчитывающий 19 проектов, было включено также 8 обзоров, перенесенных с предыдущих периодов (с 2010 и 2011 годов), большая часть из которых была завершена к концу 2012 года.

14. Группа завершила успешную подготовку 13 докладов и 4 записок (см. приложение II)¹. Три из них были подготовлены по указанию директивных органов: два доклада — по решению Исполнительного комитета ВОЗ, и один доклад об оценке деятельности сети «ООН-океаны» — по решению Генеральной Ассамблеи. Семь докладов и четыре записки носили общесистемный характер, два доклада касались сразу нескольких организаций, и в четырех докладах содержались обзоры по отдельным организациям. Кроме того, было подготовлено одно письмо в адрес руководства, направленное одной из организаций. В докладах и записках содержалось в общей сложности 109 рекомендаций.

15. Общее количество документов, подготовленных за год, превышает среднегодовой показатель последних лет, что отчасти объясняется успехом, достигнутым в сокращении числа проектов, переносимых на следующий год (с восьми до четырех). Благодаря усилиям ОИГ по сжатию средней продолжительности проведения проектов большинство проектов, перенесенных с 2012 года, будут полностью завершены самое позднее к середине 2013 года (см. приложение II). Ниже вкратце излагаются основные выводы, сделанные в докладах и записках, подготовка которых была завершена в 2012 году.

Обзор системы руководства и управления в Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию

16. Данный обзор системы руководства и управления ЮНКТАД, который был первоначально включен в программу работы ОИГ на 2010 год, был перенесен на 2011 год после проведения консультаций с организацией. Помимо ключевой области управления, в докладе (JIU/REP/2012/1) рассматриваются три основных компонента — формирование консенсуса, исследовательская/аналитическая деятельность и техническое сотрудничество — и изучается вопрос о том, насколько эффективной является поддержка, оказываемая секретариатом ЮНКТАД в этих областях работы. По результатам обзора был сделан вывод о том, что недостаточно активное участие со стороны некоторых государств-членов стало причиной того, что секретариат ЮНКТАД не получал надлежащих директивных указаний. Проблему постепенного ослабления ключевой функции ЮНКТАД — служить экспертно-аналитическим центром по вопросам торговли и развития — необходимо решать путем сосредоточения большего внимания на выпуске основных докладов и публикаций. В области технического сотрудничества ЮНКТАД разрозненно подходит к вопросам управления

¹ По одному проекту подготовлено четыре документа (один доклад и три записки); см. пункты 42–45 настоящего доклада.

своими партнерскими отношениями, и ей необходимо выработать более слаженную стратегию мобилизации средств. Сокращение объема добровольных взносов, предоставляемых некоторыми крупными донорами, указывает на необходимость более эффективного управления партнерскими отношениями и информационно-пропагандистской деятельностью организации.

17. Недостатки управления, отмечаемые в секретариате ЮНКТАД, особенно в области управления людскими ресурсами, продолжают негативно отражаться на общих результатах работы организации. Опрос персонала, проведенный в рамках данного обзора, показал, что персонал высказывает серьезную неудовлетворенность длительными и нетранспарентными процессами найма и отбора персонала, неэффективным заполнением вакантных должностей и отсутствием планирования сменяемости кадров. Преодоление обособленности в работе отделов и установление более тесной связи между персоналом секретариата и государствами — членами ЮНКТАД должны быть отнесены к наиболее приоритетным задачам управления. Результаты данного обзора рассматривались на двадцать шестой специальной сессии Совета по торговле и развитию, и по итогам обсуждения секретариату ЮНКТАД было предложено представить подробный план работы по совершенствованию системы руководства и управления и наметить соответствующие сроки для его реализации (см. A/67/15 (Part III)). Кроме того, государства-члены просили секретариат принять меры в целях совершенствования практики управления, ориентированного на конкретные результаты, и доложить о результатах его работы на шестидесятой сессии Совета по торговле и развитию в 2013 году (см. A/67/15 (Part V)).

Практика использования отпусков по болезни в системе Организации Объединенных Наций

18. В данном докладе (JU/REP/2012/2; см. A/67/337), подготовленном на основании внутреннего предложения ОИГ, которое было поддержано восемью участвующими организациями ОИГ, дается обзор практики, применяемой международными организациями в области учета отпусков по болезни, их использования и представления по ним отчетности. В докладе предлагаются меры по совершенствованию этой практики, которые позволили бы организациям системы Организации Объединенных Наций уточнить, усовершенствовать и унифицировать в общесистемном масштабе правила и положения, регулирующие предоставление отпусков по болезни, и предотвратить злоупотребления и, что самое главное, позволили бы руководителям выполнять возложенную на них обязанность заботиться о здоровье и безопасности сотрудников. В исследовании, проведенном Организацией Объединенных Наций, было подсчитано, что увеличение количества пропущенных рабочих дней на 1 процент эквивалентно такому же увеличению расходов по статье окладов, и подчеркнута необходимость обеспечения соблюдения действующих правил и положений, касающихся предоставления отпусков по болезни (особенно отпусков по болезни без оправдательного документа) и других льгот, связанных с получением отпусков. В то же время, ввиду отсутствия данных или статистической информации в отношении отпусков по болезни, невозможно достоверно установить, в какую сумму обходится организациям системы Организации Объединенных Наций предоставление отпусков по болезни.

19. В докладе делается вывод о том, что постоянное обеспечение здоровых условий труда является непреложным условием сокращения количества рабочих дней, пропущенных по медицинским показаниям (количества предоставленных отпусков по болезни). Чтобы решить эту задачу, административным руководителям предлагается представлять директивным органам всеобъемлющие годовые или двухгодичные отчеты о предоставленных отпусках по болезни, содержащие статистическую и финансовую информацию, а также информацию о принятых организациями мерах по сокращению количества рабочих дней, пропущенных по болезни. Административным руководителям предлагается также разработать и внедрить на практике политику возвращения к трудовой деятельности применительно к тем сотрудникам, которые находились в длительных отпусках по болезни.

Оценка деятельности сети «ООН-океаны»

20. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 66/231 поручила ОИГ провести обзор деятельности сети «ООН-океаны» — межучрежденческого форума, в рамках которого рассматриваются вопросы Мирового океана, — с целью укрепления этого механизма сотрудничества и координации в вопросах Мирового океана и морского права. Цель оценки (JIU/REP/2012/3; см. A/67/400) состояла в изучении работы этого межучрежденческого механизма и в выработке вполне определенных рекомендаций по наращиванию его эффективности и поддержке более действенной координации. ОИГ локализовала мероприятия, проведенные членами сети «ООН-океаны» в последние пять лет в области океанов и прибрежных районов, и выявила пробелы в охвате вопросов, касающихся океанов и прибрежных районов, применительно к целям, сформулированным в Йоханнесбургском плане выполнения решений, а также к целям в области развития, сформулированным в Декларации тысячелетия.

21. По результатам оценки был сделан вывод о том, что сеть «ООН-океаны» не смогла удовлетворительным образом выполнить первоначальный круг своих задач, что отчасти объяснялось крупным структурным недостатком, связанным с нехваткой людских и финансовых ресурсов, что ограничило возможности проведения всеобъемлющего обзора соответствующих программ и результативного выявления областей совместной работы. В ходе проведенной локализационной работы было установлено, что всего 14 процентов программ, проведенных членами сети «ООН-океаны», осуществлялись совместно с другими членами сети и что имеется множество смежных механизмов, в рамках которых рассматриваются вопросы океанов и прибрежных районов. Необходимо учитывать все существующие и новые механизмы в целях обеспечения их гармоничной работы. Кроме того, не поддерживается достаточной координации и сотрудничества между сетями «ООН-океаны», «ООН-водные ресурсы» и «ООН-энергетика». В докладе сделан вывод о том, что руководство деятельностью сети «ООН-океаны» должно осуществляться на высоком управленческом уровне, по примеру сетей «ООН-энергетика» и «ООН-водные ресурсы». Это обеспечило бы представительство сети в Комитете высокого уровня КСР по программам и позволило бы заручиться поддержкой административных руководителей, которые стали бы участниками сети «ООН-океаны» и внесли бы вклад в ее работу. Наконец, для обеспечения устойчивого функционирования сети «ООН-океаны» требуется политическая воля. Выводы, заключения и ре-

комендации, сделанные в ходе проведенной оценки, были учтены в процессе пересмотра круга ведения сети «ООН-океаны».

Предоставление индивидуальных консультативных услуг в системе Организации Объединенных Наций

22. Данное общесистемное сравнительное исследование (JIU/REP/2012/5) содержит оценку использования индивидуальных консультантов в системе Организации Объединенных Наций, основанную на анализе соответствующей политики и практики. Хотя главной темой доклада является использование консультативных услуг, в нем затрагиваются и более широкие аспекты, касающиеся внештатных контрактных механизмов, и подтверждается тезис о том, что консультанты и другие категории внештатного персонала используются в некоторых случаях на взаимозаменяемой основе. Чрезмерное использование внештатных контрактов и отсутствие всеохватывающих критериев, позволяющих делать выбор между штатными и внештатными контрактными механизмами, подвергают организации риску во многих областях, в том числе риску несоответствия наилучшей международной практике в сфере трудовых отношений, представляющему опасность для репутации организаций. В докладе делается вывод о том, что применяемые организациями политика и практика использования консультативных услуг сильно различаются, и содержится призыв уделять больше внимания в общесистемном масштабе унификации политики и практики с учетом международных принципов и передовой практики в сфере трудовых отношений. В докладе подчеркивается также необходимость более эффективного контроля и надзора за использованием индивидуальных консультантов со стороны секретариатов и государств-членов.

Обзор системы руководства и управления во Всемирной организации здравоохранения

23. Данный обзор системы руководства и управления ВОЗ (JIU/REP/2012/6) был проведен по просьбе ее Исполнительного комитета в качестве вклада в текущий процесс реформы ВОЗ. Он охватывает, в числе прочего, такие ключевые области руководства и управления, как работа руководящих органов, координационные механизмы управления, планирование и мобилизация ресурсов, управление людскими ресурсами, финансы, информационные технологии и вопросы надзора. Обзор системы руководства и управления показал, что составление объемных повесток дня с повторяющимися и дублирующими друг друга вопросами, которые не разделяются по степени приоритетности, и проведение недостаточных инструктажей и подготовки негативно отражаются на эффективности заседаний руководящих органов. Благодаря реализации важных инициатив повысилась эффективность и действенность системы управления ВОЗ, однако следует предпринять дальнейшие шаги в целях усиления слаженности и горизонтальной координации. Некоторые функции высшего руководства и организационные структуры нуждаются в анализе и совершенствовании, и процессы подготовки бюджета и планирования являются слишком долгими, негибкими и громоздкими. Инспекторы пришли к выводу о том, что непредсказуемость обеспечения ресурсами является одним из основных факторов, ставящих под угрозу устойчивое выполнение мандата ВОЗ.

