



Организация Объединенных Наций по промышленному развитию

Distr.: General
17 April 2013
Russian
Original: English

Совет по промышленному развитию

Сорок первая сессия

Вена, 24-27 июня 2013 года

Пункт 9 предварительной повестки дня

Деятельность Объединенной инспекционной группы

Деятельность Объединенной инспекционной группы

Доклад Генерального директора

В настоящем документе представлена информация о деятельности Объединенной инспекционной группы (ОИГ) в соответствии со схемой контроля за осуществлением рекомендаций во исполнение решения IDB.24/Dec.11.

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1-2	2
II. Представленные Объединенной инспекционной группой доклады и записки, имеющие непосредственное отношение к ЮНИДО	3-28	3
III. Осуществление рекомендаций Объединенной инспекционной группы в ЮНИДО	29-32	11
IV. Взаимодействие с Объединенной инспекционной группой	33-38	12
V. Программа работы на 2013 год	39-44	13
VI. Меры, которые надлежит принять Совету	45	14
 Приложение		
Доклады Объединенной инспекционной группы, имеющие отношение к ЮНИДО		15



I. Введение

1. Объединенная инспекционная группа (ОИГ) стала вспомогательным органом Совета по промышленному развитию в соответствии с его решением IDB.1/Dec.22. Схема контроля за осуществлением рекомендаций ОИГ была изложена в документе IDB.24/18 и впоследствии утверждена в решении IDB.24/Dec.11. В соответствии с положениями этого документа доклады ОИГ будут рассматриваться на одной из очередных сессий Совета в течение года (за исключением некоторых указанных случаев).

2. С момента выхода предыдущего документа Совета на эту тему (IDB.40/14 от 23 августа 2012 года) Организацией было получено в общей сложности десять докладов ОИГ¹ и четыре записки². В настоящем документе представлены замечания Организации по тем докладом, которые имеют непосредственное отношение к ЮНИДО. Применимые к ЮНИДО рекомендации изложены в приложении.

Последние доклады ОИГ и записки руководства

IU/REP/2012/1 – Обзор системы руководства и управления в Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД)

IU/REP/2012/2 – Практика использования отпусков по болезни в системе Организации Объединенных Наций

IU/REP/2012/3 – Оценка деятельности сети "ООН-океаны"

IU/REP/2012/4 – Наем персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров

IU/REP/2012/5 – Обзор использования индивидуальных консультантов в системе Организации Объединенных Наций

IU/REP/2012/6 – Обзор системы руководства, управления и децентрализации во Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), часть I

IU/REP/2012/7 – Обзор системы руководства, управления и децентрализации во Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), часть II

IU/REP/2012/9 – Замена полагающихся сотрудникам льгот единовременными выплатами

IU/REP/2012/11 – Финансирование гуманитарных операций в системе Организации Объединенных Наций

IU/REP/2012/12 – Стратегическое планирование в системе Организации Объединенных Наций

¹ Со всеми докладами и записками ОИГ можно ознакомиться на веб-сайте ОИГ по адресу: www.unjiu.org.

² На момент подготовки настоящего доклада.

JIU/NOTE/2012/1 – Наем персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров – институциональная основа

JIU/NOTE/2012/2 – Наем персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров – процесс найма

JIU/NOTE/2012/3 – Наем персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров – сбалансированное соотношение мужчин и женщин и географическое распределение

JIU/NOTE/2012/4 – Применение гибкого графика работы в организациях системы Организации Объединенных Наций

II. Представленные Объединенной инспекционной группой доклады и записки, имеющие непосредственное отношение к ЮНИДО

A. Практика использования отпусков по болезни в системе Организации Объединенных Наций – JIU/REP/2012/2

3. В докладе 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 точных 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.

4. 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. В докладе далее рекомендуется обеспечить подготовку руководителей и начальников в вопросе о том, как реагировать на потребности сотрудников, имеющих проблемы со здоровьем, результатом которых может быть значительное время отсутствия на работе. В этой связи административным руководителям предлагается разработать и внедрить на практике политику возвращения к трудовой деятельности применительно к тем сотрудникам, которые находились в длительных отпусках по болезни.

