



---

**Детский фонд Организации  
Объединенных Наций**

Исполнительный совет

**Ежегодная сессия 2016 года**

14–17 июня 2016 года.

Пункт 3 предварительной повестки дня\*

**Доклад ЮНИСЕФ о рекомендациях Объединенной  
инспекционной группы**

*Резюме*

В соответствии с решением 2001/4 Исполнительного совета в настоящем докладе кратко излагается ответ ЮНИСЕФ на рекомендации, содержащиеся в последних докладах Объединенной инспекционной группы (ОИГ) и непосредственно касающиеся ЮНИСЕФ. Девять докладов, включенных в настоящий доклад, были изданы ОИГ в период с декабря 2014 года по декабрь 2015 года.

---

\* E/ICEF/2016/5.



## **I. Введение**

1. Объединенная инспекционная группа (ОИГ) ежегодно выпускает доклады и записки на имя административных руководителей организаций системы Организации Объединенных Наций, которые признали статут Группы. В каждом докладе или записке содержится ряд рекомендаций для рассмотрения либо административными руководителями, либо директивными/руководящими органами организаций (см. перечень докладов и рекомендаций в приложении I). В докладе ЮНИСЕФ своему Исполнительному совету содержатся, среди прочего: краткий обзор ответов ЮНИСЕФ на соответствующие доклады, изданные ОИГ с декабря 2014 года по декабрь 2015 года, и замечания относительно рекомендаций ОИГ, которые были направлены ЮНИСЕФ (см. приложение II). С полным текстом докладов и записок ОИГ, а также дополнительными приложениями и комментариями, в частности представленными Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций, можно ознакомиться на веб-сайте ОИГ ([www.unjiu.org](http://www.unjiu.org)) или пройдя по гиперссылкам, содержащимся в названиях докладов, представленных в разделе II настоящего документа.

2. Со времени представления предыдущего доклада (E/ICEF/2015/6) Исполнительному совету на его ежегодной сессии в 2015 году ЮНИСЕФ продолжал сотрудничать с ОИГ в связи с различными обзорами, проводимыми под ее эгидой, и выполнять содержащиеся в докладах рекомендации. Такое взаимодействие по вопросам, представляющим взаимный интерес, способствовало росту актуальности докладов ОИГ, улучшению выполнения ее рекомендаций и повышению транспарентности. Кроме того, организации — члены Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций продолжали представлять сводные ответы на различные доклады ОИГ.

## **II. Общий обзор докладов и рекомендаций Объединенной инспекционной группы**

3. Ниже приводится краткая информация по девяти докладам ОИГ, имеющим непосредственное отношение к ЮНИСЕФ. Дополнительные замечания по каждому докладу и соответствующим рекомендациям представлены в приложении II.

### **A. Анализ функции оценки в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2014/6)**

4. В докладе приводятся описание и анализ изменения и развития функции оценки в системе Организации Объединенных Наций по состоянию на 2013 год. Цель доклада заключается в том, чтобы содействовать укреплению способности функции оценки соответствовать профессиональным стандартам, отвечать на возникающие и глобальные вызовы, с которыми сталкивается вся система, и повысить значимость системы Организации Объединенных Наций.

### Замечания ЮНИСЕФ

5. ЮНИСЕФ считает доклад полезным, содержащим значительный объем подробных фактических и аналитических сведений, а также обоснованные выводы и практические рекомендации. В целом, использованная при подготовке доклада методология представляется целесообразной, поскольку в ее основе лежат согласованные принципы и стандарты оценки. Однако основное внимание в докладе уделяется роли и осуществлению централизованной оценки, в то время как функция децентрализованной оценки на региональном и страновом уровнях затрагивается вскользь. В то же время функция децентрализованной оценки — важный аспект системы оценки ЮНИСЕФ. При этом функция оценки ЮНИСЕФ признана в целом находящейся на высоком уровне и соответствующей высоким стандартам. Кроме того, ЮНИСЕФ признан одним из трех учреждений Организации Объединенных Наций, принимающих активное участие в развитии национального потенциала по составлению оценок.

## **В. Использование внештатного персонала и соответствующие контрактные процедуры в организациях системы Организации Объединенных Наций — страновые тематические исследования: Демократическая Республика Конго, Гаити и Индия (JIU/REP/2014/8)**

6. В этом обзоре на основе общесистемного подхода дана оценка использования внештатного персонала, включая соответствующие директивы, положения, практику заключения контрактов и связанные с этим управленческие процессы в организациях системы Организации Объединенных Наций. Он содержит количественную и качественную информацию об использовании внештатного персонала, сравнительный анализ нынешней политики и практики организаций, а также эволюционных тенденций, касающихся категорий внештатного персонала в рамках общих кадровых ресурсов организаций, участвующих в ОИГ.

### Замечания ЮНИСЕФ

7. В докладе содержится важная информация об использовании консультантов, а также о потенциальных рисках, которые могут возникнуть при использовании такой практики заключения контрактов и укомплектования штата. Недавно в политику ЮНИСЕФ в области взаимодействия с индивидуальными подрядчиками, а также сопутствующие рабочие процессы были внесены изменения, отражающие большинство рекомендаций, содержащихся в докладе. ЮНИСЕФ разработал директивы и механизмы наблюдения, а политика ЮНИСЕФ в отношении внештатного персонала призывает должным образом учитывать вопросы гендерного и географического многообразия.

8. ЮНИСЕФ отмечает, что в целом доклад был бы более полезным, если бы содержал более обстоятельное рассмотрение причин и преимуществ привлечения внештатного персонала, а также больше информации о мерах контроля, призванных обеспечивать надлежащее использование контрактов для внештатных сотрудников руководителями, которым делегированы полномочия по найму персонала. Децентрализация полномочий по найму внештатного персонала позволяет решать кадровые вопросы более оперативно и гибко, что осо-

бенно важно для таких организаций, как ЮНИСЕФ, которые используют контингенты в случае необходимости быстрого развертывания сил для реагирования на возникающие в той или иной части мира потребности, например на чрезвычайные ситуации гуманитарного характера.

9. Будучи одной из таких организаций, ЮНИСЕФ обеспокоен тем, что призыв к унификации политики в отношении внештатного персонала приведет к тому, что особенности деятельности различных учреждений Организации Объединенных Наций и условий ее осуществления не будут учтены, и это отрицательно скажется на быстром достижении результатов в интересах детей. Помимо этого, беспокойство ЮНИСЕФ вызывает и то, что разработка «единого» подхода может не отразить многообразные потребности, ресурсные возможности и особенности работы организаций общей системы и, таким образом, может лишить эти организации возможности проявлять необходимую гибкость. ЮНИСЕФ также озабочен тем, что предварительное определение размера вознаграждения, рекомендуемое докладом, может ограничивать полное и эффективное применение процессов конкурсного отбора, основанных на принципе обеспечения оптимальности затрат.

### **С. Управление контрактной деятельностью и регулирование исполнения контрактов в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2014/9)**

10. ОИГ провела настоящий обзор, чтобы проанализировать, как организации системы Организации Объединенных Наций управляют контрактами на закупку товаров и услуг после заключения таких контрактов; целью было выявить передовую практику и проанализировать извлеченные уроки, а также определить области, в которых необходимы дальнейшие улучшения и обеспечить согласованность закупочной деятельности по всей системе.

