



Организация Объединенных Наций по промышленному развитию

Distr.  
GENERAL  
IDB.30/14  
13 April 2003  
RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH

## Совет по промышленному развитию

Тридцатая сессия

Вена, 20–23 июня 2005 года

Пункт 11 предварительной повестки дня

### ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБЪЕДИНЕННОЙ ИНСПЕКЦИОННОЙ ГРУППЫ

#### Доклад Генерального директора

В настоящем докладе в соответствии с решением IDB.24/Dec.11 Совета сообщается о рекомендациях, содержащихся в имеющих отношение к ЮНИДО докладах ОИГ, которые были опубликованы в 2004 году.

#### СОДЕРЖАНИЕ

	<i>Пункты</i>	<i>Страница</i>
Введение.....	1–3	2
<b>Глава</b>		
I. ДОКЛАДЫ ОБЪЕДИНЕННОЙ ИНСПЕКЦИОННОЙ ГРУППЫ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИЕ НЕПОСРЕДСТВЕННЫЙ ИНТЕРЕС ДЛЯ ЮНИДО .	4–21	2
A. Анализ соглашений о штаб–квартире, заключенных организациями системы Организации Объединенных Наций: вопросы людских ресурсов, затрагивающие персонал (JIU/REP/2004/2) .....	4–6	2
B. Серия докладов об управлении, основанном на конкретных результатах, в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2004/5, JIU/REP/2004/6, JIU/REP/2004/7 и JIU/REP/2004/8)	7–12	3
C. Практика закупок в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2004/9) .....	13–16	5
D. Унификация условий организации поездок во всей системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2004/10) .....	17–21	5
II. ПРОГРАММА РАБОТЫ ОИГ НА 2005 ГОД .....	22–23	10
III. МЕРЫ, КОТОРЫЕ НАДЛЕЖИТ ПРИНЯТЬ СОВЕТУ .....	24	11

В целях экономии настоящий документ издан в ограниченном количестве. Просьба к делегатам приносить на заседания свои экземпляры документов.



## Введение

1. В соответствии с решением IDB.1/Dec.22 Совета по промышленному развитию Объединенная инспекционная группа (ОИГ) стала его вспомогательным органом. Экспериментальная схема контроля за осуществлением рекомендаций ОИГ была изложена в документе IDB.24/18 и впоследствии утверждена в решении IDB.24/Dec.11. В соответствии с содержащимися в этом документе положениями доклады ОИГ будут рассматриваться только на одной очередной сессии Совета в течение года (за исключением определенных указанных случаев).

2. Со времени выхода последнего документа Совета по этому вопросу (документ IDB.27/19 от 9 марта 2004 года) было издано в общей сложности десять докладов<sup>1</sup>. В настоящем документе представлены замечания Организации по тем докладом, которые имеют непосредственное или определенное отношение к ЮНИДО.

3. Информация о выполнении рекомендаций ОИГ с указанием основных и тематических вопросов и принятых мерах в настоящее время обобщается ОИГ на основе замечаний, представленных всеми участвующими организациями. Государства-члены будут проинформированы о подготовке этого документа.

## Последние доклады ОИГ

JIU/REP/2004/1

Многоязычие и доступ к информации: тематическое исследование по Международной организации гражданской авиации

JIU/REP/2004/2<sup>2</sup>

Анализ соглашений о штаб-квартире, заключенных организациями системы Организации Объединенных Наций: вопросы людских ресурсов, затрагивающие персонал

JIU/REP/2004/3

Отправление правосудия: согласование статуты Административного трибунала Организации Объединенных Наций и Административного трибунала Международной организации труда

JIU/REP/2004/4

Обзор системы управления и администрации в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев

JIU/REP/2004/5<sup>2</sup>

Основные выводы серии докладов об управлении, основанном на конкретных результатах, в системе Организации Объединенных Наций

JIU/REP/2004/6<sup>2</sup>

Внедрение управления, основанного на конкретных результатах в организациях системы Организации Объединенных Наций (часть I) – Серия докладов об управлении, основанном на конкретных результатах, в системе Организации Объединенных Наций

JIU/REP/2004/7<sup>2</sup>

Делегирование полномочий и подотчетность (часть II) – Серия докладов об управлении, основанном на конкретных результатах в системе Организации Объединенных Наций

JIU/REP/2004/8<sup>2</sup>

Организация служебной деятельности и контракты (часть III) – Серия докладов об управлении, основанном на конкретных результатах в системе Организации Объединенных Наций

JIU/REP/2004/9<sup>2</sup>

Практика закупок в системе Организации Объединенных Наций

JIU/REP/2004/10<sup>2</sup>

Унификация условий поездок в организациях системы Организации Объединенных Наций.