24. Кроме того, система контрактов недостаточно согласована с моделью финансирования ВОЗ. Отсутствие слаженной системы планирования сменяемости кадров и развития карьеры, кадровая структура с непропорционально большим числом должностей высокого уровня, медленный процесс набора персонала и отсутствие контроля качества в системе управления служебной деятельностью и повышения квалификации являются основными проблемами, которые надлежит решить в области кадрового управления. Внедрение Глобальной системы управления и функционирование Глобального центра обслуживания в Куала-Лумпуре способствовали повышению гласности и усилению контроля за ресурсами. Однако некоторые конкретные недостатки и оперативные трудности требуют проведения всеобъемлющего обзора структуры, функционирования и опыта практического использования Глобальной системы управления.

Обзор процесса децентрализации во Всемирной организации здравоохранения

25. Обзор процесса децентрализации (JIU/REP/2012/7) также был проведен по просьбе Исполнительного комитета в контексте текущего процесса реформы ВОЗ. В рамках обзора была проведена оценка стоящих перед ВОЗ проблем, обусловленных ее сильно децентрализованной структурой и системой функционирования, и вынесены рекомендации по их решению. Несмотря на отмеченный прогресс, достигнутый в последние годы в области формирования общеорганизационной культуры управления, в докладе высвечена необходимость обеспечения более эффективного и гласного выделения и распределения ресурсов на региональном и страновом уровнях и определения минимального размера страновых отделений в целях достижения большей эффективности затрат. Инспекторы рекомендуют ВОЗ поощрять последовательное осуществление политики, повседневную работу административных служб и функционирование соответствующих механизмов контроля во избежание дублирования, потери экономии за счет эффекта масштаба и падения эффективности и в целях повышения действенности существующих координационных механизмов, комитетов руководителей и сетей на всех трех уровнях ВОЗ, как по горизонтали, так и по вертикали, на уровне регионов и на уровне стран.

26. Инспекторы пришли также к выводу, что ВОЗ необходимо проделать дополнительную работу для обеспечения общеорганизационного единства действий и более эффективной координации с партнерами по системе Организации Объединенных Наций. В докладе рекомендуется упрочить организационную структуру и нынешнюю систему делегирования полномочий, особенно полномочий руководителей страновых отделений, и усилить подотчетность региональных директоров. Инспекторы рекомендуют упорядочить многотиповую номенклатуру руководителей отделений и провести реклассификацию их должностей в соответствии со степенью сложности страновых операций и требуемым уровнем квалификации и постепенно отменить практику назначения национальных сотрудников-специалистов на должности руководителей страновых отделений. Обзор подтвердил, что процесс отбора и учебной подготовки руководителей страновых отделений существенно улучшился, хотя и имеются возможности для его дальнейшего совершенствования в целях обеспечения большего культурного многообразия, в частности с точки зрения соотношения

мужчин и женщин, и с введением обязательной учебной подготовки для всех действующих руководителей.

27. В докладе рекомендуется разработать и проводить в рамках всей ВОЗ, с надлежащим контролем и представлением отчетности руководящим органам, политику мобильности применительно к руководителям отделений, которая в интересах взаимного обогащения устанавливала бы максимальное количество лет пребывания в должности по каждой категории мест службы и на уровне регионов и штаб-квартиры. В области управления в докладе рекомендуется провести всеобъемлющий обзор управленческого процесса на региональном уровне с целью совершенствования функционирования региональных комитетов и подкомитетов и унификации их правил процедуры.

Системы общеорганизационного планирования ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций

28. Цель данного обзора (JIU/REP/2012/8), который проводился по внутреннему предложению Группы, состояла в том, чтобы помочь организациям усовершенствовать свои системы общеорганизационного планирования ресурсов, чтобы получать от них более весомые выгоды, а также выявить наличие общесистемных возможностей для совместного использования, унификации и стандартизации операций, выполняемых системами общеорганизационного планирования ресурсов в разных организациях, совместного использования услуг или объединения компонентов систем в целях достижения максимальной синергии в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. В ходе обзора был сделан вывод о том, что в большинстве организаций системы общеорганизационного планирования ресурсов в высшей степени индивидуализированы (что негативно отражается на их применимости и доступности) и в целом внедрены с превышением бюджета и с превышением сроков и что выгоды, экономия затрат и сокращение расходов, связанные с использованием систем общеорганизационного планирования ресурсов, не измеряются в количественном отношении. Кроме того, каждая организация по-разному измеряет затраты, связанные с использованием систем общеорганизационного планирования ресурсов, что весьма затрудняет оценку общей стоимости эксплуатации таких систем, и при этом поставщики обладают непропорционально сильными позициями при согласовании контрактов с клиентами на рынке систем общеорганизационного планирования ресурсов.

29. Инспекторы пришли к заключению, что для решения существующих проблем организациям следует, по сути, полностью перестроить свои хозяйственные процессы и ограничить уровень индивидуализации систем общеорганизационного планирования ресурсов, пользуясь возможностью последующей модернизации систем для повторного рассмотрения конфигурации своих хозяйственных процессов. Им следует проводить реалистичное планирование затрат, учитывающее общую стоимость эксплуатации системы общеорганизационного планирования ресурсов, а также расходы в случае непредвиденных обстоятельств. Комитету высокого уровня по вопросам управления следует ускорить свою работу по унификации хозяйственных процессов в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, и ему следует создать целевую группу для выявления имеющихся общесистемных возможностей взаимодействия в области применения систем общеорганизационного планирования ресурсов. Поскольку в проекты общеорганизационного планирования ресурсов вложены

значительные средства организаций, директивным/руководящим органам следует на постоянной основе осуществлять доверенную им роль контроля и надзора за реализацией своих соответствующих проектов общеорганизационного планирования ресурсов, в том числе следить за соблюдением политики в области внедрения систем, их технического обслуживания и расширения, за экономией затрат и за достижением общих целей проектов.

Предоставление паушальных выплат взамен льгот

30. Этот общесистемный обзор (JIU/REP/2012/9) был проведен на основании предложения, представленного Департаментом по вопросам управления Секретариата Организации Объединенных Наций и поддержанного более чем десятью участвующими организациями ОИГ. В ходе обзора рассматривался вопрос о том, позволяет ли нынешнее и возможное будущее применение варианта предоставления паушальных выплат взамен выборочных видов льгот экономить на накладных расходах и обеспечить персоналу большую свободу выбора без каких-либо серьезных финансовых последствий. Инспекторы пришли к выводу о том, что существующие процедуры предоставления паушальных выплат нуждаются в унификации и что необходимо выработать приемлемые и единообразные критерии расчета и правила процедуры, в особенности для обеспечения того, чтобы сотрудники, работающие в разных организациях системы Организации Объединенных Наций, и особенно сотрудники, работающие в одном и том же месте службы, находились в равных условиях.

31. Инспекторы сосредоточили внимание на использовании варианта паушальных выплат в двух основных областях: в случае поездки в отпуск на родину и других видов поездок, предусмотренных правилами, и в случае перевозки личного имущества — и дополнительно проанализировали практику выплаты суточных на время официальных поездок, поскольку такие суточные выплачиваются заранее взамен возмещения фактических понесенных расходов и поэтому могут рассматриваться как паушальные выплаты. Инспекторы отметили, что некоторые организации не придерживаются строго практики выплаты суточных (например, в тех случаях, когда жилье предоставляется за казенный счет, размер суточных сокращается на 50 процентов по сравнению с установленным процентным показателем). Другие организации требуют документального подтверждения оплаты жилья, что противоречит принципу предоставления паушальной выплаты.

Взаимоотношения персонала и администрации в специализированных учреждениях и общей системе Организации Объединенных Наций

32. В ходе данного обзора (JIU/REP/2012/10), который дополняет собой обзор взаимоотношений персонала и администрации в рамках Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2011/10; см. A/67/136) и который был проведен по предложению представителей администрации и персонала, была сделана попытка выявить и осветить условия, которые способствовали бы налаживанию эффективных взаимоотношений персонала и администрации на всех уровнях в 12 специализированных учреждениях Организации Объединенных Наций и в МАГАТЭ, ЦМТ, ЮНЭЙДС и ВПП. В рамках обзора были рассмотрены — на основе анализа принятых документов и установившейся практики — органы и механизмы, через которые федерации персонала и представители администрации осуществляют связи и контакты с КМГС и Комитетом высокого уровня по

вопросам управления. Доклад дополнен вспомогательными документами, помещенными на веб-сайте ОИГ, по конкретным особенностям взаимоотношений персонала и администрации в каждом учреждении.

33. Инспектор пришел к выводу о том, что качественный уровень взаимоотношений персонала и администрации в разных организациях крайне неодинаков и что ведение регулярного диалога, основанного на принципах доброй воли, взаимного уважения, подотчетности и гласности, имеет первостепенное значение для поддержания удовлетворительных взаимоотношений персонала и администрации. В докладе подчеркивается явное отсутствие информированности персонала, базирующегося на местах, об имеющихся у него правах, обусловленных статусом штатных сотрудников, и содержится призыв к обеспечению более качественного представительства его интересов в руководящих органах. Особо отмечая растущую численность внештатного персонала, автор обзора рекомендует регулярно информировать руководящие органы о соответствующих аспектах, связанных с использованием внештатных контрактных механизмов. В докладе подчеркивается также необходимость коллективного и пропорционального несения всеми организациями расходов на финансирование деятельности выборных представителей персонала в составе федераций, поскольку они выполняют исключительно важную роль в интересах органов общей системы. Директивным/руководящим органам, являющимся конечными нанимателями, утверждающими положения о персонале и условия службы, предлагается гарантировать органам представителей персонала право напрямую обращаться в эти директивные/руководящие органы с волнующими их вопросами, отражающимися на благополучии персонала.

34. Административным руководителям рекомендуется, в частности, обеспечить органам представителей персонала гарантированный доступ ко всем необходимым средствам коммуникации с персоналом в целом, дать официальную гарантию защиты представителей персонала, создать совместные органы, которые специально занимались бы вопросами взаимоотношений персонала и администрации, и выделить своим соответствующим кадровым службам ресурсы на цели более широкого применения учебных модулей по вопросам взаимоотношений персонала и администрации и проведения регулярных опросов персонала при всестороннем участии обеих сторон на всех этапах.

Финансирование гуманитарных операций в системе Организации Объединенных Наций

35. Данный обзор (JU/REP/2012/11) 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 докладе, 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.