#### **Замечания ЮНИСЕФ**

11. ЮНИСЕФ приветствует доклад ОИГ об управлении контрактной деятельностью и регулировании исполнения контрактов в системе Организации Объединенных Наций и отмечает, что надлежащее управление контрактной деятельностью является одним из основных условий рационального управления. Организации системы Организации Объединенных Наций поддерживают большую часть выводов и рекомендаций, содержащихся в докладе, а многие из них отмечают, что они планируют использовать накопленный опыт для укрепления соответствующих стратегий и процедур по мере необходимости. Ряд организаций считает, что выполнение всех рекомендаций в полном объеме может быть нецелесообразно с точки зрения соотношения затрат и выгод.

### **Д. Оценка учета проблематики полной и производительной занятости и достойной работы организациями системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2015/1)**

12. Цель оценки — предоставить Генеральной Ассамблее и Экономическому и Социальному Совету, а также директивным и руководящим органам участвующих организаций и членам Координационного совета руководителей си-

системы Организации Объединенных Наций информацию о том, как организации системы Организации Объединенных Наций выполняют резолюции, призванные отразить в их основной деятельности или вспомогательных мероприятиях повестку дня достойной работы в целях использования полученных уроков для окончательной подготовки повестки дня на период после 2015 года. Цель оценки заключается не в том, чтобы рассмотреть деятельность Международной организации труда (МОТ) по осуществлению инициативы в области достойной работы, а скорее в анализе реакции системы Организации Объединенных Наций.

#### **Замечания ЮНИСЕФ**

13. ЮНИСЕФ приветствует доклад ОИГ об учете проблематики полной и производительной занятости и достойной работы. Как отмечается в докладе, в рамках своей работы и своего мандата ЮНИСЕФ обеспечивает учет проблематики достойной работы, особенно в части социальной защиты, которая является одной из основных составляющих повестки дня в области достойной работы. ЮНИСЕФ продолжает укреплять свою работу в области социальной защиты и, в соответствии с рекомендацией 6 доклада, уже приступил к систематизации возможных взаимосвязей между социальной защитой и другими областями работы организации.

### **Е. Рекомендации в адрес Генеральной Ассамблеи относительно определения параметров проведения всеобъемлющего обзора поддержки, оказываемой системой Организации Объединенных Наций малым островным развивающимся государствам (JIU/REP/2015/2)**

14. Цель доклада — вынести рекомендации, с тем чтобы Генеральная Ассамблея на своей шестьдесят девятой сессии как можно скорее, но не позднее марта 2015 года, могла определить параметры всеобъемлющего обзора поддержки, оказываемой системой Организации Объединенных Наций малым островным развивающимся государствам, в целях повышения общей эффективности такой поддержки и расширения соответствующих функций в поддержку устойчивого развития малых островных развивающихся государств, с тем чтобы обеспечить слаженный и скоординированный подход системы Организации Объединенных Наций к дальнейшему совершенствованию и повышению общей эффективности ее деятельности.

#### **Замечания ЮНИСЕФ**

15. ЮНИСЕФ приветствует этот доклад ОИГ и согласен с основными рекомендациями, направленными на повышение эффективности, укрепление координации и подотчетности, а также улучшение коммуникации и использования возможностей взаимодействия институциональных партнеров в целях более действенного оказания услуг малым островным развивающимся государствам.

## **Е. Сотрудничество между региональными комиссиями Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2015/3)**

16. Целью настоящего обзора является оценка актуальности и эффективности: а) сотрудничества между региональными комиссиями; б) сотрудничества между региональными комиссиями и другими подразделениями системы Организации Объединенных Наций, особенно в рамках Регионального координационного механизма; и с) взаимодействия между органами управления и директивными органами региональных комиссий на региональном и глобальном уровнях.

### **Замечания ЮНИСЕФ**

17. ЮНИСЕФ приветствует доклад ОИГ и считает, что содержащиеся в нем рекомендации позволят еще более укрепить региональные связи в целях создания на региональном и страновом уровнях системы развития Организации Объединенных Наций, отвечающей поставленным целям.

## **Г. Политика и практика в области общественной информации и коммуникации в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2015/4)**

18. Цели обзора: а) дать сравнительную оценку соответствующих договоренностей, связанных с функцией общественной информации и коммуникации в организациях системы Организации Объединенных Наций, и предложить контрольные параметры для применения стратегического подхода к коммуникации; и б) проанализировать существующие механизмы общесистемной координации деятельности этих организаций как в их штаб-квартирах, так и на местах.

### **Замечания ЮНИСЕФ**

19. ЮНИСЕФ приветствует доклад ОИГ и соглашается с его основными выводами. С особым удовлетворением ЮНИСЕФ отмечает рекомендации ОИГ, цель которых заключается в том, чтобы укрепить стратегическую роль функции общественной информации и коммуникации, однако, по мнению ЮНИСЕФ, для достижения устойчивых перемен следовало бы сделать еще более явный акцент на стратегическом значении коммуникации для информационно-пропагандистской деятельности и обеспечения участия общественности, а не только на использовании коммуникации в целях информирования общества.

## **Н. Обзор мероприятий и ресурсов, относящихся к деятельности в связи с изменением климата, в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2015/5)**

20. В настоящем обзоре рассматриваются существующие ресурсы и мероприятия, относящиеся к деятельности в связи с изменением климата, в различных организациях системы Организации Объединенных Наций; ожидается, что об-

зор будет способствовать усилению координации и повышению эффективности работы организаций, связанной с изменением климата. Целью обзора также является оказание руководящим органам, а также организациям системы Организации Объединенных Наций содействия в формировании механизмов, необходимых для дальнейшего совершенствования системы мониторинга и отчетности и что немаловажно, контролируемости в том, что касается использования ресурсов и реализации мероприятий, связанных с осуществлением общесистемного мандата в области устойчивого развития.

#### **Замечания ЮНИСЕФ**

21. Доклад представляет собой своевременный и информативный документ, который содержит обзор мероприятий и ресурсов, используемых в рамках системы Организации Объединенных Наций, и основывается на ответах, полученных от организаций — участниц ОИГ и секретариатов многосторонних природоохранных соглашений, особенно актуальных в свете решения, принятого Комитетом высокого уровня по программам на его тринадцатой сессии в октябре 2015 года, поддерживающего необходимость разработки общесистемного подхода к скоординированным действиям в отношении изменения климата. Стратегия будет основываться на поэтапном подходе; проект первой части стратегии был представлен на заседании Комитета в мае 2016 года. ЮНИСЕФ предоставляет информацию целевой группе, разрабатывающей стратегию.