## 1. ДОКЛАДЫ ОБЪЕДИНЕННОЙ ИНСПЕКЦИОННОЙ ГРУППЫ, ПРЕДСТАВЛЯЮЩИЕ НЕПОСРЕДСТВЕННЫЙ ИНТЕРЕС ДЛЯ ЮНИДО

### А. Анализ соглашений о штаб-квартире, заключенных организациями системы Организации Объединенных Наций: вопросы людских ресурсов, затрагивающие персонал (JIU/REP/2004/2)

4. Доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный "Обзор соглашений о штаб-квартире, заключенных организациями системы Организации Объединенных Наций: вопросы людских ресурсов, затрагивающие персонал", посвящен выявлению тех областей, в которых могла бы быть целесообразной корректировка соглашений о штаб-квартире, в частности тех областей, которые рассматриваются в качестве существенно важных для реформы управления людскими ресурсами. Доклад также призван содейст-

<sup>1</sup> Все доклады ОИГ можно найти на веб-сайте ОИГ по адресу: <http://www.unsystem.org/jiu>.

<sup>2</sup> Доклад, имеющий непосредственное или определенное отношение к ЮНИДО.

воват ь выработке типовых норм для будущих соглашений о штаб–квартире и, где это возможно, внесению поправок в ныне действующие соглашения. Среди прочих аспектов в докладе признается тот факт, что большинство организаций системы Организации Объединенных Наций были созданы несколько десятилетий назад и во многие заключенные им соглашения были внесены поправки, касающиеся некоторых довольно специфических областей, с целью отразить нынешние реалии. В докладе особое внимание уделяется, в частности, тем аспектам соглашений о штаб–квартире, которые имеют отношение к областям, затрагивающим персонал.

5. В основу этого доклада положены анализ и обзор приблизительно 20 соглашений о штаб–квартире, и в ходе его подготовки были сформулированы в общей сложности семь рекомендаций, пять из которых предназначены для руководящих органов, одна – для секретариатов организаций системы Организации Объединенных Наций и одна – для Координационного совета руководителей Организации Объединенных Наций (КСР).

#### **Замечания ЮНИДО**

6. Большинство рекомендаций, содержащихся в этом докладе, подкрепляются положениями соглашения о штаб–квартире ЮНИДО и осуществляются в течение продолжительного периода времени. Они свидетельствуют о том, что между Организацией и принимающей страной в целом налажены вполне удовлетворительные отношения. Тем не менее необходимо обратить внимание на некоторые, представляющие интерес для системы примеры и оптимальные виды практики в других местах службы, которые могли бы также найти применение в Австрии, в частности упрощенные процедуры возмещения налога на добавленную стоимость или возможности для беспощинной покупки бензина и других товаров и услуг.

#### **В. Серия докладов об управлении, основанном на конкретных результатах, в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2004/5, JIU/REP/2004/6, JIR/REP/2004/7 и JIU/REP/2004/8)**

7. Доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный "Управление, основанное на конкретных результатах, в системе Организации Объединенных Наций" состоит из трех частей, а именно обзорного документа (JIU/REP/2004/5); части I, посвященной внедрению управления, основанного на конкретных результатах, в Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2004/6); части II о делегировании

полномочий и системе подотчетности в вопросах управления людскими ресурсами (JIR/REP/2004/7); и части III, касающейся организации служебной деятельности и контрактов (JIR/REP/2004/8). В обзорном документе кратко излагаются содержащиеся в докладе общие выводы и рекомендации, сформулированные в виде "системы контрольных параметров".

8. Целью подготовки этой серии докладов являлось выявление факторов, имеющих решающее значение для успешного внедрения в организациях системы Организации Объединенных Наций управления, основанного на конкретных результатах (УОКР). Несмотря на то, что в этом исследовании с самого начала признается, что УОКР уже применяется в большинстве организаций системы Организации Объединенных Наций, в нем не предпринимается попытки оценить последствия осуществления новых принципов и практических методов УОКР. Вместо этого на основе выводов, полученных в ходе оценки реализуемых в настоящее время процессов внедрения УОКР в организациях системы, в исследовании определяется перечень решающих факторов успеха в контексте системы контрольных параметров (или "оценочного листа"), разработанной с тем, чтобы организации системы могли оценивать результаты работы по внедрению УОКР.