36. Главным объектом рекомендаций является совершенствование финансирования гуманитарных операций в рамках системы Организации Объединенных Наций, в частности, 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 координированию гуманитарной деятельности, в частности на предоставление услуг Управлением по координации гуманитарных вопросов; б) обеспечения более гласного и подотчетного использования военных сил и средств; в) 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.

Стратегическое планирование в системе Организации Объединенных Наций

37. В рамках этого общесистемного обзора (JIU/REP/2012/12) 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 б) разработка на высоком уровне системных стратегических рамок по конкретным вопросам, учитывающих широкие всеохватывающие мандаты, рассчитанные на более длительную перспективу, включая обеспечение гендерного равенства, осуществление прав человека, оказание гуманитарной помощи, охрану здоровья, охрану окружающей среды, достижение устойчивого развития, миростроительство и поддержание мира.

38. В докладе 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 в) разработки таких механизмов по каждой

конкретной теме и сектору, призванных регулировать общесистемное сотрудничество и координацию в интересах достижения целей оперативной деятельности в целях развития, намеченных в рамках процесса четырехгодичного всеобъемлющего обзора политики, а также целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, и целей, которые будут согласованы на последующий период.

39. В докладе рекомендуется также, чтобы КСР, опираясь на работу Сети Организации Объединенных Наций по вопросам стратегического планирования, наладил процесс коллегиального обзора в целях выработки единой методологии и деловой практики организаций в области унификации терминологии; применения практики управления, ориентированного на конкретные результаты; контроля, оценки и представления отчетности; и методики определения циклов планирования в сочетании с выработкой слаженного общесистемного видения; а также наращивания внутреннего оперативно-функционального и административного потенциала организаций в области достижения общеорганизационных целей.

Обзор системы руководства и управления в Международном агентстве по атомной энергии

40. Данный обзор системы руководства и управления МАГАТЭ (JU/REP/2012/13) первоначально планировалось провести в 2010 году, но затем он был перенесен на 2012 год в консультации с Агентством. В ходе этого обзора был сделан вывод о том, что подотчетность на уровне исполнительного руководства нуждается в усилении, и было рекомендовано разработать круг ведения для исполнительных руководителей МАГАТЭ и создать механизм для проведения их служебной аттестации. Агентству следует также завершить свою работу над внедрением официальной общеорганизационной системы подотчетности. Поскольку в МАГАТЭ не установлено никаких ограничений в отношении срока полномочий Генерального директора, инспекторы предложили директивным органам МАГАТЭ — в соответствии с предыдущими докладами ОИГ и практикой, применяемой в других организациях системы Организации Объединенных Наций, — принять положения, ограничивающие срок полномочий Генерального директора максимум двумя следующими друг за другом сроками. Это позволило бы обеспечить надлежащую региональную ротацию и, что более важно, периодически привносить новое видение в систему руководства и управления организации. Отмечая отсутствие независимого ревизионного/надзорного комитета, инспекторы рекомендуют создать такой комитет.

41. В докладе определены необходимые пути совершенствования работы в области управления людскими ресурсами и предложены меры по улучшению соотношения мужчин и женщин среди сотрудников категории специалистов, повышению гласности при предоставлении срочных контрактов на длительный срок и увеличению объема средств, вкладываемых в учебную подготовку и повышение квалификации персонала. В МАГАТЭ имеется эффективный и надежный механизм для поддержания взаимоотношений между персоналом и администрацией, однако следует проводить и периодические опросы среди персонала. Генеральному директору следует провести обзор процедур в области соблюдения норм этики в рамках Агентства и рассмотреть возможность создания отдельного подразделения по вопросам этики, с тем чтобы решить проблему отсутствия надлежащего механизма для рассмотрения вопросов этики и избе-

жать любого риска возникновения потенциальных конфликтов интересов в этой области. В последние три года достигнут прогресс в плане участия Агентства в осуществлении рамочных программ Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, однако предстоит проделать дополнительную работу для улучшения сотрудничества Агентства с другими организациями системы Организации Объединенных Наций и партнерами на страновом уровне. Хотя МАГАТЭ располагает всеми необходимыми элементами для надлежащего управления использованием информационно-коммуникационных технологий, Агентству необходимо регулярно обновлять свою стратегию в информационно-технической области и осуществлять периодический контроль за ходом ее реализации.

Наем персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров

Общий обзор (JIU/REP/2012/4)

42. В этой серии документов, состоящей из одного обзорного доклада (JIU/REP/2012/4) и трех прилагаемых к нему записок (JIU/NOTE/2012/1–3; см. пункты 43–45 ниже), рассматривается вопрос, вызывающий постоянную озабоченность государств-членов. Данная тема была предложена Секретариатом Организации Объединенных Наций и одобрена десятком участвующих организаций. Цель обзора состояла в проведении оценки, в контексте различающихся организационных потребностей, вопросов эффективности, гласности и справедливости процесса набора персонала с учетом таких принципов, как справедливое географическое распределение, равное соотношение мужчин и женщин и равенство официальных рабочих языков. В этой серии документов рассматриваются правила, политики и процедуры набора персонала в рамках всей системы, с уделением особого внимания внешнему набору персонала на контракты сроком на один год или на более длительный период. В этих документах проводится сравнительный анализ, выявляющий общие черты, различия и эффективные виды практики, а также возможности для дальнейшего согласования и еще большей унификации процесса набора персонала как части общей системы хозяйствования организаций. В документах данной серии установлено 15 контрольных параметров набора персонала.

Институциональная основа (JIU/NOTE/2012/1)

43. С опорой на ценности и принципы, закрепленные в Уставе Организации Объединенных Наций и в положениях и правилах о персонале отдельных организаций, существующие институциональные основы процесса набора персонала следует дополнить стратегиями управления людскими ресурсами, политикой и процедурами набора персонала, соответствующей системой делегирования полномочий и подотчетности с постоянным контролем и периодическим представлением отчетов директивным органам, обязательным планированием кадровых ресурсов, обновляемыми перечнями профессиональных требований и единообразной оценкой соответствия профессиональным требованиям вкупе с организацией соответствующей обязательной учебной подготовки.

Процесс найма (JIU/NOTE/2012/2)

44. Поскольку наем персонала является сложным и длительным процессом, охватывающим множество функций и руководителей директивного уровня, которым требуется делегировать полномочия, сотрудники кадровых подразделений должны вносить активный вклад в обеспечение высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности, гарантируя при этом более широкое участие представителей персонала. К числу необходимых мер по совершенствованию этого процесса относятся эффективное заполнение вакантных должностей посредством планирования кадровых ресурсов; единообразное использование стандартизированных классификаций должностей, включающих минимальные требования в отношении квалификации, опыта работы и знания языков; сокращение сроков объявления открывшихся вакансий; применение более эффективных методов аттестации с помощью стандартизированных устных/письменных экзаменов и проведения собеседований на соответствие профессиональным требованиям; использование аттестационных центров при наборе всех сотрудников старшего руководящего звена; оценка и ранжирование кандидатов и документирование принятых решений; тщательная проверка рекомендательных писем; применение эффективных систем электронного набора персонала; ограничение срока объявления вакансий периодом, составляющим не более 30 дней; продолжение и расширение мероприятий по унификации практики набора персонала, проводимых по линии Комитета высокого уровня КСР по вопросам управления.

Сбалансированное соотношение мужчин и женщин и географическое распределение (JIU/NOTE/2012/3)

45. Хотя организации системы Организации Объединенных Наций привержены достижению цели равного соотношения мужчин и женщин, особенно среди сотрудников категории специалистов и выше, это утвержденное директивными органами и привязанное к конкретным срокам требование в большинстве случаев остается невыполненным, несмотря на определенные сдвиги, отмечаемые преимущественно среди младших сотрудников категории специалистов. Что касается географического распределения, то здесь используются различные системы («желательные диапазоны» или «деление на регионы или на страны-доноры и страны осуществления программ»). Однако сфера их применения ограничена должностями, финансируемыми из регулярного бюджета, и незначительной долей должностей категории специалистов и выше, что идет вразрез с духом Устава Организации Объединенных Наций, а также с важнейшими преобразованиями, происходящими в секретариатах и в структуре финансирования. Поэтому инспекторы выступают за то, чтобы данные системы распространялись на все должности категории специалистов и выше, созданные на один год или на более длительный срок, предлагая сделать меры по обеспечению справедливого географического распределения встроенным элементом стратегий, политики и практики набора персонала.

Применение гибкого графика работы в организациях системы Организации Объединенных Наций

46. В ходе этого обзора (JU/NOTE/2012/4) были изучены существующие правила применения гибкого графика работы и сделана попытка проанализировать недостатки и эффективную практику в этой области. Во многих организациях системы Организации Объединенных Наций гибкий график работы носит название сдвинутого рабочего дня, гибкого рабочего времени, уплотненной рабочей недели, освобождения от работы для целей учебы и телеработы. Вместе с тем многие разные термины используются для обозначения идентичных механизмов, а один и тот же термин иногда используется для обозначения разных механизмов. В рамках системы нет единообразия.

47. На основании сделанных в ходе обзора выводов были вынесены рекомендации о прекращении использования систем фиксирования рабочего времени для контроля за соблюдением гибкого графика работы; о проведении, насколько позволяют имеющиеся ресурсы, учебных занятий для руководителей по вопросам управления служебной деятельностью сотрудников, работающих по гибкому графику, в условиях организации, ориентированной на конкретные результаты; об отмене практики, позволяющей большим группам сотрудников автоматически накапливать зачитываемые часы работы сверх часов обычной рабочей недели для получения дополнительных дней отгулов; о согласовании единого термина и определения гибкости в том, что касается рабочего времени, и единого термина и определения гибкости в том, что касается места работы, и о введении в действие единой политики в отношении каждого из этих понятий.

С. Взаимодействие с участвующими организациями и директивными органами

48. В ответ на просьбы Генеральной Ассамблеи Группа продолжала расширять свой диалог с участвующими организациями.

49. 10 и 11 сентября 2012 года в Женеве было организовано второе совещание координаторов ОИГ, на котором присутствовало 30 участников из 27 органов системы Организации Объединенных Наций и КСР. Совещание имело следующие основные цели: а) обмен информацией с заинтересованными сторонами ОИГ о том, как Группа планирует и проводит свою работу; б) озвучивание координаторами своих предложений относительно путей совершенствования рабочих процессов и взаимоотношений; в) представление заинтересованным сторонам информации о новой системе контроля на базе Интернета, которую планировалось ввести в действие в октябре 2012 года, вскоре после завершения совещания, и обучение пользованию системой; и d) обеспечение возможности для личного общения и обмена опытом.

50. Успех этого совещания свидетельствует о том, что это мероприятие находит позитивный отклик среди участвующих организаций, поскольку оно способствует налаживанию более эффективных рабочих взаимоотношений. Теперь это совещание будет проводиться на регулярной основе — каждые два года.