Замечания ЮНИДО

5. ЮНИДО согласна с содержанием доклада и поддерживает сформулированные в нем рекомендации, применимые к ЮНИДО, с учетом имеющихся средств и приоритетных задач управления.

В. Оценка деятельности сети "ООН-океаны" – JIU/REP/2012/3

6. Цель оценки состояла в изучении работы этого межучрежденческого механизма и в выработке вполне определенных рекомендаций по наращиванию его эффективности и поддержанию 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.

7. 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 по программам Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) 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 рекомендации, сделанные в ходе проведенной оценки, были учтены в процессе пересмотра круга ведения сети "ООН-океаны".

Замечания ЮНИДО

8. ЮНИДО получила особое приглашение участвовать в оценке. ЮНИДО согласна с содержанием доклада при том, что ее участие в деятельности сети "ООН-океаны" является ограниченным.

C. Найм персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров – JIU/REP/2012/4

9. В серии документов, состоящей из одного обзорного доклада и трех прилагаемых к нему записок (JIU/NOTE/2012/1-3), рассматривается вопрос, вызывающий постоянную озабоченность государств-членов. 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.

Замечания ЮНИДО

10. ЮНИДО согласна с содержанием доклада и трех прилагаемых к нему записок и поддерживает осуществление сформулированных в них рекомендаций, применимых к ЮНИДО, в рамках имеющихся бюджетных ресурсов. Следует отметить, что большинство из 15 контрольных параметров уже применяются в стандартной практике ЮНИДО, которая в целом поддерживает согласование процессов найма персонала и требований к отбору в системе Организации Объединенных Наций. Однако их применение не должно привести к снижению существующих организационных стандартов.

D. Обзор использования индивидуальных консультантов в системе Организации Объединенных Наций – JIU/REP/2012/5

11. Данное общесистемное сравнительное исследование 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, обусловленное необходимостью выдавать нужный результат в условиях нехватки финансовых средств и негибкости моделей кадрового обеспечения, 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. В докладе подчеркивается также необходимость более эффективного контроля и надзора за использованием индивидуальных консультантов со стороны секретариатов и государств-членов.

Замечания ЮНИДО

12. ЮНИДО согласна с содержанием доклада и поддерживает сформулированные в нем рекомендации, применимые к ЮНИДО, осуществление которых уже идет или рассматривается, в рамках имеющихся бюджетных ресурсов.

Е. Замена полагающихся сотрудникам льгот единовременными выплатами – JIU/REP/2012/9

13. В ходе этого общесистемного обзора рассматривался вопрос о том, позволяет ли нынешнее и возможное будущее применение варианта предоставления паушальных выплат взамен выборочных видов льгот сэкономить на накладных расходах и обеспечить персоналу большую свободу выбора без каких-либо серьезных финансовых последствий для организации. 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.

14. 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 строгой практике выплаты суточных (например, в тех случаях, когда жилье предоставляется за казенный счет, размер суточных сокращается на 50 процентов по сравнению с установленным процентным показателем). Инспекторы отметили также, что организации предпринимают последовательные усилия по осуществлению бюджетной ответственности, и поэтому, в духе равенства, организациям следует рассмотреть вопрос о приостановлении выплаты надбавок к суточным (в размере 15 или 40 процентов) для старших должностных лиц.

Замечания ЮНИДО

15. ЮНИДО согласна с содержанием доклада и поддерживает сформулированные в нем рекомендации, применимые к ЮНИДО, осуществление которых ведется в рамках имеющихся бюджетных ресурсов.