#### **Замечания ЮНИДО**

9. ЮНИДО полностью одобряет представленные Секретариатом Совета руководителей замечания, некоторые из которых изложены ниже. Эта серия докладов ОИГ может рассматриваться как полезный всесторонний анализ различных условий, в которых вырабатывается подход к управлению, основанному на конкретных результатах, отражающий различия между структурами, ресурсами, политикой, программами и мероприятиями организаций системы Организации Объединенных Наций в области управления. Несмотря на то, что сформулированные в этом докладе контрольные параметры УОКР отражают весьма желательные ситуации и совершенные формы управления, в действительности не все такие контрольные параметры могут в полной мере или с легкостью применяться всеми компонентами системы Организации Объединенных Наций. ОИГ признает, что переход к новой культуре УОКР является продолжительным и сложным, и многие организации прилагают особые усилия для создания условий, способствующих повышению эффективности деятельности и улучшению отчетности, расширению возможностей как руководства, так и рядовых сотрудников, а также обеспечению их участия в установлении и достижении программных целей.

**Таблица 1. Рекомендации, имеющие непосредственное или некоторое отношение к ЮНИДО**

	<b>Рекомендация</b>	<b>Для принятия мер:</b>
Рекомендация 1	Директивным органам организаций следует обратить внимание принимающих стран на желательность введения, в зависимости от ситуации, упрощенного порядка предоставления разрешений на трудовую деятельность или принятие аналогичных правил для супруг/супругов сотрудников и должностных лиц международных организаций.	Руководящими органами
Рекомендация 2	Директивным органам организаций следует напомнить принимающим странам о важности полного осуществления положений соглашений о штаб-квартире и обеспечения использования упрощенных процедур в целях содействия соблюдению привилегий, иммунитетов и льгот, предоставленных организациям и их сотрудникам и должностным лицам, в том числе в следующих областях: <ul style="list-style-type: none"> <li>• предоставление разрешений на работу для детей и виз для помощников по хозяйству;</li> <li>• приобретение и аренда недвижимости;</li> <li>• интеграция в систему социального обеспечения;</li> <li>• жительство на пенсии в принимающей стране; и</li> <li>• льготы по освобождению от налогов, выдача специальных карточек, используемых для безналоговых операций, а также периодическое рассмотрение действия положений о налогообложении с учетом изменений во внутригосударственном законодательстве, а также изменений внутри организаций.</li> </ul>	Руководящими органами
Рекомендация 3	Для того чтобы лучше знакомить персонал, в частности вновь набранных и вновь прибывших сотрудников в данном месте службы, с содержанием соглашений с принимающей страной, административным руководителям организаций предлагается выпускать подробные информационные циркуляры и сообщать, с использованием электронных и других соответствующих средств, информацию о привилегиях, иммунитетах и других льготах, предоставляемых сотрудникам и должностным лицам, а также об их обязанностях.	Секретариатом
Рекомендация 4	Директивным органам организаций следует обращать внимание принимающих стран на значение надлежащего информирования местных органов власти, государственных служб и предпринимательских сообществ, прежде всего находящихся за пределами столицы или местонахождения различных организаций, о привилегиях, иммунитетах и льготах, предоставленных организациям системы Организации Объединенных Наций, их сотрудникам и должностным лицам, чтобы содействовать соблюдению этих привилегий, иммунитетов и льгот, а также обеспечить, чтобы персонал и должностные лица организаций получали надлежащее содействие и внимание при осуществлении ими своих обязанностей.	Руководящими органами
Рекомендация 7	Директивным органам организаций следует напомнить принимающим странам о важности упрощенного порядка для ускорения оформления виз для сотрудников и должностных лиц, выезжающих в командировки по линии организаций системы Организации Объединенных Наций, исключения неоправданных задержек в основной работе организаций, а также ограничения возможных финансовых потерь.	Руководящими органами

10. Заслуживают высокой оценки содержащиеся в частях I, II и III этого доклада материалы исследования и углубленного анализа, которые касаются определения надлежащих критериев успеха. В части I доклада изложены девять контрольных параметров внедрения в организациях системы Организации Объединенных Наций управления, основанного на конкретных результатах. В части II представлены в общей сложности 16 контрольных параметров управления людскими ресурсами, по восемь на делегирование полномочий и систему подотчетности, соответственно. В части III предусмотрены восемь контрольных параметров осуществления успешной программы организации служебной деятельности, шесть контрольных параметров поощрения сотрудников за высокие результаты и пять контрольных параметров в отношении эффективных механизмов заключения контрактов.

