



**Исполнительный совет
Структуры Организации
Объединенных Наций по
вопросам гендерного
равенства и расширения
прав и возможностей женщин**

Distr.: General
22 July 2013
Russian
Original: English

Вторая очередная сессия 2013 года
16–18 сентября 2013 года
Пункт 5 предварительной повестки дня
Вопросы ревизии

**Доклад о деятельности в области внутренней ревизии
и расследований за период с 1 января по 31 декабря
2012 года**

Резюме

В настоящем докладе содержится информация о функции внутренней ревизии и расследований Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») за период с 1 января по 31 декабря 2012 года. В структуре «ООН-женщины» функцию внутренней ревизии и расследований выполняет Группа по вопросам ревизии структуры «ООН-женщины» Управления по ревизии и расследованиям Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) на основе финансовых положений и правил структуры «ООН-женщины» (UNW/2012/6, приложение I). Информация о принятых мерах и ответ руководства на настоящий доклад прилагаются к докладу и доступны на веб-сайте структуры «ООН-женщины». Доклад Консультативного комитета по ревизии структуры «ООН-женщины» и ответ на него руководства содержатся в добавлении к настоящему докладу (UNW/2013/9/Add.1).

Исполнительный совет, возможно, пожелает: а) принять настоящий доклад к сведению; б) заявить о своей поддержке укрепления потенциала функции ревизии и расследования, выполняемой Управлением по ревизии и расследованиям, и с) принять к сведению доклад Консультативного комитета по ревизии и ответ на него руководства.



I. Введение

1. Управление по ревизии и расследованиям Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) представляет Исполнительному совету Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») свой доклад о деятельности в области внутренней ревизии и расследований за год, закончившийся 31 декабря 2012 года.

2. В докладе описываются функция внутренней ревизии и расследований и деятельность в этой области, а также основные результаты ревизий, что дает представление об использовании ресурсов структуры «ООН-женщины» и об управлении ими.

II. Функция внутренней ревизии

3. Функцию внутренней ревизии в структуре «ООН-женщины» выполняет Управление по ревизии и расследованиям ПРООН. В январе 2012 года на основе соглашения об уровне обслуживания от 5 декабря 2011 года была создана специальная Группа по вопросам ревизии структуры «ООН-женщины». Группа по вопросам ревизии приступила к работе в марте 2012 года, когда были заполнены две должности. В декабре 2012 года в соответствии с решением 2012/10 Исполнительного совета (см. [UNW/2012/16](#)) в соглашение об уровне обслуживания были внесены поправки, с тем чтобы увеличить количество ревизоров до четырех.

4. Управление по ревизии и расследованиям подтверждает Исполнительному совету, что оно проводит свои ревизии в соответствии с Международными стандартами профессионального проведения внутренней ревизии и кодексом этики, разработанным Институтом внутренних ревизоров, которые были приняты представителями служб внутренней ревизии организаций системы Организации Объединенных Наций и многосторонних финансовых учреждений. Кроме того, Управление по ревизии и расследованиям подтверждает, что в своей деятельности оно не зависит от руководства структуры «ООН-женщины» и определяет рамки ревизий и расследований самостоятельно в соответствии с международными стандартами.

Независимый внешний надзор

5. Консультативный комитет по ревизии был создан структурой «ООН-женщины» для оказания заместителю Генерального секретаря/Директору-исполнителю независимой внешней консультационной помощи, связанной с обменом передовым опытом в вопросах рамок и систем обеспечения подотчетности структуры, включая управление рисками. Комитет провел обзор работы Группы по вопросам ревизии, включая стратегию проведения ревизии, годовой план работы и бюджет, предлагаемый типовой порядок действий в отношении раскрытия информации, модели оценки риска для целей ревизии и доклад о ходе работы за 2012 год. Комитет представил свои замечания по проекту доклада Исполнительному совету.

6. Группа по вопросам ревизии координирует свою работу с Комиссией ревизоров Организации Объединенных Наций. Комиссия ревизоров также отслеживает на постоянной основе выполнение Группой по вопросам ревизии рекомендаций Комиссии, направленных на улучшение услуг по внутренней ревизии, предоставляемых структуре «ООН-женщины».