### **I. Анализ внутриорганизационных услуг омбудсмена в масштабах системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2015/6)**

22. Целью анализа была независимая оценка функционирования подразделений омбудсмена в организациях системы Организации Объединенных Наций. В анализе приводится обобщение политики и практики подразделений омбудсмена в масштабах системы Организации Объединенных Наций, включая анализ и сопоставление их мандатов, служебных структур, выделенных людских и финансовых ресурсов по отношению к масштабам организации и их деятельности, доступности услуг омбудсмена для персонала организации, отношений подчиненности и взаимодействия со старшим руководством и директивными органами. Помимо этого, обзор проводился в целях оценки и анализа отношения основных обслуживаемых групп, а именно сотрудников и руководства, к услугам, предоставляемым подразделениями омбудсмена, и их степени удовлетворенности такими услугами. Еще одной целью анализа ОИГ было выявить практику, перспективы и препятствия в сотрудничестве между подразделениями омбудсмена в разных структурах системы Организации Объединенных Наций, а также определить передовую практику в деятельности подразделений омбудсмена в системе Организации Объединенных Наций.

#### **Замечания ЮНИСЕФ**

23. В целом, содержащиеся в докладе рекомендации поддерживают использование функции омбудсмена в системе Организации Объединенных Наций в качестве альтернативного средства урегулирования споров. Канцелярия Омбудсмена фондов и программ Организации Объединенных Наций с удовле-

творением отмечает то внимание, которое доклад уделяет организационному ресурсу для решения производственных споров (альтернативному средству урегулирования конфликтов), который порой используется недостаточно полно и превратно понимается. Приветствуется ряд рекомендаций, выполнение которых повысит степень осведомленности о значении функции омбудсмена в деле улучшения рабочей обстановки, которая в свою очередь будет способствовать достижению стратегических целей организации.

#### **Текущие и предстоящие доклады и записки Объединенной инспекционной группы**

24. ЮНИСЕФ принимает участие в текущих обзорах ОИГ, завершение которых запланировано на 2015 год, и ожидает возможности представить свои замечания относительно этих обзоров Исполнительному совету на его первой очередной сессии в 2016 году. Ниже приводится предварительный перечень таких докладов:

- a) обзор административного обслуживания в отдельных организациях системы Организации Объединенных Наций (ожидаемое завершение: 2016 год);
- b) обзор управления знаниями в системе Организации Объединенных Наций (ожидаемое завершение: 2016 год);
- c) возглавляемые донорами обзоры обеспечения подотчетности и надзора в системе Организации Объединенных Наций (ожидаемое завершение: 2016 год);
- d) всеобъемлющий обзор поддержки, оказываемой системой Организации Объединенных Наций малым островным развивающимся государствам (ожидаемое завершение: 2016 год);
- e) обзор политики организаций системы Организации Объединенных Наций в области поездок (ожидаемое завершение: 2016 год);
- f) общесистемный обзор управления по результатам, этап II (ожидаемое завершение: 2016 год);
- g) механизм независимой общесистемной оценки I: метаоценка и обобщение оценок Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (РПООНПР), с особым вниманием к искоренению нищеты (ожидаемое завершение: 2016 год);
- h) механизм независимой общесистемной оценки II: оценка вклада системы развития Организации Объединенных Наций в укрепление национального потенциала в области статистического анализа и сбора данных в поддержку достижения целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия, и других согласованных на международном уровне целей в области развития (ожидаемое завершение: 2016 год);
- i) предотвращение и выявление мошенничества в системе Организации Объединенных Наций (ожидаемое завершение: 2016 год);
- j) статус функции внутренней ревизии в системе развития Организации Объединенных Наций (ожидаемое завершение: 2016 год).



## Приложение I

### Перечень докладов и рекомендаций Объединенной инспекционной группы, декабрь 2014 года — декабрь 2015 года

<i>Условное обозначение доклада ОИГ</i>	<i>Название доклада</i>	<i>Общее число рекомендаций, содержащихся в докладе</i>	<i>Общее число рекомендаций на имя административного руководителя ЮНИСЕФ</i>	<i>Общее число рекомендаций, касающихся Исполнительного совета ЮНИСЕФ</i>
JU/REP/2014/6	Анализ функции оценки в системе Организации Объединенных Наций	9	5	2
JU/REP/2014/8	Использование внештатного персонала и соответствующие контрактные процедуры в организациях системы Организации Объединенных Наций — страновые тематические исследования: Гаити, Демократическая Республика Конго и Индия	13	11	1
JU/REP/2014/9	Управление контрактной деятельностью и регулирование исполнения контрактов в системе Организации Объединенных Наций	12	9	2
JU/REP/2015/1	Оценка учета проблематики полной и производительной занятости и достойной работы организациями системы Организации Объединенных Наций	6	1	0
JU/REP/2015/2	Рекомендации в адрес Генеральной Ассамблеи относительно определения параметров проведения всеобъемлющего обзора поддержки, оказываемой системой Организации Объединенных Наций малым островным развивающимся государствам	6	0	0
JU/REP/2015/3	Сотрудничество между региональными комиссиями Организации Объединенных Наций	7	0	0
JU/REP/2015/4	Политика и практика в области общественной информации и коммуникации в системе Организации Объединенных Наций	6	5	1
JU/REP/2015/5	Обзор мероприятий и ресурсов, относящихся к деятельности в связи с изменением климата, в организациях системы Организации Объединенных Наций	6	4	1
JU/REP/2015/6	Анализ внутриорганизационных услуг омбудсмена в масштабах системы Организации Объединенных Наций	8	7	1
<b>Итого</b>		<b>73</b>	<b>42</b>	<b>8</b>

## Приложение II

### Краткое изложение замечаний ЮНИСЕФ по рекомендациям ОИГ, адресованным ЮНИСЕФ, декабрь 2014 года — декабрь 2015 года

Соответствующие рекомендации

Замечания

#### Анализ функции оценки в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2014/6)

##### 1. Рекомендации, касающиеся Исполнительного совета/директивного органа

###### Рекомендация 3

Директивным органам следует предложить административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций разработать комплексные бюджетные рамки, а также планы выделения ресурсов на цели осуществления их соответствующих функций оценки с учетом расходов на поддержание эффективной и устойчивой функции оценки, которая приносит организации конкретную практическую пользу. Эти планы следует представить на рассмотрение директивных органов в рамках существующих механизмов и процессов, связанных с бюджетом и отчетностью.

###### Рекомендация 4

Директивным органам следует поручить административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций провести обзор и, если надо, пересмотр существующей политики назначения руководителей подразделений по оценке, чтобы повысить независимость, добросовестность и авторитетность оценки, а также обеспечить соблюдение норм этики и инклюзивность с должным учетом следующих критериев:

- срок полномочий следует ограничить одним невозобновляемым сроком от пяти до семи лет, при этом у занимающего эту должность лица не должно быть возможности вернуться в организацию;

###### Принято и выполнено

Финансирование функции оценки ЮНИСЕФ осуществляется из единого бюджета на 2014–2017 годы, утвержденного Исполнительным советом в 2013 году. Отчетность о расходах по линии единого бюджета ежегодно представляется на рассмотрение Совета.

Для дополнения новых документов по страновым программам подготавливаются планы оценки с разбивкой по затратам. Планы представляются на рассмотрение членов Совета.

Согласно пересмотренной политике ЮНИСЕФ в области оценки, утвержденной Советом в 2013 году, ЮНИСЕФ обязан направлять на проведение оценок 1 процент от общей суммы расходов на программы. Сведения о расходах на проведение оценок представляются Совету в ежегодном докладе о функции оценки.

