

Комитет по программе и бюджету

Тридцать восьмая сессия
Женева, 19–23 мая 2025 года

ОТЧЕТ О ХОДЕ ВЫПОЛНЕНИЯ РЕКОМЕНДАЦИЙ ОБЪЕДИНЕННОЙ ИНСПЕКЦИОННОЙ ГРУППЫ (ОИГ)

подготовлен Секретариатом

I. Обзор

1. В настоящем документе приводится информация о ходе реализации рекомендаций, адресованных, соответственно, директивным органам и административному руководителю Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС), вынесенных по итогам обзоров, проведенных Объединенной инспекционной группой (ОИГ) с 1 января 2019 года по 28 февраля 2025 года. Все рекомендации, данные до 1 января 2019 года, закрыты.
2. В приложении I содержится девять рекомендаций, адресованных директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций, по которым предусмотрено принятие мер со стороны ВОИС; из этих девяти рекомендаций три являются новыми.
3. В приложении II содержится 20 рекомендаций (из которых девять являются новыми), адресованных административному руководителю ВОИС, по которым предусмотрено принятие мер со стороны Секретариата ВОИС.
4. При указании статуса принятия и выполнения вышеупомянутых рекомендаций в приложениях I и II учтены предложения и оценки Секретариата, которые предлагаются вниманию государств-членов.

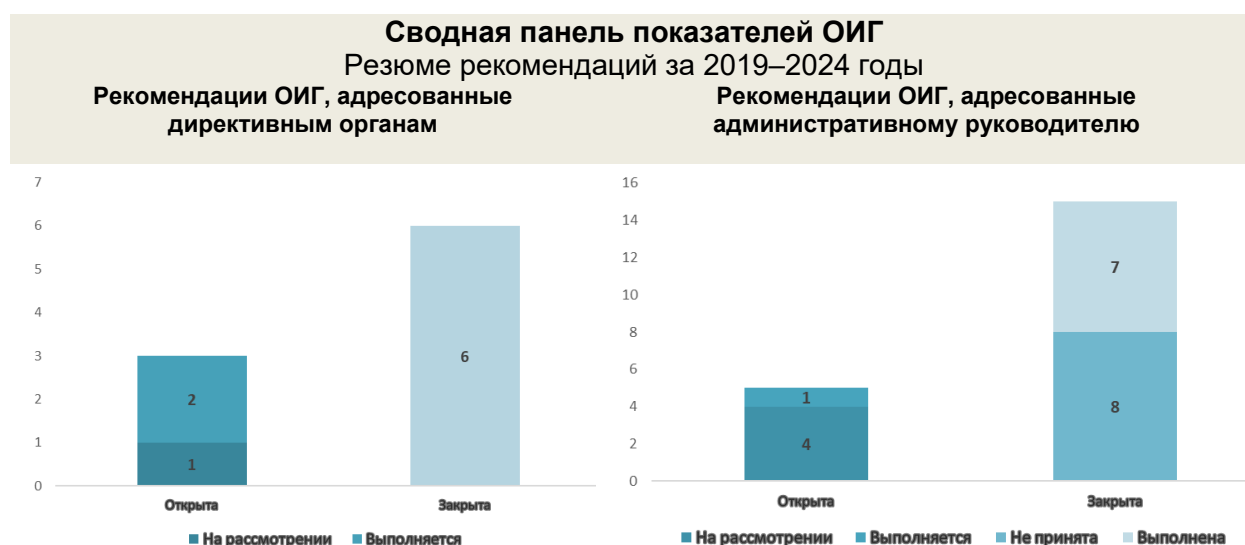
5. В приложении III содержатся шесть адресованных административному руководителю ВОИС рекомендаций, взятых из записки, и все они имеют статус «на рассмотрении». В соответствии с требованиями устава ОИГ, касающимися направления записок для проведения обзора, Секретариат предоставляет государствам-членам обновленную информацию.

6. В приложении IV перечислены касающиеся ВОИС доклады ОИГ по состоянию на 28 февраля 2025 года, рекомендации по которым все еще находятся на рассмотрении или в процессе выполнения. В приложения I–III также включены ссылки на соответствующие доклады ОИГ.

II. Ход реализации

7. Со времени направления государствам-членам последнего отчета (WO/PBC/37/6 Rev.) было выпущено четыре новых обзора, имеющих отношение к ВОИС. Они подробно описаны в разделе А приложения I и в разделах А и В приложения II.