7. В своем подробном докладе за 2011 год (A/67/5/Add.13 и Согг.1) Комиссия ревизоров рекомендовала Группе по вопросам ревизии разработать на основе оценки рисков свой план внутренней ревизии, учитывающий риски в рамках структуры в целом, включая подразделения штаб-квартиры. Эта рекомендация была выполнена в рамках процесса оценки рисков, который был проведен в июне и июле 2012 года и по результатам которого были разработаны основанные на риске модели для штаб-квартиры и отделений на местах, использованные для подготовки основанного на оценке рисков плана ревизии на 2013 год.

8. Директор Управления по ревизии и расследованиям встретился с контролером и генеральным ревизором Национального ревизионного управления Объединенной Республики Танзания, когда тот был назначен 1 июля 2012 года членом Комиссии ревизоров, с тем чтобы продолжить тесные рабочие отношения между Управлением по ревизии и расследованиям и Комиссией ревизоров.

Основа для предоставления независимых гарантий заместителю Генерального секретаря/Директору-исполнителю

9. Для достижения цели обеспечения гарантий эффективности систем руководства, управления рисками и контроля, ревизии Группы по вопросам ревизии должны охватывать соответствующее сочетание структурных подразделений и функций в штаб-квартире и на региональном и страновом уровнях.

10. В 2012 году Группа по вопросам ревизии включила в план и провела три ревизии страновых отделений. Окончательные отчеты о ревизии были обнародованы 11 апреля (страновое отделение в Афганистане), 7 июня (субрегиональное отделение в Индии) и 28 июня 2013 года (субрегиональное отделение в Кении) и доступны по адресу <http://audit-public-disclosure.unwomen.org/>.

11. Хотя эти отчеты в 2012 году не были обнародованы, Группа по вопросам ревизии после каждого выезда на места представляла старшим руководителям структуры «ООН-женщины» в штаб-квартире всестороннюю и подробную информацию, которая была для них весьма полезна. В ходе этих встреч Группа по вопросам ревизии указывала на значительные риски, которые могут повлиять на результаты деятельности структуры «ООН-женщины», и это позволяло ей своевременно реагировать на важнейшие проблемы.

12. Указанные три полномасштабных ревизии охватывали всю программную и оперативную деятельность отделений структуры «ООН-женщины» за период с 1 января 2011 по 30 сентября 2012 года, на которую было израсходовано примерно 29 млн. долл. США, что составляет 11 процентов от общих расходов структуры «ООН-женщины» в размере 272 млн. долл. США, зарегистрированных системой общеорганизационного планирования ресурсов «Атлас». Учитывая имеющиеся ресурсы (см. раздел V об укомплектовании кадрами и бюджете), Группа по вопросам ревизии обеспечивает гарантии эффективности про-

цессов внутреннего контроля, руководства и управления рисками структуры «ООН-женщины» на минимальном уровне.

III. Предание гласности отчетов о внутренней ревизии

13. В целях выполнения решения 2012/10 Совета Группа по вопросам ревизии обеспечивала полную функциональность общедоступного веб-сайта для размещения отчетов о внутренней ревизии. Это включало предоставление информации для размещения на веб-страницах и руководство процессом при содействии персонала из Секции коммуникации и информационно-агитационной работы структуры «ООН-женщины».

14. В соответствии с тем же решением Группа по вопросам ревизии подготовила типовой порядок действий, разрешающий передачу экземпляров отчетов о внутренней ревизии заинтересованным государствам-членам. Этот типовой порядок предоставляет государству-члену 30 дней, чтобы изучить отчет о ревизии и представить свои замечания, прежде чем он будет обнародован на указанном веб-сайте.

15. Кроме того, чтобы обеспечить целостность и качество раскрываемых данных и сохранить конфиденциальность любой информации, которая может быть сочтена особо конфиденциальной или может негативно отразиться на третьей стороне, Управление по ревизии и расследованиям укрепило свои процедуры обеспечения качества.

16. С 7 мая 2013 года, когда начал функционировать этот веб-сайт для обнародования отчетов, два отчета о ревизии за 2012 год были размещены, соответственно, 11 мая 2013 года и 7 июля 2013 года, а третий отчет будет обнародован 28 июля 2013 года.

