



World Food Programme
Programme Alimentaire Mondial
Programa Mundial de Alimentos
برنامج الأغذية العالمي

Исполнительный совет
Годовая сессия
Рим, 20–24 июня 2022 года

Distribution: General

Пункт 6 повестки дня

Дата: 9 мая 2022 года

WFP/EB.A/2022/6-F/1/Add.1

Original: English

Ресурсы, финансовые и бюджетные вопросы
Для рассмотрения

Документы Исполнительного совета размещены на веб-сайте ВПП (<https://executiveboard.wfp.org>).

Записка Директора-исполнителя по годовому докладу Генерального инспектора

Введение

1. В настоящем документе представлены комментарии Директора-исполнителя к годовому докладу Генерального инспектора¹. В нем также содержатся замечания по работе Генерального инспектора и по функционированию Канцелярии Генерального инспектора (OIG) и двух ее подразделений: Управления внутреннего аудита (OIGA) и Управления инспекционных проверок и расследований (OIGI).
2. Директор-исполнитель придает особое значение годовому докладу OIG, поскольку он содержит важные выводы и информацию о возможных зонах риска, особенно в эти сложные времена. Однако в отличие от предыдущих лет в этом году документ был изменен и значительно сокращен.
3. Настоящую записку Директора-исполнителя следует рассматривать в увязке с Обзором руководством значимых вопросов, связанных с рисками и контролем, за 2021 год² (далее – Обзор), в котором подробно изложены результаты ежегодной проверки достоверности информации, проводимой Директором-исполнителем, и выводы из надзорных документов.
4. В Обзоре также представлены существенные вопросы, касающиеся рисков и внутреннего контроля, и шаги, которые Организация принимает по их решению.

¹ WFP/EB.A/2022/6-F/1

² WFP/EB.A/2022/6-G/1

Координаторы:

г-н М. Джунеджа,
финансовый директор и
заместитель Директора-исполнителя,
Департамент управления ресурсами
Тел.: 06 6513-2885

г-н Р. Тёрнер (Mr R. Turner),
руководитель аппарата
Тел.: 06 6513-4262

С учетом этого изложенные в годовом докладе актуальные темы в настоящей записке детально не рассматриваются.

Заявление о достоверности информации

5. Директор-исполнитель приветствует общий вывод доклада, согласно которому OIG не выявила в 2021 году каких-либо существенных недостатков в процессах общего руководства, управления рисками или контроля, которые могли бы серьезно подорвать общее достижение стратегических и оперативных целей Организации. Это свидетельствует о зрелости Организации и ее процессов и систем, поскольку в 2021 году, на который пришлось множество конфликтов по всему миру, а также пандемия новой коронавирусной инфекции (COVID-19), количество бенефициаров, получающих помощь от ВПП, достигла своего наибольшего количества за всю историю Организации.
6. Директор-исполнитель признает наличие областей, требующих улучшения, и вновь заявляет о решительной приверженности Организации принципам подотчетности и прозрачности при использовании ресурсов и управлении рисками. ВПП заверяет доноров и заинтересованные стороны в надежности процессов и последовательности работы по выполнению рекомендаций. Директор-исполнитель продолжает поддерживать стратегию внутреннего аудита ВПП, разработанную в 2015 году и пересмотренную в 2020 году на период 2021–2023 годов, которая согласуется со стратегическими целями ВПП и ориентирована на упреждающий подход к управлению рисками.
7. Директор-исполнитель отмечает, что OIG вносит важный вклад в поддержание и укрепление внутреннего контроля, руководства и управления рисками ВПП. Директор-исполнитель принимает к сведению рекомендации OIG и приветствует общие выводы о результатах, приведенных в докладе за 2021 год, в котором отмечается прогресс в ряде областей.

Заявление о независимости

8. Директор-исполнитель с удовлетворением принимает к сведению подтверждение OIG о независимости, отсутствии вмешательства руководства в планирование работы или составление отчетности, а также отсутствии ограничений в ресурсах или других проблем, влияющих на независимость надзорной деятельности или заключения о достоверности информации.