8. Секретариат продолжает работу по обеспечению своевременного сбора и согласования ответов на вопросники, обследования и опросы ОИГ, касающиеся продолжающихся и новых обзоров. На 28 февраля 2025 года, при условии одобрения государствами-членами информации по рекомендациям, содержащимся в настоящем отчете, оставались невыполненными три рекомендации, адресованных директивным органам ВОИС, и пять рекомендаций, адресованных административному руководителю. Все остальные рекомендации были закрыты (выполнены, признаны не имеющими отношения к ВОИС или не приняты) (см. сводную панель показателей ОИГ ниже).



9. Рекомендации, содержащиеся в докладах, перечисленных в таблице 1 ниже, не были включены в приложения, поскольку обзоры либо продолжаются, либо доклады были опубликованы после 28 февраля 2025 года.

Таблица 1. Обзоры ОИГ, имеющие отношение к ВОИС в 2025 году

Ссылка	Название отчета	Программа работы, год
A474	Обзор принципа единого аудита и влияния дополнительных требований к надзору со стороны доноров	2024
A476	Обзор политики и практики предотвращения сексуальной эксплуатации и домогательств и борьбы с ними в организациях системы Организации Объединенных Наций	2024
A479	Обзор политики и практики определения величины расходов на поддержку программ в организациях системы Организации Объединенных Наций	2025
A480	Обзор функции стратегического планирования в организациях системы Организации Объединенных Наций	2025
A481	Обзор политики и практики набора персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций	2025
A483	Обзор организации поездок в организациях системы Организации Объединенных Наций	2025
A484	Обзор систем управления данными в организациях системы Организации Объединенных Наций	2025
A485	Обзор функции децентрализованной оценки в организациях системы Организации Объединенных Наций	2025

III. Решения

10. Предлагается следующий пункт решения.

11. Комитет по программе и бюджету (КПБ):

(i) принял к сведению упомянутый отчет (документ WO/PBC/38/2 Rev.);

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

- JIU/REP/2024/3 (рекомендации 1, 2 и 3);
- JIU/REP/2024/2 (рекомендации 2, 3, 5 и 6);
- JIU/REP/2023/9 (рекомендации 2 и 5);
- JIU/REP/2023/8 (рекомендации 2 и 7);
- JIU/REP/2023/6 (рекомендации 2 и 4);
- JIU/REP/2023/4 (рекомендации 2, 3, 9 и 10);
- JIU/REP/2023/3 (рекомендации 3, 4 и 5);
- JIU/REP/2020/7 (рекомендация 6); 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,
УЧАСТВУЮЩИХ В ОИГ – СОСТОЯНИЕ НА 28 ФЕВРАЛЯ 2025 ГОДА**

A. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ ОБЗОРОВ, ПРОВЕДЕННЫХ ОИГ В 2024 ГОДУ

Этот доклад был опубликован ОИГ 6 января 2025 года. Следовательно, в контексте настоящего отчета все рекомендации являются новыми.

JIU/REP/2024/3




Бюджетный процесс в организациях системы Организации Объединенных Наций

Часть I  **Часть II** 

Рекомендация № 2.

Директивным и руководящим органам участвующих организаций ОИГ следует обратиться к административным руководителям соответствующих организаций в их качестве членов КСР с просьбой обеспечить обновление к концу 2027 года Стандартной классификации статей расходов и сделать ее общедоступной, в частности, для использования в качестве справочного документа в рамках бюджетирования.

Принятие Принята

Выполнение Выполнена 

Ответственный сотрудник Помощник контролера (АС) и директор (D) / планирование, бюджет и управление рисками (PBRM)

Оценка руководства/координатора

Определение категорий затрат, применяемых в ВОИС, приведено в приложении В к ПРБ Организации.

JIU/REP/2024/3



Бюджетный процесс в организациях системы Организации Объединенных Наций

Часть I  Часть II 

Рекомендация № 3.

Директивным и руководящим органам участвующих организаций ОИГ следует обратиться к административным руководителям соответствующих организаций с просьбой воздержаться от уменьшения степени подробности информации, которая в настоящее время представляется в контексте рассмотрения их бюджетов, начиная со следующего бюджетного цикла, с тем чтобы обеспечить процесс реального принятия решений.

Принятие Принята

Выполнение Выполнена



Ответственный сотрудник АС и директор / PBRM

Оценка руководства/координатора

На протяжении нескольких двухлетних периодов ВОИС сохраняет один и тот же уровень детализации в материалах ПРБ. Такой же уровень детализации будет сохранен и в предлагаемых ПРБ на двухлетний период 2026–27 годов.

Этот доклад был опубликован ОИГ 18 ноября 2024 года. Следовательно, в контексте настоящего отчета все рекомендации являются новыми.

JIU/REP/2024/2



Обзор рассмотрения организациями системы Организации Объединенных Наций докладов и рекомендаций Объединенной инспекционной группы и принятых по ним мер

Рекомендация № 2.

Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует до конца 2025 года пересмотреть свои процедуры рассмотрения докладов и рекомендаций ОИГ, включая принятие решений по ним и контроль за выполнением рекомендаций ОИГ за предыдущие годы, принимая во внимание, по мере необходимости, примеры передовой практики, приведенные в настоящем докладе.

Принятие Принята

Выполнение Выполнена







Ответственный сотрудник АС и директор / PBRM

Оценка руководства/координатора

Данная рекомендация уже выполнена.

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

JIU/REP/2023/6			
Гибкий режим работы в организациях системы Организации Объединенных Наций			
Рекомендация № 4.			
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.			
Принятие	Принята	<div>Предыдущий статус — «на рассмотрении»</div>	
Выполнение	Выполнена 		
Ответственный сотрудник	Директор (D) / Департамент управления людскими ресурсами (ДУЛР)		
Оценка руководства/координатора			
Годовой отчет о людских ресурсах предоставляет директивным и руководящим органам информацию о кадровых вопросах на стратегическом уровне, в том числе о гибких режимах работы и схемах удаленной работы.			

JIU/REP/2023/4			
Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций			
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.			
Принятие	Принята	<div>Предыдущий статус — «на рассмотрении»</div>	
Выполнение	Выполнена 		
Ответственный сотрудник	Директор ДУЛР		
Оценка руководства/координатора			
Секретариат ВОИС направляет директивным и руководящим органам стратегический анализ людских ресурсов в форме Годового отчета о людских ресурсах. При подготовке данного отчета применяется комплексный подход, в нем на рассмотрение государств-членов предлагается информация стратегического уровня. Информация, признаваемая государствами-членами значимой и запрашиваемая ими, будет предоставляться в рамках системы охраны труда и техники безопасности.			

JIU/REP/2023/3



Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций

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.

Принятие Принята

Выполнение В процессе выполнения

Ответственный сотрудник АС и директор / PBRM

Оценка руководства/координатора

Статус не изменился

Оценка системы подотчетности ВОИС в сравнении с обновленной типовой системой подотчетности ОИГ запланирована на 2025 год. Система подотчетности ВОИС будет обновлена на основе результатов данного обзора.

JIU/REP/2023/3



Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций

Рекомендация № 2.

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.

Принятие На рассмотрении

Выполнение

Ответственный сотрудник Директор (D) / Отдел внутреннего надзора (ОВН)

Оценка руководства/координатора

Статус не изменился
Оценка обновлена

Начиная с 1 января 2024 года ОВН проводит 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, ОВН будет проводить формализованную независимую экспертизу Заявления о системе 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.

JIU/REP/2023/2




Обзор внутренних механизмов обжалования на этапе, предшествующем судебному разбирательству, которые имеются в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций

Рекомендация № 5.

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.

Принятие Принята

Выполнение В процессе выполнения 



Ответственный сотрудник Юрисконсульт

Оценка руководства/координатора

Предыдущий статус —
«выполнение не начиналось»

Обозначена как «В процессе выполнения», так как «Годовой отчет Генерального директора о работе системы внутреннего правосудия» и «Годовой отчет Апелляционного совета ВОИС» за 2024 год будут подготовлены в ближайшее время. Сбор соответствующих данных завершен, что позволяет подготовить вышеупомянутые отчеты.

С. 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.		
<p>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.</p>		
Принятие	Принята	<div>Предыдущий статус — «выполняется»</div>
Выполнение	Выполнена 	
Ответственный сотрудник	Главный сотрудник по вопросам информации (ГСИ)	
Оценка руководства/координатора		
<p>Соответствующие вопросы обсуждались в Комитете по стандартам ВОИС (12-я сессия КСВ 16–19 сентября 2024 года) на основе документа CWS/12/27, озаглавленного «Рекомендации Объединенной инспекционной группы в отношении применения блокчейна в системе Организации Объединенных Наций» (см. по адресу https://www.wipo.int/edocs/mdocs/cws/ru/cws_12/cws_12_27.pdf). В ходе сессии «КСВ призвал ВИС выполнять рекомендацию 6 из списка рекомендаций Объединенной инспекционной группы в отношении применения блокчейна в системе Организации Объединенных Наций», следовательно данная рекомендация считается выполненной (см. дополнительную информацию в документе КСВ «Резюме Председателя» по адресу https://www.wipo.int/edocs/mdocs/cws/ru/cws_12/cws_12_28.pdf).</p>		



[Приложение II следует]

**РЕКОМЕНДАЦИИ ОИГ, АДРЕСОВАННЫЕ ДИРЕКТИВНЫМ ОРГАНАМ
ОРГАНИЗАЦИЙ – УЧАСТНИЦ ОИГ, ПО СОСТОЯНИЮ НА 28 ФЕВРАЛЯ 2025 ГОДА**

А. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ ОБЗОРОВ, ПРОВЕДЕННЫХ ОИГ В 2024 ГОДУ

Этот доклад был опубликован ОИГ 7 февраля 2025 года. Следовательно, в контексте настоящего отчета все рекомендации являются новыми.