11. В заключение доклада приводятся две рекомендации, в соответствии с которыми: а) директивным органам предлагается одобрить эту систему контрольных параметров (представлена ниже); а б) КСР предлагается создать целевую группу для согласования процедур внедрения УОКР в рамках всей системы.

12. Как указывается в *Ежегодном докладе за 2004 год* (PBC.21/2–IDB.30/2), в документе по программе и бюджетам на 2006–2007 годы (PBC.21/6–IDB.30/6), а также в ежегодном докладе Канцелярии Генерального контролера за 2004 год (IDB.30/21 и IDB.30/CRP.2), в течение 2004 года ЮНИДО проделала значительную работу по внедрению УОКР в Организацию.

### **С. Практика закупок в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2004/9)**

13. Цель этого доклада заключается в выявлении возможностей для повышения действенности и эффективности практики закупок в системе Организации Объединенных Наций, особенно за счет наращивания производительности, улучшения сотрудничества и координации и технологических нововведений. В докладе представлены в общей сложности 12 рекомендаций для Генерального секретаря и административных руководителей, а также для Межучрежденческой рабочей группы по закупкам (МРГЗ).

14. В 1992 году на закупочную деятельность в системе Организации Объединенных Наций приходилось порядка 4,6 млрд. долл. США, или 37 процентов совокупных средств регулярного бюджета и внебюджетных ресурсов Организации. ОИГ отметила, что за последние 10 лет функция закупок преобразовалась из относительно незаметной административной деятельности с важной финансовой точки зрения и сопряженную с высоким риском функцию. В связи с этим Организация Объединенных Наций приступила к осуществлению программы реформ

закупок, которая, однако, в полной мере не нашла применение в ряде организаций. ОИГ полагает, что необходимо рационализировать закупки, и в частности предметов общего пользования, и расширять практику передачи закупочных функций Организаций на внешний подряд в целях уменьшения дублирования и конкуренции в рамках международного сообщества, занимающегося закупочной деятельностью. Кроме того, ОИГ рекомендует Генеральному секретарю пересмотреть целесообразность и возможности повышения эффективности за счет дальнейшей консолидации структур накладных расходов и затрат служб закупок в Центральных учреждениях, укрепления сотрудничества и недопущения дублирования между Управлением Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) и Межучрежденческим управлением по закупкам (МУУЗ), в том числе их возможного слияния.

15. Значительное внимание уделяется электронным закупкам, рассматриваемым в качестве возможного канала получения выгод с точки зрения модернизации закупочной функции. В число выгод, на которые обращается особое внимание, входят повышение действенности и эффективности за счет сокращения операционных издержек и циклов обработки, повышение прозрачности и эффективности процедур закупок.

### **Замечания ЮНИДО**

16. ЮНИДО приняла к сведению изложенные в этом докладе рекомендации и с учетом мандата Организации будет, насколько это возможно, стремиться к их выполнению.

### **D. Унификация условий организации поездок во всей системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2004/10)**

17. Цель этого доклада заключалась в проведении сравнительного анализа различных элементов системы поездок должностных лиц, совершающих поездки за счет Организации Объединенных Наций, а именно: видов поездок, класса проезда и видов транспорта, остановок в пути, суточных, дополнительных транспортных расходов, единовременных выплат, – а также внесение рекомендаций о мерах по унификации принципов и практических методов организации поездок во всей системе Организации Объединенных Наций. Для целей сопоставления в докладе использовались материалы предыдущих докладов, подготовленных в 1996 году ОИГ и Консультативным комитетом по административным вопросам (ККАВ)/КСР, а также информация, полученная от 14 организаций системы Организации Объединенных Наций, ОЭСР и двух частных компаний (IBM Швейцария и Нестле). В докладе представлены в общей сложности 12 рекомендаций для Генеральной Ассамблеи, а также для Генерального секретаря и других административных руководителей.

