

Комитет по программе и бюджету

Тридцать седьмая сессия
Женева, 10–14 июня 2024 года

ОТЧЕТ О ХОДЕ ВЫПОЛНЕНИЯ РЕКОМЕНДАЦИЙ ОБЪЕДИНЕННОЙ ИНСПЕКЦИОННОЙ ГРУППЫ (ОИГ)

подготовлен Секретариатом

1. В настоящем документе приводится краткий отчет о ходе реализации еще не выполненных рекомендаций, адресованных директивным органам Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС) и административному руководителю ВОИС по итогам обзоров, проведенных Объединенной инспекционной группой (ОИГ) в период с 1 января 2019 года по 29 февраля 2024 года. Все рекомендации, данные до 1 января 2019 года, закрыты.
2. В приложении I к настоящему документу содержится 10 рекомендаций, адресованных директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций, по которым предусмотрено принятие мер со стороны ВОИС (и из которых восемь являются новыми). При указании текущего статуса рекомендаций (принятие/выполнение) учтены предложения и оценки Секретариата, которые предлагаются вниманию государств-членов.
3. В приложении II к настоящему документу содержится 29 рекомендаций, адресованных административному руководителю ВОИС, по которым предусмотрено принятие мер со стороны Секретариата ВОИС (и из которых 25 являются новыми). При указании текущего статуса рекомендаций («Принята»/«Выполнена») учтены предложения и оценки Секретариата, которые предлагаются вниманию государств-членов.
4. ВОИС не приняла две рекомендации, содержащиеся в докладе ОИГ JIU/REP/2023/6 «Гибкие режимы работы в организациях системы Организации Объединенных Наций», пять рекомендаций, содержащиеся в докладе ОИГ

JIU/REP/2023/4 «Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций» и одну рекомендацию, содержащуюся в докладе ОИГ JIU/REP/2023/2 «Обзор внутренних механизмов обжалования на этапе, предшествующем судебному разбирательству, которые имеются в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций». Соответствующие пояснения приведены в предложениях и оценках Секретариата в приложении I и приложении II.

5. Приложение III к настоящему документу содержит перечень семи актуальных докладов ОИГ, имеющих отношение к ВОИС по состоянию на 29 февраля 2024 года, включая соответствующие ссылки на указанные актуальные доклады ОИГ.

6. Со времени направления государствам-членам последнего доклада на эту же тему (WO/PBC/35/2) выпущено пять новых докладов, имеющих отношение к ВОИС (JIU/REP/2023/8 «Обзор использования внештатного персонала и соответствующих видов контрактов в системе Организации Объединенных Наций», JIU/REP/2023/6 «Гибкие режимы работы в организациях системы Организации Объединенных Наций», JIU/REP/2023/4 «Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций», JIU/REP/2023/3 «Обзор механизмов подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций» и JIU/REP/2023/2 «Обзор внутренних механизмов обжалования на этапе, предшествующем судебному разбирательству, которые имеются в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций»).

7. ВОИС присутствовала на проводимом раз в два года совещании координаторов организаций — участниц ОИГ, состоявшемся 19–20 сентября 2023 года во Дворце Наций в Женеве, и активно участвовала в его работе. На совещании были рассмотрены различные вопросы, представляющие интерес для ОИГ и ее организаций-участниц, включая предварительную программу работы на 2024 год, опыт и сложности работы в условиях пандемии COVID-19 и в последующий период, контроль выполнения и выполнение рекомендаций ОИГ. ОИГ также представила краткие итоги проверки, проведенной в рамках самооценки ОИГ.

8. Следует подчеркнуть, что, помимо работы по выполнению незакрытых рекомендаций ОИГ, Секретариат продолжает работу по обеспечению своевременного сбора и согласования ответов на вопросники, обследования и опросы ОИГ, касающиеся продолжающихся и новых обзоров (см. сводную панель показателей и таблицу, характеризующую своевременность подготовки ответов).

Диаграмма 1. Сводная панель показателей своевременности ответов



9. На момент завершения подготовки настоящего документа продолжалась работа над следующими обзорами:

Таблица 1. Обзоры ОИГ, имеющие отношение к ВОИС, работу по которым планируется продолжить в 2024 году

A457 – Обзор политики, мер, механизмов и практики по предупреждению расизма и расовой дискриминации и борьбе с ними в системе Организации Объединенных Наций	ПР на 2021 год
A466 – Обзор принятия и выполнения рекомендаций ОИГ организациями системы Организации Объединенных Наций, процесса работы организаций — участниц ОИГ с докладами ОИГ и их рассмотрения их директивными/руководящими органами	ПР на 2022 год
A467 – Обзор качества, эффективности, результативности и устойчивости систем медицинского страхования в организациях системы Организации Объединенных Наций	ПР на 2022 год
A473 – Бюджетный процесс в организациях системы Организации Объединенных Наций	ПР на 2024 год
A474 - Принцип единого аудита и последствия дополнительных требований доноров в области надзора	ПР на 2024 год
A475 – Обзор соблюдения принципа взаимного признания в системе Организации Объединенных Наций	ПР на 2024 год
A476 - Обзор политики и практики предотвращения сексуальной эксплуатации и домогательств и борьбы с ними в системе Организации Объединенных Наций	ПР на 2024 год

10. По состоянию на 29 февраля 2024 года, при условии одобрения государствами-членами выводов в отношении рекомендаций, содержащихся в настоящем отчете, невыполненными останутся семь рекомендаций, адресованных директивным органам ВОИС, и десять рекомендаций, адресованных ее административному руководителю. Все остальные рекомендации закрыты (выполнены, признаны не имеющими отношения к ВОИС или не приняты).

Диаграмма 2. Рекомендации ОИГ, адресованные директивным органам, по состоянию на 29 февраля 2024 года