JIU/REP/2024/4




Обзор соблюдения принципа взаимного признания в системе Организации Объединенных Наций

Рекомендация № 1.

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не подписали заявление о применении процедур взаимного признания, следует сделать это к концу 2026 года, чтобы повысить эффективность работы и способствовать в рамках системы Организации Объединенных Наций.

Принятие

На рассмотрении





Выполнение

Ответственный сотрудник

Помощник Генерального директора (ADG) / Сектор администрации, финансов и управления (AFMS)

Оценка руководства/координатора

JIU/REP/2024/4




Обзор соблюдения принципа взаимного признания в системе Организации Объединенных Наций

Рекомендация № 2.

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует через Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций к концу 2025 года поручить Сообществу специалистов-практиков по применению принципов взаимного признания и сети ответственных за применение принципов взаимного признания осуществлять координацию общесистемных усилий по введению процедур взаимного признания в действие и разработать комплексное оперативное руководство, которое будет направлять деятельность участвующих организаций по внедрению данных принципов. Это руководство должно быть направлено на повышение/увеличение применения процедур взаимного признания в рамках текущей базовой деятельности организаций.

Принятие

На рассмотрении



Выполнение

Ответственный сотрудник

ADG/AFMS

Оценка руководства/координатора


JIU/REP/2024/4



Обзор соблюдения принципа взаимного признания в системе Организации Объединенных Наций

Рекомендация № 3.

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует к концу 2029 года использовать все возможности для пересмотра существующих политик и положений и для непосредственного включения принципа взаимного признания в свои нормативные базы, чтобы укрепить его важную роль в сокращении межведомственных пробелов и способствовать его более широкому внедрению в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.

Принятие На рассмотрении 
Выполнение
Ответственный сотрудник ADG/AFMS
Оценка руководства/координатора

Этот доклад был опубликован ОИГ 6 января 2025 года. Следовательно, в контексте настоящего отчета все рекомендации являются новыми.

JIU/REP/2024/3




Бюджетный процесс в организациях системы Организации Объединенных Наций

Часть I  Часть II 

Рекомендация № 1.

Административным руководителям участвующих организаций ОИГ следует в своем качестве членов КСР к концу 2027 года обеспечить обновление Глоссария финансовых и бюджетных терминов и сделать его общедоступным, в частности, для использования в качестве справочного документа в рамках бюджетирования.

Принятие Не относится к ВОИС  (не входит в исключительную компетенцию ВОИС)
Выполнение
Ответственный сотрудник АС и директор / PBRM
Оценка руководства/координатора

Данная рекомендация будет выполняться в рамках механизмов межведомственной координации КСР.

Этот доклад был опубликован ОИГ 18 ноября 2024 года. Следовательно, в контексте настоящего отчета все рекомендации являются новыми.


JIU/REP/2024/2



Обзор рассмотрения организациями системы Организации Объединенных Наций докладов и рекомендаций Объединенной инспекционной группы и принятых по ним мер

Рекомендация № 3.

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует принять индивидуальные или коллективные меры в консультации с административными руководителями других организаций — членов КСР, предпочтительно в рамках механизмов межучрежденческой координации КСР, для пересмотра нынешней терминологии КСР, касающейся рекомендаций ОИГ, до конца 2025 года с целью обеспечения ее соответствия критериям, используемым ОИГ, с тем чтобы в записках Генерального секретаря по докладам ОИГ содержалась фактологически корректная информация о принятии к исполнению рекомендаций ОИГ, основанная на замечаниях структур КСР.

Принятие Не относится к ВОИС  (не входит в исключительную компетенцию ВОИС)

Выполнение

Ответственный сотрудник АС и директор / PBRM

Оценка руководства/координатора

Данная рекомендация будет выполняться в рамках механизмов межведомственной координации КСР.

JIU/REP/2024/2




Обзор рассмотрения организациями системы Организации Объединенных Наций докладов и рекомендаций Объединенной инспекционной группы и принятых по ним мер

Рекомендация № 5.

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует незамедлительно и на постоянной основе предоставлять подробные комментарии и соответствующую информацию, а также подтверждающие данные о выполнении принятых к исполнению рекомендаций в веб-системе отслеживания рекомендаций ОИГ, с тем чтобы можно было контролировать их полное выполнение.