###### Принято и выполнено

Пересмотренная политика ЮНИСЕФ в области оценки, утвержденная Исполнительным советом в 2013 году, требует, чтобы руководитель Управления оценки обладал квалификацией и опытом, как указано в рекомендации; руководитель назначается на четырехлетний срок с возможностью однократного возобновления, после чего занимающее эту должность лицо не имеет возможности вернуться в организацию.

Совет призвал провести коллегиальный обзор функции оценки; ожидается, что в свете выводов и рекомендаций коллегиального обзора и других соответствующих оценок политика в области оценки будет пересмотрена.

- руководитель подразделения по оценке должен иметь соответствующую квалификацию, а также существенный опыт проведения оценок, дополняемый опытом работы в имеющих к этому отношение областях, связанных со стратегическим планированием, базовыми и оперативными исследованиями и управлением знаниями, а также обладать прекрасными управленческими навыками и лидерскими качествами.

## 2. Рекомендации на имя административного руководителя

### Рекомендация 2

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует сбалансированно подходить к реализации предназначения оценки, которое состоит в обеспечении подотчетности и формировании самообучающейся организации, располагающей соответствующими системами стимулирования инноваций, готовности идти на риск и междисциплинарных подходов.

### Рекомендация 5

Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций в его качестве Председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) следует предложить Группе Организации Объединенных Наций по вопросам оценки сотрудничать в разработке надежной и гармонизированной системы гарантии качества применительно к функции оценки в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.

### Рекомендация 6

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует поставить использование результатов оценки в качестве приоритетной задачи своих организаций, опираясь на четко сформулированное видение функции оценки, стратегию ее проведения и матрицу результатов, а также отчитываться перед своими директивными органами о степени, характере и действительности использования результатов оценки.

### Принято и выполнено

Эта рекомендация нашла свое отражение в политике ЮНИСЕФ в области оценки (2008 года) и пересмотренной политике ЮНИСЕФ в области оценки (2013 года), которые подчеркивают значимость оценки как для обучения на рабочем месте, так и для обеспечения подотчетности, а также предлагают структуру подотчетности для децентрализованной функции оценки ЮНИСЕФ.

### Принято и выполняется

ЮНИСЕФ будет поощрять и поддерживать реализацию этой инициативы через КСР.

### Принято и выполняется

В ЮНИСЕФ уже действует политика в области оценки, подробно определяющая структуру и обязанности, относящиеся к децентрализованной функции оценки организации. Годовыми планами деятельности на уровне страновых и региональных отделений и штаб-квартиры организации предусмотрены мероприятия и установлены приоритеты, относящиеся к функции оценки, которые включают меры по обеспечению качества оценок, распространению и использованию их результатов, а также подготовку ответа руководства по итогам оценок. В 2016 году будет разработан общеорганизационный план действий в поддержку политики в

**Рекомендация 7**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить подразделениям по оценке переосмыслить политику, стратегии и приоритеты функции оценки. Им следует вывести функцию оценки в их соответствующих организациях на стратегическую позицию, чтобы повысить ее актуальность для усилий по оказанию содействия системе Организации Объединенных Наций в реагировании на нынешние изменения и вызовы, а также обеспечить ее действенность и устойчивость.

**Рекомендация 9**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует выработать институциональные рамки и необходимые вспомогательные системы в целях повышения качества и конкретной практической пользы от децентрализованной оценки и усиления роли, которую та может играть в оказании содействия системе Организации Объединенных Наций в реагировании на возникающие вызовы, в том числе связанные с повесткой дня в области развития на период после 2015 года, а также в целях повышения степени слаженности и увязки усилий по проведению оценки внутри организаций, в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций и совместно с национальными учреждениями.

**Использование внештатного персонала и соответствующие контрактные процедуры в организациях системы Организации Объединенных Наций — страновые тематические исследования: Гаити, Демократическая Республика Конго и Индия (JIU/REP/2014/8)**

1. Рекомендации, касающиеся Исполнительного совета/директивного органа

области оценки 2013 года. В годовой доклад Исполнительному совету о функции оценки включаются сведения о прогрессе в области расширения охвата, повышения качества оценок и улучшения использования их результатов.

**Принято и выполняется**

Функция оценки ЮНИСЕФ дважды подвергалась коллегиальному обзору, а в 2016 году будет проведен внешний коллегиальный обзор системы. В ходе обзора будут собраны фактические данные, на основании которых будет осуществляться дополнительное укрепление функции оценки. В сферу охвата коллегиального обзора войдут вопросы, связанные с распределением ресурсов, влиянием оценки и ее устойчивостью.

**Принято и выполнено**

Децентрализованной функцией оценки ЮНИСЕФ уже созданы институциональные рамки, а внешний коллегиальный обзор (2016 года) позволит получить дополнительные фактические данные и выработать руководящие указания для укрепления системы. В стремлении усовершенствовать систему посредством расширения потенциала и улучшения методики распределения ресурсов с учетом новых потребностей ведется непрерывная работа. ЮНИСЕФ продолжит работать с учреждениями глобального («Эвалпартнерз»), регионального и национального уровня и поддерживать их усилия, с тем чтобы значительно повысить вклад оценки в достижение целей в области устойчивого развития.

**Рекомендация 2**

Директивным/руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует систематически осуществлять свои надзорные функции в отношении использования внештатного персонала путем регулярного изучения информации/данных о внештатном персонале, предоставляемых соответствующими административными руководителями.

2. Рекомендации на имя административного руководителя

**Рекомендация 1**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует пересмотреть свою политику в отношении внештатного персонала, включая его определение и критерии использования внештатных сотрудников, путем применения принципа трудового правоотношения согласно соответствующим рекомендациям в этой области Международной организации труда (МОТ).

**Рекомендация 3**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует провести обзор использования внештатного персонала с целью определения внештатных сотрудников, долгое время оказывающих свои услуги при наличии фактически трудового правоотношения, и составить (кратко- и среднесрочный) план действий для прекращения неоправданно продолжительного использования внештатного персонала. Этот план, включая требуемые ресурсы, должен быть представлен директивным/руководящим органам для одобрения и оказания необходимой финансовой поддержки.

**Принято и выполнено**

Надзор за использованием консультантов, как правило, осуществляется оперативным отделом и руководителями, которые следят за правильным применением политики. Контроль показателей эффективности и прочих соответствующих данных осуществляется на различных уровнях организации в рамках полномочий, делегированных Директором-исполнителем.

**Принято и выполняется**

ЮНИСЕФ поддерживает эту рекомендацию, призывающую пересмотреть политику использования внештатных сотрудников. Тем не менее, следует отметить, что вопрос о применении международных принципов в сфере труда находится в компетенции директивных органов и государств-членов, а не административных руководителей.

**Принято и выполнено**

ЮНИСЕФ поддерживает эту рекомендацию и ввел обязательные перерывы в службе, а также установил в директивных документах ограничения на продолжительность контрактов консультантов. Отделениям рекомендуется при наличии финансовых ресурсов вместо привлечения консультантов создавать штатные должности, а заключение контрактов с индивидуальными консультантами и подрядчиками основывается на конкурсном отборе. Вместе с тем необходимо учитывать финансовые ограничения, особенно в свете того, что большинство контрактов с внештатным персоналом финансируется за счет нестабильных ассигнований, выделяемых под конкретные проекты.