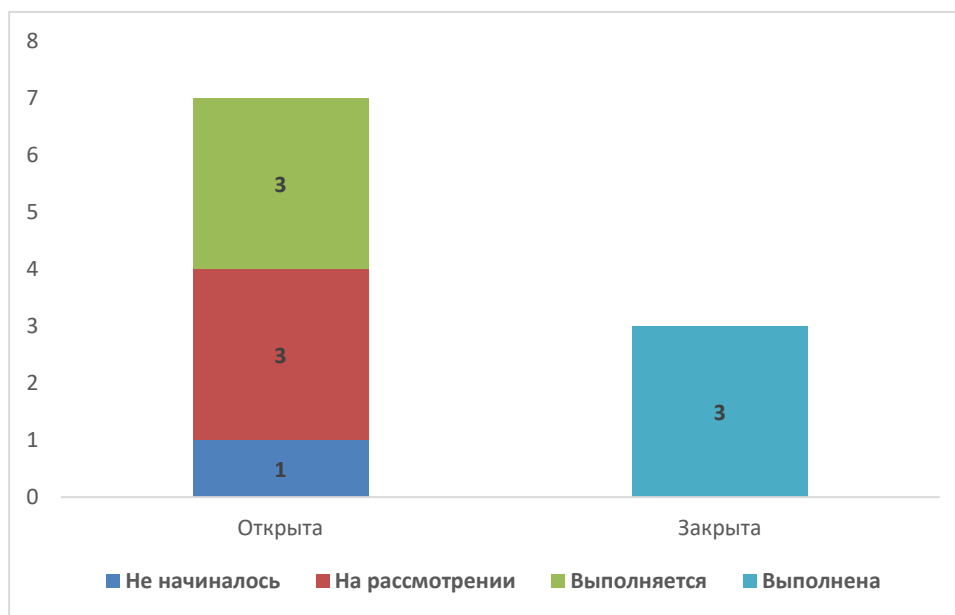
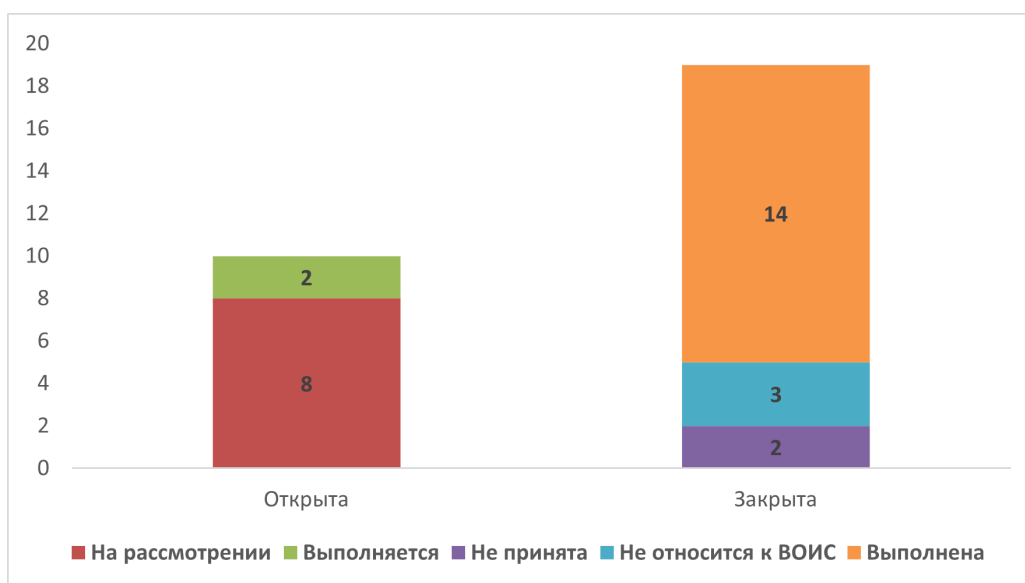


Диаграмма 3. Рекомендации ОИГ, адресованные административному руководителю, по состоянию на 29 февраля 2024 года



11. Предлагается следующий пункт решения.

12. *Комитет по программе и бюджету (КПБ):*

(i) принял к сведению настоящий отчет (документ WO/PBC/37/6);

(ii) приветствовал и одобрил оценку Секретариатом хода выполнения рекомендаций, представленных в документах:

- *JIU/REP/2023/8 (рекомендации 3, 4, 5 и 6);*
- *JIU/REP/2023/6 (рекомендации 1, 3, 5 и 6);*
- *JIU/REP/2023/4 (рекомендации 1, 2, 4, 5, 8, 10 и 11);*
- *JIU/REP/2023/2 (рекомендации 1, 3, 4 и 7);*
- *JIU/REP/2019/8 (рекомендация 4);*
- *JIU/REP/2018/4 (рекомендация 10) в формулировках, представленных в настоящем отчете; и*

(iii) предложил Секретариату представить на рассмотрение государств-членов оценку рекомендаций Объединенной инспекционной группы (ОИГ), остающихся невыполненными.

[Приложения следуют]


РЕКОМЕНДАЦИИ ОИГ, АДРЕСОВАННЫЕ ДИРЕКТИВНЫМ ОРГАНАМ ОРГАНИЗАЦИЙ — УЧАСТНИЦ ОИГ ПО СОСТОЯНИЮ НА 29 ФЕВРАЛЯ 2024 ГОДА

I. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ ОБЗОРОВ, ПРОВЕДЕННЫХ ОИГ В 2023 ГОДУ

JIU/REP/2023/8 «Обзор использования внештатного персонала и соответствующих видов контрактов в организациях системы Организации Объединенных Наций»




Доклад был опубликован ОИГ 4 марта 2024 года. Следовательно, в контексте настоящего отчета рекомендации являются новыми.


 Рекомендация 5	Директивным и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует потребовать от административных руководителей, которые еще не сделали этого, включить в свои отчеты о работе в области людских ресурсов соответствующие данные об использовании внештатных сотрудников, такие как количество внештатных сотрудников, срок и место их службы, гражданство и пол.
Оценка руководства/координатора	Что касается срока службы, контракты ВОИС с внештатными сотрудниками, применяемые в рамках работы с индивидуальными подрядчиками, заключаются на ограниченный срок. В настоящее время мы указываем гражданство и пол таких сотрудников, и эти данные считаются достаточными. По мере необходимости, и с учетом требований государств-членов, в отчетность будут вноситься соответствующие изменения.
Принятие	Принята
Выполнение	Выполнена
Ответственный сотрудник	Директор Отдела централизованных услуг (ОЦУ)

JIU/REP/2023/6 «Гибкие режимы работы в организациях системы Организации Объединенных Наций»



Доклад был опубликован ОИГ 19 февраля 2024 года. Следовательно, в контексте настоящего отчета рекомендации являются новыми.


<p> Рекомендация 4</p>	<p>Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует потребовать от административных руководителей периодического представления до конца 2025 года в рамках отчетности об управлении людскими ресурсами обновленной информации о внедрении гибких режимов работы и схем удаленной работы, включая статистику в разбивке по полу и другим существенным признакам, для обеспечения принятия решений о внедрении гибких режимов работы на основе анализа реальных данных.</p>
<p>Оценка руководства/ координатора</p>	<p>Директивные и руководящие органы уже получают самые различные виды информации стратегического характера, касающейся людских ресурсов, в форме Отчета о людских ресурсах.</p>
<p>Принятие</p>	<p>Вопрос об отражении в этом Отчете положений о гибких режимах работы и схемах удаленной работы, в форме, соответствующей его стратегическому характеру и направленности, будет решаться комплексно.</p>
<p>Выполнение</p>	<p>На рассмотрении</p>
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Директор Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР)</p>

<p> Рекомендация 5</p>	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще этого не сделали, следует обеспечить к 2025 году включение в руководящие положения, посвященные организации гибких режимов работы в центральном аппарате и на региональных местах службы, определения «транспортной доступности», допускающего количественное выражение и позволяющего повысить уровень выполнения требований, с которыми связано надлежащее оказание услуг. Там, где это целесообразно, административным руководителям следует обеспечить расчет и уточнение транспортной доступности региональных мест службы в тесном взаимодействии со всеми учреждениями системы Организации Объединенных Наций, физически присутствующими в соответствующей стране, под руководством местных координаторов.</p>
<p>Оценка руководства/ координатора</p>	<p>Положение о персонале ВОИС 1.10 («Место проживания»), вступившее в силу 1 октября 2023 года, предусматривает, что сотрудники должны иметь основное место проживания в районе места своей службы. Относящимися к району места службы обычно считаются пункты, расстояние от которых до штаб-квартиры ВОИС составляет не более 100 км по автодороге или от которых до нее можно добраться наземным транспортом не более, чем за 1,5 часа.</p>
<p>Принятие</p>	<p>Принята</p>
<p>Выполнение</p>	<p>Выполнена</p>
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Директор Отдела централизованных услуг (ОЦУ)</p>

JIU/REP/2023/4 «Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций»

[ссылка](#)


Доклад был опубликован ОИГ 29 августа 2023 года. Следовательно, в контексте настоящего отчета рекомендации являются новыми.