Принятие Принята

Выполнение Выполнена 

Ответственный сотрудник АС и директор / PBRM

Оценка руководства/координатора

Данная рекомендация уже выполнена.

JIU/REP/2024/2



Обзор рассмотрения организациями системы Организации Объединенных Наций докладов и рекомендаций Объединенной инспекционной группы и принятых по ним мер

Рекомендация № 6.

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует незамедлительно и на постоянной основе обеспечить предоставление подробной информации и подтверждающих материалов в веб-системе отслеживания рекомендаций ОИГ по всем рекомендациям ОИГ, отмеченным как «не принятые» или «неактуальные», и включать эту информацию в периодические доклады своим директивным и руководящим органам.

Принятие Принята

Выполнение Выполнена ☒

Ответственный сотрудник АС и директор / PBRM

Оценка руководства/координатора

Данная рекомендация уже выполнена.

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

Этот доклад был опубликован ОИГ 17 июля 2024 года. Следовательно, в контексте настоящего отчета все рекомендации являются новыми.

JIU/REP/2023/9



Обзор качества, эффективности, результативности и устойчивости систем медицинского страхования в организациях системы Организации Объединенных Наций

Рекомендация № 2.

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует до конца 2026 года изучить возможность прекращения практики субсидирования страховых взносов для находящихся на иждивении членов семьи второй степени родства, членов семьи, не находящихся на иждивении, и не связанных с ними членов домохозяйства, а также практики взаимного распределения их рисков вместе с рисками родственников первой очереди.

Принятие Принята

Выполнение Выполнена

Ответственный сотрудник Директор ДУЛР

Оценка руководства/координатора

ВОИС провела тщательный анализ того, как эта рекомендация влияет на своих сотрудников, структуру и устойчивость своего плана медицинского страхования, а также практики в других организациях системы Организации Объединенных Наций. На основе проведенного анализа и в отношении иждивенцев второй степени ВОИС внесла необходимые изменения, согласно которым с 1 марта 2025 года сотрудники будут нести все расходы по страховым взносам за иждивенцев второй степени, включенных в план медицинского страхования.

JIU/REP/2023/9



Обзор качества, эффективности, результативности и устойчивости систем медицинского страхования в организациях системы Организации Объединенных Наций

Рекомендация № 5.

К концу 2026 года административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует обеспечить высочайший уровень защиты всех данных о медицинском страховании бенефициаров, включая медицинские заключения, рецепты, анализы и возмещенные суммы, а также обеспечить, чтобы раскрытие, передача, обработка и хранение личных данных, связанных с медицинским страхованием, осуществлялись с письменного согласия соответствующего лица и любые возможные исключения были однозначно прописаны в соответствующих правилах.

Принятие Принята

Выполнение Выполнена

Ответственный сотрудник Директор ДУЛР

Оценка руководства/координатора

ВОИС поддерживает данную рекомендацию. Согласно договору со своим поставщиком страховых услуг, ВОИС, например, не имеет какого-либо доступа к такой информации.

JIU/REP/2023/8



Обзор использования внештатного персонала и соответствующих форм контрактов в системе Организации Объединенных Наций

Рекомендация № 1.

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.

Принятие На рассмотрении

Выполнение

Ответственный сотрудник Директор ДУЛР

Оценка руководства/координатора

Статус не изменился
Оценка обновлена

ВОИС считает, что цель по введению единого обозначения в рамках всей системы ООН носит слишком предписывающий характер, поскольку она охватывает различные договорные механизмы с различными рисками, различными ограничениями и различными типами договорных отношений, прямых или косвенных. Порядок задействования внештатных сотрудников в учреждениях ООН различается — иногда весьма существенно, и введение единого термина приведет к размыванию огромного количества договорных условий, применяемых различными организациями.

JIU/REP/2023/8



Обзор использования внештатного персонала и соответствующих форм контрактов в системе Организации Объединенных Наций

Рекомендация № 2.

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».

Предыдущий статус — «на рассмотрении»

Принятие Не относится к ВОИС  (не входит в исключительную компетенцию ВОИС)

Выполнение

Ответственный сотрудник Директор ДУЛР

Оценка руководства/координатора

ВОИС считает, что цель по введению единого обозначения в рамках всей системы ООН носит слишком предписывающий характер, поскольку она охватывает различные договорные механизмы с различными рисками, различными ограничениями и различными типами договорных отношений, прямых или косвенных. Порядок задействования внештатных сотрудников в учреждениях ООН различается — иногда весьма существенно, — и введение единого термина приведет к размыванию огромного количества договорных условий, применяемых различными организациями.

