



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
30 August 2005  
Russian  
Original: English

## Шестидесятая сессия

Пункты 122 и 123 предварительной повестки дня\*

**Финансовые доклады и проверенные финансовые ведомости и доклады Комиссии ревизоров**

**Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций**

## **Меры по укреплению системы подотчетности в Организации Объединенных Наций**

**Доклад Генерального секретаря\*\***

### *Резюме*

Настоящий доклад подготовлен в ответ на резолюцию 59/272 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 2004 года, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря ежегодно представлять ей доклад о принятых мерах в целях укрепления системы подотчетности в Секретариате. Доклад выходит в свет в период, когда перед Организацией Объединенных Наций стоит небывалое число сложных организационных задач. В целях решения этих задач Генеральный секретарь провел обзор существующих механизмов подотчетности и надзора и выработал комплекс мер, опирающихся на три основных принципа, а именно подотчетность, транспарентность и этику.

В докладе излагаются эти новые и другие, уже начатые меры, представленные в разбивке по следующим темам: меры по укреплению структуры подотчетности; укрепление механизмов надзора; обеспечение поведения, отвечающего нормам этики; повышение транспарентности; и другие меры. Кроме того, в докладе учтены две другие просьбы Генеральной Ассамблеи, высказанные в ее резолюциях 59/264 А от 23 декабря 2004 года и 59/264 В от 22 июня

\* A/60/150.

\*\* Задержка с представлением настоящего доклада вызвана проведением обстоятельных консультаций.

2005 года, а именно просьбы сообщить соответственно а) об анализе опыта работы ревизионных комитетов по результатам обзора, проведенного Секретариатом, и б) о достигнутом прогрессе в установлении сроков выполнения рекомендаций надзорных органов, поскольку оба эти мероприятия являются неотъемлемой частью принимаемых мер по усилению подотчетности.

## Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение .....	1–3	5
II. Меры по укреплению системы подотчетности .....	4–14	5
A. Создание Совета по служебной деятельности руководителей взамен Группы по вопросам подотчетности .....	5–7	6
B. Совершенствование процесса принятия решений на исполнительном уровне .....	8	6
C. Внедрение обязательных программ введения в должность для старших должностных лиц .....	9	7
D. Определение ожидаемых показателей выполнения программ .....	10–12	7
E. Укрепление системы служебной аттестации .....	13	8
F. Требование личной финансовой ответственности сотрудников .....	14	9
III. Оценка опыта работы ревизионных и надзорных комитетов в рамках системы Организации Объединенных Наций и других международных организаций .....	15–22	9
IV. Укрепление механизмов надзора .....	23–38	11
A. Учреждение Комитета Организации Объединенных Наций по надзору .....	24–28	12
B. Укрепление механизмов предупреждения мошенничества и коррупции .....	29–32	13
C. Усилия по укреплению Управления служб внутреннего надзора .....	33–35	14
D. Обзор структур управления и формат докладов по вопросам подотчетности .....	36–38	15
V. Обеспечение поведения, отвечающего нормам этики .....	39–50	16
A. Предлагаемое создание Управления Организации Объединенных Наций по вопросам этики .....	40	16
B. Раскрытие финансовой информации старшими должностными лицами .....	41–42	16
C. Защита от применения репрессивных мер к лицам, вскрывающим правонарушения или сообщающим о нарушении правил и дисциплинарных проступках .....	43	17
D. Укрепление кодексов поведения и правил о коллизии интересов .....	44–45	17
E. Включение вопросов этики в программы профессиональной подготовки персонала .....	46	18
F. Защита от преследования на рабочем месте .....	47	18
G. Ответ на сообщения о случаях сексуальной эксплуатации и насилия, совершаемых персоналом на местах .....	48–49	18
H. Распространение информации о решениях Генерального секретаря по дисциплинарным вопросам .....	50	19

---

VI.	Повышение транспарентности . . . . .	51–58	20
A.	Доступ к информации Организации Объединенных Наций . . . . .	52	20
B.	Подбор и назначение старших должностных лиц . . . . .	53–54	20
C.	Группа по обзору должностей старшего звена . . . . .	55	21
D.	Внешний контроль за системой закупок . . . . .	56–57	22
E.	Стандарты учета . . . . .	58	22
VII.	Сроки выполнения рекомендаций надзорных органов . . . . .	59–62	22
VIII.	Выводы и рекомендации . . . . .	63–65	23
Приложения			
I.	Структура подотчетности . . . . .		25
II.	Результаты обследования работы ревизионных и надзорных комитетов . . . . .		26
III.	Установление сроков и ход выполнения рекомендаций Комиссии ревизоров за период 2002–2003 годов . . . . .		27