51. Улучшение взаимоотношений с участвующими организациями занимало видное место в деятельности Группы в 2012 году. Председатель ОИГ встречался с административными руководителями МОТ, ЦМТ, МСЭ, ЮНКТАД,

ПРООН, ЮНЕП, ЮНЕСКО, ЮНИДО, ЮНОПС, ВОЗ, ВОИС и ВМО. В Секретариате Организации Объединенных Наций он встречался с председателями Пятого комитета, Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам и Комиссии ревизоров, помимо первого заместителя Генерального секретаря, заместителя Генерального секретаря по вопросам управления, начальника Канцелярии Генерального секретаря, заместителя Генерального секретаря по службам внутреннего надзора и помощника Генерального секретаря по планированию программ, бюджету и счетам (Контролер). Административные руководители заявили о своей поддержке работы ОИГ и о своей готовности расширять сотрудничество с Группой (перечень организаций, предоставляющих ресурсы Группе, см. в приложении III). Три организации (ЦМТ, ЮНЭЙДС и Структура «ООН-женщины») объявили о назначении внутренних координаторов для поддержания взаимодействия с ОИГ, завершив тем самым выполнение поставленной Группой задачи назначения координаторов в каждой из ее участвующих организаций.

52. Кроме того, инспекторы при выполнении своих заданий, связанных с проведением обзоров, пользовались возможностью для того, чтобы встретиться в надлежащих случаях со старшими руководителями и координаторами участвующих организаций. Во время встреч обсуждались вопросы, представляющие общий интерес для Группы и для участвующих организаций, в частности вопросы последующего контроля за выполнением рекомендаций ОИГ. Инспекторы приняли участие в сессиях директивных/руководящих органов ВОЗ, МОТ, Организации Объединенных Наций, ЮНЕСКО и ЮНКТАД. В Организации Объединенных Наций инспекторы, координирующие подготовку докладов, встречались с государствами-членами и региональными группами, а также представляли свои доклады соответственно Второму и Пятому комитетам Генеральной Ассамблеи и Экономическому и Социальному Совету. Один из инспекторов был приглашен группой послов франкоязычных стран в Вену и Париж для представления выводов, сделанных в докладе ОИГ по вопросу о многоязычии (JU/REP/2011/4; см. A/67/78).

53. ОИГ была представлена также на нескольких официальных и неофициальных консультациях, которые проводились в Пятом комитете и в Консультативном комитете по административным и бюджетным вопросам с целью обсуждения годового доклада, программы работы и бюджетных потребностей Группы, а также вопросов существа, вытекающих из докладов ОИГ.

54. В июле 2010 года Генеральная Ассамблея в своей резолюции 64/289 создала Структуру «ООН-женщины», которая вошла в сообщество фондов и программ Организации Объединенных Наций и как следствие стала участвующей организацией ОИГ. Взаимоотношения со Структурой «ООН-женщины» были официально закреплены в 2012 году с назначением в ее составе координатора по вопросам ОИГ и с систематическим включением Структуры «ООН-женщины» в новые обзоры, проводимые Группой, и в систему контроля на базе Интернета.

55. В целом, можно сказать, что 2012 год был годом укрепления взаимоотношений между ОИГ и ее клиентами, с опорой на проводимое раз в два года мероприятие — совещание координаторов, годом совершенствования процесса коммуникации в интересах подготовки и выполнения программы работы и смежных консультативных процессов и годом освоения новых инструментов

коммуникации, информационного охвата и взаимодействия с введением новой системы контроля на базе Интернета и созданием нового веб-сайта ОИГ. Многие участвующие организации выразили свою признательность ОИГ за разработку этих инструментов.

D. Последующий контроль за выполнением рекомендаций

56. Готовя настоящий доклад, Группа попросила участвующие организации представить информацию по 362 рекомендациям, вынесенным в период с 2009 по 2011 год (см. таблицу 1). На момент написания настоящего доклада секретариат ОИГ получил информацию от 19 организаций. В связи с введением системы контроля на базе Интернета 2012 год является переходным в том смысле, что использовалось сочетание двух способов представления информации: представление информации в режиме онлайн через новую систему контроля и традиционные методы представления информации для тех организаций, которые еще не перешли на использование системы. В разделе I.D дается краткий сводный анализ показателей принятия и выполнения рекомендаций, содержащихся в докладах и записках, посвященных одной организации, охватывающих сразу несколько организаций или носящих общесистемный характер. Более углубленный анализ можно провести путем изучения информации, имеющейся в системе контроля на базе Интернета, доступ к которой можно получить на веб-сайте ОИГ. Сейчас в системе контроля имеется информация о выполнении рекомендаций по каждому докладу и записке, изданным начиная с 2004 года.

Таблица 1
Количество докладов, записок и писем в адрес руководства и рекомендаций ОИГ (2009–2011 годы)

	2009 год	2010 год	2011 год	Итого, 2009- 2011 годы
Публикации, носящие общесистемный характер и охватывающие сразу несколько организаций	6	8	10	24
Рекомендации, носящие общесистемный характер и охватывающие сразу несколько организаций	62	85	100	247
Публикации, посвященные одной организации	5	3	2	10
Рекомендации, посвященные одной организации	65	40	10	115
Всего, публикации	11	11	12	34
Всего, рекомендации	127	125	110	362

1. Рассмотрение докладов, записок и писем в адрес руководства или конфиденциальных писем

57. Следует отметить, что в связи с введением системы контроля на базе Интернета данные, содержащиеся в системе, пока не являются окончательными, поскольку не все участвующие организации смогли своевременно представить информацию.

2. Доклады и записки, посвященные одной организации

Принятие или одобрение рекомендаций

58. Что касается рекомендаций, адресованных руководящим органам, то следует отметить, что в большинстве случаев руководящие органы, рассмотрев доклады, «приняли к сведению» рекомендации без их конкретного одобрения или отклонения. Ожидается, что руководящие органы во исполнение своей руководящей роли будут принимать решения, касающиеся конкретного порядка действий по рекомендациям, избегая двусмысленного термина «принимает к сведению», который затрудняет последующий контроль за выполнением рекомендаций, поскольку он не означает ни согласия, ни несогласия с рекомендацией и не влечет за собой последующего действия. Эффективную практику в плане конкретного принятия рекомендаций применяют руководящие органы ВПС, ФАО, ЮНЕСКО и ЮНОДК.

59. Анализ имеющихся данных по рекомендациям, содержащимся в докладах и записках, посвященных одной организации, которые были изданы в период с 2009 по 2011 год, по состоянию на конец 2012 года показывает, что средняя доля принятых рекомендаций за весь период составляет 59 процентов (см. диаграмму III).

Диаграмма III

Доля принятых рекомендаций, содержащихся в докладах и записках, посвященных одной организации, 2007–2011 годы



Источник: Система контроля на базе Интернета, январь 2013 года.

60. В текущем отчетном периоде 32 процента соответствующих рекомендаций находились на рассмотрении и только менее 1 процента рекомендаций не были приняты. Относительно низкий совокупный показатель доли одобренных или принятых рекомендаций объясняется тем, что окончательная информация по 40 процентам рекомендаций, вынесенных в период 2009–2011 годов, пока не представлена (32 процента рекомендаций находятся на рассмотрении, а почти по 8 процентам рекомендаций информация пока не получена). Ожидается,

что этот процентный показатель будет расти по мере поступления соответствующей информации.

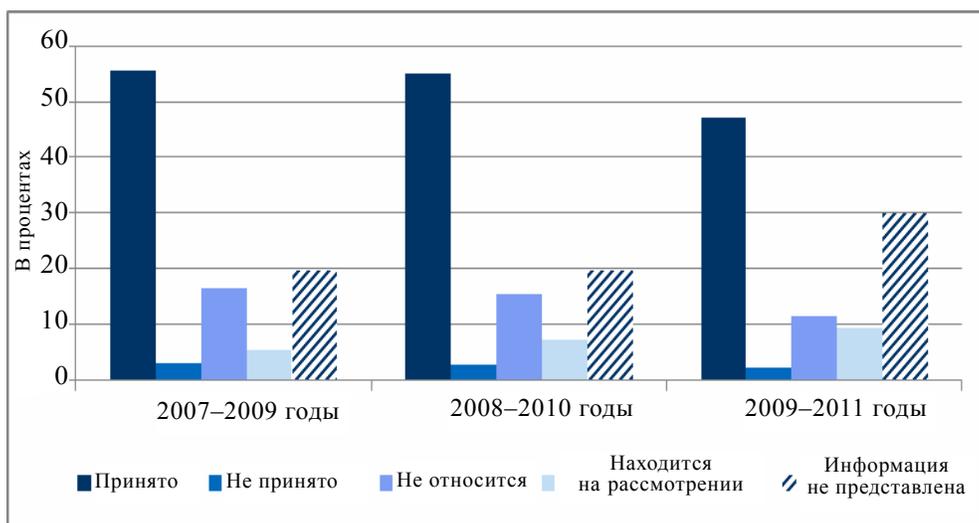
3. Доклады и записки, носящие общесистемный характер и охватывающие сразу несколько организаций

Принятие или одобрение рекомендаций

61. Анализ имеющихся данных по рекомендациям, содержащимся в докладах и записках, носящих общесистемный характер и охватывающих сразу несколько организаций, которые были изданы в период с 2009 по 2011 год, по состоянию на конец 2012 года показывает, что средняя доля принятых рекомендаций за весь период составляет 47 процентов (см. диаграмму IV).

Диаграмма IV

Доля принятых рекомендаций, содержащихся в докладах и записках, носящих общесистемный характер и охватывающих сразу несколько организаций, 2007-2011 годы



Источник: Система контроля на базе Интернета, январь 2013 года.

62. Относительно низкий совокупный показатель доли одобренных или принятых рекомендаций объясняется тем, что окончательная информация по 39 процентам рекомендаций, вынесенных в период 2009–2011 годов, не была представлена (9 процентов рекомендаций находятся на рассмотрении, а по 30 процентам рекомендаций информация пока не получена). По докладам, носящим общесистемный характер, принятие рекомендаций занимает больше времени, чем по докладам, посвященным одной организации, поскольку по общесистемным докладам требуется представление замечаний КСР, которые должны быть подготовлены прежде, чем могут быть намечены сроки выпуска докладов и их рассмотрения всеми участвующими организациями. Группа работает вместе с секретариатом КСР над сокращением периода подготовки замечаний с нынешних шести месяцев, предусмотренных в статуте ОИГ, до трех месяцев.