Общие замечания

9. Как и годом ранее, в 2021 году была отмечена необходимость увеличения общего бюджета OIG. Учитывая возросший объем работы, особенно в OIGI, было принято решение об увеличении бюджета на 10 процентов. Как отмечается в докладе, увеличение количества полученных заявлений, вероятно, является подтверждением готовности сотрудников сообщать о проблемах и результатом проводимой Организацией политики борьбы с их замалчиванием. Организация по-прежнему придерживается принципа оперативного, но тщательного рассмотрения всех полученных жалоб.
10. Хотя пандемия COVID-19 продолжала отражаться на деятельности ВПП в 2021 году, в том числе на работе OIG, ей удалось существенно увеличить количество проведенных аудиторских проверок, вернувшись по их количеству на уровень допандемийного 2019 года.
11. В течение 2021 года Организация уделяла пристальное внимание своевременности осуществления мероприятий по результатам аудита, и особенно случаям задержек, и поэтому Директор-исполнитель с удовлетворением отмечает, что уже второй год

подряд наблюдается заметное улучшение с количеством своевременно осуществленных и завершенных мероприятий по результатам итогам аудита.

12. Директор-исполнитель выражает признательность OIG за открытый подход к разработке плана проведения проверок. Высшее руководство играет ключевую роль в определении возможных зон риска и проблемных областей, признавая при этом, что ВПП зачастую приходится работать в непростых условиях. Кроме того, как отмечается в докладе, в последние годы в ВПП произошел стремительный прирост объема ресурсов и количества сотрудников для удовлетворения потребностей бенефициаров, поэтому необходимо уделять пристальное внимание механизмам и процессам надзора и соответствующим образом масштабировать их, обеспечивая при этом, чтобы они не становились препятствием для выполнения работы.
13. Директор-исполнитель уделяет пристальное внимание повышению уровня осведомленности о гендерной проблематике и обеспечению гендерного паритета в Организации в соответствии с положениями плана действий по обеспечению гендерного паритета от 2018 года и продолжает держать этот вопрос на контроле. Хотя за последние годы в этой области был достигнут значительный прогресс, в том числе благодаря ряду инициатив, предложенных относительно новым Департаментом по вопросам культуры поведения на рабочем месте, и подготовке новой гендерной политики³ в начале 2022 года, Директор-исполнитель приветствует проведение аудита по гендерным вопросам и многообразию, запланированного на 2022 год.

Обзор деятельности Управления внутреннего аудита

14. Директор-исполнитель хотел бы еще раз выразить признательность руководству за работу по дистанционным проверкам, проведенным в период пандемии COVID-19, и приветствует нормализацию процедур аудита и уделение пристального внимания операциям на местах в 2021 году. Было подготовлено 33 консультативных заключения и заключений по результатам специализированных аудитов, при этом предметом 16 из 22⁴ аудиторских проверок в целях подтверждения достоверности стала деятельность страновых представительств, что позволило OIGA опробовать новый подход к аудиту страновых представительств, в рамках которого основное внимание уделяется пяти основным областям: работа с бенефициарами, денежные переводы, цепочки поставок, мониторинг и финансы.
15. Директор-исполнитель принимает к сведению основные темы и области риска, выявленные в течение 2021 года. Несмотря на наличие ряда регулярно возникающих проблем, например, планирование кадровых ресурсов, во всех выявленных областях был достигнут значительный прогресс. Департамент по вопросам культуры поведения на рабочем месте, учрежденный во второй половине 2020 года, в течение 2021 года представил ряд инициатив, включая разработку общей политики в отношении персонала⁵ и продуманной системы кадрового комплектования, которые обеспечат гибкий подход к людским ресурсам с учетом потребностей Организации, а также более комплексное решение проблемы краткосрочного найма персонала. Кроме того, состав различных комитетов по переназначению был скорректирован в целях оптимизации процесса перевода на другие должности и решения проблем, с которыми сталкиваются многие подразделения. В настоящее время Организация ведет подбор кандидата на должность заместителя Директора-исполнителя, который

³ Гендерная политика ВПП – 2022 (WFP/EB.1/2022/4-B/Rev.1)

⁴ Обращаем внимание на то, что в годовом докладе указывается, что в 2021 году было проведено 22 аудита, но по двум аудитам оценка дана не была, поскольку один из них был повторным, а другой – ограниченным по объему.