JIU/REP/2023/8



Обзор использования внештатного персонала и соответствующих форм контрактов в системе Организации Объединенных Наций

Рекомендация № 7.

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.

Принятие Не относится к ВОИС  (не входит в исключительную компетенцию ВОИС)

Выполнение

Ответственный сотрудник Директор ДУЛР

Оценка руководства/координатора

Предыдущий статус — «на рассмотрении»

На следующей сессии Сети по вопросам людских ресурсов при Комитете высокого уровня по вопросам управления ВОИС представит просьбу о включении данной темы в повестку дня одной из будущих сессий Сети по вопросам людских ресурсов. Данная рекомендация будет выполняться в рамках механизмов межведомственной координации.

JIU/REP/2023/6



Гибкий режим работы в организациях системы Организации Объединенных Наций

Рекомендация № 2.

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 длительного применения дистанционных форм работы, чтобы применяемые режимы максимально соответствовали интересам сотрудников и самой организации.

Принятие Принята

Выполнение Выполнена



Ответственный сотрудник Директор ДУЛР

Оценка руководства/координатора

Предыдущий статус — «на рассмотрении»

ВОИС отслеживает то, как система гибких режимов работы (FWA) применяется в Организации, чтобы обеспечить соответствие FWA ее цели. На основе опыта, накопленного в результате оценки воздействия FWA на операционные потребности и на персонал, ВОИС в 2024 года пересмотрела правила FWA. Дальнейшие изменения будут вноситься по мере необходимости исходя из меняющихся обстоятельств и полученных данных.


JIU/REP/2023/4



Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций

Рекомендация № 2.

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.

Принятие Принята
Выполнение Выполнена 
Ответственный сотрудник Директор ДУЛР
Оценка руководства/координатора

Предыдущий статус — «на рассмотрении»

ВОИС уже отслеживает тенденции в отношении отпусков по болезни, числа случаев нетрудоспособности по состоянию психического здоровья, а также общее благосостояние сотрудников с помощью соответствующих опросов. На встрече ОИГ и ВОИС 28 октября 2024 года ОИГ подтвердила, что данный подход соответствует определению ОИГ как организационный подход, основанный на фактах и данных.

Что касается плана действий на рабочих местах, ВОИС интегрировала направление по обеспечению психического здоровья и благополучия сотрудников в систему охраны труда, которая применяется в настоящий момент. Более широкие риски в области охраны труда, выявленные Консультативным советом ВОИС по охране труда и Комитетом по реализации, послужат для ВОИС основой для определения и приоритизации соответствующих рисков и планов по их смягчению, которые могут включать и те, что связаны с психическим здоровьем и благополучием сотрудников. Наконец, в Стратегии людских ресурсов ВОИС организационная структура определена как один из ключевых приоритетов, в ней устанавливается основной мандат Департамента управления людскими ресурсами (ДУЛР) — проведение ориентированной на человека политики с учетом баланса между работой и личной жизнью, а также благополучия сотрудников. Соответственно, мы считаем, что эта рекомендация в рамках ВОИС выполнена.


JIU/REP/2023/4



Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций

Рекомендация № 9.

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.

Принятие Не принята 

Предыдущий статус — «на рассмотрении»

Выполнение

Ответственный сотрудник Директор ДУЛР

Оценка руководства/координатора

См. оценку в рамках рекомендации 2 выше.

По мнению ВОИС, подход Организации уже отвечает принципам этой рекомендации в более широком и комплексном русле, поэтому ВОИС не принимает предписывающее определение, в котором содержится призыв к выделению вопросов психического здоровья и благополучия сотрудников из более широкого контекста охраны труда.


JIU/REP/2023/4



Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций

Рекомендация № 10.

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.

Принятие Принята
Выполнение Выполнена 
Ответственный сотрудник Директор ДУЛР
Оценка руководства/координатора

Предыдущий статус — «на рассмотрении»

См. оценку в рамках рекомендации 2 выше.

ВОИС уже на постоянной основе отслеживает и оценивает различные показатели, связанные со здоровьем и благополучием сотрудников, с помощью соответствующих опросов.

В более широком контексте охраны труда экономический эффект программ и мероприятий по обеспечению благополучия, где это применимо, будет оцениваться посредством управления соответствующими рисками и приоритетами в области охраны труда, это как определено Консультативным советом ВОИС по охране труда и Комитетом по реализации.


JIU/REP/2023/3



Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций

Рекомендация № 3.

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.