 Рекомендация 3	Директивным и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить их административным руководителям представить к концу 2026 года обновленную информацию о разработке и реализации плана действий по охране психического здоровья и благополучия на рабочих местах, составленного в соответствии с основанным на конкретных фактических данных подходом их организаций к этому вопросу.
Оценка руководства/ координатора	Секретариат ВОИС направляет директивным и руководящим органам стратегический анализ вопросов, касающихся людских ресурсов, в форме Годового отчета о людских ресурсах. В зависимости от того, какую информацию будут запрашивать государства-члены, будет разработан комплексный подход к отбору стратегической информации, которая должна содержаться в отчете. При этом информация, признаваемая государствами-членами значимой и запрашиваемая ими, будет направляться им в рамках системы охраны труда.
Принятие	На рассмотрении
Выполнение	
Ответственный сотрудник	Директор Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР)

JIU/REP/2023/3 «Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций»

[ссылка](#)

Доклад был опубликован ОИГ 5 июля 2023 года. Следовательно, в контексте настоящего отчета рекомендации являются новыми.


 Рекомендация 1	Директивным и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить их административным руководителям оценить систему подотчетности своей организации в сравнении с обновленной типовой системой подотчетности ОИГ и при необходимости скорректировать ее до конца 2024 года.
Оценка руководства/ координатора	Пересмотр/обновление системы подотчетности планируется провести в 2024 году, и, соответственно, оценка будет выполнена в ходе такого пересмотра. Оценка системы подотчетности ВОИС будет выполнена с учетом разработанной ОИГ типовой модели системы подотчетности, и обновленная информация о любых ее усовершенствованиях будет представлена руководящим органам в течение 2025 года.
Принятие	Принята
Выполнение	В процессе выполнения
Ответственный сотрудник	Помощник контролера


 Рекомендация 2	<p>Начиная с 2025 года директивные и/или руководящие органы организаций системы Организации Объединенных Наций должны обеспечить, чтобы планами надзорной деятельности подразделений внутреннего надзора в разумные сроки были охвачены все элементы их соответствующей системы подотчетности, и чтобы в случае неполного охвата было представлено обоснование.</p>
Оценка руководства/ координатора	<p>Начиная с 1 января 2024 года ОВН проведет ежегодную проверку структуры, уровня реализации и операционной эффективности ключевых контрольных параметров организации, разработанных на базе основных норм Финансовых правил и положений, а также Положений и правил о персонале. Начиная с года, заканчивающегося 31 декабря 2025 года, Отдел внутреннего надзора будет проводить формализованную независимую экспертизу Заявления по вопросам внутреннего контроля. Кроме того, ОВН продолжит разработку и выполнение своего годового плана надзорных мероприятий с учетом существующих рисков, а при необходимости будет активно участвовать в анализе системы подотчетности в тесном взаимодействии с другими проверяющими инстанциями, такими как внешние аудиторы организации.</p>
Принятие	<p>На рассмотрении</p>
Выполнение	
Ответственный сотрудник	<p>Директор Отдела внутреннего надзора (ОВН)</p>

JIU/REP/2023/2 «Обзор внутренних механизмов обжалования на этапе, предшествующем судебному разбирательству, которые имеются в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций»



Доклад был опубликован ОИГ 31 октября 2023 года. Следовательно, в контексте настоящего отчета рекомендации являются новыми.

 Рекомендация 4	<p>Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить их соответствующим административным руководителям, которые еще этого не сделали, провести детальный анализ их нормативных систем и практики в части, касающейся внутренних специализированных механизмов правовой защиты, позволяющий оценить, в какой мере они сохраняют свою полезность и способны адекватно выполнять роль элементов более общей внутренней системы обжалования, включая устранение дублирующихся или неоднозначных операционных схем для повышения эффективности процессов, и отчитались перед ними о проделанной работе не позднее 2025 года.</p>
Оценка руководства/ координатора	<p>Относительно недавно организация уже проводила масштабный анализ системы внутреннего правосудия, который позволил устранить дублирующиеся процедуры. Новая система была введена в 2014 году и была доведена в последующие годы до ее нынешнего вида. Таким образом, учитывая результаты работы, проведенной в 2014 году, и дальнейшие усовершенствования системы, ВОИС уже выполнила эту рекомендацию.</p>
Принятие	<p>Принята</p>
Выполнение	<p>Выполнена</p>
Ответственный сотрудник	<p>Юрисконсульт</p>

 Рекомендация 5	<p>Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить их соответствующим административным руководителям, которые еще этого не сделали, ежегодно начиная с 2025 года отчитываться перед ними о работе их формализованных внутренних механизмов обжалования, включая специализированные механизмы правовой защиты. Отчеты должны включать детальную информацию о количестве, тематике и результатах обжалования дел, включая дела, признанные не подлежащими рассмотрению, о демографии заявителей и о том, были ли обжалованные решения оставлены без изменения или пересмотрены, в разбивке, где это применимо, по видам процедуры.</p>
Оценка руководства/координатора	<p>Информация о работе формализованных внутренних апелляционных механизмов могла бы направляться директивным и руководящим органам ВОИС. Годовой отчет Генерального директора о работе системы внутреннего правосудия и Годовой отчет Апелляционного совета ВОИС уже сегодня распространяются среди сотрудников, а в дальнейшем могли бы направляться и государствам-членам. Эти документы содержат, в частности, детальную информацию о числе, тематике и результатах обжалования дел, включая дела, признанные не подлежащими рассмотрению, о демографии заявителей и о том, были ли обжалованные решения оставлены без изменения или пересмотрены.</p>
Принятие	<p>Принята</p>
Выполнение	<p>Не начиналось</p>
Ответственный сотрудник	<p>Юрисконсульт</p>

II. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ ОБЗОРОВ, ПРОВЕДЕННЫХ ОИГ В 2021 ГОДУ

JIU/REP/2021/3 «Кибербезопасность в организациях системы Организации Объединенных Наций»



Рекомендация 2	Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует по мере необходимости рассматривать доклады об элементах, способствующих повышению киберустойчивости, подготовленные исполнительными главами, и давать стратегические указания относительно дальнейших улучшений, которые должны быть достигнуты в их организациях.	
Оценка руководства/ координатора	На рассмотрение сессии КПБ 2024 года будет своевременно представлен отчет, содержащий детальную информацию о сертификационной проверке по стандарту ISO 27001 и других контрольных мероприятиях Отдела внутреннего надзора, решение о которых было принято на сессии КПБ в 2023 году.	
Принятие	Принята	Статус не изменился
Выполнение	В процессе выполнения	
Ответственный сотрудник	Главный сотрудник по вопросам безопасности (ГСБ)	

III. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ ОБЗОРОВ, ПРОВЕДЕННЫХ ОИГ В 2020 ГОДУ

JIU/REP/2020/7 «Применение технологии блокчейн в системе Организации Объединенных Наций: на пути к состоянию готовности»