17. Предание гласности отчетов о внутренней ревизии свидетельствует о приверженности структуры «ООН-женщины» цели обеспечения организационной транспарентности.

IV. Планирование ревизий с учетом факторов риска

18. В соответствии со стандартом 2010 Института внутренних ревизоров Группа по вопросам ревизии использовала основанный на оценке риска подход к планированию ревизий, чтобы гарантировать, что ее приоритеты согласуются с целями структуры «ООН-женщины» и что ее ресурсы сосредоточены на тех областях, которые представляют наибольший риск негативных последствий для достижения этих целей. Три отделения структуры «ООН-женщины» на местах были выбраны для проведения ревизии с использованием модели оценки рисков для таких отделений. Эта модель была пересмотрена и изменена для отражения расширения деятельности отделений структуры «ООН-женщины» на местах в соответствии с региональной архитектурой.

19. Поскольку до 2012 года никаких моделей оценки риска для организации в целом и штаб-квартиры не существовало, Группа по вопросам ревизии в 2012 году провела общеорганизационную оценку рисков для определения тех функций в штаб-квартире, которые будут включены в кратко- и среднесрочные планы ревизий.

V. Укомплектование кадрами и бюджет

20. По состоянию на 31 декабря 2012 года Управление по ревизии и расследованиям располагало двумя должностями для сотрудников, занимающихся ревизиями структуры «ООН-женщины».

21. В 2012 году утвержденный бюджет составил 574 678 долл. США, из которых 492 826 долл. США, или 86 процентов, были использованы.

22. Как сообщалось Исполнительному совету в 2012 году, объем ресурсов на 2012 год отвечает минимальным потребностям для проведения внутренних ревизий и расследований. С учетом имеющихся у структуры «ООН-женщины» финансовых ресурсов было одобрено увеличение числа должностей с двух до четырех.

23. Вопрос о нехватке ресурсов для внутренней ревизии был поднят Комиссией ревизоров в докладе за год, закончившийся 31 декабря 2012 года ([A/68/5/Add.13](#)). Комиссия ревизоров выразила озабоченность по поводу способности Группы по вопросам ревизии предоставить разумные гарантии, учитывая нехватку основных и финансовых ресурсов, выделяемых на выполнение этой функции, в контексте общего мандата, предусматривающего адекватный охват всей деятельности структуры «ООН-женщины».

VI. Существенные результаты внутренних ревизий

24. В течение 2012 года Управление по ревизии и расследованиям провело три ревизии на местах. Они, как правило, охватывали деятельность, связанную с руководством и стратегическим управлением; деятельность по программам (деятельность по программам и проектам, а также партнерства и мобилизация ресурсов); и оперативную деятельность (людские ресурсы, финансы, закупки, информационные и коммуникационные технологии, управление активами и общие административные вопросы, поддержка отделений структуры «ООН-женщины» со стороны ПРООН и охрана и безопасность).

а) Ревизия странового отделения в Афганистане (отчет № 982) был проведен с 27 апреля по 18 мая 2012 года. По итогам ревизии была вынесена оценка «частично удовлетворительно», которая означает, что механизмы внутреннего контроля, руководства и управления рисками в целом были созданы и функционировали, но нуждались в совершенствовании. По итогам ревизии было вынесено девять рекомендаций, из которых шесть (67 процентов) относились к категории высокоприоритетных и касались:

- i) недостатков в плане условий для оперативной деятельности, отсутствия утвержденных стратегических записок/ годового плана работы, отсутствия дальнейшего делегирования полномочий и высокой доли вакантных должностей;
- ii) низких показателей осуществления программ;
- iii) представления недостаточной и запоздалой отчетности донорам;
- iv) недостатков в системе расчета выплат и пособий;
- v) неправильного распределения расходов;
- vi) недостатков в управлении активами.