⁵ Политика ВПП в отношении персонала (WFP/EB.A/2021/5-A)

- возглавит Департамент по вопросам культуры поведения на рабочем месте, что, как ожидается, еще больше активизирует ведущуюся им работу.
16. Еще одной областью, в которой был достигнут существенный прогресс, стала защита данных. В рамках широкомасштабного найма персонала в марте 2021 года на работу был принят сотрудник по защите данных, а позднее в этом году было учреждено Глобальное управление по защите конфиденциальности. Это Управление будет уделять приоритетное внимание вопросам управления защитой данных, разработке соответствующих руководств и инструментов, обучению и повышению осведомленности. Оно начнет свое полноценное функционирование в течение 2022 года, обеспечивая должное соблюдение всех лежащих на ВПП обязательств по защите данных и конфиденциальности в отношении всех заинтересованных сторон и тесное взаимодействие с соответствующими организациями в интересах обеспечения соответствия самым высоким стандартам.
 17. Работа с бенефициарами – еще один регулярно возникающий вопрос, и с созданием нового междепартаментского Руководящего комитета по управлению идентификационными данными, возглавляемого заместителем Директора-исполнителя – руководителем Департамента разработки программ и политики, проблемы в этой области, включая требования к сбору данных, использование биометрических данных и обмен данными с правительствами, будут решаться на междепартаментской основе на соответствующем уровне.
 18. В докладе OIG вновь обращается внимание на проблемы, связанные с "теневыми" информационными технологиями, которые в основном обусловлены несоблюдением требований действующей политики. В целях устранения этих проблем Отдел технологий внедряет меры по упорядочиванию инвестиций в информационные технологии, а также создал сеть разработки программного обеспечения на местах для обеспечения соблюдения страновыми и другими представительскими учреждениями установленного порядка работы и взаимодействия с Отделом технологий.
 19. Дополнительная информация по этому вопросу приведена в Обзоре, а также в ответе руководства, подготовленном соответствующими профильными подразделениями и представительскими учреждениями по результатам каждого аудита и в соответствии с утвержденной Исполнительным советом Политикой раскрытия информации, содержащейся в надзорных документах⁶, размещенной на внешнем веб-сайте ВПП⁷.
 20. В годовом докладе вновь содержится вывод об относительной развитости системы аудита. Результаты семидесяти процентов всех проведенных аудитов были признаны удовлетворительными или требующими некоторого улучшения, и лишь в одном случае результаты были признаны неудовлетворительными. В то же время значительно сократилось количество незавершенных и просроченных мероприятий по результатам аудитов. Директор-исполнитель вновь выражает признательность всем подразделениям ВПП за пристальное внимание к этим вопросам, несмотря на возросшую нагрузку по оказанию помощи по преодолению одновременно возникших чрезвычайных ситуаций высокого уровня и последствий пандемии COVID-19.
 21. Благодаря последовательному осуществлению рекомендаций по итогам аудита в течение 2020 и 2021 годов количество просроченных мероприятий по результатам аудитов продолжает сокращаться, и Директор-исполнитель обязуется продолжать

⁶ Пересмотренная политика раскрытия информации, содержащейся в надзорных докладах, выпущенных Канцелярией Генерального инспектора (WFP/EB.A/2021/5-C/1)

⁷ Заключения аудитора (веб-сайт ВПП)

уделять самое пристальное внимание этой области для обеспечения постоянной подотчетности и прозрачности.