F. Стратегическое планирование в системе Организации Объединенных Наций – JIU/REP/2012/12

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

17. В докладе административным руководителям и государствам-членам рекомендуется принять меры в целях: а) поощрения слаженности и синергии в деятельности организаций и избежания дублирования и параллелизма в предоставлении ими 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 от 16 сентября 2005 года), а также тех целей и мандатов организаций системы, которые вытекают из решений глобальных конференций; и с) разработки таких механизмов по каждой конкретной теме и сектору, призванных регулировать общесистемное сотрудничество и координацию в интересах достижения целей оперативной деятельности в целях развития, намеченных в рамках процесса четырехгодичного всеобъемлющего обзора политики (ЧВОП), а также целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, и целей, которые будут согласованы на последующий период.

18. 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.

Замечания ЮНИДО

19. ЮНИДО согласна с содержанием доклада и поддерживает сформулированные в нем рекомендации, применимые к ЮНИДО, осуществление которых ведется в рамках имеющихся бюджетных ресурсов. Следует отметить, что стратегические планы часто зависят от замыслов государств-членов и одобрения в различных специализированных учреждениях и что разные модели стратегического планирования часто отражают различия в моделях работы между подразделениями системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, просто учет руководящих указаний на основе ЧВОП в рамочных программах стратегического планирования подразделений Организации Объединенных Наций окажет большое влияние на обеспечение слаженности и последовательности деятельности.

G. Наем персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров – институциональная основа – JIU/NOTE/2012/1

20. 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.

Замечания ЮНИДО

21. ЮНИДО согласна с содержанием записки и с контрольными параметрами, приведенными в докладе JIU/REP/2012/4.

Н. Найм персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров – процесс найма – JIU/NOTE/2012/2

22. Поскольку найм 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.

Замечания ЮНИДО

23. ЮНИДО согласна с содержанием записки и с контрольными параметрами, приведенными в докладе JIU/REP/2012/4.

I. Найм персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров – сбалансированное соотношение мужчин и женщин и географическое распределение – JIU/NOTE/2012/3

24. 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.

Замечания ЮНИДО

25. ЮНИДО согласна с содержанием записки и с контрольными параметрами, приведенными в докладе JIU/REP/2012/4.

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

26. В ходе этого обзора 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.

27. 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.

Замечания ЮНИДО

28. ЮНИДО согласна с содержанием записки.

III. Осуществление рекомендаций Объединенной инспекционной группы в ЮНИДО

29. В своей резолюции 60/258 от 8 мая 2006 года Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций просила ОИГ укреплять контроль за выполнением ее рекомендаций и включать в будущие ежегодные доклады больше информации о результатах полного осуществления ее рекомендаций. В этой связи Группа усовершенствовала свою систему контроля за счет внедрения новой сетевой системы отслеживания (ССО), доступ к которой возможен через веб-сайт ОИГ. Следует отметить, что доступ типа "read-only" (только для чтения) к годовым сводным данным о состоянии выполнения³ рекомендаций может предоставляться государствам-членам на основе регистрации у координатора ОИГ в ЮНИДО в Управлении служб внутреннего надзора⁴.

30. В последнем квартале каждого года ОИГ предлагает (как это было, в частности, в отношении ЮНИДО) представить соответствующую информацию об осуществлении рекомендаций, вынесенных в течение трех предыдущих лет, т.е. о принятии (принята административными руководителями/одобрена директивными органами, отклонена, рассматривается), выполнении (не началось, выполняется, выполнено) и полученной отдаче. Затем полученные таким образом данные ОИГ сводит воедино и представляет в своем ежегодном докладе Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций.

31. В последней представленной ОИГ сводке содержится информация о рекомендациях, вынесенных в период 2009 – 2011 годов. Информация о принятии и выполнении этих рекомендаций в ЮНИДО представлена в таблице ниже (в процентах от общего числа вынесенных рекомендаций).