b) Ревизия субрегионального отделения в Кении (Восточная Африка и Африканский Рог) (отчет № 1077) проводилась с 17 сентября по 5 октября 2012 года. По итогам ревизии была вынесена оценка «частично удовлетворительно». Было также вынесено 16 рекомендаций, 5 из которых (31 процент) были отнесены к категории высокоприоритетных. Высокоприоритетные рекомендации включали два, которые призваны устранить общие для всей организации недостатки, обусловленные недостаточным разделением в системе «Атлас» финансовых данных и данных об эффективности работы различных подразделений структуры «ООН-женщины» и отсутствием общеорганизационной политики и процедур управления рисками. Остальные три высокоприоритетные рекомендации касались:

- i) недостатков в деятельности в рамках региональных программ, а также недостаточного надзора над осуществлением деятельности в рамках региональных программ;
- ii) отсутствия стратегии мобилизации ресурсов и ограниченных возможностей мобилизации ресурсов;
- iii) недостаточного надзора и недостатков в управлении активами.

c) Ревизия субрегионального отделения в Индии (отчет № 1121) была проведена с 29 октября по 16 ноября 2012 года. По итогам ревизии была вынесена оценка «частично удовлетворительно». Также было вынесено 9 рекомендаций, 4 из которых (44 процента) были отнесены к категории высокоприоритетных. Высокоприоритетные рекомендации касались:

- i) недостатков в планировании преобразования подразделения в многострановое отделение;
- ii) недостатков в разработке и планировании проекта;
- iii) отсутствия стратегии мобилизации ресурсов;
- iv) недостатков в финансовом управлении.

VII. Последующая деятельность по выполнению рекомендаций ревизоров

25. По состоянию на 31 декабря 2012 года из 107 рекомендаций ревизоров, вынесенных до 1 января 2012 года, 4 были отменены, поскольку утратили свою актуальность в связи с изменениями в деятельности структуры «ООН-женщины», 17 находятся в процессе выполнения и 86 были выполнены в полном объеме. Общий показатель выполнения рекомендаций по состоянию на 31 декабря 2012 года составил 83 процентов.

26. По состоянию на 31 декабря 2012 года из 17 рекомендаций, которые находятся в процессе выполнения, 15 рекомендаций (15 процентов от общего числа вынесенных на сегодняшний день рекомендаций) до сих пор полностью не выполнены, хотя продолжительность процесса выполнения превысила 18 месяцев.

27. Однако из 15 рекомендаций, выполняемых в течение длительного времени, лишь 3 (20 процентов) отнесены к высокоприоритетным. Эти три рекомендации касались: отсутствия контроля над созданием и обновлением общеорганизационной базы данных по поставщикам; отсутствия контроля над использованием и административным исполнением специальных соглашений об услугах в одном из отделений на местах; и недостаточного анализа закупочной деятельности в другом отделении.

28. Со времени представления Исполнительному совету своего последнего доклада структура «ООН-женщины» активизировала свои усилия по осуществлению невыполненных рекомендаций ревизоров, увеличив показатель выполнения с 56 до 83 процентов. Однако для достижения общеорганизационного целевого показателя в 90 процентов потребуются дополнительные усилия.

VIII. Консультационные услуги

29. Управление по ревизии и расследованиям продолжало оказывать консультационную помощь руководителями структуры «ООН-женщины», по их просьбе, в штаб-квартире и на местах. Эти консультации охватывали широкий круг тем, включая: запросы доноров о предоставлении информации; отказ в продлении договора аренды; подробные задания; списание дебиторской задолженности; ревизию проектов, реализуемых национальными правительствами или неправительственными организациями; определение срока службы активов; оговорки о ревизии/расследовании в соглашениях с донорами, а также отчетность по общесистемному плану действий по обеспечению гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин.

IX. Расследования

30. В соответствии с соглашением об уровне обслуживания Управление по ревизии и расследованиям предоставляет услуги по расследованиям, которые охватывают все возможные случаи мошенничества, коррупции или иных правонарушений, включая притеснение на рабочем месте, злоупотребление служебным положением или преследование лиц, сообщающих о нарушениях, со-

вершаемых сотрудниками, внештатным персоналом или подрядчиками структуры «ООН-женщины». В ноябре 2012 года в полном объеме начала функционировать «горячая линия» структуры «ООН-женщины» по вопросам мошенничества, и один из специалистов по проведению расследований был назначен координатором по всем вопросам, касающимся расследований в структуре «ООН-женщины».