Таблица 2. Рекомендации и контрольные параметры

	<b>Управление, основанное на конкретных результатах, в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2004/5)</b>
Рекомендация 1	Директивные органы участвующих организаций, возможно, сочтут целесообразным одобрить эту общую схему контрольных параметров в качестве инструмента, с помощью которого они, соответствующие надзорные органы и секретариаты будут оценивать продвижение к реальному внедрению методов управления, основанного на конкретных результатах, в своих соответствующих организациях с учетом их специфики, а также, возможно, пожелают предложить своим секретариатам представить доклад по этому вопросу.
	<b>Часть I – Внедрение управления, основанного на конкретных результатах, в организациях системы Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2004/6)</b>
Контрольный параметр 1	Имеется четкая концептуальная схема УОКР в качестве общей стратегии управления.
Контрольный параметр 2	Выработано четкое определение соответствующих функций главных сторон Организации.
Контрольный параметр 3	Четко поставлены долгосрочные задачи Организации.
Контрольный параметр 4	Программы организации четко привязаны к ее долгосрочным задачам.
Контрольный параметр 5	Ресурсы Организации должным образом соответствуют ее долгосрочным задачам.
Контрольный параметр 6	Создана эффективная система контроля за результатами работы.
Контрольный параметр 7	Эффективно используются результаты оценок.
Контрольный параметр 8	УОКР эффективно внедрено в масштабах всей Организации.
Контрольный параметр 9	В поддержку УОКР разработана стратегия управления знаниями.
	<b>Часть II – Делегирование полномочий и подотчетность в вопросах управления людскими ресурсами (JIU/REP/2004/7)</b>
	<b>А. Делегирование полномочий</b>
Контрольный параметр 1	Вертикальная система подчинения четка и однозначна.
Контрольный параметр 2	Система делегирования полномочий четко определена.
Контрольный параметр 3	Делегирование полномочий четко определено в общих административных документах и/или отдельных распоряжениях о делегировании полномочий и не допускает несоответствий.
Контрольный параметр 4	Делегирование полномочий подкрепляется надлежащими системами управленческой информации.
Контрольный параметр 5	Руководители наделены правами и возможностями на основе надлежащего доступа к информации.
Контрольный параметр 6	Руководители имеют права и возможности, обеспечиваемые надлежащими централизованными службами поддержки и справочными службами по вопросам управления людскими ресурсами.
Контрольный параметр 7	Руководители демонстрируют необходимые деловые качества.
Контрольный параметр 8	Возможности руководителей расширяются благодаря надлежащей подготовке.
	<b>В. Подотчетность</b>
Контрольный параметр 1	В связи с принятой системой управления, основанного на конкретных результатах, разработана четкая правовая основа системы подотчетности, включая систему отправления правосудия.
Контрольный параметр 2	Традиционные системы контроля за достижением показателей заменяются ориентированными на эффективность работы системами подотчетности.