**Рекомендация 4**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует усилить свой внутренний мониторинг, контроль и надзор за использованием внештатного персонала путем устойчивого применения эффективных механизмов внутреннего контроля, осуществления систематического общеорганизационного мониторинга, сбора и анализа информации/данных и проведения ревизий. Им следует обеспечить, чтобы ответственность за глобальный мониторинг, анализ и отчетность по этому вопросу возлагалась на общеорганизационном уровне на центральный департамент/подразделение.

**Рекомендация 5**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить предоставление на периодической основе как для внутренних (руководителям старшего звена), так и внешних (соответствующему руководящему органу) целей аналитических докладов об использовании внештатного персонала в их организациях. Такие доклады должны содержать подробные данные и анализ в отношении использования внештатных сотрудников, включая сведения о числе таких сотрудников и связанных с ними расходах, их процентной доли в общей численности кадров, разбивке по используемым контрактным процедурам, областям и местам службы, развивающихся тенденциях, потенциальных рисках и соответствующих мерах.

**Рекомендация 6**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить подготовку обновленных и консолидированных практических руководящих принципов использования внештатного персонала для ориентирования руководителей, участвующих в принятии решений в отношении применения контрактных процедур для внештатных сотрудников.

**Принято и выполнено**

ЮНИСЕФ поддерживает эту рекомендацию и уже внедрил на глобальном уровне различные системы общеорганизационного контроля, однако отмечает, что фактическое заключение контрактов с консультантами и управление ими делегировано руководителям отделений и директорам подразделений.

**Принято и выполнено**

ЮНИСЕФ поддерживает эту рекомендацию; эти данные представлены в системе планирования общеорганизационных ресурсов и в настоящий момент переносятся в управленческую информационную панель «Виртуальная интегрированная информационная система общеорганизационного планирования ресурсов» (“VISION”).

**Принято и выполнено**

ЮНИСЕФ поддерживает эту рекомендацию и уже обеспечил подготовку практических руководящих принципов.

**Рекомендация 7**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы лица, работающие на организацию по контрактам с третьей стороной/внешнего подряда, имели достойные условия работы, включая справедливую заработную плату, социальные льготы и права.

**Рекомендация 8**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы политика и соответствующие меры в отношении гендерной сбалансированности охватывали внештатный персонал, включая добровольцев Организации Объединенных Наций (ДООН). Следует содействовать достижению и осуществлять мониторинг гендерной сбалансированности в области набора внештатного персонала в качестве части общей политики обеспечения гендерного равенства.

**Рекомендация 9**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует предоставить долгое время работающим внештатным сотрудникам (включая ДООН) возможность подавать заявки на вакантные должности в качестве внутренних кандидатов с целью обеспечения справедливости и как меры сокращения численности внештатного персонала, долгое время работающего в организациях.

**Принято и выполнено**

ЮНИСЕФ в принципе поддерживают указанную рекомендацию, однако степень влияния ЮНИСЕФ на условия труда и его возможности воздействовать на заработную плату, социальные льготы и права третьих сторон ограничены, поскольку подрядчики обязаны соблюдать все местные законы и нормативные акты, которые могут включать трудовое законодательство и требования к минимальной заработной плате.

**Принято и выполнено**

ЮНИСЕФ поддерживает эту рекомендацию и уже включил ее в свою политику в отношении внештатного персонала. Гендерный баланс и широкое географическое представительство должны обеспечиваться на основе соблюдения процедур конкурсного отбора и соответствующих принципов закупочной деятельности.

**Рассматривается**

ЮНИСЕФ в принципе поддерживают указанную рекомендацию, однако она требует проведения обзора общесистемной политики. Комитет высокого уровня по вопросам управления рассматривает возможность проведения такого обзора на его совещании в Вене в марте 2016 года, и ЮНИСЕФ будет всемерно способствовать этому.

**Рекомендация 10**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить создание четкого, справедливого и рационального механизма для определения и корректировки уровней вознаграждения внештатных сотрудников, особенно тех, которые предоставляют свои услуги в течение длительного времени.

**Рекомендация 11**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы долгое время работающие внештатные сотрудники (включая Добровольцев Организации Объединенных Наций (ДООН)) имели доступ к надлежащим формальным механизмам внутреннего правосудия. С этой целью административным руководителям организаций следует рассмотреть возможность предоставления таким сотрудникам доступа к существующим механизмам или создания для них другой практической системы.

**Принято и выполнено**

ЮНИСЕФ определяет размер оплаты услуг консультантов исходя из его круга ведения в рамках конкурсной процедуры отдельно по каждой должности. Таким образом, размер оплаты услуг консультантов определяется на конкурсной основе исходя из принципа максимальной рентабельности затрат. Поэтому установление заранее определенной ставки вознаграждения может привести к сужению возможности полного и эффективного применения процедур конкурсного отбора, а стандартные пакеты вознаграждения могут не обеспечивать максимальную рентабельность затрат. Кроме того, назначения консультантов обычно осуществляются исходя из круга ведения, составленного для конкретной должности, то есть применение стандартных пакетов вознаграждения — также с учетом необходимости применения принципов конкурсных торгов — может оказаться нецелесообразным.

**Не принято**

Как следует из решений Генеральной Ассамблеи (резолюции 61/261 и 67/265), административные руководители организаций системы Организации Объединенных Наций не вправе предоставить доступ к существующей формальной системе отправления правосудия в отсутствие соответствующего решения Ассамблеи. Генеральный секретарь предложил Ассамблеи альтернативный вариант, и Ассамблея постановила продолжать заниматься этим вопросом, однако более не возвращалась к нему. Тем временем, споры с участием внештатного персонала по-прежнему рассматриваются в форме арбитражного производства. Данную рекомендацию следует адресовать Генеральной Ассамблее, а не административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций.



**Рекомендация 12**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций в приоритетном порядке следует обеспечить и легализовать доступ внештатного персонала (включая ДООН) к посредничеству, Бюро по вопросам этики, Канцелярии Омбудсмена и к другим неформальным механизмам урегулирования конфликтов, а также обеспечить такому персоналу возможность использования процедур предотвращения притеснений и информирования о нарушениях. Кроме того, следует информировать внештатных сотрудников об этих правах.

**Управление контрактной деятельностью и регулирование исполнения контрактов в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2014/9)**

1. Рекомендации, касающиеся Исполнительного совета/директивного органа

**Рекомендация 1**

Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить административным руководителям своих организаций обновить и, там, где это необходимо, разработать конкретные стратегии, процедуры, руководства и системы осуществления последующих действий в целях обеспечения результативного и эффективного управления контрактной деятельностью после заключения контрактов.

**Принято и выполняется**

ЮНИСЕФ поддерживает эту рекомендацию. Рекомендация уже широко применяется на практике Бюро по вопросам этики и Канцелярией Омбудсмена, которые оказывают услуги внештатному персоналу, а также отражена в важных стратегиях. Тем не менее может потребоваться внести некоторые дополнительные изменения в политику, которые сделают это более наглядным.