Таблица⁵

	Принятие				Информация не представлена	Выполнение			Информация не представлена
	Не принято	Принято/одобрено	Отклонено	На рассмотрении		Не началось	Выполняется	Выполнено	
ЮНИДО	12,9	72,4	4,1	10,6	–	4,0	52,9	43,1	–

32. Следует отметить, что ЮНИДО, по мнению ОИГ, по-прежнему находится в числе организаций, демонстрирующих "неизменно высокие результаты в плане принятия рекомендаций" по такому показателю, как ход рассмотрения докладов ее управляющими органами, что объясняется введенными в ней "надежными внутренними процессами последующего контроля".

³ Учитывая заинтересованность, выраженную одним из государств-членов на сороковой сессии Совета по промышленному развитию.

⁴ По электронной почте по адресу: IOS@unido.org.

⁵ Согласно информации, содержащейся в сетевой системе отслеживания (ССО).

IV. Взаимодействие с Объединенной инспекционной группой

33. В 2012 году Группа продолжала активно и регулярно взаимодействовать с другими надзорными и координирующими органами, в частности с Комиссией ревизоров Организации Объединенных Наций, Управлением служб внутреннего надзора (УСВН) Организации Объединенных Наций и Независимым консультативным комитетом по ревизии. В ходе ежегодного трехстороннего совещания с участием Комиссии ревизоров и УСВН участвующие стороны официально представили и обсудили планы своей работы на 2013 год, с тем чтобы исключить возможность параллелизма в работе и дублирования усилий и достичь более тесной координации и сотрудничества.

34. Группа также поддерживала регулярные контакты с другими службами внутреннего надзора, в частности с назначенными в организациях координаторами для взаимодействия с ОИГ (например, с Управлением внутреннего надзора ЮНИДО).

35. В качестве наблюдателя Группа приняла участие в работе ежегодного заседания Группы Организации Объединенных Наций по оценке (ЮНЕГ – группа специалистов-профессионалов по оценке в организациях системы Организации Объединенных Наций), состоявшегося в Риме в апреле 2012 года; Конференции международных следователей (КМС), проходившей в Люксембурге в сентябре 2012 года; и совещания представителей служб внутренней ревизии организаций системы Организации Объединенных Наций и многосторонних финансовых учреждений (ПСВР-ООН и ПСВР), проходившего в Вене в сентябре 2012 года. Эти форумы имеют большое значение для обмена опытом применения надзорных функций и для обсуждения вопросов, связанных с деятельностью надзорных служб в рамках всей системы.

36. Такие совещания способствовали дальнейшему укреплению взаимодействия с Группой, поскольку они помогают лучше понять механизм работы Группы и стоящие перед ней задачи. В то же время очевидно и то, что у некоторых участвующих организаций наблюдается дефицит знаний и понимания мандата и методов работы Группы.

37. ОИГ продолжала расширять свой диалог с участвующими организациями. В Женеве 10 и 11 сентября 2012 года было организовано второе совещание координаторов ОИГ, на котором присутствовали 30 участников из 27 органов системы Организации Объединенных Наций, включая ЮНИДО, 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 сетевой системе отслеживания (введена в действие в октябре 2012 года вскоре после завершения совещания), и обучение пользованию системой; и d) обеспечение возможности для личностного общения и обмена опытом.

38. Учитывая успешные итоги этого совещания, ОИГ решила проводить аналогичные мероприятия каждые два года.

V. Программа работы на 2013 год

39. В соответствии с резолюцией 61/260 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций от 4 апреля 2007 года, в которой Ассамблея постановила рассматривать годовой доклад и программу работы Объединенной инспекционной группы одновременно в ходе первой части своих возобновленных сессий, Группа в июне 2012 года приступила к подготовке своей программы работы на 2013 год.

40. В связи с этим Группа предложила участвующим организациям до конца августа 2012 года представить свои предложения. Группа рассмотрела 24 новые темы, предложенные участвующими организациями, три темы, предложенные надзорными органами, а также семь внутренних предложений, некоторые из которых совпали или были тесно связаны с внешними предложениями. Группой была также проведена предварительная оценка ряда потенциальных обзоров систем руководства и управления участвующих организаций, а также тем, попавших в короткий список в предыдущие годы.