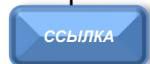
Рекомендация 6	Руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует рекомендовать государствам-членам сотрудничать с Комиссией Организации Объединенных Наций по праву международной торговли в рамках проводимой ею информационной и подготовительной работы по изучению правовых аспектов технологии блокчейн в общем контексте развития цифровой экономики и цифровой торговли, в том числе в области урегулирования споров, направленной на снижение уровня правовой неопределенности в этой области.	
Оценка руководства/ координатора	Секретариат ВОИС намерен призвать государства-члены ВОИС сотрудничать с Комиссией Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ) в ее информационной и подготовительной работе по изучению правовых аспектов технологии блокчейн в общем контексте развития цифровой экономики и цифровой торговли в соответствии с рекомендациями двенадцатой сессии Комитета ВОИС по стандартам, которая состоится в сентябре 2024 года.	
Принятие	Принята	Статус не изменился Оценка обновлена
Выполнение	В процессе выполнения	
Ответственный сотрудник	Главный сотрудник по вопросам информации (ГСИ)	

[Приложение II следует]


**РЕКОМЕНДАЦИИ ОИГ, АДРЕСОВАННЫЕ ДИРЕКТИВНЫМ ОРГАНАМ ОРГАНИЗАЦИЙ
 – УЧАСТНИЦ ОИГ ПО СОСТОЯНИЮ НА 29 ФЕВРАЛЯ 2024 ГОДА**


I. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ ОБЗОРОВ, ПРОВЕДЕННЫХ ОИГ В 2023 ГОДУ


JIU/REP/2023/8 «Обзор использования внештатного персонала и соответствующих видов контрактов в организациях системы Организации Объединенных Наций»





Доклад был опубликован ОИГ 4 марта 2024 года. Следовательно, в контексте настоящего отчета все рекомендации являются новыми.


 <p>Рекомендация 1</p>	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует до конца 2025 года принять в качестве единого общесистемного термина, обозначающего все виды лиц, работающих по контрактам, не считающихся штатными сотрудниками, термин «аффилированные сотрудники», и внести его в свои соответствующие регламенты до конца 2027 года.</p>
<p>Оценка руководства/ координатора</p>	<p>Рекомендация находится на рассмотрении. ВОИС считает, что, как и рекомендация 2, рекомендация о применении термина «аффилированные сотрудники» и внесении последнего во все соответствующие регламенты имеет слишком ограничительный характер и не соответствует практике ВОИС, предусматривающей поиск кадров, наиболее подходящих для выполнения конкретных задач, включая аутсорсинг такого поиска – например, привлечение сотрудников административных служб через агентства временного найма или привлечение конкретных специалистов через специализированные кадровые организации.</p> <p>Также не вполне ясно, можно ли применять данное определение к командируемым сотрудникам, которые числятся в штате командирующих их организаций системы ООН, или к сотрудникам, которые нанимаются через другую организацию системы ООН (ПРООН, УОП ООН, ЦМК и др.) и числятся в ее штате. Например, младшие сотрудники ВОИС категории специалистов числятся в штате ПРООН и все касающиеся их вопросы решаются согласно Положениям и правилам о персонале ПРООН, но при этом ВОИС считает их своими штатными сотрудниками, статус которых мало отличается от статуса прикомандированных сотрудников.</p>
<p>Принятие</p>	<p>На рассмотрении</p>
<p>Выполнение</p>	
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Директор ОЦУ и директор ДУЛР</p>

 Рекомендация 2	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует до конца 2025 года принять в качестве единого общесистемного определения всех категорий лиц, работающих по контрактам, не считающихся штатными сотрудниками, следующее определение: «Любое лицо, которое привлекается организацией системы Организации Объединенных Наций для выполнения работ или услуг на ограниченный срок или на срок, увязанный с конкретным проектом, и договорные отношения с которым не регулируются приказом о назначении, предусмотренным положениями и правилами о персонале соответствующей организации».</p>
Оценка руководства/ координатора	<p>Рекомендация находится на рассмотрении. ВОИС считает, что, как и рекомендация 1, рекомендация о принятии единого общесистемного определения всех категорий лиц, работающих по контрактам, не считающихся штатными сотрудниками, имеет слишком ограничительный характер и не соответствует практике ВОИС, предусматривающей поиск кадров, наиболее подходящих для выполнения конкретных задач, включая аутсорсинг такого поиска – например, привлечение сотрудников административных служб через агентства временного найма или привлечение конкретных специалистов через специализированные кадровые организации.</p> <p>Также не вполне ясно, можно ли применять данное определение к командируемым сотрудникам, которые числятся в штате командирующих их организаций системы ООН, или к сотрудникам, которые нанимаются через другую организацию системы ООН (ПРООН, УОП ООН, ЦМК и др.) и числятся в ее штате. Например, младшие сотрудники ВОИС категории специалистов числятся в штате ПРООН и все касающиеся их вопросы решаются согласно Положениям и правилам о персонале ПРООН, но при этом ВОИС считает их своими штатными сотрудниками, статус которых мало отличается от статуса прикомандированных сотрудников.</p>
Принятие	На рассмотрении
Выполнение	
Ответственный сотрудник	Директор ОЦУ и директор ДУЛР

 Рекомендация 3	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует периодически анализировать применяемые ими виды контрактов с внештатными сотрудниками для выявления ключевых позиций постоянного характера с целью возможного формирования штатных должностей при наличии соответствующих финансовых средств.</p>
Оценка руководства/ координатора	<p>Это делается уже сегодня в рамках общего планирования деятельности организации на двухлетние периоды и кадрового планирования.</p>
Принятие	Принята
Выполнение	Выполнена
Ответственный сотрудник	Директор ОЦУ и директор ДУЛР

 <p>Рекомендация 4</p>	<p>Принимая во внимание принцип трудовых отношений, административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует до конца 2026 года разработать программы социальных пособий для внештатных сотрудников, выполняющих задачи постоянного характера, а также четкие рекомендации по их реализации.</p>
<p>Оценка руководства/ координатора</p>	<p>Виды контрактов, применяемые ВОИС для найма внештатных сотрудников, предусматривают ограниченные сроки найма и объемы задач и исключают привлечение внештатных сотрудников, работающих по таким контрактам, для выполнения функций постоянных штатных сотрудников.</p>
<p>Принятие</p>	<p>Не относится к ВОИС</p>
<p>Выполнение</p>	
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Директор ОЦУ и директор ДУЛР</p>


 <p>Рекомендация 6</p>	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще этого не делают, следует учитывать внештатных сотрудников при анализе использования постоянных кадров для определения эффективности политики и практики использования внештатных сотрудников.</p>
<p>Оценка руководства/ координатора</p>	<p>Это делается уже сегодня в рамках общего кадрового планирования. В частности, мы предусматриваем выделение ресурсов на привлечение стажеров/стипендиатов и индивидуальных подрядчиков в планах работы, составляемых в рамках Программы и бюджета.</p>
<p>Принятие</p>	<p>Принята</p>
<p>Выполнение</p>	<p>Выполнена</p>
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Директор ДУЛР</p>


 <p>Рекомендация 7</p>	<p>С учетом многообразия задач организаций и множества видов контрактов, используемых для привлечения внештатных сотрудников, а также различных условий их деятельности, административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, в их качестве членов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), следует предложить Сети по вопросам людских ресурсов при Комитете высокого уровня по вопросам управления проанализировать и выработать минимальные нормы и принципы составления контрактов с внештатными сотрудниками, обычно применяемых в организациях системы Организации Объединенных Наций, в интересах повышения общесистемной согласованности и гармонизации этой работы до конца 2028 года.</p>
<p>Оценка руководства/ координатора</p>	<p>Данный вопрос будет рассматриваться в рамках Сети по вопросам людских ресурсов при Комитете высокого уровня по вопросам управления, и ВОИС будет активно участвовать в этой работе.</p>
<p>Принятие</p>	<p>На рассмотрении</p>
<p>Выполнение</p>	
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Директор ДУЛР</p>


**JIU/REP/2023/6 «Гибкие режимы работы в организациях системы Организации
Объединенных Наций»**




Доклад был опубликован ОИГ 19 февраля 2024 года. Следовательно, в контексте настоящего отчета все рекомендации являются новыми.