31. На 31 декабря 2012 года Управлением по ревизии и расследованиям было получено три жалобы, касающиеся возможных правонарушений со стороны сотрудников структуры «ООН-женщины». В одном из случаев обвинения не подтвердились, и после предварительного рассмотрения дело было закрыто. Расследование двух оставшихся случаев продолжается и перенесено на первый квартал 2013 года.

X. Общее заключение

32. Результаты трех ревизий говорят о том, механизмы внутреннего контроля, руководства и управления рисками в целом функционировали, но нуждались в совершенствовании. Постоянная поддержка со стороны старшего руководства, Консультативного комитета по ревизии и Исполнительного совета позволит Управлению по ревизии и расследованиям эффективно выполнять свои функции по проведению ревизий и расследований для структуры «ООН-женщины».

33. Предание гласности отчетов о внутренней ревизии позволяет Группе по вопросам ревизии структуры «ООН-женщины» вносить свой вклад в укрепление механизмов обеспечения подотчетности, транспарентности и доверия к структуре «ООН-женщины».

Приложение

Ответ руководства на доклад о деятельности в области внутренней ревизии и расследований за период с 1 января по 31 декабря 2012 года

1. Структура «ООН-женщины» с удовлетворением представляет ответ своего руководства на доклад директора Управления по ревизии и расследованиям Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) о деятельности в области внутренней ревизии и расследований за год, закончившийся 31 декабря 2012 года. Этот ответ следует рассматривать наряду с добавлением (UNW/2013/9 Add.1), в котором содержится доклад Консультативного комитета по ревизии и ответ на него руководства.
2. Структура «ООН-женщины» принимает к сведению выводы и занимается решением ключевых проблем, которые были выявлены в ходе трех проведенных на местах в 2012 году ревизий в Афганистане, Индии и Кении и сгруппированы ниже под следующими заголовками, чтобы выделить вносимые улучшения.

Руководство и стратегическое управление

3. Проблемы, выявленные в трех проверенных отделениях, весьма различны. В случае Афганистана и Индии основные выявленные проблемы касались стратегического планирования, и структура «ООН-женщины» признает, что эти проблемы отмечались и ранее. На общеорганизационном уровне были приняты меры по их решению за счет улучшения процесса планирования работы. На места были направлены руководящие указания по этому процессу, включая график, предусматривающий завершение всего стратегического планирования на 2014 год и последующий период. Что касается других отмеченных проблем, то как отделение в Афганистане, так и отделение в Индии приняли необходимые меры по разделению данных в системе «Атлас». Отделение в Афганистане завершило подготовку своего плана работы, и он теперь лежит в основе его текущей деятельности.
4. Что касается необходимости планирования преобразования субрегионального отделения в Индии в многострановое отделение, то вскоре после утверждения новой региональной архитектуры Исполнительным советом в его решении 2012/6 структура «ООН-женщины» провела миссию по оценке и переходные мероприятия, что включало анализ функций и соглашение о новом штатном расписании. В случае Кении в ходе ревизии была также выражена обеспокоенность по поводу готовности к преобразованию субрегионального отделения в региональное. Как и в Индии, вскоре после утверждения новой региональной архитектуры Исполнительным советом структура «ООН-женщины» провела миссию по оценке и переходные мероприятия, что включало анализ функций и соглашение о новом штатном расписании. Структура «ООН-женщины» приняла решение не начинать процесс детального планирования преобразования субрегиональных отделений в региональные, многострановые или страновые отделения, включая консультации с сотрудниками, до утверждения новой региональной архитектуры Исполнительным советом в ноябре

2012 года. Исходя из этого структура «ООН-женщины» не считает, что эти процессы чрезмерно затянулись.

5. Вопрос о разделении данных о деятельности в системе «Атлас» решается путем создания в настоящее время отдельных бюджетных подразделений. На общеорганизационном уровне Отдел управления и административного руководства занимается созданием оперативных подразделений. Разработка общеорганизационной политики управления рисками еще не завершена.

