|  |  |
| --- | --- |
| **Пункт повестки дня: ADM 2** | **Документ C24/57-R** |
| **9 апреля 2024 года** |
| **Оригинал: английский** |
|  |  |
| Отчет Генерального секретаря |
| ДОКЛАДЫ ОИГ ПО ВОПРОСАМ, КАСАЮЩИМСЯ ВСЕЙ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ, ЗА 2022−2023 ГОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ АДМИНИСТРАТИВНЫМ РУКОВОДИТЕЛЯМ И ДИРЕКТИВНЫМ ОРГАНАМ |
| **Назначение**В настоящем документе содержатся доклады ОИГ по программе работы на 2022/2023 годы, представленные после последней сессии Совета, подробный перечень рекомендаций, адресованных руководящим органам МСЭ, а также комментарии Секретариата в соответствующих случаях и Координационного совета руководителей, при наличии (указана ссылка).**Необходимые действия Совета**Совету предлагается **рассмотреть** и **утвердить** принятие **шести рекомендаций**, адресованных директивным органам (Рекомендация 4 по обзору гибкого графика работы, Рекомендация 3 по обзору политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы ООН, Рекомендации 1 и 2 по обзору систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций, и Рекомендации 4 и 5 по обзору внутренних механизмов обжалования на предшествующем судебному разбирательству этапе), представленные в приведенной ниже таблице.**Соответствующая увязка со Стратегическим планом**Развитие людских ресурсов и организационные инновации.**Финансовые последствия**В рамках выделенного бюджета на 2024−2025 годы.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Справочные материалы** |

**ДОКЛАДЫ ОИГ ПО ОБЩЕСИСТЕМНЫМ ВОПРОСАМ ООН ЗА 2022–2023 ГОДЫ**[[1]](#footnote-1)1

|  |
| --- |
| JIU/REP/2023/6 [Гибкий график работы в организациях системы Организации Объединенных Наций](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2023_6.pdf) – КООРДИНАТОР МСЭ: Ульрика Мартинус• [Основные элементы обзора](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2023_6_review_highlights.pdf)  |
| Рекомендация | Принятие рекомендации | Статус выполнения | Комментарии |
| Адресована директивным/ руководящим органам | При­нима­ется | Не при­нима­ется | Непри­менимо | Необходимо дальнейшее рассмотре­ние | Не начато | Выпол­няется | Выполнена | Комментарии Координационного совета руководителей (КСР) – пока не доступны\_\_\_Комментарии МСЭ об актуальности и последствиях для финансовых и людских ресурсов(см. ниже) |
| **Рекомендация 4.** Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить их административным руководителям представить к концу 2025 года в рамках докладов об управлении людскими ресурсами периодические обновленные данные о внедрении гибких графиков работы и политики в области телеработы, включая статистические данные в разбивке по гендерному признаку и другим соответствующим аспектам, с целью обеспечения принятия решений, основанных на конкретных фактических данных, по управлению гибким графиком работы. | **X** |  |  |  |  | **X** |  | Финансовые последствия отсутствуют, и подлежит выполнению в рамках текущих финансовых и людских ресурсов. |

|  |
| --- |
| JIU/REP/2023/4 [Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2023_4_english.pdf) – Координатор МСЭ: Роза Ван дер Хайде• [Основные элементы обзора](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu-rep-2023-4_review_highlights_0.pdf) |
| Рекомендация | Принятие рекомендации | Статус выполнения | Комментарии |
| Адресована директивным/ руководящим органам | При­нима­ется | Не при­нима­ется | Непри­менимо | Необходимо дальнейшее рассмотре­ние | Не нача­то | Выпол­няется | Выполнена | [Комментарии Координационного совета руководителей (КСР)](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/a_78_695_add_1_en.pdf) – \_\_\_Комментарии МСЭ об актуальности и последствиях для финансовых и людских ресурсов(см. ниже) |
| **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. | **X** |  |  |  |  | **X** |  | Финансовые последствия отсутствуют, и подлежит выполнению в рамках текущих финансовых и людских ресурсов. |