## I. Введение

1. Настоящий доклад представлен во исполнение пункта 9 резолюции 59/272 Генеральной Ассамблеи от 23 декабря 2004 года, в котором Ассамблея поручила Генеральному секретарю ежегодно представлять ей по пункту повестки дня, озаглавленному «Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций», доклад о мерах, направленных на укрепление системы подотчетности в Секретариате. Настоящий доклад подготовлен также в ответ на пункт 11 резолюции 59/264 А от 23 декабря 2004 года и пункт 7 резолюции 59/264 В от 22 июня 2005 года, в которых Ассамблея просила провести соответственно оценку опыта работы ревизионных комитетов в рамках системы Организации Объединенных Наций и других международных организаций и оценку прогресса, достигнутого в установлении сроков выполнения рекомендаций Комиссии ревизоров.

2. Со времени представления Генеральной Ассамблее последнего доклада Генерального секретаря, озаглавленного «Подотчетность и ответственность» (A/55/270 от 3 августа 2000 года), предпринимались непрерывные усилия по укреплению системы подотчетности в Организации Объединенных Наций. Однако в настоящее время перед Секретариатом стоит небывалое число сложных организационных задач, которые обнажили недостатки в методах ведения им своей работы. Поэтому Генеральный секретарь предпринимает дополнительные действия в областях, относящихся к сфере его компетенции, особенно в таких важнейших областях, как структура подотчетности, надзор, этика и транспарентность.

3. Настоящий доклад состоит из шести частей, охватывающих следующие темы: меры по укреплению структуры подотчетности; оценка опыта работы ревизионных комитетов; установление механизмов надзора; обеспечение поведения, отвечающего нормам этики; повышение транспарентности; и своевременное выполнение рекомендаций надзорных органов.

## II. Меры по укреплению системы подотчетности

4. Структура подотчетности в Организации Объединенных Наций представляет собой иерархическую структуру, во главе которой стоит Генеральная Ассамблея, распространяющуюся через Генерального секретаря, старших руководителей и среднее управленческое звено на весь остальной персонал. Эта структура и поддерживающие ее механизмы представлены в схематическом виде в приложении I к настоящему докладу. Необходимо, чтобы на каждом уровне иерархии были установлены четко определенные обязанности и ожидаемые показатели деятельности и чтобы были введены в действие механизмы, позволяющие проводить оценку этих показателей как в рабочем, так и в официальном порядке. Меры, описанные в настоящем разделе доклада, направлены на обеспечение того, чтобы: а) Генеральный секретарь получал необходимые рекомендации для надлежащей оценки показателей работы старших руководителей; б) решения, принимаемые на исполнительном уровне, находили четкое понимание и выполнялись; в) старшие руководители понимали, каких результатов ожидают от их работы; и д) был усовершенствован механизм официальной служебной аттестации всего персонала, в том числе руководителей.

## **A. Создание Совета по служебной деятельности руководителей взамен Группы по вопросам подотчетности**

5. В распространенном бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2005/13, который вступил в силу с 13 мая 2005 года, Генеральный секретарь заменил Группу по вопросам подотчетности Советом по служебной деятельности руководителей. Круг ведения и обязанности Совета определены четче и конкретнее, чем обязанности Группы. Совет будет консультировать Генерального секретаря по вопросам, касающимся служебной деятельности конкретных старших руководителей. Его функции включают проверку предметных рекомендаций Комитета по надзору (см. раздел IV настоящего доклада) и обеспечение принятия руководителями мер по серьезным вопросам управления, выявленным его надзорными органами. Кроме того, он будет следить за тем, как старшие руководители осуществляют все аспекты делегированных им полномочий, в том числе за результатами их работы по достижению целей, содержащихся в планах кадровых решений, и проводить обзор работы механизмов отправления правосудия в Секретариате в целях обеспечения подотчетности руководства.

6. Члены Совета по служебной деятельности руководителей будут назначаться Генеральным секретарем сроком на два года с возможностью продления. В его членский состав будут входить председатель, функции которого будут исполнять первый заместитель Генерального секретаря, два члена в ранге заместителя Генерального секретаря и внешний эксперт по вопросам управления государственным сектором.