Принятие Не принята 
Выполнение
Ответственный сотрудник АС и директор / PBRM
Оценка руководства/координатора

Предыдущий статус — «на рассмотрении»

В рамках существующей системы ПОР расчет стоимости ключевых компонентов системы подотчетности ВОИС будет осуществляться вручную и потребует значительных усилий, в связи с чем предполагаемые затраты будут носить в лучшем случае приблизительный характер. Кроме того, такие оценочные данные будут мало пригодны для сопоставлений с соответствующими данными других организаций.

JIU/REP/2023/3




**Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации
Объединенных Наций**

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.

Предыдущий статус — «на
рассмотрении»

Принятие Не относится к ВОИС  (не входит в исключительную компетенцию ВОИС)

Выполнение

Ответственный сотрудник АС и директор / PBRM

Оценка руководства/координатора

Данная рекомендация будет выполняться в рамках механизмов межведомственной координации.

JIU/REP/2023/3




**Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации
Объединенных Наций**

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.

Предыдущий статус — «на
рассмотрении»

Принятие Не относится к ВОИС  (не входит в исключительную компетенцию ВОИС)

Выполнение



Ответственный сотрудник АС и директор / PBRM

Оценка руководства/координатора

См. рекомендацию 4 выше.

Данная рекомендация будет выполняться в рамках механизмов межведомственной координации.

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

JIU/REP/2019/5		
Предоставление услуг в области облачных вычислений в системе Организации Объединенных Наций		
Рекомендация № 1.		
<p>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.</p>		
		<div>Статус не изменился Оценка обновлена</div>
Принятие	Принята	
Выполнение	В процессе выполнения 	
Ответственный сотрудник	ГСИ	
Оценка руководства/координатора		
<p>Сообщество специалистов-практиков по облачной Сети по вопросам цифровизации и технологий (DTN) работает над созданием стратегии прекращения использования. Несмотря на то, что в обсуждении отмечается прогресс, набор рекомендаций, которые были бы пригодны к действию, все еще находится на начальном этапе разработки и поэтому не может быть представлен DTN. ВОИС подтверждает, что проведет оценку осуществимости в 1 квартале 2025 года.</p>		

[Приложение III следует]

**РЕКОМЕНДАЦИИ ОИГ, АДРЕСОВАННЫЕ ДИРЕКТИВНЫМ ОРГАНАМ
ОРГАНИЗАЦИЙ – УЧАСТНИЦ ОИГ, ПО СОСТОЯНИЮ НА 28 ФЕВРАЛЯ 2025 ГОДА
(опубликовано в качестве записки)**

D. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИТОГАМ ОБЗОРОВ, ПРОВЕДЕННЫХ ОИГ В 2022 ГОДУ


Эта записка была опубликована ОИГ 24 марта 2023 года. По просьбе государств-членов Секретариат представляет обновленную информацию.

JIU/NOTE/2022/1 Rev. 1

Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: управление в целях достижения организационной эффективности

Рекомендация № 1.

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует поддерживать сотрудничество в рамках КСР в целях разработки общего набора категорий для добровольной самоидентификации персонала к июню 2024 года, предназначенного для мониторинга, анализа, оценки и предоставления отчетности о прогрессе и успехах в достижении целей равенства, справедливости, разнообразия и инклюзии в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией.

Принятие Не относится к ВОИС  (не входит в исключительную компетенцию ВОИС)

Выполнение

Ответственный сотрудник Директор ДУЛР

Оценка руководства/координатора

Данная рекомендация будет выполняться в рамках механизмов межведомственной координации КСР.

JIU/NOTE/2022/1 Rev. 1

Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: управление в целях достижения организационной эффективности

Рекомендация № 2.

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить своим соответствующим подразделениям по подготовке и обучению разработать и внедрить высокоэффективную и комплексную учебную программу для повышения осведомленности, качества обучения и эффективности работы, отвечающую потребностям персонала, выполняющего различные функции и относящегося к различным категориям и уровням, в целях борьбы со всеми формами и проявлениями расизма и расовой дискриминации на рабочем месте.

Принятие Не относится к ВОИС 

Выполнение

Ответственный сотрудник Директор ДУЛР

Оценка руководства/координатора

ВОИС уже осуществляет различные меры по обучению в рамках борьбы с расизмом на рабочем месте. Следовательно, данная рекомендация должна выполняться на уровне всей системы ООН, в чем ВОИС с удовольствием примет участие.

JIU/NOTE/2022/1 Rev. 1



Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: управление в целях достижения организационной эффективности

Рекомендация № 3.

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует выделить достаточные ресурсы для поддержки достижения определенных результатов в осуществлении планов действий по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией.

Принятие Принята

Выполнение Выполнена



Ответственный сотрудник Директор ДУЛР

Оценка руководства/координатора

Данный вопрос решается в рамках более широких программ обучения и других инициатив.