|  |
| --- |
| JIU/REP/2023/3 [Обзор систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2023_3_russian.pdf) – Координатор МСЭ: Каталин Маринеску, Мартин Филибер• [Основные элементы обзора](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu-rep-2023-3_review_highlights.pdf) |
| Рекомендация | Принятие рекомендации | Статус выполнения | Комментарии |
| Адресована директивным/ руководящим органам | Прини­мается  | Не при­нима­ется | Непри­менимо | Необходи­мо дальнейшее рассмотре­ние | Не начато  | Выпол­няется | Выполнена | [Комментарии Координационного совета руководителей (КСР)](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/a_78_595_add.1_0.pdf) \_\_\_Комментарии МСЭ об актуальности и последствиях для финансовых и людских ресурсов(см. ниже) |
| **Рекомендация 1**. Директивным и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить их административным руководителям оценить систему подотчетности своей организации в сопоставлении с обновленной типовой системой подотчетности ОИГ и при необходимости скорректировать ее к концу 2024 года. | **X** |  |  |  |  | **X** |  | **КСР**: "*Организации отмечают, что данная рекомендация адресована их директивным и руководящим органам. Организации придают важное значение обновлению своих систем подотчетности […] и высоко оценивают работу Объединенной инспекционной группы по подготовке обновленной типовой модели и контрольных показателей. Однако при этом они отмечают, что универсального подхода не существует, и, используя модель Группы в качестве эталона, [они] должны учитывать свои особенности, чтобы обеспечить возможность ее гибкого и адаптивного применения. При этом организации могут ориентироваться на задействование и объединение существующих механизмов осуществления деятельности, оценки результатов и отчетности, а не создавать отдельную систему подотчетности. […] Организации предлагают установить более длительные сроки (например, до конца 2026 года), с тем чтобы дать […] достаточно времени для оценки своей существующей системы, проведения внутренних консультаций [и] консультаций с различными руководящими и консультативными органами, обновления системы и получения необходимых согласований для ее внедрения*"*.***МСЭ**: Недавно Советом-22 была утверждена новая модель и система подотчетности МСЭ (СП МСЭ). Совет может пожелать, чтобы на последующих сессиях Совета была проведена оценка контрольных параметров относительно новой типовой модели ОИГ. Эта оценка может быть сосредоточена на тех элементах новой типовой модели, которые наилучшим образом "приспособлены" и будут наилучшим образом отвечать мандату и оперативному контексту МСЭ.  |
| **Рекомендация 2**. Начиная с 2025 года директивным и/или руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует 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.  |  | **X** |  |  | **X** |  |  | **КСР**: "*Организации отмечают, что данная рекомендация адресована их директивным и руководящим органам. Некоторые организации считают, что рекомендация обеспечить охват внутренним надзором всех элементов системы подотчетности противоречит подходу, основанному на оценке рисков, который направляет усилия […] по надзору на те области, где риск высок и где […] рекомендации надзорных органов могут принести наибольшую отдачу. […] Организации особо отмечают далее, что инстанции* *внутреннего надзора должны сохранять независимость и […] что система подотчетности будет одним из нескольких факторов для рассмотрения. […] Организации считают предложенный срок нереалистичным […] и предлагают изменить его формулировку фразой «начиная с 2027 года»"*.**МСЭ**: Совет-23 утвердил новое подразделение по надзору. Совету-24 будет представлен устав внутреннего надзора, в котором, скорее всего, будет предусмотрена независимость функции надзора и проведение аудиторских проверок в соответствии со стандартами ИВА, которые требуют подхода, основанного на оценке рисков, и планы для содействия МСЭ в достижении его стратегических целей (которые могут включать или не включать все компоненты СП). Таким образом, в соответствии с решением Совета-23, включая обсуждения устава внутреннего аудита в РГС-ФЛР в октябре 2023 года, Совет может посчитать, что необходимость принимать эту рекомендацию отсутствует. |

|  |
| --- |
| JIU/REP/2023/2 [Обзор внутренних механизмов обжалования на предшествующем судебному разбирательству этапе, которые имеются в распоряжении сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2023_2_english_0.pdf)КООРДИНАТОР МСЭ – Мария Трафиканти, руководитель HRMD•−[Основные элементы обзора](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu-rep-2023-2_review_highlights.pdf) |
| Рекомендация | Принятие рекомендации | Статус выполнения | Комментарии |
| Адресована директивным/ руководящим органам | При­нима­ется | Не при­нима­ется | Непри­менимо | Необходимо дальнейшее рассмотре­ние | Не начато | Выпол­няется | Выполнена | Комментарии Координационного совета руководителей (КСР) – пока не доступны\_\_\_Комментарии МСЭ об актуальности и последствиях для финансовых и людских ресурсов(см. ниже) |
| **Рекомендация 4**. Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить своим соответствующим административным руководителям, которые еще не сделали этого, провести тщательный обзор своей нормативной базы и практики в отношении внутренних специальных механизмов обращения за помощью с целью оценки их дальнейшей полезности и адекватного функционирования в более широких рамках внутренних механизмов обжалования, включая устранение дублирующих или недостаточно четких процедур в интересах процессуальной эффективности, и представить им соответствующий доклад не позднее 2025 года. | **X** |  |  |  | **X** |  |  | По получении соответствующих ресурсов МСЭ соглашается с тем, что проведение тщательного обзора своей нормативной базы и практики в отношении внутренних специализированных механизмов обращения за помощью (например, по пенсионным требованиям, по требованиям, связанным с дисциплинарными мерами), описанных в настоящей Рекомендации, было бы полезным для внутренней системы правосудия МСЭ. Проведение такой оценки предполагает существенный уровень сложности и потребует выделения дополнительных людских ресурсов на короткий период времени. |
| **Рекомендация 5**. Директивным и руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить соответствующим административным руководителям, которые еще не сделали этого, ежегодно начиная с 2025 года представлять им доклады о функционировании их официальных внутренних механизмов обжалования, включая специальные механизмы обращения за помощью. Доклады должны содержать подробные сведения о количестве, предмете и результатах рассмотрения апелляционных жалоб, включая жалобы, признанные неприемлемыми, общие сведения о заявителях и сведения о том, были ли обжалованные решения оставлены в силе или пересмотрены, с разбивкой по типам процедур, если это применимо. | **X** |  |  |  | **X** |  |  | МСЭ принимает эту Рекомендацию и планирует представить доклад о функционировании официальных внутренних механизмов обжалования. Представление доклада о специальных механизмах обращения может потребовать дополнительного времени в зависимости от выполнения Рекомендации 4. При представлении докладов должное внимание будет уделяться конфиденциальности сотрудников, учитывая относительно небольшую численность сотрудников МСЭ. Для проведения такой дополнительной оценки положения в МСЭ дополнительные финансовые или людские ресурсы не потребуются; она может быть проведена персоналом МСЭ в рамках их существующих функций. |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. 1 Примечание. Официальный перевод на другие языки Союза некоторых рекомендаций, упомянутых в настоящем документе, был недоступен 9 апреля 2024 года на веб-сайте ОИГ (см. [доклады ОИГ](https://www.unjiu.org/content/reports)); для рекомендаций, перевод которых был недоступен, МСЭ обеспечил заблаговременный неофициальный перевод. [↑](#footnote-ref-1)