Деятельность по программам и проектам

6. Структура «ООН-женщины» согласна с тем, что ранее существовали проблемы, связанных с качеством разработки и планирования проектов. Структура «ООН-женщины» а) укрепила потенциал поддержки и обеспечения качества путем назначения специалистов по региональному планированию и координации, б) сдвинула вперед сроки подготовки плана работы, чтобы предусмотреть достаточно времени для принятия мер по обеспечению качества, и с) предоставила страновым, многострановым и региональным отделениям подробные указания по подготовке планов работы на 2014 год и последующий период.

7. Что касается реализации, то стратегический план на 2011–2013 годы (UNW/2011/9) включает достижение целевого показателя реализации на уровне 90 процентов к концу 2013 года. Эта цель была установлена при том понимании, что объемы реализации будут включать авансы. Однако, после разработки стратегического плана на 2011–2013 годы структура «ООН-женщины», как и другие учреждения Организации Объединенных Наций, перешла на расчет объемов реализации за вычетом авансов в связи с принятием Международных стандартов учета в государственном секторе (МСУГС). В результате стало труднее сопоставлять показатели реализации структуры «ООН-женщины» с целевым показателем в стратегическом плане на 2011–2013 годы. Общеорганизационный показатель реализации за 2012 год, исключая авансовые платежи, составил 70 процентов.

8. В целях обеспечения ясности в будущем стратегический план на 2014–2017 годы (UNW/2013/6) включает четкую цель реализации на уровне 75 процентов за вычетом авансов. В 2012 году структура «ООН-женщины» приняла меры по ускорению темпов реализации в четвертом квартале 2012 года. Уроки, извлеченные из опыта 2012 года, были отражены в 2013 году в новой практике, которая призвана улучшить показатели реализации. Это включает: а) отслеживание раз в две недели показателей реализации по регионам с переходом на еженедельный контроль в четвертом квартале; б) укрепление оперативного потенциала на страновом и региональном уровнях; с) делегирование полномочий на уровень стран для ускорения операций, связанных с реализацией; d) заблаговременное утверждение рабочих планов и бюджетов, чтобы обеспечить скорейший доступ к финансовым средствам, а также e) подготовку сотрудников и партнеров структуры «ООН-женщины» по вопросам оперативной деятельности.

9. Что касается конкретных поднятых вопросов, то проблема отсутствия исходных данных в годовом плане работы в Кении была решена до конца декабря 2012 года при составлении пересмотренного плана работы. В случае Индии процесс среднесрочного обзора ежегодного плана работы в конце 2012 года

был использован для дальнейшего совершенствования рамок оценки результатов. Использование ежегодных планов работы для получения средств и управления осуществлением программами отвечает положениям руководства по программам и операциям.

Партнерства и мобилизация ресурсов

10. На общеорганизационном уровне Секция мобилизации ресурсов приступила к переговорам по разработке типового стандартного соглашения о совместном покрытии расходов с крупными донорами, в котором отражены вопросы подотчетности, включая сроки представления описательной и финансовой отчетности. Это позволит сэкономить время и повысить эффективность процесса мобилизации неосновных ресурсов.

11. Секция мобилизации ресурсов в штаб-квартире оказывала поддержку, обеспечивая руководство, наставничество, индивидуальные консультации по телефону, шаблоны и контроль качества для обеспечения своевременного представления отчетности высокого качества. Совместно с Отделом по программам Секция мобилизации ресурсов проводила веб-семинары по мобилизации ресурсов для обучения сотрудников методам сбора средств.

12. Отделениями в Кении и Индии были разработаны и окончательно согласованы планы действий по мобилизации ресурсов, в которых изложены обязанности и приоритетные действия, а также конкретные мероприятия и графики мобилизации ресурсов.

Операции

Управление людскими ресурсами

13. Структурой «ООН-женщины» принят ряд мер по устранению недостатков в управлении людскими ресурсами, отмеченных Управлением по ревизии и расследованиям. Эти меры включают: а) подготовку руководства по людским ресурсам для изложения политики и руководящих указаний для обеспечения правильного, эффективного и результативного управления людскими ресурсами; б) укрепление потенциала на региональном уровне и в некоторых крупных страновых отделениях за счет набора опытных руководителей по людским ресурсам международных операций на уровне С-4 и/или С-3 и региональных специалистов по людским ресурсам на уровне С-3 и/или национальных сотрудников-специалистов (НСС-С) не менее чем с пятилетним опытом работы, чтобы обеспечить активное осуществление установленной политики и руководящих указаний в области людских ресурсов; в) организацию подготовки 176 сотрудников старшего и среднего уровней по вопросам людских ресурсов; г) проведение учебных веб-семинаров и организацию онлайн-поддержки для региональных и страновых отделений по совершенствованию их практики управления людскими ресурсами; и е) введение штаб-квартирой нового механизма проверки и утверждения начисления заработной платы.