Контрольный параметр 3	Подотчетность применяется на всех уровнях, сверху донизу. Поэтому первыми за достижение ожидаемых от них результатов должны отчитываться административные руководители и главы крупнейших организационных подразделений.
Контрольный параметр 4	Неуклонная решимость руководства.
Контрольный параметр 5	Подотчетность в вопросах использования людских ресурсов основывается на оценке не только степени достижения ожидаемых результатов, но и деловых качеств руководителя, продемонстрированных при достижении этих результатов, оцениваемых, например, с помощью "360–градусного механизма обратной связи".
Контрольный параметр 6	Созданы эффективные механизмы контроля за управлением людскими ресурсами.
Контрольный параметр 7	Имеются эффективные системы надзора.
Контрольный параметр 8	Создана прозрачная, оперативная, независимая и равноправная система отправления правосудия.
	<b>Часть III: Организация служебной деятельности и контракты (JIU/REP/2004/8)</b>
	<b>А. Организация служебной деятельности</b>
Контрольный параметр 1	Главная предпосылка эффективности системы организации служебной деятельности – смена культуры в данной организации.
Контрольный параметр 2	Системы организации служебной деятельности доводят до сотрудников и уточняют сотрудникам цели организации и увязывают ожидаемые результаты работы каждого сотрудника с целями организации.
Контрольный параметр 3	Системы организации служебной деятельности рассматриваются как инструмент управления, помогающий организациям осуществлять, направлять и контролировать использование их ресурсов на повседневной основе.
Контрольный параметр 4	Системы организации служебной деятельности просты, а управление ими не создает сложностей.
Контрольный параметр 5	В системах организации служебной деятельности используются надлежащие сбалансированные показатели достижения целей.
Контрольный параметр 6	Системы организации служебной деятельности обеспечивают согласованность оценок в масштабах всей данной организации.
Контрольный параметр 7	Результаты служебной аттестации используются в качестве основы для соответствующих кадровых решений, в частности продвижения по службе.
Контрольный параметр 8	Системы организации служебной деятельности выявляют и удовлетворяют потребности в профессиональном росте. Они также выявляют и устраняют случаи хронически низкой результативности.
	<b>В. Поощрение сотрудников за высокие результаты</b>
Контрольный параметр 1	Созданы эффективные системы организации служебной деятельности и подотчетности, благодаря которым работники считают систему оплаты в зависимости от результативности надежной, справедливой и последовательной.
Контрольный параметр 2	Система оплаты в зависимости от результативности делает акцент на результатах организации, а не только на индивидуальных результатах.
Контрольный параметр 3	Имеются четкие связи между служебной аттестацией и повышением оклада; разработаны системы ВРР, благодаря которым поощрение за результативность соразмерно с вкладом сотрудников в реализацию программ.
Контрольный параметр 4	Обеспечено финансирование, и система вознаграждения по результатам работы имеет надежную финансовую базу.
Контрольный параметр 5	Должно быть показано, что система поощрения дает явный эффект мотивации.
Контрольный параметр 6	Чтобы системы вознаграждения по результатам работы стали эффективными, они должны получить широкое признание.

	<b>С. Контрактные механизмы</b>
Контрольный параметр 1	Людские ресурсы увязаны со стратегическими целями организации.
Контрольный параметр 2	Признаются конкретные потребности международных публичных организаций и достигается баланс между срочными и бессрочными контрактами, что благотворно влияет на результативность.
Контрольный параметр 3	Созданы прозрачные, эффективные и справедливые системы набора/расстановки кадров, подкрепляющие ориентированную на результаты практику заключения контрактов.
Контрольный параметр 4	Направленность реформ контрактных механизмов переориентирована на результативность.
Контрольный параметр 5	Принимается во внимание юридическая практика административных трибуналов.

18. ОИГ отмечает, что новые принципы организации поездок были приняты в системе Организации Объединенных Наций после опубликования доклада Группы (JU/REP/95/10, A/50/692) в 1996 году, направленного, в частности, на улучшение условий поездок, пересмотр действующих принципов организации поездок с учетом быстрых и коренных перемен, происходящих в сфере пассажирских перевозок, и их отрицательного воздействия на качество поездок, а также рационализацию административных процедур в отношении поездок персонала. В целях дальнейшей унификации условий организации поездок в рамках всей системы организации обмениваются информацией по многим новым методам организации поездок путем проведения межучрежденческих консультаций и использования координационных механизмов. Тем не менее сохраняются различия между организациями, в частности, в отношении норм, определяющих условия предоставления права проезда бизнес-классом (требуемая продолжительность полета в различных организациях составляет от 5 до 9 часов). В связи с этим в докладе приводится мнение, высказанное директором Медицинской службы Организации Объединенных Наций по итогам проводившегося в начале 90-х годов совещания занятых в общей системе врачей.

19. Кроме того, особое внимание в докладе обращается на необходимость использования наиболее

эффективных, с точки зрения затрат, видов транспорта, тогда как ОИГ полагает, что проезд воздушным транспортом, который предусматривается правилами о персонале многих организаций в качестве предпочтительного вида транспорта, в некоторых случаях может оказаться не так эффективен с точки зрения затрат времени и средств, как, например, поездка на поезде.

20. В заключение ОИГ высказывает мнение о том, что с внедрением УОКР во многих организациях системы Организации Объединенных Наций требуется провести обзор действующих в этом отношении правил и положений. Такой обзор должен быть направлен на приведение надлежащих правил и положений в соответствие с новыми реалиями для того, чтобы оказать помощь руководству в достижении ожидаемых результатов.