41. В рамках процесса консультаций, проводимых с другими надзорными и координирующими органами, этим органам было предложено подготовить свои замечания и оценки по предложенным темам. Консультации проводились и с участвующими организациями, которым также было предложено подготовить комментарии и высказать свои приоритеты и предпочтения в отношении предложений на 2013 год. Оценки и замечания были рассмотрены Группой при подготовке программы работы на 2013 год в ходе ее зимней сессии.

42. Программа работы включает 12 новых проектов, 10 из которых имеют общесистемный характер или охватывают несколько организаций, а два проекта представлены обзорами систем 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.

43. Из 12 тем, включенных в программу работы на 2013 год, восемь будут представлять интерес для ЮНИДО:

a) анализ функции мобилизации ресурсов в системе Организации Объединенных Наций (по предложению ЮНИДО);

b) использование внештатных и других соответствующих контрактных механизмов в периферийных отделениях организаций системы Организации Объединенных Наций;

c) поддержка системы координаторов-резидентов;

d) управление деятельностью партнеров-исполнителей в системе Организации Объединенных Наций;

e) эффективные методы управления проектами капитального ремонта/строительства/переоборудования в рамках всей системы Организации Объединенных Наций;

f) анализ функции оценки в системе Организации Объединенных Наций;

g) использование пенсионеров и сотрудников старше пенсионного возраста в организациях системы Организации Объединенных Наций;

h) обзор системы экологического управления в системе Организации Объединенных Наций в период после завершения Конференции Организации Объединенных Наций по устойчивому развитию.

44. Далее, ЮНИДО с удовлетворением отмечает неизменно тесное сотрудничество между ОИГ и Секретариатом КСР.

VI. Меры, которые надлежит принять Совету

45. В соответствии с положениями статьи 11(4) Статута ОИГ, резолюции 48/221 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций от 23 декабря 1993 года и пунктом 9 экспериментальной системы ЮНИДО по контролю за выполнением рекомендаций ОИГ Совет, возможно, пожелает принять к сведению изложенную в настоящем документе информацию и сформулировать руководящие указания в отношении дальнейших конкретных действий.

Приложение

Доклады Объединенной инспекционной группы, имеющие отношение к ЮНИДО⁶

JIU/REP/2012/2 Практика использования отпусков по болезни в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
2	Рабочей группе директоров пунктов медицинского обслуживания Организации Объединенных Наций следует предусмотреть набор общих требований к информации, подлежащей включению в медицинские справки и отчеты об отпусках по болезни.	Исполнительный глава
3	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить отражение в медицинских справках и отчетах об отпусках по болезни сотрудников требований к информации, согласованных Рабочей группой директоров пунктов медицинского обслуживания Организации Объединенных Наций.	Исполнительный глава
4	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует по согласованию с их соответствующими департаментами людских ресурсов и медицинскими службами/службами гигиены труда разработать и внедрить модуль контроля за отсутствием сотрудников на рабочем месте, в частности в связи с отпусками по болезни, для сотрудников, выполняющих обязанности начальника или руководителя.	Исполнительный глава
5	Руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить исполнительным главам представлять им всеобъемлющие ежегодные или двухгодичные отчеты об отпусках по болезни, включая статистические и финансовые данные, а также о мерах, принятых организацией для уменьшения показателей отсутствия на работе по болезни.	Директивный орган
7	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует по согласованию с соответствующими департаментами людских ресурсов и медицинскими службами/службами гигиены труда разработать и внедрить политику возвращения их сотрудников к их служебным обязанностям.	Исполнительный глава