Согласованные мероприятия по результатам аудита

22. Благодаря совместным усилиям OIGA, Отдела управления общеорганизационными рисками и Канцелярии Директора-исполнителя была обеспечена последовательная реализация мероприятий по результатам аудита, и, как отмечается в годовом докладе OIG, количество просроченных мероприятий по результатам аудита по состоянию конец 2021 года уже второй год подряд находится на рекордно низком уровне.
23. В 2019 году по результатам внутреннего аудита деятельности ВПП было выявлено в общей сложности 85 новых недочетов высокой степени риска, что почти втрое больше, чем в 2018 году. При этом в 2020 году было выявлено лишь 56 недочетов. Хотя столь низкое число можно объяснить уменьшением количества проведенных аудитов вследствие пандемии COVID-19, положительная тенденция сохранилась и в 2021 году. Количество аудитов увеличилось с 13 в 2020 году до 22 в 2021 году, однако по их итогам было выявлено лишь 59 недочетов высокой степени риска.
24. Наибольшее количество мероприятий по результатам аудита было реализовано в таких областях, как цепочка поставок, работа с бенефициарами и денежные переводы, что также коррелируется с результатами применяемого OIGA нового подхода к аудиту страновых представительств.
25. В докладе OIG отмечается, что по состоянию на конец 2021 года было просрочено 28 мероприятий по результатам аудита, что несколько больше, чем в 2020 году, когда было просрочено лишь 19 мероприятий. В нем также отмечается, что реализация подавляющего большинства мероприятий заняла менее года, что свидетельствует о том, что подразделения Организации не испытывают затруднений с соблюдением сроков. Более того, причины задержек известны и часто вызваны изменением обстоятельств.
26. Директор-исполнитель отмечает общую положительную тенденцию, однако он считает необходимым, чтобы OIGA продолжало тесно сотрудничать с подразделениями, оказывая им необходимую помощь и содействие, в том числе в контексте согласования более реалистичных сроков и четкого понимания запланированных к осуществлению мероприятий.

Обзор деятельности Управления инспекционных проверок и расследований

27. Директор-исполнитель с удовлетворением отмечает, что ВПП продолжает решительно претворять в жизнь политику абсолютной нетерпимости к отсутствию реакции на случаи мошенничества, коррупции, сексуальной эксплуатации и насилия, а также домогательства в любых формах, включая сексуальные домогательства, на рабочем месте.