#### **Замечания ЮНИДО**

21. Следует отметить, что ряд этих рекомендаций ОИГ не требуют от ЮНИДО принятия каких-либо мер, поскольку многие из них уже реализуются на практике (в отношении, например, единовременных выплат, класса проезда, авансовых выплат в счет суточных). Остальные рекомендации будут рассмотрены Секретариатом с учетом положений и правил о персонале ЮНИДО.

**Таблица 3. Рекомендации, имеющие непосредственное или некоторое отношение к ЮНИДО**

	<b>Рекомендация</b>	<b>Для принятия мер:</b>
Рекомендация 4	<i>Сотрудники с юридической подготовкой</i> Всем административным руководителям следует обеспечить, чтобы их соответствующие службы закупок имели надлежащую и своевременную правовую поддержку и чтобы некоторые из имеющихся у них сотрудников получили подготовку по юридическим аспектам закупок.	Секретариатом

	<b>Рекомендация</b>	<b>Для принятия мер:</b>
Рекомендация 5	<p><i>Инициатива по подготовке кадров в области закупок</i></p> <p>Несмотря на договоренность, достигнутую на двадцать девятом совещании МРГЗ относительно сосредоточения внимания на проектном предложении, озаглавленном "Инициатива по общепрофессиональной подготовке сотрудников по вопросам закупочной деятельности для Организации Объединенных Наций", которая касается системы сертификации должностных лиц по закупкам, следует и далее активно рассматривать следующие вопросы: а) там, где это применимо, вопрос о дальнейшем наращивании бюджетных средств Организации, выделяемых на подготовку по вопросам закупок; б) вопрос о максимально возможной интеграции специализированных инициатив и механизмов по профессиональной подготовке в области закупок, существующих в системе Организации Объединенных Наций; с) вопрос о расширении и подготовке по методам электронных закупок; и d) вопрос о разработке стратегии оказания технической помощи в поддержку укрепления потенциала государственных закупочных учреждений в странах-получателях в сочетании с мобилизацией ресурсов для этой цели.</p>	Секретариатом
Рекомендация 6(а)	<p><i>Руководство по политике и процедурам закупок</i></p> <p>Административным руководителям организаций следует обеспечить наличие руководств по закупкам на рабочих языках секретариатов организаций согласно применимой политике соответствующих организаций в области многоязычия в целях повышения эффективности процесса закупок во всех отделениях на местах.</p>	Секретариатом
Рекомендация 9	<p><i>Методы электронных закупок</i></p> <p>Административным руководителям следует обеспечить, чтобы при разработке решений, связанных с электронными закупками, в их соответствующих организациях в основу были положены следующие основные принципы, в частности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) наличие правовой и процедурной базы;</li> <li>б) межучрежденческое сотрудничество и координация;</li> <li>с) содействие применению поэтапного подхода к созданию системы электронных закупок; и</li> <li>д) развитие соответствующих новых навыков на основе программ профессиональной подготовки и переподготовки.</li> </ul>	Секретариатом
Рекомендация 10	<p><i>Укрепление потенциала государственных закупочных учреждений в странах-получателях</i></p> <p>Ввиду роста значимости вопроса о прозрачности действий правительств при государственных закупках в контексте соглашений Всемирной торговой организации, как это было недавно одобрено Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 55/247 о реформе закупочной деятельности от 1 мая 2001 года, административным руководителям организаций следует при поступлении соответствующих просьб развивать компонент технической поддержки в области укрепления потенциала в их программах формирования портфелей закупок в интересах поддержки укрепления потенциала государственных закупочных учреждений в развивающихся странах-получателях, с тем чтобы они могли активно участвовать в закупках и укреплять свою способность к такому участию в этой деятельности. Такого рода программы должны быть нацелены на дополнение деятельности в этой области, осуществляемой, в частности, Всемирным банком, ОЭСР, Туринским центром МОТ и МУУЗ.</p>	Секретариатом