JIU/REP/2012/3 Оценка деятельности сети "ООН-океаны"		
	Рекомендация	Ответственность
3	Руководящим и директивным органам организаций, которые являются членами сети "ООН-океаны", следует не позднее 2013 года поручить своим исполнительным главам мобилизовать необходимые ресурсы для создания небольшого специализированного секретариата для работы в интересах сети "ООН-океаны" с учетом опыта других механизмов Организации Объединенных Наций.	Директивный орган
5	Генеральной Ассамблее на своей шестьдесят седьмой сессии следует обратиться к Генеральному секретарю в качестве Председателя Координационного совета руководителей системы с просьбой обеспечить, чтобы три соответствующих механизма, а именно "ООН-океаны", "ООН-энергоресурсы" и "ООН-водные ресурсы", институционально закрепили свои координационные усилия под эгидой Комитета высокого уровня по программам.	Директивный орган

⁶ Государства-члены могут ознакомиться с данными о состоянии выполнения рекомендаций через веб-сайт ОИГ (www.unjui.org) и новую сетевую систему отслеживания (ССО).

JIU/REP/2012/4 Найм персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций: сравнительный анализ и система контрольных параметров		
	Рекомендация	Ответственность
1	Руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить исполнительным главам руководствоваться 15 контрольными параметрами найма, предложенными в настоящем обзоре, при наборе внешних кандидатов по срочным контрактам на один год или более (JIU/REP/2012/4, пункт 27).	Директивный орган
2	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует периодически отчитываться перед руководящими органами о полномочиях, делегированных в области найма персонала, механизмах подотчетности, созданных для контроля за такими делегированными полномочиями, и их результативности в соответствии с контрольным параметром 4 (JIU/NOTE/2012/1, пункты 16–42).	Исполнительный глава
3	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует сократить сроки размещения объявлений о вакансиях до максимум 30 дней и, в случае необходимости, заручиться одобрением руководящих органов (JIU/NOTE/2012/2, пункты 4–23).	Исполнительный глава

JIU/REP/2012/5 Обзор использования индивидуальных консультантов в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
1	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций с учетом международных трудовых принципов следует провести обзор своей политики использования внештатного персонала с целью уточнения критериев выбора между формами заключения контрактов со штатными и внештатными сотрудниками, и им следует контролировать и оценивать практику использования внештатного персонала в их организациях в целях своевременного выявления и устранения рисков.	Исполнительный глава
2	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует обеспечить наличие в их организациях специальной политики в отношении консультантов, а также связанных с ней руководящих принципов и конкретной формы контракта.	Исполнительный глава
3	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы контракты с консультантами в их соответствующих организациях содержали всеобъемлющие общие условия, включая положения о конфликте интересов и нормах поведения.	Исполнительный глава
4	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций с учетом соответствующих международных принципов трудовых отношений и передовой практики следует пересмотреть механизм заключения контрактов с консультантами в своих соответствующих организациях с целью введения контрактов меньшей продолжительности, которые соответствовали бы специальному и временному характеру консультационной работы, а также разработки надлежащей политики предоставления социальных льгот с учетом продолжительности и характера выполняемой работы.	Исполнительный глава
5	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить выработку надлежащих принципов использования пенсионеров в качестве консультантов в их соответствующих организациях и эффективное соблюдение этих принципов.	Исполнительный глава
6	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует рассмотреть соответствующие пути предоставления консультантам и другим внештатным сотрудникам доступных и эффективных механизмов урегулирования споров, а также изучить способы их заслушивания и устранения существующих у них озабоченностей.	Исполнительный глава