 Рекомендация 1	Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще этого не сделали, следует предусмотреть, при ближайшей возможности или в рамках существующих внутренних процедур анализа применяемых методов работы, включение в соответствующие положения их организаций общего определения понятия «гибкие режимы работы» для четкого установления границ этой практики и ее разграничения с другими гибкими формами трудовых отношений.
Оценка руководства/ координатора	Это определение уже содержалось в служебной инструкции ВОИС № 19/2021 от 15 октября 2021 года «Положения о продолжительности рабочего времени и гибких режимах работы». Данные положения были заменены разделом «Продолжительность рабочего времени и гибкие режимы работы» Справочника кадровой службы от 15 марта 2023 года. Наконец, с 1 января 2024 года действует уточненный регламент по вопросам применения гибких режимов работы.
Принятие	Принята
Выполнение	Выполнена
Ответственный сотрудник	Директор ДУЛР

 <p>Рекомендация 2</p> <p>Оценка руководства/ координатора</p> <p>Принятие</p> <p>Выполнение</p> <p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует разработать до конца 2026 года методики оценки предполагаемых преимуществ и непредвиденных последствий применения гибких режимов работы, включая последствия долговременного применения дистанционных форм работы, чтобы применяемые режимы максимально соответствовали интересам сотрудников и самой организации.</p> <p>Данная рекомендация частично совпадает с рекомендацией 6, поскольку одна не может быть реализована в отрыве от другой.</p> <p>Хотя система ПОР ВОИС уже позволяет ей систематически собирать необходимые данные, касающиеся применения гибких режимов работы, организациям следует совместно выработать ясные положения на общесистемном уровне, которые помогут им согласованным образом оценивать качественные аспекты этих вопросов.</p> <p>Извлекая уроки из опыта работы в период пандемии COVID-19 и расширенного применения удаленных форм работы, ВОИС уже приняла уточненный порядок применения гибких режимов работы, вступивший в силу 1 января 2024 года, задача которого – обеспечить более оптимальный баланс между гибкими возможностями для сотрудников и необходимостью дальнейшего формирования культуры инноваций, командной работы, накопления знаний и коллективизма, которая может сложиться только благодаря личному контакту и взаимодействию.</p> <p>В 2023 году также вступило в силу новое положение кадровой службы, согласно которому основное место проживания сотрудников должно находиться в пределах транспортной доступности от офиса организации, что отражает уроки, извлеченные из практики применения удаленных форм работы в недавнем прошлом.</p> <p>Тем не менее, на данном этапе, в отсутствие упомянутого выше ясного общесистемного понимания и рекомендаций, которые правильнее разрабатывать на уровне общей системы ООН, ВОИС не может поддержать данную рекомендацию во всем ее объеме.</p> <p>На рассмотрении</p> <p>Директор ДУЛР</p>
---	--


 <p>Рекомендация 3</p> <p>Оценка руководства/ координатора</p> <p>Принятие</p> <p>Выполнение</p> <p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует включить соображения, касающиеся гибких режимов работы, в следующее издание стратегии управления людскими ресурсами своей организации, чтобы обеспечить стратегический подход к вопросам применения гибких режимов работы.</p> <p>В текущей Стратегии ВОИС в области людских ресурсов имеются четкие положения о гибридных формах работы, которые подкреплены комплексным Регламентом по вопросам применения гибких режимов работы, соответствующим требованиям Положений и правил о персонале. Этот набор положений документирует стратегический подход к вопросам применения гибких режимов работы. Соответственно, рекомендация считается выполненной.</p> <p>Принята</p> <p>Выполнена</p> <p>Директор ДУЛР</p>
---	---


 <p>Рекомендация 6</p>	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще этого не сделали, следует провести до 2025 года обзор своих управленческих систем и инструментов, применяемых для сбора данных о гибких режимах работы и их анализа, и обеспечить их необходимое совершенствование и соответствие задачам эффективного применения гибких режимов работы на основе конкретных фактических данных.</p>
<p>Оценка руководства/координатора</p>	<p>Данная рекомендация частично совпадает с рекомендацией 2, поскольку одна не может быть реализована в отрыве от другой.</p> <p>Вместе с тем, ВОИС уже использует кадровый модуль (HCM) системы Oracle PeopleSoft для управления гибкими режимами работы при помощи функционала Employee Self Service. Сбор данных осуществляется путем направления запросов через систему PeopleSoft и может выполняться в любой момент. Кроме того, в настоящее время создаются аналитические средства и информационные панели, позволяющие получать данные в режиме реального времени.</p>
<p>Принятие</p>	<p>Принята</p>
<p>Выполнение</p>	<p>Выполнена</p>
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Директор ДУЛР</p>


JIU/REP/2023/4 «Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций»





Доклад был опубликован ОИГ 29 августа 2023 года. Следовательно, в контексте настоящего отчета все рекомендации являются новыми.


 <p>Рекомендация 1</p>	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не входят в состав Совета по реализации Стратегии системы Организации Объединенных Наций в области психического здоровья и благополучия, следует назначить своих представителей для участия в работе Совета ко времени проведения его первого заседания в 2024 году.</p>
<p>Оценка руководства/координатора</p>	<p>ВОИС представлена в Совете ООН по Стратегии обеспечения психического здоровья и благополучия с момента его создания своим специалистом по консультированию персонала, а в Совете ООН по реализации этой Стратегии – своим руководителем кадровой службы, и активно участвует в их работе. ВОИС считает важным наличие ее представителей в Совете по реализации Стратегии не только потому, что это позволяет ей получать актуальную информацию о межучрежденческой работе в интересах реализации этой Стратегии, но и потому, что благодаря этому Совет лучше понимает и учитывает специфику работы ВОИС.</p>
<p>Принятие</p>	<p>Принята</p>
<p>Выполнение</p>	<p>Выполнена</p>
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Директор ДУЛР</p>


 <p>Рекомендация 2</p>	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует выработать основанный на конкретных фактических данных подход к охране психического здоровья и благополучия персонала своей организации, разработать к концу 2025 года план действий на рабочих местах и отразить его принципы в процедурах общеорганизационного управления рисками, системе охраны труда и стратегиях кадровой работы.</p>
<p>Оценка руководства/ координатора</p>	<p>ВОИС известны основные принципы Стратегии обеспечения психического здоровья и благополучия сотрудников, и она планирует в своё время отразить ее соответствующие моменты в своем общем плане мероприятий в области охраны труда. Следует отметить, что действующая Стратегия людских ресурсов ВОИС отражает поддержку этих принципов со стороны ВОИС.</p> <p>Хотя ВОИС полностью разделяет идею необходимости выработки принципов охраны психического здоровья и благополучия персонала, основанных на конкретных фактических данных, она осознает сложности определения того, что именно следует измерять для оценки результативности такой работы. В существующей сегодня в ООН системе показателей реализации Стратегии обеспечения психического здоровья и благополучия сотрудников основной акцент все еще делается на информировании о проводимых мероприятиях, а не на их результативности.</p> <p>Для разработки на уровне общей системы ООН разумных показателей, способных служить надежной фактической базой формирования действительно надежных принципов реальной оценки эффективности мероприятий в области охраны психического здоровья и благополучия персонала, не сводящейся к учету проведенных мероприятий, нужны дополнительные рекомендации и сотрудничество.</p> <p>Соответственно, ВОИС не в состоянии принять данную рекомендацию, действенная и осмысленная реализация которой в ближайшем будущем не представляется возможной.</p>
<p>Принятие</p>	<p>Не принята</p>
<p>Выполнение</p>	
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Директор ДУЛР</p>