JIU/NOTE/2022/1 Rev. 1



Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: управление в целях достижения организационной эффективности

Рекомендация № 4.

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций в качестве членов КСР следует совместно разработать и обеспечить ресурсами межучрежденческий постоянный механизм высокого уровня, призванный объединить организации, использовать их существующие возможности и сравнительные преимущества для сотрудничества и совместной работы в целях удовлетворения как неотложных, так и долгосрочных потребностей в борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, а также для осуществления преобразований, необходимых для повышения и сохранения актуальности и ценности различных усилий как на организационном, так и на общесистемном уровнях.

Принятие Не относится к ВОИС  (не входит в исключительную компетенцию ВОИС)

Выполнение

Ответственный сотрудник Директор ДУЛР

Оценка руководства/координатора

Данная рекомендация будет выполняться в рамках механизмов межведомственной координации КСР.

JIU/NOTE/2022/1 Rev. 1



Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: управление в целях достижения организационной эффективности

Рекомендация № 5.

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует к 2024 году создать систему подотчетности, в которой определены ожидаемые результаты, итоги и ключевые показатели эффективности в отношении борьбы с расизмом и расовой дискриминацией, и периодически отчитываться перед своими директивными органами и/или руководящими органами о прогрессе в достижении запланированных результатов.

Принятие Не относится к ВОИС

Выполнение

Ответственный сотрудник Директор ДУЛР

Оценка руководства/координатора

См. оценку в рамках рекомендации 2 выше.

JIU/NOTE/2022/1 Rev. 1



Обзор мер и механизмов по борьбе с расизмом и расовой дискриминацией в организациях системы Организации Объединенных Наций: управление в целях достижения организационной эффективности

Рекомендация № 6.

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует укреплять равное распределение возможностей в области управления людскими ресурсами среди всего персонала.

Принятие Принята

Выполнение Выполнена



Ответственный сотрудник Директор ДУЛР

Оценка руководства/координатора


В ВОИС наиболее важным фактором, определяющим то, насколько кандидат отвечает критериям набора, являются соответствующие профессиональные качества. Система набора персонала была разработана таким образом, чтобы снизить неосознанную предвзятость ответственных за подбор кадров лиц, для чего проводится вводное обучение по вопросу неосознанной предвзятости, а отборочные комиссии формируются на основе принципов разнообразия и баланса. Кроме того, данные о найме сотрудников систематически и периодически дезагрегируются и анализируются, в частности по регионам и гражданству. В дополнение к этому в документе ВОИС о планировании на двухлетний период (Программа работы и бюджет) представлен показатель по географическому разнообразию, а в 2024 году была начата реализация мероприятий по стратегическому кадровому планированию, которые дают ценные сведения для учета соображений разнообразия при привлечении и планировании набора кандидатов, для создания кадрового резерва, отвечающего операционным приоритетам и возникающим потребностям в определенных знаниях и умениях. Наконец, в 2023 году ВОИС разработала План действий по повышению географического разнообразия, призванный способствовать привлечению кандидатов из разных регионов и повышению эффективности процессов управления персоналом с точки зрения учета основных направлений деятельности. Данный план уже реализуется, информация о ходе его осуществления предоставляется государствам-членам на ежегодной основе.

[Приложение IV следует]

ПЕРЕЧЕНЬ АКТУАЛЬНЫХ ДОКЛАДОВ ОИГ, ИМЕЮЩИХ ОТНОШЕНИЕ К ВОИС,
ПО СОСТОЯНИЮ НА 29 ФЕВРАЛЯ 2024 ГОДА¹

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



НОМЕР ДОКУМЕНТА	НАЗВАНИЕ И ССЫЛКА НА ДОКЛАД ОИГ	КОЛИЧЕСТВО НЕВЫПОЛНЕННЫХ РЕКОМЕНДАЦИЙ (ДО и АР) ²	КОММЕНТАРИИ КСР	ДРУГИЕ ДОКУМЕНТЫ
 JIU/REP/2024/4	Обзор соблюдения принципа взаимного признания в системе Организации Объединенных Наций	3 АР		
JIU/REP/2023/8	Обзор использования внештатного персонала и соответствующих форм контрактов в системе Организации Объединенных Наций	1 АР	A/79/694/Add.1	Основные положения обзора и дополнение
JIU/REP/2023/3	Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций	2 ДО	A/78/595 Add.1	Основные положения обзора
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	A/79/301/Add.1	Основные положения обзора
JIU/REP/2019/5	Предоставление услуг в области облачных вычислений в системе Организации Объединенных Наций	1 АР	A/74/691/Add.1	Основные положения обзора

[Конец приложения IV и документа]

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.