**Принято и выполнено**

ЮНИСЕФ приняты конкретные стратегии и процедуры по управлению контрактной деятельностью после заключения контрактов, к которым также относятся учебная программа по управлению контрактами, включенная в курс электронного обучения в области закупок, и специализированный курс самоподготовки в системе "AGORA".

**Рекомендация 3**

Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить административным руководителям своих организаций внедрить систему, согласно которой лица, назначенные для управления контрактами после их заключения, в письменном виде уведомляются об их подотчетности и обязанностях в ходе управления контрактом, а также обладают требуемой квалификацией для управления контрактами.

2. Рекомендации на имя административных руководителей

**Рекомендация 2**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует включать в свои ежегодные отчеты о сертификации по результатам внутреннего контроля, как со стороны отдельных лиц, занимающихся закупками, так и со стороны органа по управлению контрактами, подтверждение того, что исполнение контрактов полностью соответствует стратегиям, процедурам и правилам организации.

**Принято и выполнено**

Рекомендация выполняется в ЮНИСЕФ, поскольку функции и обязанности по управлению контрактами включены в описание должностных функций персонала, ответственного за выполнение любой из указанных функций. Отмечая, что рекомендация 3 адресована директивным органам, и соглашаясь с тем, что лица, ответственные за исполнение контракта, должны обладать соответствующей квалификацией и должны принимать на себя ответственность и функции, связанные с занимаемой ими должностью, ЮНИСЕФ соглашается с общим для организаций мнением, что внедрение процессов уведомления этих сотрудников в письменном виде было бы непрактичным и неэффективным с административной точки зрения, особенно в организациях с большим портфелем закупок. Поэтому, для того чтобы определить полезность внедрения такой системы, необходимо произвести анализ затрат и выгод.

**Рассматривается**

ЮНИСЕФ изучит целесообразность рекомендации с точки зрения затрат.

**Рекомендация 4**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует заново оценить финансовые и кадровые потребности для управления контрактной деятельностью после заключения контракта с учетом текущих и прогнозируемых объемов, стоимости, сложности и типов контрактов и принять решение об оптимальных структурах для поддержки этой деятельности (например, централизованных или децентрализованных) в интересах обеспечения максимально эффективного использования средств и достижения целей организации.

**Рекомендация 5**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует разработать в своих организациях особые программы подготовки в области управления контрактами, включающие в себя обязательные учебные курсы для всех лиц, управляющих контрактами определенного объема, стоимости и уровня сложности.

**Рекомендация 6**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы лица, осуществляющие надзор над сотрудниками, отвечающими за управление контрактами, использовали критерии, связанные с управлением контрактами, при проведении ежегодной служебной аттестации таких сотрудников.

**Рекомендация 7**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы для контрактов на определенную сумму и определенной степени сложности составлялись планы управления рисками, охватывающие деятельность после заключения контракта. В эти планы следует включать меры по смягчению рисков, а также точное указание лиц, ответственных за осуществление таких мер.

**Принято и выполнено**

Данная рекомендация уже выполнена путем утвержденной централизованной закупки услуги штаб-квартирой ЮНИСЕФ в Нью-Йорке.

**Принято и выполнено**

В ЮНИСЕФ действует учебная программа по управлению контрактами, включенная в курс электронного обучения в области закупок, и специализированный курс самоподготовки в системе «AGORA».

**Принято и выполнено**

После внедрения в ЮНИСЕФ новой системы управления эффективностью (“Achieve”), лица, осуществляющие надзор за сотрудниками, будут оценивать деятельность персонала в увязке с выполнением плана работы отделения/подразделения. Таким образом, будет подвергнута оценке деятельность персонала, связанная с эффективным управлением взаимодействием с поставщиками и выполнением контрактов.

**Принято и выполнено**

В документации Комитета по пересмотру контрактов ЮНИСЕФ описываются риски, связанные с управлением контрактами в зависимости от их суммы, уровня риска и степени сложности рекомендаций по заключению контракта, а также приводятся планы смягчения рисков и сведения о распределении ответственности.

**Рекомендация 8**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует внедрить в своих организациях системы документирования и отчетности по вопросам соблюдения подрядчиками требований контрактов, а также определить ответственность и управленческую подотчетность в отношении полноты отчетности о работе подрядчиков.

**Рекомендация 9**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует провести в своих организациях анализ причин внесения изменений в контракты на суммы, превышающие определенные лимиты, а также выявить системные недостатки, способствующие росту расходов и задержкам. Для исправления таких недостатков следует принимать корректирующие меры.

**Рекомендация 10**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы, когда это применимо, соответствующие по размеру неустойки и другие штрафные санкции включались в стандартные положения контрактов и скрупулезно применялись в целях защиты интересов и прав их организаций.

**Рекомендация 11**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует расширить возможности имеющихся у них систем информационных технологий, таких как системы общеорганизационного планирования ресурсов, или рассмотреть возможность внедрения других специализированных систем управления контрактами с целью обеспечить поддержку управления контрактной деятельностью после заключения контрактов на основе анализа рентабельности и с учетом степени необходимости таких функций.

**Оценка учета проблематики полной и производительной занятости и достойной работы организациями системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2015/1)**

1. Рекомендации, касающиеся Исполнительного совета/директивного органа

**Принято и выполнено**

Отдел снабжения ЮНИСЕФ выполнил рекомендацию в части закупки товаров и заключения контрактов на оказание услуг с соблюдением пункта 7 главы 6 руководства по закупкам ЮНИСЕФ.

**Принято и выполняется**

Входящая в отдел снабжения группа по координации системы "VISION" получила запрос о внесении в систему "VISION" улучшений, которые позволят проводить анализ причин внесения изменений в контракты.

**Принято и выполнено**

Положения о неустойках являются стандартными положениями контрактов ЮНИСЕФ.

**Принято и выполнено**

Выполнение данной рекомендации рассматривается в связи с другими системными усовершенствованиями ("VISION").

Отсутствуют.

## 2. Рекомендации на имя административных руководителей

### Рекомендация 6

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить своим соответствующим техническим подразделениям вновь изучить свою работу на предмет выявления тех возможных областей, в которых проблематика достойной работы может быть увязана с их деятельностью, и более четко зафиксировать уже имеющиеся связи. Такие организации, возможно, решат сотрудничать с МОТ, оказывая поддержку этому процессу.

### Рекомендации в адрес Генеральной Ассамблеи относительно определения параметров проведения всеобъемлющего обзора поддержки, оказываемой системой Организации Объединенных Наций малым островным развивающимся государствам (JIU/REP/2015/2)

Рекомендации, касающиеся ЮНИСЕФ, отсутствуют.

### Сотрудничество между региональными комиссиями Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2015/3)

Рекомендации, касающиеся ЮНИСЕФ, отсутствуют.

### Политика и практика в области общественной информации и коммуникации в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2015/4)

#### 1. Рекомендации, касающиеся Исполнительного совета/директивного органа

##### Рекомендация 1

Директивным/руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить административным руководителям взять на вооружение девять контрольных параметров, предложенных в настоящем докладе, в целях усиления стратегической роли функции общественной информации и коммуникации в содействии достижению целей и решению приоритетных задач организаций, что тем самым помогло бы обеспечить глобальную поддержку их деятельности.