 <p>Рекомендация 4</p>	<p>К концу 2024 года административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует пересмотреть правила, регулирующие возвращение сотрудников к трудовой деятельности, включая положения о мерах поддержки, облегчающих процесс такого возвращения, с тем чтобы обеспечить инклюзивный учет соображений, связанных с психическим здоровьем, а также разработать постоянные инструкции с четким распределением функций и обязанностей, включая принятие решений.</p>
<p>Оценка руководства/ координатора</p>	<p>ВОИС разработала Положения о возвращении сотрудников к трудовой деятельности, и они надлежащим образом применяются. Рассматривается вопрос о включении этих положений в состав более общих Положений о разумных мерах поддержки, которые предполагается принять.</p>
<p>Принятие</p>	<p>Принята</p>
<p>Выполнение</p>	<p>Выполнена</p>
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Директор ДУЛР</p>

 <p>Рекомендация 5</p>	<p>К концу 2024 года административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует проанализировать и выявить возможные слабые места или направления совершенствования функции консультирования в своей организации, используя для этого руководство по профессиональным стандартам для консультантов, подготовленное Специализированной группой представителей персонала и консультантов по борьбе со стрессом в Организации Объединенных Наций и одобренное Сетью по вопросам людских ресурсов при Координационном совете руководителей системы Организации Объединенных Наций, а также ключевые элементы, подчеркиваемые Объединенной инспекционной группой в настоящем докладе.</p>
<p>Оценка руководства/ координатора</p>	<p>Понимая значение данной рекомендации в контексте общей системы Организации Объединенных Наций, ВОИС хотела бы отметить, что содержание работы специалистов по консультированию персонала в каждой организации прежде всего зависит от конкретных условий деятельности и задач организации, и, соответственно, не все положения руководства по профессиональным стандартам для консультантов подойдут для всех организаций. В ВОИС имеется один специалист по консультированию персонала, который ведет консультации для всех работников управленческого звена, сотрудников, внештатных сотрудников, иждивенцев и пенсионеров, а также оказывает услуги более общего характера, связанные с обеспечением благополучия сотрудников. Специалист ВОИС по консультированию персонала проходит ежемесячную профессиональную супервизию и регулярное профессиональное обучение в соответствии с требованиями руководства по профессиональным стандартам для консультантов, подготовленного Группой представителей персонала и консультантов по борьбе со стрессом в Организации Объединенных Наций.</p>
<p>Принятие</p>	<p>Принята</p>
<p>Выполнение</p>	<p>Выполнена</p>
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Директор ДУЛР</p>

 <p>Рекомендация 8</p>	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы их организации сотрудничали в работе над картой распределения имеющегося в различных точках потенциала психосоциальной поддержки и учитывали весь существующий в системе потенциал при разработке своих планов действий на рабочих местах, предусматривая в них совместное пользование услугами, распределение расходов и другие схемы экономичного и эффективного обслуживания.</p>
<p>Оценка руководства/ координатора</p>	<p>Хотя данная рекомендация не полностью применима к условиям работы ВОИС как организации, выполняющей свои основные задачи на базе центрального офиса, ВОИС взаимодействует в полном объеме с организациями системы ООН через своих представителей в Совета по реализации Стратегии ООН в области охраны психического здоровья и благополучия сотрудников.</p>
<p>Принятие</p>	<p>Не относится к ВОИС</p>
<p>Выполнение</p>	<p></p>
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Директор ДУЛР</p>

 <p>Рекомендация 9</p>	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы в их планах действий по охране психического здоровья и благополучия персонала на рабочих местах, которые должны быть разработаны к концу 2025 года, были указаны барьеры, затрудняющие доступ к услугам психосоциальной поддержки, и уделялось первоочередное внимание борьбе со стигматизацией посредством инициатив по повышению информированности о проблемах психического здоровья, информационно-просветительских мероприятий и пропаганды здорового образа жизни.</p>
<p>Оценка руководства/ координатора</p>	<p>В свое время ВОИС уделит должное внимание вопросам преодоления барьеров для оказания психосоциальной поддержки и приоритетной реализации мер по борьбе со стигматизацией путем проведения инициатив по повышению информированности о проблемах психического здоровья и пропаганде здорового образа жизни в рамках более общего плана действий в области охраны труда. Тем не менее, ВОИС не намерена разрабатывать отдельный план действий на рабочих местах по обеспечению психического здоровья и отдает предпочтение более комплексному подходу на основе общего плана мероприятий по охране труда. Включение этих инициатив в План мероприятий по охране труда означало бы принятие мер в духе данной рекомендации.</p>
<p>Принятие</p>	<p>На рассмотрении</p>
<p>Выполнение</p>	
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Директор ДУЛР</p>


 <p>Рекомендация 10</p>	<p>Для получения максимальной отдачи от вложенных средств административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует к 2026 году обеспечить, чтобы программы и мероприятия по поддержанию благополучия были встроены в основанный на конкретных фактических данных подход их организаций к вопросам психического здоровья и благополучия, дополняли его и подвергались регулярному мониторингу и оценке.</p>
<p>Оценка руководства/ координатора</p>	<p>Хотя мы полностью осознаем необходимость оценки результатов, мы обращаем внимание на сохранение сложностей, уже отмеченных в связи с рекомендацией 2. В существующей сегодня в ООН системе показателей реализации Стратегии обеспечения психического здоровья и благополучия сотрудников основной акцент все еще делается на информировании о проводимых мероприятиях, а не на их результативности. Для формирования предметных показателей, которые служили бы реальной основой разработки по-настоящему действенного подхода к оценке эффективности инициатив в области обеспечения психического здоровья и благополучия сотрудников, основанного на конкретных фактических данных и не сводящегося к простому подсчету проведенных мероприятий, необходимы дополнительные рекомендации и сотрудничество. Соответственно, Секретариат ВОИС вновь рассмотрит данную рекомендацию после того, как условия для этого созреют на уровне общей системы ООН, поскольку изолированная разработка таких показателей не даст никакой ценной информации.</p>
<p>Принятие</p>	<p>Не принята</p>
<p>Выполнение</p>	
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Директор ДУЛР</p>


 <p>Рекомендация 11</p>	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует изучить возможность включения к концу 2024 года тематики психического здоровья и благополучия в программы подготовки, в частности для руководителей, в целях создания возможностей и предпосылок для проведения дискуссий и более эффективного обучения, а также для поддержки сотрудников с расстройствами психики.</p>
<p>Оценка руководства/ координатора</p>	<p>При участии Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР) в ВОИС ежегодно проводится обучение по вопросам обеспечения психического здоровья и благополучия сотрудников. ДУЛР имеет координаторов по выработке общей методологии подхода к этим вопросам на уровне организации, а Академия ВОИС, проводит соответствующие учебные мероприятия различного уровня.</p> <p>В 2023 году состоялось три учебных мероприятия по вопросам обеспечения психического здоровья и благополучия сотрудников:</p> <p>I) 7 марта 2023 года состоялась вводная беседа по вопросам обеспечения психического здоровья и благополучия сотрудников «Психическое здоровье – общая забота», на которой присутствовало более 320 штатных сотрудников.</p> <p>II) В марте 2023 года был проведен семинар для работников управленческого звена «Вопросы обеспечения психического здоровья и благополучия сотрудников» (для небольшой группы из 12-18 сотрудников управленческого звена).</p> <p>III) Объявлена запись на участие в беседе «Вопросы повышения устойчивости нашего психического здоровья» для 40 сотрудников, которую планируется провести в начале декабря 2023 года.</p>
<p>Принятие</p>	<p>Принята</p>
<p>Выполнение</p>	<p>Выполнена</p>
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Директор ДУЛР и Исполнительный директор, ответственный за работу Академии ВОИС</p>


JIU/REP/2023/3 «Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций»



Доклад был опубликован ОИГ 5 июля 2023 года. Следовательно, в контексте настоящего отчета все рекомендации являются новыми.