4. Выполнение принятых рекомендаций и потенциальная отдача от них

Использование рекомендаций

63. В приложении IV представлены сводные данные по организациям за период с 2004 по 2011 год о доле принятых и выполненных рекомендаций с момента введения в действие системы последующего контроля, которые наглядно показывают, насколько та или иная организация привержена применению системы последующего контроля.

64. Неизменно высокие результаты в плане принятия рекомендаций (70 и более процентов), по имеющимся данным, показывают ВПП, ПРООН, УВКБ, ФАО, ЮНИДО, ЮНИСЕФ, ЮНОПС и ЮНФПА, что объясняется введенными в этих организациях надежными внутренними процессами последующего контроля. Что касается выполнения рекомендаций, то самые высокие результаты, по имеющимся данным, показали ВМО, ВПП, ИКАО и ЮНКТАД.

65. Наблюдаемая на протяжении лет ситуация и поддерживаемые с организациями контакты свидетельствуют о том, что использование докладов и записок ОИГ и получаемая от них отдача далеко не ограничиваются сообщаемыми данными о принятии и выполнении рекомендаций. Доклады ОИГ широко используются различными заинтересованными сторонами для получения информации о деятельности, вопросах и передовой/эффективной практике организаций в рамках всей системы. Во многих случаях эта информация используется в процессе принятия решений на различных уровнях руководства организаций, при этом редко дается конкретная ссылка на то, что источником этой информации является ОИГ. Таким образом, доклады/записки способствуют обмену знаниями, распространению эффективной/передовой практики и перестройке организационной практики. Официальные рекомендации, которые необходимо отслеживать и отражать в отчетности, носят преимущественно стратегический характер и требуют проведения обстоятельных обсуждений, а их выполнение занимает длительное время. Группа сознательно и успешно работает над тем, чтобы сокращать число рекомендаций, и старается выносить только рекомендации по наиболее приоритетным вопросам. Рекомендации общего характера по менее приоритетным вопросам, которые тем не менее являются полезными, по мнению инспекторов, все чаще включаются в сам текст докладов в виде дополнительных предложений для участвующих организаций.

Таблица 2
Рекомендации с планируемой отдачей, 2009–2012 годы

Категории получения отдачи					<i>В среднем</i>	
	2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	Итого (в процентах)	
Повышение эффективности	43	53	40	33	169	36
Повышение экономичности	23	9	18	23	73	15
Усиление подотчетности	19	15	16	17	67	14
Укрепление механизмов контроля и более строгое соблюдение требований	5	9	14	15	43	9
Усиление координации и сотрудничества	5	14	12	12	43	9
Распространение передовой практики	19	9	8	4	40	8
Финансовая экономия	1	3	–	1	5	1
Прочее	12	13	2	4	31	7
Всего	127	125	110	109	471	

Е. Взаимоотношения с другими надзорными и координационными органами

66. В 2012 году Группа продолжала поддерживать свои активные и регулярные контакты с другими надзорными и координационными органами, в частности с УСВН, Комиссией ревизоров Организации Объединенных Наций и Независимым консультативным комитетом по ревизии.

67. В декабре 2012 года состоялось пятнадцатое трехстороннее совещание надзорных органов с участием Комиссии ревизоров и УСВН, на котором три органа официально представили и обсудили проекты своих программ работы на 2013 год во избежание дублирования и параллелизма и в целях достижения еще большей синергии и расширения сотрудничества. Они договорились продолжать изучать пути усиления взаимодействия путем проведения конкретных обсуждений по трансверсальным вопросам, в том числе путем обсуждения возможности проведения в 2013 году совместных заседаний по методу «мозговой атаки» по конкретным вопросам, представляющим общий интерес, и вести поиск возможностей для обеспечения более эффективной увязки работы, проводимой по аналогичным направлениям.

68. ОИГ присутствовала также в качестве наблюдателя на ежегодной сессии Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки, которая состоялась в Риме в апреле 2012 года, а также на совещании представителей служб внутренней ревизии организаций системы Организации Объединенных Наций и многосторонних финансовых учреждений в Вене и на тринадцатой Конференции международных следователей в Люксембурге 12–14 сентября 2012 года. Представитель Группы выступил перед участниками Конференции с выводами, сделанными в докладе ОИГ по вопросу о функции проведения расследований. Участие в работе этих форумов способствует усилению взаимодействия на общесистемном уровне в области надзорной деятельности, позволяя ОИГ перенимать, а также передавать опыт в рамках этих профессиональ-

ных сетей. Что касается взаимодействия ОИГ с КСР, то можно отметить позитивные сдвиги: в октябре 2012 года ОИГ было предложено представить свой доклад о деятельности сети «ООН-океаны» (JIU/REP/2012/3; см. A/67/400) Комитету высокого уровня по программам. Это усилило уверенность Группы в том, что поддержание более регулярных контактов между этими двумя органами может пойти им только на пользу.

F. Ресурсы

69. В 2012 году для ОИГ были утверждены следующие людские ресурсы: 11 инспекторов (Д-2), Исполнительный секретарь (Д-2) и 10 должностей сотрудников категории специалистов, занимающихся оценками и инспекциями (2 должности С-5, 3 должности С-4, 3 должности С-3 и 1 должность С-2) и расследованиями (1 должность С-3). Один старший помощник по поиску информации (О-7) и четыре сотрудника категории общего обслуживания (прочие разряды) прикрепляются в качестве помощников по поиску информации к нескольким конкретным проектам, а также еще четыре сотрудника категории общего обслуживания, которые оказывают Группе административную, информационно-техническую, документационную, редакторскую и иную поддержку. На протяжении всего года не было ни одной незаполненной вакантной должности. Кроме того, правительство Германии продолжало финансировать одну должность младшего сотрудника категории специалистов уровня С-2 в течение третьего года, заканчивающегося в октябре 2013 года. Группой была осуществлена также стратегическая программа стажировок в поддержку выполнения программы работы. В результате объем работы стажеров на протяжении года составил 96 человеко-месяцев.

70. В долгосрочных стратегических рамках Группы конкретно предусмотрено выделение дополнительных ресурсов, которые позволили бы Группе достичь долгосрочных целей стратегии. С этой целью Генеральная Ассамблея в своей резолюции 65/270 повторила просьбу, обращенную к Генеральному секретарю, в свете продолжающейся доработки средне- и долгосрочной стратегии ОИГ на 2010–2019 годы надлежащим образом учитывать потребности в ресурсах, связанные с осуществлением соответствующих элементов стратегии, в предлагаемых бюджетах по программам, в том числе учесть потребности, относящиеся к двухгодичному периоду 2012–2013 годов. Однако эти потребности в ресурсах еще не учтены.

71. Следствием нынешнего процесса представления бюджета, которому свойствен внутренний конфликт интересов, стал практически не меняющийся уровень бюджета ОИГ на протяжении последних 20 лет, в течение которых совокупные бюджеты участвующих организаций выросли во много раз. Группа придерживается той твердой позиции, что ей следует подготовить свое собственное бюджетное предложение, которое в таком виде должно быть включено в сводную бюджетную смету Генерального секретаря и представлено, с замечаниями Генерального секретаря и КСР, через Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам Генеральной Ассамблее на рассмотрение. Только такой процесс гарантировал бы полную оперативную независимость Группы, позволил бы избежать ситуаций, вызывающих конфликт интересов, и установил бы подотчетность ОИГ Ассамблее, как записано в статуте Группы. Стоит напомнить, что Секретариат Организации Объединенных

Наций, реагируя на доклад ОИГ о пробелах в области надзора 2006 года, согласился с рекомендацией по этому вопросу (см. A/60/860/Add.1). Группа обращается к государствам-членам за поддержкой в деле обеспечения своей полной независимости от администрации.

72. Что касается финансовых ресурсов, то в бюджете на 2012 год Группе выделено 6,539 млн. долл. США. Ресурсы, выделенные на поездки на 2012 год, составляют 278 300 долл. США, что эквивалентно примерно 4,2 процента совокупного годового объема ассигнований на 2012 год. Группа продолжала практику выделения максимум 25 000 долл. США на поездки при проведении каждого общесистемного обзора и максимум 15 000 долл. США при проведении каждого обзора по одному учреждению. Хотя Группа старается не выходить за рамки бюджета, нехватка ресурсов на поездки при проведении обзоров, требующих частых поездок на места, негативно отражается на выборе и масштабах обзоров, проводимых Группой, в частности в тех случаях, когда становится ясно, что большие потребности, связанные с проведением предлагаемого обзора, не могут быть удовлетворены за счет имеющихся ресурсов. В порядке исключения ВОЗ предоставила Группе финансовые ресурсы на покрытие расходов на поездки, связанные с проведением двух предусмотренных мандатом обзоров, что позволило группе сотрудников ОИГ обеспечить полный охват периферийных отделений при проведении обзора процесса децентрализации.

73. В 2013 году Группа применила новую методологию подготовки к включению в свою программу работы сложных вопросов, требующих больших затрат сил и средств, путем включения в нее двух технико-экономических обоснований. Поскольку для рассмотрения этих вопросов скорее всего потребуются значительные объемы ресурсов, технико-экономическое обоснование будет включать оценку дополнительных людских и финансовых ресурсов, которые будут иметь исключительно важное значение для проведения обзоров по таким сложным темам.

74. На двухгодичный период 2012–2013 годов было получено также незначительное, но чрезвычайно важное увеличение ассигнований на 100 000 долл. США по статье консультативных услуг. Эти финансовые средства сыграли определяющую роль в обеспечении разработки веб-сайта и завершении работы над двумя докладами. Исключительно важно, чтобы Группа получала достаточные финансовые средства для привлечения дополнительных экспертов на разовой основе для поддержания ее текущей работы и для обеспечения наличия надлежащих специалистов и вспомогательного персонала.

Г. Прочие вопросы

Расследования

75. В числе прочих функций Группе поручено проводить расследования. Принципы и правила проведения расследований ОИГ были утверждены в 2008 году и в целом соответствуют принципам и правилам, принятым на Конференции международных следователей, на которой были определены характер и масштабы расследований, которые намерена проводить Группа во исполнение просьбы, высказанной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 62/246.

76. В 2012 году Группа занималась обновлением принципов и правил проведения своих расследований в соответствии с пересмотренными Единообразными руководящими принципами проведения расследований — международно признанным нормоустанавливающим документом, принятым на Конференции международных следователей в июне 2009 года. На протяжении года в Группу поступило несколько жалоб на поведение отдельных сотрудников в ряде международных организаций, однако на сегодняшний день ни одна из этих жалоб не послужила основанием для проведения полномасштабного расследования.

«Единство действий»

77. Благодаря участию одного из своих инспекторов Группа была вовлечена в работу Руководящей группы по оценке для проведения независимой оценки уроков, извлеченных в рамках инициативы «Единство действий» (см. A/66/859). Несколько заседаний Руководящей группы по оценке были организованы в помещениях ОИГ в Женеве.