### Принято и выполняется

В рамках своей работы и своего мандата ЮНИСЕФ обеспечивает учет проблематики достойной работы, особенно в части социальной защиты, которая является одной из основных составляющих повестки дня в области достойной работы. ЮНИСЕФ тесно сотрудничает с МОТ и другими организациями при помощи таких механизмов, как совет по межучрежденческому сотрудничеству в области социальной защиты по разделению труда, которые дополняют друг друга.

### Принято и выполняется

Многие контрольные параметры уже отражены в новой Глобальной информационно-пропагандистской стратегии, принятой ЮНИСЕФ в 2014 году, особенно в отношении таких обязательств, как включение коммуникации и информационно-пропагандистской работы с общественностью в состав стратегических приоритетов, обеспечение последовательности информирования и многоязычия. ЮНИСЕФ провел среднесрочный обзор своего стратегического плана на 2014–2017 годы, и это станет еще одной возможностью укрепить позиции коммуникации и информационно-пропагандистской работы с общественностью в соответствии с общим стратегическим направлением развития организации.

## 2. Рекомендации на имя административных руководителей

### Рекомендация 2

Начиная со следующего программно-бюджетного цикла, административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует на устойчивой основе усиливать стратегическую роль функции общественной информации и коммуникации внутри своих организаций путем использования, где это уместно, девяти контрольных параметров, предложенных в настоящем докладе.

### Рекомендация 3

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует поощрять, где это уместно, своих представителей в Группе Организации Объединенных Наций по вопросам коммуникации (ГООНК) на уровне руководителей профильных подразделений и в Рабочей группе по вопросам коммуникации и агитационно-разъяснительной деятельности при Группе Организации Объединенных Наций по вопросам развития (ГООНВР) в целях более тесной координации их работы и установления крепких взаимодополняющих связей и получения эффекта синергизма в результате совместной деятельности двух этих групп в интересах дальнейшего укрепления потенциала системы Организации Объединенных Наций в области общественной информации и коммуникации.

### Рекомендация 4

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует принять конкретные меры по укреплению потенциала в области общественной информации и коммуникации на местах в рамках своих организаций, когда это уместно. Это, в свою очередь, позволило бы местным ГООНК проводить совместные мероприятия, уделяя должное внимание местным обстоятельствам и утвержденным приоритетным задачам организаций, и повышать эффективность и действенность этих мероприятий.

### Принято и выполняется

Девять контрольных параметров позволят получить ценные сведения, которые будут использованы в рамках усилий по оценке осуществления текущей Глобальной информационно-пропагандистской стратегии ЮНИСЕФ и предоставят данные для дискуссий и подготовки результатов ведущего среднесрочного обзора стратегического плана ЮНИСЕФ на 2014–2017 годы.

### Принято и выполнено

ЮНИСЕФ на нескольких уровнях продемонстрировал свою приверженность системе ГООНК, в том числе посредством участия в созыве ГООНК и предоставлении старшего советника в целях поддержки осуществления плана работы Рабочей группы ГООНК при тесном сотрудничестве с Управлением по координации оперативной деятельности в целях развития и ГООНК.

### Принято и выполнено

ЮНИСЕФ в принципе согласен с этой рекомендацией, однако отмечает, что ее выполнение будет зависеть от принятия четких обязательств по обеспечению достаточного финансирования коммуникации, общественной информации и информационно-пропагандистской работы с общественностью в рамках всей организации в целях достижения ожидаемых результатов. ЮНИСЕФ использует возможности, предлагаемые среднесрочным обзором его стратегического плана, для того чтобы оценить различные варианты обеспечения ресурсами деятельности в сфере коммуникации и информационно-пропагандистской работы с общественностью.

**Рекомендация 5**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует разработать эффективную стратегию использования социальных медиа, основанную на обновленных руководящих принципах и надлежащим образом увязанную с другими соответствующими направлениями политики и рамочными программами/стратегиями в области общественной информации и коммуникации.

**Рекомендация 6**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует укреплять собственный потенциал в области управления присутствием своих организаций в социальных медиа в целях подготовки конкретного контента и ведения аккаунтов организаций, а также предоставления консультаций по надлежащему использованию социальных медиа.

**Обзор мероприятий и ресурсов, относящихся к деятельности в связи с изменением климата, в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2015/5)**

1. Рекомендации, касающиеся Исполнительного совета/директивного органа

**Рекомендация 2**

Руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует поддерживать и поощрять участие их соответствующих организаций, которые занимаются межсекторальными видами деятельности, прямо или косвенно связанными с изменением климата, в реализации общесистемной стратегии Организации Объединенных Наций по борьбе с изменением климата согласно итогам двадцать первой сессии Конференции сторон Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата (РКООНИК) (КС-21).

**Принято и выполнено**

ЮНИСЕФ согласен с данной рекомендацией. В рамках своей новой Глобальной информационно-пропагандистской стратегии организация разработала новые руководящие принципы и подходы к использованию цифровых технологий и приступила к процессу существенных преобразований в области использования цифровых технологий, который позволит по максимуму использовать имеющиеся возможности обеспечения участия общественности и побуждения к действию, особенно те, что предлагаются социальными медиа. Помимо этого, по результатам ревизии ее веб-платформ и процедур организация недавно определила ответные меры, которые также существенно улучшат подход организации к надлежащему и эффективному управлению социальными медиа.

**Принято и выполнено**

ЮНИСЕФ приступил к укреплению и расширению руководства и поддержки, оказываемой коллегам в связи с использованием или управлением каналами социальных медиа.

**Принято и выполняется**

Как недавно отметил Директор-исполнитель в своем выступлении, адресованном Исполнительному совету, ЮНИСЕФ будет расширять свое участие в деятельности, связанной с изменением климата. Поддержка итогов КС-21 и выполнения обязательств их государствами по Парижскому соглашению являются частью запланированной в соответствии с Рамочной конвенцией работы.

## 2. Рекомендации на имя административных руководителей

### Рекомендация 1

Административные руководители организаций системы Организации Объединенных Наций должны представить на рассмотрение руководящих органов возглавляемых ими организаций долгосрочную общесистемную стратегию Организации Объединенных Наций в области изменения климата, учитывающую итоги двадцать первой сессии Конференции Сторон Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата, а также просить одобрить ее и предоставить поддержку, необходимую для ее эффективного осуществления, с тем чтобы достичь ощутимых промежуточных результатов к 2020 году.

### Рекомендация 3

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, которые ведут деятельность в областях, непосредственно связанных с изменением климата, следует разработать и согласовать общую методологию определения критериев, позволяющих обеспечить отслеживаемость конкретных ресурсов, которые направляются на цели финансирования мер по адаптации и предотвращению изменения климата, с тем чтобы добиться последовательности и согласованности применительно к методологиям, относящимся к комплексу мер в связи с изменением климата.