28. Как отмечалось в начале этой записки, факт увеличения количества заявлений о таких нарушениях следует воспринимать в положительном ключе. Конечно, хотелось бы, чтобы подобного рода случаев не было вовсе, однако в любой организации, особенно такой крупной как ВПП, в которой работают около 22 000 сотрудников и множество партнеров по сотрудничеству и поставщиков, надеяться на это было бы нереалистично. С учетом этого рост количества заявлений следует рассматривать как знак того, что сотрудники чувствуют себя защищенными, обращаясь со своими проблемами и заявлениями в OIGI.
29. В OIGI наблюдается заметное увеличение количества полученных жалоб (186 в 2017 году; 386 в 2018 году; 584 в 2019 году; 616 в 2020 году; 778 в 2021 году) в последние годы, что потребовало привлечения дополнительных ресурсов. В течение 2021 года бюджет OIGI был увеличен на 10 процентов, в основном для нужд OIGI, но несмотря на дополнительные ресурсы, каждый следователь сейчас ведет 22 дела, по сравнению с 14 делами в 2020 году и 6,5 в 2017 году. Количество поступивших в 2021 году жалоб увеличилось на 26 процентов по сравнению с 2020 годом, и поэтому OIGI продолжает совершенствовать введенный в 2019 году порядок делопроизводства, оптимизировав состав группы по приему жалоб и внедрив альтернативные механизмы урегулирования, призванные обеспечить своевременное и эффективное рассмотрение жалоб. В соответствии с этим порядком делопроизводства случаи обвинения в сексуальном насилии и сексуальных домогательствах рассматриваются в приоритетном порядке.
30. Директор-исполнитель выражает признательность OIGI за проделанную работу по совершенствованию порядка делопроизводства и расширение взаимодействия с партнерами по сотрудничеству в сфере надзора.
31. В рамках работы итогам проведенного в 2018 году глобального опроса персонала (ГОП) и внешнего обзора культуры на рабочем месте и этического климата ВПП, проведенного в 2019 году, вопросам культуры на рабочем месте и любым связанным с ее нарушением проступкам уделялось самое пристальное внимание. Директор-исполнитель признает, что в этой сфере еще предстоит проделать значительную работу, однако результаты ГОП 2021 года убедительно подтверждают, что Организация движется в верном направлении. В новом ГОП приняли участие более 84 процента сотрудников, что стало лучшим результатом с 2012 года. В целом, 76 процентов респондентов отметили, что они чрезвычайно или очень довольны ВПП как местом работы, а 92 процента указали, что миссия и цели ВПП помогают им чувствовать важность своей работы.
32. Как было отмечено в Обзоре, результаты ГОП 2021 года свидетельствуют об улучшении ситуации после выхода в марте 2018 года циркуляра Директора-исполнителя "Защита от преследований, сексуальных домогательств, злоупотребления служебным положением и дискриминации" (ПСЗВД), предусматривающий возможность подачи анонимных сообщений о нарушениях и сообщений от свидетелей и отменяющий шестимесячный максимальный срок для выдвижения обвинений в ПСЗВД. Количество сотрудников, сообщавших о том, что лично сталкивались с преследованиями в течение последнего года, снизилось на 5 процентов, а также на 10 процентов увеличилось число сотрудников, которые заявили, что верят, что ВПП защитит их, если они сообщат о противоправных действиях.

33. В феврале 2022 года был опубликован пересмотренный циркуляр Директора-исполнителя о предотвращении случаев неподобающего поведения и реагировании на них, основанный на положениях ПСЗВД 2018 года и дополняющий пересмотренную политику защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях, представленную в декабре 2020 года. Дополнительная информация об этих инициативах, а также о расширении отчетности перед независимыми управлениями ВПП приведена в Обзоре.
34. Директор-исполнитель отмечает, что число сотрудников, сообщающих о домогательствах, все еще слишком велико, но он с осторожным оптимизмом оценивает достигнутый прогресс и реализуемые инициативы. Хотя мероприятия, реализуемые Департаментом по вопросам культуры поведения на рабочем месте, в том числе в рамках комплексного плана действий⁸ на 2020–2021 годы, имеют важное значение для дальнейшего прогресса, он не может действовать в одиночку. Вопросы, связанные с культурой поведения на рабочем месте и профессиональной этикой, касаются всех, и Директор-исполнитель ожидает, что все сотрудники будут уделять им должное внимание.
35. ВПП продолжает совершенствовать механизмы борьбы с мошенничеством и коррупцией. Согласно приведенным в годовом докладе данным, более половины всех зарегистрированных дел связаны с мошенничеством или коррупцией, причем в подавляющем большинстве их фигурантами являются партнеры по сотрудничеству и поставщики. В связи с этим Директор-исполнитель считает, что представленная в июне 2021 года пересмотренная политики в области борьбы с мошенничеством и коррупцией⁹ является крайне актуальной и внесет вклад в информирование всех заинтересованных сторон о политике и стандартах ВПП.

⁸ Комплексный план действий посвящен решению вопросов на шести профильных направлениях деятельности ВПП: утверждение ценностей, руководящая роль, вовлеченность сотрудников, пересмотр политики и систем, дисциплина и коммуникация.

⁹ [Пересмотренная политика ВПП в области борьбы с мошенничеством и коррупцией](#) (WFP/EB.A/2021/5-B/1)