7. В июле 2005 года первый заместитель Генерального секретаря председательствовала на первом организационном совещании Совета по служебной деятельности руководителей, на котором были рассмотрены имеющиеся источники данных о служебной деятельности руководителей. Департаменту по вопросам управления было предложено изучить методы оценки показателей служебной деятельности, используемые в других сопоставимых организациях, с целью подготовки предложений по набору количественных и качественных показателей служебной деятельности, охватывающих как программные, так и управленческие функции, которые позволили бы проводить оценку служебной деятельности старших руководителей на высоком уровне. Ожидается, что Совет рассмотрит эти предложения на своем следующем совещании в четвертом квартале 2005 года.

## **B. Совершенствование процесса принятия решений на исполнительном уровне**

8. Признавая, что создание возможностей для принятия своевременных решений на высоком уровне имеет большое значение, и пытаясь внедрить механизмы, обеспечивающие ответственность старшего руководства за принятие последующих мер, Генеральный секретарь учредил в рамках своей первой программы реформы в 1997 году Группу старших руководителей. В состав Группы входили руководители всех департаментов Секретариата и управлений, фондов и программ Организации Объединенных Наций. Результатом стало происшедшее с тех пор усиление координации и согласованности в рамках системы Организации Объединенных Наций. Однако на практике, будучи весьма полезным

органом для обмена информацией, Группа оказалась слишком громоздкой для принятия эффективных и своевременных решений. Следовательно, были созданы два менее крупных комитета старшего звена — Комитет по вопросам политики и Комитет по вопросам управления, оба под председательством Генерального секретаря. Порядок работы этих комитетов обеспечит четкое установление ожидаемых результатов и четкое определение ответственности и сроков выполнения. По состоянию на 30 июня 2005 года Комитет по вопросам политики провел с момента своего создания в мае 2005 года шесть заседаний и представил Генеральному секретарю варианты политики по широкому кругу вопросов. Комитет по вопросам управления провел свое первое заседание 20 мая 2005 года для рассмотрения достигнутого на данный момент прогресса в области реформы управления и затем, на следующем заседании в июле 2005 года, одобрил ряд предложений по реформе.

### **C. Внедрение обязательных программ введения в должность для старших должностных лиц**

9. Требуется более энергичный подход к обеспечению надлежащего информирования старших должностных лиц о более широкой системе положений и правил Организации Объединенных Наций, кодексе поведения и управленческих системах. С учетом этой потребности Департамент операций по поддержанию мира провел в июне 2005 года первые экспериментальные занятия по введению в должность для группы вновь назначенных руководителей ряда полевых миссий. Программа занятий, которые планируется проводить два раза в год, будет охватывать вопросы поведения и требования, предъявляемые к служебной деятельности руководителей. Одновременно с этим для остальных подразделений Секретариата Организации Объединенных Наций разрабатывается более широкая программа введения в должность для новых сотрудников старшего звена. Ожидается, что реализация этой программы начнется к концу 2005 года. Подготовлено сводное справочное руководство по вопросам делегирования полномочий, которое будет использоваться и как учебное пособие в рамках программ введения в должность, и как справочный документ для уточнения функций, делегируемых старшим должностным лицам.

### **D. Определение ожидаемых показателей выполнения программ**

10. Необходимым компонентом системы подотчетности является определение четких и конкретных показателей выполнения программ. Для этого в рамках первого раунда реформ, проводимых Генеральным секретарем, была внедрена практика составления бюджета, ориентированного на конкретные результаты. К настоящему времени по всем программам, включая миссии по поддержанию мира, разработан всеобъемлющий перечень показателей деятельности. Показатели деятельности, а именно исходные и целевые показатели, включены также в бюджет по программам на 2004–2005 годы и в предлагаемый бюджет по программам на 2006–2007 годы.

11. Для получения максимальной отдачи от этих показателей деятельности ведется работа по укреплению контроля и оценки. Управление служб внутреннего надзора представило Генеральной Ассамблее свои последние рекоменда-

ции по этому вопросу в своих докладах о повышении роли результатов оценки при разработке программ, их осуществлении и вынесении установочных директив (см. A/59/79) и дополнительных конкретных предложениях (которые были подготовлены совместно с Объединенной инспекционной группой (ОИГ)) по укреплению процесса выполнения и оценки программ и осуществлению контроля за ним (A/60/73). Осуществляемые меры будут включать совершенствование систем сбора и мониторинга данных и укрепление практики самооценки. Руководителям программ предлагается включить в свои бюджетные предложения на двухгодичный период 2006–2007 годов достаточный объем ресурсов для проведения эффективной оценки того, насколько успешно они выполняют программы.