Визы

78. В своих резолюциях 62/246, 63/272 и 64/262 Генеральная Ассамблея просила ОИГ сообщать о любых трудностях или задержках, возникающих при получении виз для официальных поездок некоторых из ее инспекторов и членов ее секретариата. В 2012 году не было зафиксировано никаких инцидентов.

Глава II

Программа работы на 2013 год

79. Группа приступила к подготовке своей программы работы на 2013 год в июне 2012 года, предложив своим участвующим организациям и другим надзорным и координационным органам представить предложения к концу августа 2012 года.

80. Группа рассмотрела 24 новые темы, предложенные участвующими организациями, и три темы, предложенные надзорными органами, а также семь внутренних предложений, некоторые из которых совпали или были тесно связаны с внешними предложениями. Секретариатом была также проведена предварительная оценка ряда потенциальных обзоров системы руководства и управления для последующего рассмотрения Группой, а также тем, попавших в короткий список в предыдущие годы.

81. На своей возобновленной сессии, проходившей в середине января 2013 года, Группа в своем новом составе, включающем пять новых инспекторов (состав Группы см. в приложении V), произвела окончательный выбор проектов и утвердила свою программу работы на 2013 год. Программа работы включает 12 новых проектов, 10 из которых имеют общесистемный характер или охватывают сразу несколько организаций, а два проекта представлены обзорами системы руководства и управления. Для обеспечения того, чтобы ограниченность ресурсов не помешала рассмотрению Группой более сложных тем, Группа включила в программу работы два технико-экономических обоснования, цель которых — точнее очертить масштабы и определить объемы ресурсов, которые потребуются для рассмотрения этих двух тем. Кроме того, Группа рассмотрит несколько изложенных ниже просьб, высказанных государствами-членами.

Мандаты, вытекающие из резолюций Генеральной Ассамблеи

Механизм общесистемной оценки

82. Во исполнение просьбы, высказанной государствами-членами в резолюции 64/289 Генеральной Ассамблеи, Генеральный секретарь представил доклад о механизме общесистемной оценки (A/67/93-E/2012/79). В докладе, подготовленном группой независимых консультантов, который послужил основой для резолюции 67/226, были подтверждены растущая заинтересованность и потребность в общесистемной оценке и необходимость оказания поддержки ОИГ как единственному существующему органу общесистемной оценки в его текущих усилиях по повышению своей эффективности и значимости в качестве механизма независимой общесистемной оценки. Кроме того, эта поддержка должна включать обеспечение для ОИГ возможностей проверить свою способность осуществлять координацию оперативной работы по проведению независимой общесистемной оценки.

83. Затем Генеральная Ассамблея в своей резолюции 67/226 просила Генерального секретаря создать временный механизм координации проведения общесистемной оценки оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций в составе ОИГ, Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки, Департамента по экономиче-

ским и социальным вопросам, Управления по координации гуманитарных вопросов и УСВН, а также просила Генерального секретаря, действуя через временный механизм координации, выработать политику проведения независимой общесистемной оценки оперативной деятельности в целях развития в рамках системы Организации Объединенных Наций, в том числе представить предложение о проведении экспериментальных общесистемных оценок, для рассмотрения Экономическим и Социальным Советом на этапе оперативной деятельности его основной сессии в 2013 году.

84. По мнению Группы, данное предложение дает системе Организации Объединенных Наций возможность определить, как лучше всего использовать функции и мандат ОИГ для проведения независимой общесистемной оценки. ОИГ готова в тесном взаимодействии с остальными структурами системы и временным координационным комитетом выработать политику проведения независимой общесистемной оценки оперативной деятельности.

Гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин

85. Учитывая желание государств-членов, состоящее в том, чтобы ОИГ вносила потенциальный вклад в рассмотрение вопросов, представляющих общесистемный интерес, Группа с удовлетворением приняла к сведению мандат, вытекающий из резолюции 67/226 (пункт 87) Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила ОИГ провести общесистемную оценку эффективности, полезности и значимости Общесистемного плана действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин как инструмента контроля качества работы и подотчетности и после полного выполнения этого плана представить Ассамблее соответствующий доклад. Действительно, Группа следила за ходом развития соответствующей деятельности структуры «ООН-женщины» в контексте проводимых Группой различных общесистемных обзоров, и она проконсультируется со Структурой «ООН-женщины» относительно наилучших сроков проведения такого обзора. Отмечая тот факт, что Общесистемный план действий был одобрен только в июле 2012 года и что первый крайний срок для достижения организациями первых целевых показателей намечен на 2017 год, Группа считает, что она проведет среднесрочную промежуточную оценку осуществления Плана действий в тот момент, когда появится измеримый прогресс в достижении запланированных результатов.

Практика управления, ориентированного на конкретные результаты

86. Генеральная Ассамблея в пункте 172 своей резолюции 67/226 просила Генерального секретаря, в консультации с ОИГ и государствами-членами, провести обзор практики управления, ориентированного на конкретные результаты, и практики представления общесистемной отчетности о результатах в рамках всей системы Организации Объединенных Наций и представить этот обзор на рассмотрение Ассамблеи в ходе следующего четырехгодичного всеобъемлющего обзора политики. Поскольку следующий четырехгодичный обзор будет проводиться в 2016 году, Группа в консультации с Генеральным секретарем будет готова внести вклад в эти процессы.

Программа работы на 2013 год

87. Программа работы на 2013 год (см. приложение VI) включает 12 новых проектов (см. пункты 88-99 ниже). Кроме того, на 2013 год были перенесены четыре проекта, два из которых почти завершены, завершение третьего ожидается к середине 2013 года, а четвертый проект отложен до получения результатов соответствующего текущего обзора, проводимого другой структурой.

A. Обзор системы руководства и управления Всемирной организации интеллектуальной собственности

88. В стратегических рамках Группы на 2010–2019 годы предусмотрена цель проведения регулярных обзоров системы руководства и управления организаций системы Организации Объединенных Наций. В последние годы в ВОИС, полный обзор системы руководства и управления которой ни разу не проводился, был осуществлен ряд реформ, направленных на создание более эффективной организации. В ходе обзора будут, следовательно, рассмотрены эти реформенные усилия с основным упором на систему управления, планирования программ, управления людскими ресурсами, составления бюджета, финансового надзора, исполнительного руководства и любых других областях, определенных в ходе обзора. Группа ставит своей целью выявление эффективной практики, а также выработку предложений по совершенствованию работы в этих областях.

B. Последующая контрольная инспекция Всемирной туристской организации

89. В ходе инспекции будет рассмотрено состояние выполнения рекомендаций, вынесенных в обзоре системы руководства и управления ЮНВТО (JIU/REP/2009/1) в таких областях, как управление и организационная структура, стратегическое планирование и составление бюджета, управление людскими ресурсами, централизованное вспомогательное обслуживание, надзор, сотрудничество с системой Организации Объединенных Наций и интеграция в эту систему и сотрудничество с частным сектором. В порядке пробной инициативы ОИГ проведет оценку способности и готовности участвующей организации к принятию и выполнению ее рекомендаций. Ожидается, что уроки, которые будут вынесены из этого экспериментального проекта, позитивно отразятся на методологии ОИГ по проведению обзоров системы руководства и управления, а также на ее будущих руководящих принципах проведения инспекций.

C. Анализ функции мобилизации ресурсов в системе Организации Объединенных Наций

90. В последние десятилетия различными органами системы Организации Объединенных Наций были выработаны разные виды политики, стратегии и практики в области мобилизации ресурсов. На цели мобилизации ресурсов разными органами затрачиваются значительные объемы финансовых и людских ресурсов, однако, насколько известно, оценки экономической эффективности этих затрат в масштабах всей системы до сих пор не проводилось. В хо-

де этого обзора, провести который предложила ЮНИДО, будет сделана попытка локализовать усилия и стратегии, осуществляемые различными подразделениями системы Организации Объединенных Наций, и выявить положительные виды практики с точки зрения их эффективности и результативности, в том числе в плане обеспечения устойчивости программ. Будет сделана попытка оценить, как влияет на эти усилия продолжающийся мировой экономический и финансовый кризис и какое воздействие он оказал на разные организации. Другой областью изучения будет координация и сотрудничество внутри организаций и между ними, как на уровне штаб-квартир, так и на местах, особенно в конкретном приложении к мобилизации ресурсов. В ходе исследования будет проанализирован вопрос о том, как появление нетрадиционных доноров отражается на общей картине, и будут изучены возможные пути осуществления стратегий в целях повышения предельной долговременности потребностей в финансировании и его наличия. Исследование будет опираться на результаты работы, проведенной в последнее время в смежных областях самой ОИГ, УСВН, Комиссией ревизоров и другими надзорными органами.

D. Использование внештатных и других соответствующих контрактных механизмов в периферийных отделениях организаций системы Организации Объединенных Наций

91. Проведение этого обзора было предложено как Секретариатом Организации Объединенных Наций, так и самой ОИГ. В предыдущем докладе ОИГ по вопросу об индивидуальных консультативных услугах (JIU/REP/2012/5) был сделан вывод о том, что практика использования внештатного персонала растет и внештатный персонал составляет сейчас значительную часть совокупных кадровых ресурсов организаций системы Организации Объединенных Наций. Однако всеобъемлющего исследования этого растущего сегмента кадровых ресурсов, его влияния на организационную структуру и деятельность и соответствующей политики и практики, применяемых в рамках всей системы, не проводилось. При отсутствии надлежащего регулирования и контроля использование большого количества внештатного персонала, особенно в периферийных отделениях, может быть сопряжено с риском для организаций. Цель данного обзора — дать общую картину использования внештатного персонала в системе Организации Объединенных Наций и оценить соответствующие виды применяемой политики и практики, с упором на периферийных отделениях, включая операции по поддержанию мира.

E. Поддержка системы координаторов-резидентов

92. Система координаторов-резидентов представляет собой важный инструмент в рамках усилий системы Организации Объединенных Наций, направленных на достижение общесистемной слаженности и координации ее оперативной деятельности на уровне стран. Вопросы, связанные с функционированием системы координаторов-резидентов, неоднократно включались в повестку дня Генеральной Ассамблеи и межучрежденческих органов. В ходе обзора, провести который первоначально предложили несколько организаций, планируется рассмотреть целый ряд вопросов, в том числе нынешний механизм отбора и процесс назначения координаторов-резидентов и возможные варианты упоря-

дочения этого процесса на скоординированной, всеохватывающей и гласной основе. Кроме того, в ходе обзора планируется оценить, обеспечиваются ли координаторы-резиденты соответствующими благоприятствующими условиями и надлежащей административной и финансовой поддержкой для того, чтобы они могли эффективным образом содействовать осуществлению скоординированной деятельности организациями системы Организации Объединенных Наций, как имеющими, так и не имеющими представительство в данной стране. С учетом тесной взаимосвязи между работой координатора-резидента и функциями координатора по гуманитарным вопросам, которые обычно выполняются одним и тем же лицом, в ходе обзора планируется также оценить нынешнюю практику, преимущества и недостатки такого сочетания функций.