 <p>Рекомендация 3</p>	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует начиная с 2025 года регулярно представлять своим директивным и/или руководящим органам доклад о применении системы подотчетности и о затратах на ее ключевые компоненты.</p>
<p>Оценка руководства/ координатора</p>	<p>ВОИС должна будет решить, имеет ли данный подход какой-то дополнительный смысл для ее руководящих органов.</p> <p>Расчет стоимости использования ключевых компонентов системы подотчетности – это довольно сложная и неавтоматизируемая работа. Соответственно, оценки таких затрат – это, в лучшем случае, хорошие ориентиры. Таким образом, смысл этой работы для организации неочевиден. Кроме того, такие оценочные данные будут мало пригодны для сопоставлений с соответствующими данными других организаций.</p>
<p>Принятие</p>	<p>На рассмотрении</p>
<p>Выполнение</p>	
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Директор Отдела реализации Программы и бюджета (ОРПБ)</p>


 Рекомендация 4	Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует на основе консультаций в рамках соответствующих межучрежденческих механизмов разработать к концу 2024 года общую модель зрелости типовой системы подотчетности системы Организации Объединенных Наций с учетом обновленной типовой системы подотчетности ОИГ.
Оценка руководства/ координатора	Данный процесс осуществляется через межучрежденческие механизмы, и реализация данной рекомендации не находится в исключительном ведении ВОИС. Уточненная информация будет предоставляться в зависимости от хода решения этих вопросов в рамках соответствующих межучрежденческих механизмов.
Принятие	На рассмотрении
Выполнение	
Ответственный сотрудник	Помощник контролера


 Рекомендация 5	Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует подготовить к концу 2025 года оценку зрелости их собственных систем подотчетности в сравнении с общей моделью зрелости типовой системы подотчетности Организации Объединенных Наций и представить результаты для сведения соответствующих директивных и/или руководящих органов.
Оценка руководства/ координатора	Данный процесс осуществляется через межучрежденческие механизмы, и реализация данной рекомендации не находится в исключительном ведении ВОИС. Уточненная информация будет предоставляться в зависимости от хода решения этих вопросов в рамках соответствующих межучрежденческих механизмов.
Принятие	На рассмотрении
Выполнение	
Ответственный сотрудник	Помощник контролера


JIU/REP/2023/2 «Обзор внутренних механизмов обжалования на этапе, предшествующем судебному разбирательству, которые имеются в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций»




Доклад был опубликован ОИГ 31 октября 2023 года. Следовательно, в контексте настоящего отчета все рекомендации являются новыми.

 Рекомендация 1 Оценка руководства/ координатора Принятие Выполнение Ответственный сотрудник	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще этого не сделали, следует до конца 2025 года унифицировать сроки ответа их администраций на требования о подготовке заключений руководства или проведении административных проверок, определив их минимальный срок в 45 календарных дней и максимальный – в 60 календарных дней, независимо от того, направлено ли требование сотрудником центрального аппарата или регионального подразделения, или предложить принять решение о такой унификации их директивным или руководящим органам.</p> <p>Положения и правила о персонале ВОИС уже сегодня предусматривают срок в 60 календарных дней для ответа на требование о проверке, который установлен для всех штатных сотрудников, независимо от того, относятся ли они к штату штаб-квартиры ВОИС или одного из внешних бюро (см. правило 11.4.3(a) Положений и правил о персонале).</p> <p>Принята</p> <p>Выполнена</p> <p>Юрисконсульт</p>
---	--

 Рекомендация 3 Оценка руководства/ координатора Принятие Выполнение Ответственный сотрудник	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует, там, где это необходимо и до конца 2025 года, разработать положения о полномочиях или иные подобные документы, регулирующие деятельность председателей и секретарей их органов независимой экспертизы, с описанием требований к их профессиональной подготовке, включая юридические знания, задач и подотчетности, с тем, чтобы обеспечить необходимые гарантии их организационной независимости и беспристрастности.</p> <p>Положения о полномочиях председателя и заместителя председателя и положения о должностных обязанностях секретаря включают описание требований к их профессиональной подготовке, включая юридические знания, задач и подотчетности, обеспечивая необходимые гарантии их организационной независимости и беспристрастности.</p> <p>Принята</p> <p>Выполнена</p> <p>Юрисконсульт</p>
---	--

 <p>Рекомендация 6</p>	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще этого не сделали, следует до конца 2025 года проанализировать правила процедуры, регулирующие работу их формализованных внутренних механизмов обжалования в части сроков ответа администраций на запросы, подаваемые на различных этапах внутренних процедур обжалования решений, и установить условия продления таких сроков в интересах сокращения задержек в их выполнении и обеспечения правовой определенности и подотчетности.</p>
<p>Оценка руководства/ координатора</p>	<p>Сроки ответов Администрации на запросы, подаваемые на различных этапах внутренних апелляционных процедур, предусмотренные Положениями и правилами о персонале ВОИС, обоснованы и обязательны к исполнению. Эти сроки могут продлеваться только в редких «исключительных обстоятельствах» (см. правила 11.4.1(с), 11.4.2, 11.4.3 и 11.5.3(i) Положений и правил о персонале).</p> <p>Необходимость обоснования продления срока при наличии «исключительных обстоятельств» дает необходимую гарантию от необоснованных задержек ответов Администрации на поступающие запросы.</p>
<p>Принятие</p>	<p>Принята</p>
<p>Выполнение</p>	<p>Выполнена</p>
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Юрисконсульт</p>

 <p>Рекомендация 7</p>	<p>Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще этого не сделали, следует до конца 2025 года внести поправки в нормативные положения их организаций, устранив все ограничения на правовое представительство их сотрудников в ходе процедур внутреннего правосудия, с тем, чтобы сотрудники могли выбирать своих юридических представителей свободно и без каких-либо ограничений.</p>
<p>Оценка руководства/ координатора</p>	<p>Нормативные положения ВОИС не предусматривают каких-либо ограничений права сотрудников выбирать своих юридических представителей.</p>
<p>Принятие</p>	<p>Принята</p>
<p>Выполнение</p>	<p>Выполнена</p>
<p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Юрисконсульт</p>

II. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ ОБЗОРОВ, ПРОВЕДЕННЫХ ОИГ В 2021 ГОДУ

JIU/REP/2021/3 «Кибербезопасность в организациях системы Организации Объединенных Наций»

[ССЫЛКА](#)