12. Совершенствование систем контроля и оценки в сочетании с показателями деятельности, содержащимися в двухгодичном плане по программам и в бюджете по программам, обеспечит основу для представления объективной информации о результатах работы как государствам-членам с помощью доклада об исполнении программ, так и новому Совету по служебной деятельности руководителей. Эта информация в сочетании с докладами Управления служб внутреннего надзора и ОИГ по итогам независимых инспекций и оценок даст Совету возможность выносить Генеральному секретарю надлежащие рекомендации, с тем чтобы он мог обеспечить ответственность своих старших руководителей за достигнутые ими результаты выполнения своих программ работы.

## **Е. Укрепление системы служебной аттестации**

13. В рамках общей системы подотчетности электронная система служебной аттестации (ЭССА) представляет собой официальный инструмент, используемый для обеспечения ответственности персонала за результаты своей служебной деятельности. Главная цель системы состоит в создании справедливой, недискриминационной, транспарентной и измеримой системы управления служебной деятельностью в поддержку культуры работы, ориентированной на конкретные результаты, которая признавала и вознаграждала бы за отличные результаты работы и предусматривала бы принятие надлежащих мер в случае неудовлетворительных результатов. Система распространяется на весь персонал и руководителей, за исключением начальников департаментов, которые в настоящее время проходят ежегодную аттестацию на основании своих планов руководства программами. ЭССА, являющаяся шагом вперед по сравнению с первоначальной системой служебной аттестации (ССА), была внедрена после проведения обстоятельных консультаций в рамках всего Секретариата. В пересмотренную ЭССА включены следующие элементы:

- a) основные организационные ценности и профессиональные качества для получения более полной картины результатов работы;
- b) самооценка, проводимая сотрудниками;
- c) управленческие профессиональные качества руководящего персонала для оценки их руководящих навыков;
- d) более прочные связи между управлением служебной деятельностью и развитием карьеры;



е) дополнительные меры по обеспечению подотчетности, например включение в ЭССА факультативного раздела, в котором сотрудники могут прокомментировать работу своих руководителей.

#### **Е. Требование личной финансовой ответственности сотрудников**

14. В правилах о персонале 112.3, 212.2 и 312.2 Генеральный секретарь определил условия, при которых с сотрудников может взыскиваться возмещение в пользу Организации Объединенных Наций, либо частичное, либо полное, за любые финансовые убытки, понесенные Организацией вследствие грубой небрежности сотрудника или нарушения им положений и процедур. Для этого была введена в действие административная инструкция ST/AI/2004/3 от 29 сентября 2004 года. В инструкциях определены также условия применения финансового правила 101.2, в соответствии с которым любой сотрудник, нарушающий Финансовые положения и правила Организации Объединенных Наций (ST/SGB/2003/7) или соответствующие административные инструкции, может понести личную административную и финансовую ответственность за свои действия.

### **III. Оценка опыта работы ревизионных и надзорных комитетов в рамках системы Организации Объединенных Наций и других международных организаций**

15. На своей пятьдесят девятой сессии Генеральная Ассамблея, отметив в пункте 11 своей резолюции 59/264 А, что Секретариат собирает информацию об опыте работы ревизионных комитетов в рамках системы Организации Объединенных Наций и других международных организаций, просила Генерального секретаря представить Ассамблее на ее шестидесятой сессии доклад о выводах Секретариата и о его оценке этих выводов.

16. Сбор информации о работе ревизионных комитетов проводился Секретариатом в 2004 году. Информация собиралась по 33 организациям, подразделенным на четыре категории: специализированные учреждения и связанные с ними организации; фонды и программы; международные финансовые учреждения; и другие международные организации. Проведенный Секретариатом анализ показал, что в 60 процентах участвовавших в обследовании организаций механизм надзора уже создан (см. приложение II). Эти механизмы надзора назывались либо ревизионными, либо надзорными комитетами. Стоит отметить, что даже в тех организациях, где нет организационно оформленного ревизионного комитета, созданы механизмы для рассмотрения вопросов внутренней и внешней ревизии, а также прогресса, достигнутого в выполнении рекомендаций по итогам ревизий. В некоторых из таких организаций данную роль выполняет соответствующий комитет по программе и бюджету.

17. Рассматривая роль ревизионных комитетов в рамках той или иной организации, важно проводить различие между комитетами, выполняющими функцию консультативных групп либо при соответствующих административных руководителях, либо при соответствующих исполнительных советах, и комите-

тами, являющимися частью руководящего органа данной организации. Последнее имеет место в большинстве международных финансовых организаций, таких, как Группа Всемирного банка, Африканский банк развития, Европейский инвестиционный банк (ЕИБ) и Международной фонд сельскохозяйственного развития (МФСР).