### Рассматривается

В качестве одного из членов Рабочей группы по проблемам изменения климата Комитета высокого уровня по программам ЮНИСЕФ оказывает содействие разработке общих основополагающих принципов для общесистемного подхода Организации Объединенных Наций к действиям в отношении изменения климата, которые будут представлены на утверждение на тридцать первом совещании Комитета, а также участвует в подготовке дискуссионного документа, посвященного предложенным приоритетам скоординированных действий системы Организации Объединенных Наций в связи с проблемой изменения климата, целью которого является поощрение обсуждения членами Комитета возможных путей формирования всеобъемлющей общесистемной стратегии.

### Принято и выполняется

Дискуссионный документ, посвященный предложенным приоритетам скоординированных действий системы Организации Объединенных Наций в связи с проблемой изменения климата, который будет обсуждаться на следующем совещании Комитета высокого уровня по программам, содержит рекомендацию по развитию и улучшению единого/смешанного финансирования и связанной с ним ответственности при помощи четкой системы наблюдения. В случае его утверждения, документ станет шагом к созданию общей методологии.



**Рекомендация 4**

Административным руководителям организаций — участниц КСР, действуя под руководством Генерального секретаря в качестве главы КСР, следует содействовать формированию общей системы обмена информацией относительно оценки и мониторинга мероприятий и ресурсов системы Организации Объединенных Наций, связанных с решением проблем, которые возникают в результате изменения климата, с разбивкой по секторам и видам финансирования, с тем чтобы добиваться максимальной затратоэффективности и результативности мероприятий по борьбе с изменением климата.

**Рекомендация 6**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, участвующих в деятельности в рамках ЮНДАФ на страновом уровне, следует добиваться того, чтобы их организации следовали руководящим принципам ГРООН в том, что касается интеграции вопросов изменения климата в контекст ЮНДАФ, и развивать существующие эффективные методы взаимодействия с соответствующими органами РКООНИК в целях оказания помощи в решении вопросов, связанных с изменением климата, на страновом и региональном уровнях, действуя в тесном сотрудничестве с координаторами-резидентами, с тем чтобы обеспечить расширение и усиление помощи в наращивании потенциала, оказываемой развивающимся странам по линии ОСО/ЮНДАФ.

**Анализ внутриорганизационных услуг омбудсмана в масштабах системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2015/6)**

1. Рекомендации, касающиеся Исполнительного совета/директивного органа

**Принято и выполняется**

Дискуссионный документ, посвященный предложенным приоритетам скоординированных действий системы Организации Объединенных Наций в связи с проблемой изменения климата, который будет обсуждаться на следующем совещании Комитета высокого уровня по программам, содержит следующие приоритеты:

- разработка единых подходов к оценке последствий изменения климата и действий в связи с изменением климата;
- сотрудничество в связи с комплексным и ответственным использованием финансирования, направляемого на деятельность, связанную с климатом.

В случае его утверждения, документ станет первым шагом к выполнению рекомендации.

**Принято и выполняется**

Посредством процесса ЮНДАФ ЮНИСЕФ продолжит активизировать свою деятельность в этом отношении.

**Рекомендация 5**

Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предоставить омбудсмену возможность регулярно представлять им доклады по выявленным системным вопросам.

**2. Рекомендации на имя административных руководителей****Рекомендация 1**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций в консультации с представителями персонала и действующими омбудсменами следует проанализировать, обновить и распространить в масштабах своих соответствующих организаций положения о круге ведения омбудсмена, должным образом учитывая нацеленность, заданную в настоящем докладе, и используя механизм консультаций между персоналом и администрацией.

**Рекомендация 2**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций в сотрудничестве с бюро омбудсмена следует включить вопросы, касающиеся услуг омбудсмена, в анкеты опросов персонала, а ответы на них следует использовать администрацией, ассоциациями персонала и бюро омбудсмена для повышения информированности персонала и содействия более правильному пониманию функций омбудсмена в организации.

**Рекомендация 3**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить своим соответствующим омбудсменам обеспечить, чтобы их персонал на местах имел возможность личных консультаций с омбудсменом другой организации системы Организации Объединенных Наций в том же месте службы (например, региональным омбудсменом Канцелярии Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников или выездным омбудсменом другой организации системы Организации Объединенных Наций).

**Рассматривается**

Во избежание проведения судебных разбирательств и чтобы исключить сопутствующие затраты, а также в интересах поощрения культуры диалога в организации ЮНИСЕФ выступает за максимально широкое использование альтернативных средств урегулирования конфликтов. Такое стремление ЮНИСЕФ поддерживает эту рекомендацию.

**Принято и выполняется**

Усилия по доработке положения о круге ведения омбудсмена в настоящее время возглавляются Канцелярией Генерального секретаря в консультации с Омбудсменом Организации Объединенных Наций, омбудсменами фондов и программ и Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, а также соответствующими руководителями и сотрудниками учреждений.

**Принято, к выполнению не приступили**

ЮНИСЕФ выполнит данную рекомендацию в ходе проведения следующего Глобального обследования положения сотрудников.

**Принято и выполняется**

Положение о круге ведения регионального омбудсмена предусматривает возможность консультаций и взаимодействия с омбудсменами фондов и программ в связи с рассмотрением дел сотрудников фондов и программ. Согласно действующей практике, региональный омбудсмен обязан при необходимости оказать безотлагательную помощь и затем передать вопрос на рассмотрение омбудсменов фондов и программ.

**Рекомендация 4**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить своим бюро омбудсмена включить в свою программу работы составление сборника инструкций по рассмотрению дел, а также наладить сотрудничество с другими омбудсменами системы Организации Объединенных Наций в целях достижения определенного уровня согласованности в масштабах системы.

**Рекомендация 6**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить омбудсмену включать постоянно профессиональную подготовку и сертификацию омбудсменов-практиков в стратегические рабочие планы своих бюро омбудсмена.

**Рекомендация 7**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует наладить систему подотчетности и оценки подразделений омбудсмена и включить соответствующие положения в круг ведения омбудсмена. Эта система и такие положения должны отражать конкретные требования к функции омбудсмена, обеспечив открытость процесса подотчетности и оценки и участие в нем всех заинтересованных сторон.

**Рекомендация 8**

Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить своим омбудсменам обсудить выводы и рекомендации настоящего анализа на совещании Организации Объединенных Наций и связанных международных организаций (ЮНАРХО), которое состоится в 2016 году, и принять решение о направлении действий, которые они намечают отразить, как по отдельности, так и коллективно, в своих программах работы.

**Принято и выполняется**

Канцелярия Омбудсмена фондов и программ Организации Объединенных Наций уже ведет разработку проекта сборника инструкций по рассмотрению дел. В целях достижения согласованности и последовательности в рамках общей системы Организации Объединенных Наций будут проведены внутренние консультации.

**Принято и выполнено**

Это стандартная практика в Канцелярии омбудсмена фондов и программ Организации Объединенных Наций, которая также распространяется на двух недавно назначенных омбудсменов.

**Принято и выполняется**

Сложность этой задачи заключается в том, чтобы сформировать систему, не оказывающую влияния на независимость и объективность омбудсмена и не представляющую таковой.

**Принято, к выполнению не приступили**

Омбудсмены сообщили о принятии рекомендации.