Финансовое управление

14. В области финансового управления структура «ООН-женщины» приняла комплексный подход к решению системных вопросов неправильного распределения расходов. 26 ноября 2012 года в рамках всей организации была внедрена новая система внутреннего контроля для закрепления ответственности за финансовое управление проектами за руководителями проектов. Это на практике закрепляет полномочия и уточняет подотчетность руководителей проектов, расширив ее на вопросы финансового управления проектами. Кроме того, новая система внутреннего контроля укрепила механизм финансового управления благодаря правильному разделению обязанностей между всеми подразделениями организации. Были также подготовлены общеорганизационные инструкции, предусматривающие использование и представление форм разрешений на финансирование и свидетельств о расходах для стандартизации отчетности по расходам по проектам и погашения авансовых платежей партнерам. Использование этих форм со стандартными кодами главной бухгалтерской книги, соответствующими статьям утвержденного бюджета по проекту, будет гарантировать, что расходы по проекту будут разнесены по счетам правильно.

15. В 2012 году в общий процесс финансового управления были внесены значительные улучшения, которые обеспечили подготовку первого комплекта финансовых ведомостей в соответствии с МСУГС, что стало результатом следующих важных достижений: а) выверки остатков на прежних счетах главной бухгалтерской книги за период с 2004 по 2011 год; б) выполнения всесторонних инструкций по закрытию счетов на конец года и месяца, и с) подготовки подробного финансового руководства.

16. С середины 2012 года для сотрудников в штаб-квартире и страновых отделениях проводилась подготовка по вопросам создания потенциала. Для 176 сотрудников старшего и среднего уровней была организована профессиональная подготовка по навыкам лидерства и управления оперативной деятельностью, включая финансовое управление. Структурой «ООН-женщины» в рамках Финансовой секции в штаб-квартире создана специальная Группа полевой поддержки. Эта Группа на постоянной основе с помощью веб-семинаров обеспечивает инструктирование и обучение сотрудников штаб-квартиры и региональных и страновых отделений по вопросам типового порядка действий и основных процедур контроля для обеспечения надлежащего и эффективного финансового управления. Кроме того, в рамках региональной архитектуры, внедренной в 2012 году, потенциал финансового управления на региональном уровне был укреплен, с тем чтобы обеспечить безотлагательную поддержку страновых отделений в регионе.

Управление активами

17. Структура «ООН-женщины» заметно укрепила свои возможности управления активами в штаб-квартире и региональных и страновых отделениях. Недавно подготовленное руководство по программам и операциям включает детально изложенную политику и процедуры управления активами от их приобретения до надлежащего использования и выбытия. Разработаны руководящие указания по вопросам обязательного контроля над активами, которые предусматривают периодическую инвентаризацию активов и выверку учета соответствующих активов. Внедрение этих механизмов контроля регулярно отслежи-

вается из штаб-квартиры с помощью процедур ежемесячного закрытия счетов в соответствии с МСУГС.

18. Структурой «ООН-женщины» набран для работы в штаб-квартире специалист по управлению активами, который будет на регулярной основе инструктировать и поддерживать подразделения штаб-квартиры и региональные и страновые отделения. Был назначен управляющий активами и координатор по активам в каждом отделении.

19. Для 26 управляющих активами и 71 координатора по активам в региональных и страновых отделениях была организована подготовка по вопросам управления активами, которая сейчас продолжается с помощью веб-семинаров. Структура «ООН-женщины» продолжает укреплять свою систему управления активами не только путем принятия политики и типового порядка действий, но и активного укрепления потенциала сотрудников. Дополнительные практические занятия по использованию модуля управления активами системы «Атлас» запланированы на третий квартал 2013 года.