**Таблица 4. Рекомендации, имеющие непосредственное или некоторое отношение к ЮНИДО**

	<b>Рекомендация</b>	<b>Для принятия мер:</b>
	<b>Возможность единовременной выплаты средств на оплату путевых расходов</b>	
Рекомендация 3	Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, производящим единовременную выплату средств на поездку в отпуск на родину, посещение семьи и поездку к месту учебы, следует применять контрольный параметр, предусматривающий оплату 75 процентов от полного тарифа экономического класса (согласно опубликованным Международной ассоциацией воздушного транспорта (ИАТА) тарифам проезда по самому прямому маршруту).	Секретариатом
	<b>Проезд иными видами транспорта</b>	
Рекомендация 6	Административным руководителям организаций общей системы Организации Объединенных Наций следует в интересах своих организаций обеспечивать использование альтернативных видов транспорта в тех случаях, когда они являются наиболее эффективными с точки зрения затрат. В связи с этим, при необходимости, в каждом конкретном случае следует вносить изменения в соответствующие правила и положения.	Секретариатом
	<b>Остановки в пути</b>	
Рекомендация 10	Административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций, сотрудники которых используют право на проезд бизнес-классом, следует повысить порог, определяющий условия предоставления права на остановки в пути для отдыха, с 10 до 16 часов. Сотрудники, которые не совершают поездки бизнес-классом, должны, напротив, иметь право на остановку после проведения 10 часов в пути.	Секретариатом
	<b>Виды поездок</b>	
Рекомендация 11	Административным руководителям соответствующих организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует принять основанные на оптимальных видах практики положения относительно возвращения из мест учебы, поездок кормящих матерей, одиноких родителей, возможности выбора альтернативного места для поездки в отпуск на родину с учетом гражданства супруга /супруги и минимального запланированного количества дней пребывания в стране проведения отпуска на родину.	Секретариатом

## II. ПРОГРАММА РАБОТЫ ОИГ НА 2005 ГОД

22. В соответствии со своим статутом ОИГ обращается ко всем участвующим организациям с просьбой вносить предложения о той работе, которую ей надлежит выполнить в следующем году. Такие предложения должны содержать вопросы, которые занимают центральное место в повестке дня системы Организации Объединенных Наций; могут обеспечить совершенствование методов выполнения программ и предоставления услуг системой Организации Объединенных Наций; являются общесистемными по своему охвату; могут привести к повышению эффективности и/или потенциальной экономии; и, где это возможно, имеют синергическую связь с другими докладами ОИГ или других внутренних надзорных органов и/или

Комиссии ревизоров, не допуская при этом дублирования усилий<sup>3</sup>. Кроме того, в документе зала заседаний (A/C.5/59/CRP.1) ОИГ информировала Генеральную Ассамблею о том, что она будет "активно и на систематической основе выявлять те конкретные и межорганизационные приоритетные вопросы и области риска, в которых ее участие даст, как ожидается, максимальную отдачу". В этой связи в ноябре 2004 года ЮНИДО предложила ОИГ рассмотреть следующие темы:

- обязательства по медицинскому страхованию сотрудников после выхода в отставку (МСПВО) и другие связанные со служебной деятельностью обязательства;

<sup>3</sup> Документ A/59/75 от 22 апреля 2004 года.

- вклад системы Организации Объединенных Наций в достижение целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия Организации Объединенных Наций;
- система стимулирования межучрежденческого партнерства;
- оценка инициатив Организации Объединенных Наций, касающихся общего анализа по странам (ОАС) и Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития (ЮНДАФ).

23. Особый интерес вызвало предложение о том, чтобы ОИГ провела в рамках всей системы обзор обязательств по медицинскому страхованию сотрудников после выхода в отставку и других связанных со служебной деятельностью обязательств в целях выработки предложений об общесистемных решениях в области финансирования таких обязательств. Эта проблема поднимается Внешними ревизорами ЮНИДО уже в течение нескольких лет (см. документы PBC.21/8–IDB.30/8). Позиция Секретариата, кото-

рую поддержал нынешний Внешний ревизор, заключается в необходимости выработки общесистемного подхода ввиду значительного объема таких обязательств и требующегося в связи с ними финансирования. Эти вопросы вызывают также обеспокоенность у многих других организаций системы Организации Объединенных Наций. Секретариат с удовлетворением сообщает Совету о том, что ОИГ приняла предложение ЮНИДО в отношении МСПВО. Секретариат будет информировать Совет о ходе работы по этому вопросу.

### **III. МЕРЫ, КОТОРЫЕ НАДЛЕЖИТ ПРИНЯТЬ СОВЕТУ**

24. В соответствии с положениями статута ОИГ, резолюцией 48/221 Генеральной Ассамблеи и пунктом 9 экспериментальной системы ЮНИДО по контролю за выполнением рекомендаций ОИГ Совет, возможно, пожелает принять к сведению изложенную в настоящем документе информацию и дать руководящие указания в отношении дальнейших действий.