JIU/REP/2012/5 Обзор использования индивидуальных консультантов в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
7	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить четкое разграничение ролей и обязанностей по использованию консультантов и внедрение надлежащих механизмов мониторинга и внутреннего контроля в целях эффективного осуществления соответствующей политики.	Исполнительный глава
8	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует провести обзор своих реестров и конкурсной политики и практики в отношении использования консультантов в целях расширения имеющегося в распоряжении резерва квалифицированных кандидатов и принятия надлежащих мер по конкурсному отбору, желательно с учетом продолжительности и значимости контрактов.	Исполнительный глава
9	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить учет вопросов географического разнообразия и гендерного баланса в политике использования консультантов их соответствующих организаций, а также их инициативное поощрение.	Исполнительный глава
10	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить наличие в их соответствующих организациях отвечающей современным требованиям политики в отношении вознаграждения для консультантов, а также надлежащих руководящих принципов ее последовательного осуществления.	Исполнительный глава
11	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует укреплять надзор за использованием услуг консультантов путем проведения эффективных служебных аттестаций, аудиторских проверок, мониторинга и подготовки внутренних и внешних аналитических докладов для обеспечения надлежащего использования контрактов и эффективного использования ресурсов.	Исполнительный глава
12	Директивным/руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует выполнять свою надзорную функцию в отношении использования услуг консультантов путем регулярного изучения аналитической информации, предоставляемой исполнительными главами их соответствующих организаций.	Директивный орган

JIU/REP/2012/9 Замена полагающихся сотрудникам льгот единовременными выплатами		
	Рекомендация	Ответственность
1	Директивным/руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить своим соответствующим исполнительным главам подготовить доклад об использовании варианта единовременных выплат применительно к поездке в отпуск на родину, который, в частности, сопоставлял бы расходы на предоставление варианта единовременной выплаты с расходами на организацию поездки имеющих право на эти льготы работающих в штаб-квартире сотрудников за двухлетний период.	Директивный орган
2	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, если этого еще не сделано, строгое применение норм суточных Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), включая выплату соответствующей части пособия, для покрытия расходов на питание и побочных расходов в случае предоставления жилого помещения.	Исполнительный глава
3	Директивным/руководящим органам следует предложить своим соответствующим исполнительным главам приостановить, если этого еще не было сделано, выплату надбавок к суточным (15% или 40%) для должностных лиц, совершающих поездки за счет бюджета организации.	Директивный орган

JIU/REP/2012/9 Замена полагающихся сотрудникам льгот единовременными выплатами		
	Рекомендация	Ответственность
5	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует утвердить сумму единовременной выплаты, охватывающей все расходы, связанные с проездом, когда сотрудник и члены его семьи, пользующиеся льготами, совершают поездку в отпуск на родину при приобретении авиабилетов организацией.	Исполнительный глава

JIU/REP/2012/12 Стратегическое планирование в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
1	Генеральному секретарю, который выступает в качестве Председателя Координационного совета руководителей (КСР), опираясь на поддержку сети стратегического планирования Организации Объединенных Наций и/или специальной целевой группы КСР, следует рассматривать вместе с исполнительными главами стратегические планы возглавляемых ими организаций в целях разработки скоординированной рамочной программы и общих целей стратегического планирования, чтобы обеспечивать последовательность и избежать дублирования деятельности в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.	Исполнительный глава
3	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, используя существующий механизм межучрежденческой координации, включая Комитет высокого уровня по вопросам управления (КВУУ), Комитет высокого уровня по программам (КВУП) и Группу Организации Объединенных Наций по вопросам развития (ГООНВР), следует выработать определения терминов, употребляемых для целей стратегического планирования, согласовать их, чтобы они стали общепринятыми, и доложить об этом своим директивным органам и Экономическому и Социальному Совету в целях создания базы для сравнений и содействия получению сводных данных о планировании, мониторинге, оценке и представлении отчетности по вопросам выполнения стратегических планов их организаций.	Исполнительный глава
4	Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций, действуя через Экономический и Социальный Совет, следует разработать и принять соответствующие общеорганизационные стратегические рамочные программы по направлениям деятельности для решения долгосрочных задач, поставленных в Итоговом документе Всемирного саммита 2005 года, принятом Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 60/1, а также задач, поставленных в документах миссий и мандатах организаций этой системы в результате проведения всемирных конференций.	Директивный орган
5	Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует дать указание своим секретариатам, чтобы они к концу 2015 года приняли необходимые меры по координации и согласованию циклов составления своих стратегических планов, с тем чтобы все организации были готовы начать в 2016 году новый цикл согласованного представления отчетности государствам-членам.	Директивный орган