Рекомендация 1	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует в первоочередном порядке и не позднее 2022 года подготовить всеобъемлющий доклад о своей системе кибербезопасности и представить его своим соответствующим директивным и руководящим органам при первой возможности, охватив элементы, способствующие повышению киберустойчивости, рассмотренной в настоящем докладе.
Оценка руководства/ координатора	Ожидается, что сессии КПБ 2024 года будет своевременно представлен отчет, содержащий детальную информацию о проведении сертификационной проверки по стандарту ISO 27001 и других контрольных мероприятиях Отдела внутреннего надзора, решение о которых было принято на сессии КПБ в 2023 году.
Принятие	Принята
Выполнение	В процессе выполнения
Ответственный сотрудник	Главный сотрудник по вопросам безопасности

Статус не изменился

III. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ ОБЗОРОВ, ПРОВЕДЕННЫХ ОИГ В 2019 ГОДУ

JIU/REP/2019/8 «Обзор обмена сотрудниками и аналогичных мер по обеспечению межучрежденческой мобильности в организациях системы Организации Объединенных Наций»



<p>Рекомендация 4</p> <p>Оценка руководства/координатора</p> <p>Принятие</p> <p>Выполнение</p> <p>Ответственный сотрудник</p>	<p>Административным руководителям следует к концу 2021 года пересмотреть Соглашение 2012 года в целях уточнения процедур рассмотрения заявлений о проступках сотрудников, перешедших в другую организацию в соответствии с положениями Соглашения.</p> <p>Соглашение 2012 года – это общесистемное соглашение, и, соответственно, данная рекомендация должна рассматриваться в рамках Комитета высокого уровня по вопросам управления при Координационном совете руководителей организаций системы ООН (КСР) после предварительных консультаций с кадровыми и юридическими службами организаций-участниц (в 2022 году планировалось сформировать целевую группу, которая бы инициировала обсуждение данного вопроса, но пока в этой работе нет существенных сдвигов).</p> <p>ВОИС вновь поднимала данный вопрос в обсуждении с Секретариатом КСР в 2023 году. Было подтверждено, что успехи в этой работе весьма незначительны, что связано просто с невысокой общей заинтересованностью Сети по вопросам людских ресурсов в пересмотре данного Соглашения.</p> <p>Выяснив недавно через Секретариат КСР позиции других организаций-участниц и разделяя мнение многих из них, ВОИС считает, что до выработки совместной инициативы по комплексному пересмотру Соглашения 2012 года данная рекомендация не является релевантной, отмечая, что выполнение данной рекомендации зависит не только от действий ВОИС.</p> <p>Тем не менее, ВОИС готова активно участвовать в пересмотре Межучрежденческого соглашения 2012 года, если такой пересмотр состоится.</p> <p>Принята</p> <p>Не относится к ВОИС</p> <p>Директор ДУЛР</p>
--	---

Предыдущий статус — «выполняется»

JIU/REP/2019/5 «Предоставление услуг в области облачных вычислений в системе Организации Объединенных Наций»

[ССЫЛКА](#)

Рекомендация 1	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы при планировании мер по обеспечению бесперебойного функционирования предусматривались стратегии и меры по снижению риска сбоев при предоставлении поставщиками облачных услуг оговоренного в заключенных договорах обслуживания.
Оценка руководства/ координатора	Проект концепции и первая версия документа уже готовы и будут представлены на предстоящей сессии Сети цифровых систем и технологий, которая состоится в Найроби (27-29 ноября 2024 года).
Принятие	Принята
Выполнение	В процессе выполнения Статус не изменился
Ответственный сотрудник	Главный сотрудник по вопросам информации

IV. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ ОБЗОРОВ, ПРОВЕДЕННЫХ ОИГ В 2018 ГОДУ

JIU/REP/2018/4 «Обзор политики и практики в отношении лиц, сигнализирующих о нарушениях, в организациях системы Организации Объединенных Наций»

[ССЫЛКА](#)

Рекомендация 10	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций к концу 2019 года обеспечить обязательное прохождение всеми сотрудниками руководящего и управленческого звена специализированной подготовки для их ознакомления с политикой в отношении сигналов о нарушениях, методами надлежащего реагирования на сообщения о проступках/противоправных действиях и актах преследования и необходимым порядком действий в таких случаях.
Оценка руководства/ координатора	Новая программа обязательного обучения по теме «Профессиональная этика в ВОИС», введенная в ноябре 2022 года, теперь дополнена конкретными учебными модулями по следующим темам: (i) защита от преследования, (ii) качества линейных руководителей и работников управленческого звена как примеров этического поведения, и (iii) другие конкретные рекомендации для линейных руководителей и работников управленческого звена, касающиеся повышенных требований к ним в отношении этического поведения и принятия надлежащих мер при получении сообщений о нарушениях. Таким образом, рекомендация считается закрытой. Бюро по вопросам этики будет и далее активизировать эту работу, периодически выпуская рекомендации по конкретным ситуациям и организуя по мере необходимости открытые форумы с линейными руководителями и работниками управленческого звена.
Принятие	Принята
Выполнение	Выполнена Предыдущий статус – «выполняется»
Ответственный сотрудник	Главный сотрудник по вопросам этики (ГСЭ)

[Приложение III следует]

**ПЕРЕЧЕНЬ АКТУАЛЬНЫХ ДОКЛАДОВ¹ ОИГ, ИМЕЮЩИХ ОТНОШЕНИЕ К ВОИС,
ПО СОСТОЯНИЮ НА 29 ФЕВРАЛЯ 2024 ГОДА**

В настоящем приложении приводятся ссылки на актуальные доклады ОИГ, имеющие отношение к ВОИС. Все доклады, записки и служебные письма ОИГ доступны/опубликованы на веб-сайте ОИГ.



НОМЕР ДОКУМЕНТА	ССЫЛКА НА ДОКЛАД ОИГ	КОЛИЧЕСТВО НЕВЫПОЛНЕННЫХ РЕКОМЕНДАЦИЙ (ДО и АР) ²	КОММЕНТАРИИ КСР	ДРУГИЕ ДОКУМЕНТЫ
JIU/REP/2023/8	Обзор использования внештатного персонала и соответствующих видов контрактов в организациях системы Организации Объединенных Наций	3 АР	Еще не опубликован	
JIU/REP/2023/6	Гибкие режимы работы в организациях системы Организации Объединенных Наций	2 АР	Еще не опубликован	
JIU/REP/2023/4	Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций	1 ДО 1 АР	Комментарии КСР	
JIU/REP/2023/3	Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций	2 ДО 3 АР	Комментарии КСР	
JIU/REP/2023/2	Обзор внутренних механизмов обжалования на этапе, предшествующем судебному разбирательству, которые имеются в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций	1 ДО	Еще не опубликован	
JIU/REP/2021/3	Кибербезопасность в организациях системы Организации Объединенных Наций	1 ДО 1 АР	Комментарии КСР	Основные положения обзора
JIU/REP/2020/7	Применение технологии блокчейн в системе Организации Объединенных Наций: на пути к состоянию готовности	1 ДО	Комментарии КСР	Основные положения обзора
JIU/REP/2019/5	Предоставление услуг в области облачных вычислений в системе Организации Объединенных Наций	1 АР	Комментарии КСР	Основные положения обзора

¹ Доклады ОИГ, содержащие невыполненные рекомендации, включая все рекомендации, упоминаемые в настоящем отчете.

² При условии одобрения рекомендаций, адресованных директивным органам (ДО) и административному руководителю (АР) ВОИС государствами-членами.