F. Управление деятельностью партнеров-исполнителей в системе Организации Объединенных Наций

93. Использование партнеров-исполнителей для реализации программ и проектов широко практикуется многими организациями системы Организации Объединенных Наций. Надзорными органами Организации Объединенных Наций высказываются опасения по поводу вопросов подотчетности, связанных с передачей финансовых средств Организацией Объединенных Наций третьим сторонам, и отсутствия надежных механизмов, дающих гарантию того, что финансовые средства расходуются на запланированные цели и проекты осуществляются эффективно и результативно. В ходе этого обзора будет проведен общесистемный сравнительный анализ методов и практики, применяемых организациями системы Организации Объединенных Наций для выбора партнеров-исполнителей, которые будут заниматься осуществлением программ, и руководства их деятельностью, с целью выявления эффективной практики, изучения областей для дальнейшего совершенствования и повышения слаженности в рамках всей системы. Основное внимание в ходе обзора будет уделено адекватности созданных организациями систем подотчетности, внутреннего контроля и управления рисками и их соблюдения при использовании партнеров-исполнителей, потенциалу организаций в области контроля и оценки осуществления программ партнерами-исполнителями и имеющихся механизмов для проведения ревизии деятельности партнеров-исполнителей.

G. Эффективные методы управления проектами капитального ремонта/строительства/переоборудования в рамках всей системы Организации Объединенных Наций

94. Провести данный обзор предложила Комиссия ревизоров Организации Объединенных Наций, исходя из итогов своей работы по проведению ревизии Генерального плана капитального ремонта. Методы управления проектами капитального ремонта/строительства/переоборудования в рамках всей системы Организации Объединенных Наций существенно различаются ввиду применения разных подходов в хозяйственной сфере; Комиссия ревизоров указала, что в подходах, применяемых организациями в области закупок, контроля и регулирования исполнения контрактов и общего осуществления проектов, могут иметься недостатки. В ходе данного общесистемного обзора будет проведена оценка различий и сделана попытка выявить эффективные виды практики и

уроки, которыми могли бы обменяться организации системы Организации Объединенных Наций с целью стандартизации и унификации политики и практики в рамках всей системы.

Н. Анализ функции оценки в системе Организации Объединенных Наций

95. Функция оценки в системе Организации Объединенных Наций призвана поддерживать процессы обеспечения подотчетности, совершенствования работы и формирования знаний в системе Организации Объединенных Наций. Она содействует также развитию национального потенциала оценки. В развитие итогов внешнего обзора, проведенного по поручению Генерального секретаря², основное внимание в ходе данного анализа будет уделяться качеству и значимости функции оценки в отдельных организациях системы Организации Объединенных Наций. Будут рассмотрены мандаты на проведение оценок и существующие потребности в оценке, руководящие и организационные структуры, а также институциональные механизмы обеспечения независимости, достоверности и полезности оценки в соответствии с нормами и стандартами проведения оценок Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки. Будет также проанализирован ход развития потенциала в области проведения оценок и сделана попытка сформулировать рекомендации в отношении наилучших путей оказания поддержки Организации Объединенных Наций в реализации ее программы реформ, нацеленной на повышение слаженности. В ходе анализа будет использоваться сочетание механизмов Комитета содействия развитию ОЭСР и Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки в области проведения оценок, самооценок и управления знаниями. Будут проанализированы различия в размерах, мандатах, структурах и ресурсах различных организаций в интересах вынесения полезных уроков и выявления эффективной практики для применения в рамках системы Организации Объединенных Наций.

И. Использование пенсионеров и сотрудников старше пенсионного возраста в организациях системы Организации Объединенных Наций

96. Объектом данного проекта, вытекающего из предложения, представленного Секретариатом Организации Объединенных Наций, является растущая в рамках всей системы практика повторного найма пенсионеров и использования сотрудников старше обязательного возраста выхода на пенсию. Одни утверждают, что она позволяет организациям воспользоваться богатыми знаниями, опытом и навыками для содействия эффективному осуществлению своих целей на более гибкой и экономически эффективной основе в условиях бюджетных ограничений. Другие указывают на ее потенциальные негативные последствия для планирования сменяемости кадров, передачи знаний и набора талантливых

² Angela Bester and Charles Lusthaus, *Independent System-wide Evaluation Mechanisms: Comprehensive Review of the Existing Institutional Framework for System-wide Evaluation of Operational Activities for Development of the United Nations System Mandated in General Assembly Resolution 64/289*, final report, April 2012.

молодых сотрудников. Поэтому в ходе обзора будут рассмотрены способы и условия решения этих вопросов в контексте старения кадровых ресурсов в системе Организации Объединенных Наций, с уделением должного внимания опасениям, высказываемым государствами-членами по поводу найма бывших сотрудников на продолжительные периоды времени, в частности для выполнения основных функций.

Ж. Обзор системы экологического управления в системе Организации Объединенных Наций в период после завершения Конференции Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию

97. В 2008 году Группа выработала серию рекомендаций (см. JIU/REP/2008/3 и A/64/83-E/2009/83) по совершенствованию управления процессом международного регулирования природопользования с точки зрения способности ЮНЕП координировать функции и систему управления многосторонних природоохранных соглашений и других экологических органов в рамках системы Организации Объединенных Наций. Некоторые из этих рекомендаций, особенно рекомендации, касающиеся достижения эффективности, экономичности и слаженности, были приняты участниками КСР и Советом управляющих/Глобальным форумом по окружающей среде на уровне министров ЮНЕП, равно как и одобренное на Конференции Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию предложение о разработке ЮНЕП стратегий деятельности по вопросам окружающей среды в рамках всей системы Организации Объединенных Наций во исполнение своего мандата по обеспечению координации в рамках системы Организации Объединенных Наций. Участники Конференции в своем итоговом документе, озаглавленном «Будущее, которого мы хотим» (резолюция 66/288 Генеральной Ассамблеи, приложение), вновь подтвердили необходимость дальнейшего принятия мер по укреплению международного регулирования природопользования в контексте институциональных основ устойчивого развития и необходимость содействия сбалансированной интеграции экономического, социального и экологического компонентов устойчивого развития. Признав значительный вклад, который вносят в обеспечение устойчивого развития многосторонние природоохранные соглашения, Генеральная Ассамблея постановила повысить роль и способность ЮНЕП рассматривать вопросы слаженности и координации между ними и добиваться их повышения, избегая дублирования усилий и проводя обзор прогресса, достигнутого в обеспечении устойчивого развития. Группа планирует провести оценку выполнения этих целей и функций, особенно тех рекомендаций и замечаний Группы, которые были приняты участвующими организациями, в свете итогового документа Конференции.

К. Техничко-экономическое обоснование обзора специальных политических миссий Организации Объединенных Наций

98. Специальные политические миссии являются механизмом Организации Объединенных Наций, используемым для достижения и поддержания мира, и служат платформой для превентивной дипломатии и урегулирования конфликтов. С момента своего создания специальные политические миссии продолжа-

ли развиваться и расширяться, и соответственно увеличивалась их стоимость и повышалась сложность. Поэтому инспекторы считают необходимым провести обзор специальных политических миссий. Однако ввиду многообразия мандатов и операций специальных политических миссий в различных точках и на различных этапах развития конфликта инспекторы решили подготовить сначала предварительное технико-экономическое обоснование. Целью этого технико-экономического обоснования будет определение возможных масштабов проведения обзора и потребностей в таком обзоре, в том числе потребностей в ресурсах на его проведение, и проработка различных вариантов, которые будут тщательно изучены и проанализированы с целью выработки предложений относительно направлений дальнейшей работы.

L. Технико-экономическое обоснование обзора системы охраны и безопасности

99. Обеспечение защиты, охраны и безопасности организаций системы Организации Объединенных Наций и связанных с ними персонала и имущества имеет первостепенную важность для создания условий, позволяющих Организации Объединенных Наций осуществлять свои программы и деятельность во всем мире, особенно в районах, охваченных серьезными кризисами или стихийными бедствиями. Участвующие организации неизменно относят этот вопрос к числу наиболее приоритетных. Однако ввиду того, что для рассмотрения этой темы понадобится, как ожидается, большой объем ресурсов, Группа воздержалась от ее включения в программу своей работы. Руководствуясь новым подходом, выработанным в 2012 году, до принятия окончательного решения относительно выбора данной темы Группа попытается определить точные масштабы, методологию и стратегию проведения этого обзора и оценить и запросить, если потребуется, необходимые людские и финансовые ресурсы.

Приложение I

Обзоры системы руководства и управления, проведенные Объединенной инспекционной группой

<i>Организация</i>	<i>Предыдущий обзор</i>	<i>Условное обозначение документа</i>	<i>Примечание</i>
ЮНКТАД	2012 год	JIU/REP/2012/1	
ВОЗ	2012 год	JIU/REP/2012/6	
МАГАТЭ	2012 год	JIU/REP/2012/13	
ЮНЕСКО	2011 год	JIU/REP/2011/8; A/67/119	
ЮНОДК	2010 год	JIU/REP/2010/10; A/66/315	
ЮНВТО	2009 год	JIU/REP/2009/1	Плановый последующий контрольный обзор будет проведен в 2013 году
ВПП	2009 год	JIU/REP/2009/7	
ВПС	2008 год	JIU/REP/2008/1	
ИКАО	2007 год	JIU/REP/2007/5	
ИМО	2007 год	JIU/REP/2007/7	
ВМО	2007 год	JIU/REP/2007/11	
УВКБ	2004 год	JIU/REP/2004/4; A/59/394	
ЮНИДО	2003 год	JIU/REP/2003/1	
ФАО	2002 год	JIU/REP/2002/8	
МСЭ	2001 год	JIU/REP/2001/3	
МОТ	1999 год	JIU/REP/1999/4	
ВОИС	2005 год		Проведен частичный обзор (JIU/REP/2005/1); полный обзор запланирован на 2013 год
ЮНОПС	1998 год		Проведен частичный обзор; полный обзор еще не проводился
Организация Объединенных Наций	–		На протяжении лет проводились частичные обзоры, последним из которых является обзор ЭКЛАК в 2013 году
БАПОР	–		Обзор в предварительном порядке запланирован на 2014 год
«ООН- женщины»	–		Структура была создана только в 2010 году
ООН-Хабитат	–		
ПРООН	–		
ЦМТ	–		
ЮНЕП	–		
ЮНИСЕФ	–		
ЮНОПС	–		
ЮНФПА	–		
ЮНЭЙДС	–		

Приложение II

Состояние выполнения плана работы на 2012 год (на 31 декабря 2012 года)

<i>Название проекта^a</i>	<i>Условное обозначение/ дата завершения</i>
Обзор системы руководства и управления в Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию	JIU/REP/2012/1
Практика использования отпусков по болезни в системе Организации Объединенных Наций	JIU/REP/2012/2; A/67/337
Оценка деятельности сети «ООН-океаны»	JIU/REP/2012/3; A/67/400
Наем персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров — общий обзор	JIU/REP/2012/4 (см. связанные с этим докладом записки JIU/NOTE/2012/1-3)
Review of individual consultancies in the United Nations system	JIU/REP/2012/5
Review of management and administration in the World Health Organization	JIU/REP/2012/6
Review of decentralization in the World Health Organization	JIU/REP/2012/7
Enterprise resource planning systems in United Nations system organizations	JIU/REP/2012/8
Lump-sum payments in lieu of entitlements	JIU/REP/2012/9
Staff-management relations in the specialized agencies and the United Nations common system	JIU/REP/2012/10
Financing of humanitarian operations in the United Nations system	JIU/REP/2012/11
Strategic planning in the United Nations system	JIU/REP/2012/12
Review of management and administration in the International Atomic Energy Agency	JIU/REP/2012/13
Staff recruitment in United Nations system organizations: a comparative analysis and benchmarking framework — institutional framework	JIU/NOTE/2012/1
Staff recruitment in United Nations system organizations: a comparative analysis and benchmarking framework — the recruitment process	JIU/NOTE/2012/2
Staff recruitment in United Nations system organizations: a comparative analysis and benchmarking framework — gender balance and geographical distribution	JIU/NOTE/2012/3
Flexible working arrangements in United Nations system organizations	JIU/NOTE/2012/4
Обзор системы руководства и управления ЭКЛАК	Будет завершён в начале 2013 года
Обзор процесса проверки рекомендательных писем в организациях системы Организации Объединенных Наций	Завершён, но еще не издан
Ведение архивов и документации в Организации Объединенных Наций	Будет завершён к середине 2013 года
Обзор долгосрочных соглашений в области закупок в системе Организации Объединенных Наций	Будет завершён к середине 2013 года

<i>Название проекта^a</i>	<i>Условное обозначение/ дата завершения</i>
Обзор общесистемных механизмов совместного составления программ и административного руководства оперативной деятельностью в системе Организации Объединенных Наций	Отложен до получения результатов текущего обзора, проводимого Управлением Организации Объединенных Наций по координации оперативной деятельности в целях развития

^a Доклады имеются по адресу www.unjju.org.

Приложение III

Перечень предоставляющих взносы организаций и их процентная доля в расходах Объединенной инспекционной группы на 2013 год

<i>Организация</i>	<i>Процентная доля</i>
ФАО	3,9
МАГАТЭ	2,0
ИКАО	0,8
МОТ ^a	2,0
ИМО	0,2
МСЭ	0,5
ПАОЗ	0,9
ЮНЭЙДС	0,9
ПРООН	19,7
ЮНЕСКО	1,9
ЮНФПА	2,7
УВКБ	6,0
ЮНИСЕФ	11,4
ЮНИДО	0,8
Организация Объединенных Наций ^b	16,8
ЮНОПС	4,1
БАПОР	2,8
«ООН-женщины» ^c	–
ЮНВТО	0,1
ВПС	0,2
ВПП	14,3
ВОЗ	6,7
ВОИС	1,0
ВМО	0,3

^a Включая Колледж персонала системы Организации Объединенных Наций.

^b Секретариат Организации Объединенных Наций, а также ЮНКТАД, ЮНЕП, ООН-Хабитат, ЦМТ, ЮНИТАР и ЮНОДК. Хотя УВКБ и БАПОР также являются подразделениями Секретариата, они указаны в вышеприведенном перечне отдельно, поскольку согласно методологии КСР их взносы учитываются отдельно. Операции по поддержанию мира не учитываются при определении доли взносов Организации Объединенных Наций.

^c Доля структуры «ООН-женщины» еще не определена.

Приложение IV

**Сводная информация о состоянии принятия
и выполнения рекомендаций Объединенной
инспекционной группы участвующими
организациями, 2004–2011 годы**

	Принятие				Выполнение принятых рекомендаций				
	Принято/ одобрено	Отклонено	Находится на рас- смотрении	Не относится	Информация не представ- лена	Выполнение не началось	В процессе выполнения	Выполнено	Информация не представ- лена
ФАО	93,4	5,0	0,7	0,3	0,7	3,9	28,3	64,7	3,2
МАГАТЭ ^a	49,7	10,1	6,6	9,7	24	2,8	16,8	50,3	30,1
ИКАО	69,1	6,4	4,5	10,8	9,2	–	12,4	87,6	–
МОТ	32,2	1,2	5,3	11,2	50,2	–	25,0	41,3	33,7
ИМО ^a	51,3	2,2	1,9	11,4	33,2	13,3	2,1	20,5	64,1
МСЭ	29,6	–	24,3	2,0	44,1	16,7	40,0	35,6	7,8
ЮНКТАД	30,9	1,1	1,1	66,9	–	3,5	22,8	70,2	3,5
ПРООН	85,1	1,6	9,6	3,7	–	3,3	24,5	68,2	4,0
ЮНЕП ^a	24,7	2,8	22,4	6,7	43,5	4,8	22,2	6,3	66,7
ЮНЕСКО	68,0	3,3	6,0	6,3	16,5	0,9	29,2	68,1	1,8
ЮНФПА	85,7	3,1	0,9	5,6	4,7	2,2	29,5	58,5	9,8
ООН-Хабитат ^a	25,7	–	–	25,3	49	14,8	31,1	54,1	–
УВКБ	70,3	3,5	10,8	7,0	8,5	1,4	40,1	57,7	0,9
ЮНИСЕФ	72,9	1,6	6,1	4,1	15,3	3,1	22,7	57,2	17,0
ЮНИДО	78,9	4,7	7,7	8,7	–	8,9	47,7	40,4	3,0
Организация Объеди- ненных Наций	64,2	6,0	4,7	1,1	24,0	1,5	25,1	56,9	16,6
ЮНОДК ^a	28,0	1,3	1,7	31,4	37,7	7,6	36,4	56,1	–
ЮНОПС	89,6	–	–	8,5	1,9	1,1	15,8	45,3	37,9
БАПОР ^a	33,5	–	0,4	4,9	61,2	8,5	36,6	35,4	19,5
ЮНВТО ^a	2,0	7,0	9,3	–	81,7	–	–	–	100,0
ВПС	34,2	1,1	17,0	9,2	38,7	6,2	45,4	43,3	5,2
ВПП	91,1	4,3	0,6	3,7	0,3	3,7	24,6	70,0	1,7
ВОЗ	53,8	1,6	9,5	1,6	33,5	9,4	20,6	22,9	47,1
ВОИС	34,2	0,7	33,6	14,6	17,0	5,9	24,8	54,5	14,9
ВМО	65,5	7,0	–	27,6	–	4,2	14,4	78,7	2,8

Примечание: Представленные организациями данные, указывающие на принятие или выполнение 70 или более процентов рекомендаций, выделены жирным шрифтом.

^a Набор данных не полный вследствие того, что информация в 2012 году не представлялась.

Приложение V

Состав Объединенной инспекционной группы

1. В 2012 году Объединенная инспекционная группа имела следующий состав (срок полномочий каждого инспектора истекает 31 декабря того года, который указан в скобках):

М. Мунир Захран (Египет), Председатель (2012 год)

Иштван Пошта (Венгрия), заместитель Председателя (2015 год)

Жерар Биро (Франция) (2015 год)

Николай В. Чулков (Российская Федерация) (2012 год)

Папа Луи Фаль (Сенегал) (2015 год)

Хорхе Т. Флорес-Кальехас (Гондурас) (2016 год)

Эвен Фонтейн Ортис (Куба) (2012 год)

Таданори Иномата (Япония) (2014 год)

Джихан Терзи (Турция) (2015 год)

М. Дебора Уайнз (Соединенные Штаты Америки) (2012 год)

Ишань Чжан (Китай) (2012 год).

2. Пятерых выбывающих инспекторов, срок полномочий которых истек 31 декабря 2012 года, заменили следующие инспекторы, пятилетний срок полномочий которых начался с 1 января 2013 года:

Гопинатхан Ачамкулангаре (Индия)

Джордж А. Барциотас (Соединенные Штаты Америки)

Жан Уэзли Казо (Гаити)

Сукай Пром-Джексон (Гамбия)

Геннадий Тарасов (Российская Федерация).

3. В соответствии со статьей 18 своего статута, предусматривающей, что Группа ежегодно избирает из числа своих инспекторов Председателя и заместителя Председателя, 9 января 2013 года Группа избрала свое бюро в следующем составе:

Иштван Пошта (Венгрия), Председатель

Джихан Терзи (Турция), заместитель Председателя.

Приложение VI

Программа работы на 2013 год^a

<i>№ проекта</i>	<i>Название</i>	<i>Тип</i>
A.382	Обзор системы руководства и управления ВОИС	Проект по одной организации
A.383	Контрольная инспекция по итогам обзора системы руководства и управления ЮНВТО	Проект по одной организации
A.384	Анализ функции мобилизации ресурсов в системе Организации Объединенных Наций	Общесистемный проект
A.385	Использование внештатных и других соответствующих контрактных механизмов в периферийных отделениях организаций системы Организации Объединенных Наций	Общесистемный проект
A.386	Поддержка системы координаторов-резидентов	Общесистемный проект
A.387	Управление деятельностью партнеров-исполнителей в системе Организации Объединенных Наций	Общесистемный проект
A.388	Эффективные методы управления проектами капитального ремонта/строительства/переоборудования в рамках всей системы Организации Объединенных Наций	Общесистемный проект
A.389	Анализ функции оценки в системе Организации Объединенных Наций	Общесистемный проект
A.390	Использование пенсионеров и сотрудников старше пенсионного возраста в организациях системы Организации Объединенных Наций	Общесистемный проект
A.391	Обзор системы экологического управления в системе Организации Объединенных Наций в период после завершения Конференции Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию	Общесистемный проект
A.392	Технико-экономическое обоснование обзора специальных политических миссий Организации Объединенных Наций	Общесистемный проект
A.393	Технико-экономическое обоснование обзора системы охраны и безопасности	Общесистемный проект

^a На протяжении года в программу могут вноситься изменения.