18. Надзорные комитеты обычно выполняют следующие функции:

а) рассмотрение стратегии и планов работы внутренних и, в некоторых организациях, внешних органов ревизии; и обсуждение сферы охвата и объектов их ревизий в целях определения приоритетных задач ревизии и предлагаемых потенциальных областей ревизии для устранения рисков, с которыми сталкивается данная организация;

б) рассмотрение выводов и рекомендаций, вытекающих из докладов, инспекций и расследований, в том числе касающихся случаев нарушения правил и мошенничества;

с) обеспечение принятия руководством надлежащих и своевременных действий в осуществление рекомендаций внутренних и внешних надзорных органов и контроль за последующими мерами по их выполнению.

19. Кроме того, некоторые из комитетов выполняют и другие функции:

а) оценка достоверности финансовых ведомостей организаций и применяемых ими политики и практики учета, представления финансовой отчетности и раскрытия информации;

б) рассмотрение системы регулирования рисков и внутреннего контроля;

с) вынесение рекомендаций по вопросам назначения и срока полномочий членов внешней комиссии ревизоров;

д) оценка адекватности и эффективности внутренних и внешних ревизионных служб;

е) обеспечение открытого канала связи между советом управляющих, руководством и функциями внутренней и внешней ревизии;

ф) выполнение функции форума по урегулированию споров при наличии разногласий в отношении заключений или рекомендаций между руководителями и ревизорами или следователями или между самими ревизорами;

г) содействие формированию общеорганизационной культуры, признающей важность и ценность функций внутренней ревизии, инспекции и расследований, и обеспечение административным руководителям гарантий эффективного и результативного выполнения этих функций.

## **Состав**

20. Обычно в состав комитетов входит от шести до девяти членов, главным образом высокопоставленных или старших руководящих должностных лиц. Однако в стратегических целях в состав комитетов включаются и внешние члены (как входящие, так и не входящие в систему Организации Объединенных Наций) либо в силу занимаемой ими должности, как это имеет место в

Программе развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), либо в силу их профессиональной квалификации, знаний и/или компетентности, как это имеет место в Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО), Мировой продовольственной программе (МПП), Детском фонде Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) и Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО). Срок полномочий внешних членов обычно составляет два года с возможностью продления.

### **Заседания**

21. Комитеты обычно заседают до четырех раз в год. Однако в большинстве случаев председатель обладает дискреционным полномочием созывать дополнительные заседания, если это считается целесообразным, например для начала обсуждений по возникающим вопросам ревизии. Административный руководитель в некоторых случаях также может обратиться к председателю с просьбой созвать заседание.

### **Отчетность**

22. Комитеты обычно подотчетны либо административному руководителю, либо руководящему органу (например, исполнительному совету). Стоит отметить, что комитеты в рамках системы Организации Объединенных Наций обычно подотчетны своим административным руководителям, а комитеты в рамках международных финансовых учреждений и других международных организаций — своим исполнительным советам.

## **IV. Укрепление механизмов надзора**

23. Независимый надзор является необходимым элементом любой всеобъемлющей системы подотчетности. В Организации Объединенных Наций эту функцию выполняют три основных органа, а именно Комиссия ревизоров, Управление служб внутреннего надзора и ОИГ. Без ревизорской проверки финансовых ведомостей, расследования жалоб, оценки исполнения программ и всех других видов проверок, проводимых этими органами, ни внутренние руководители, ни руководящие органы не смогли бы проводить беспристрастную оценку функционирования Организации, а в случае вскрытия недостатков не смогли бы привлекать виновных к ответственности. Поэтому необходимо обеспечить, чтобы надзорные органы были независимыми, располагали возможностями для выполнения своих функций и полностью покрывали все аспекты функционирования Организации. Необходимо также, чтобы на основании сделанных ими выводов принимались эффективные последующие меры, включая выполнение рекомендаций и анализ их докладов для устранения системных недостатков. Меры, описанные в настоящем разделе доклада, касаются этих вопросов.

## **A. Учреждение Комитета Организации Объединенных Наций по надзору**

24. Как описано в разделе III настоящего доклада, Секретариат приступил к проведению обзора работы ревизионных комитетов в целях создания аналогичного органа в Организации Объединенных Наций. После начала этого обзора Генеральная Ассамблея в резолюции 59/272 от 23 декабря 2004 года просила создать контрольный механизм высокого уровня под руководством Генерального секретаря для обеспечения эффективного учета выводов и рекомендаций надзорных органов в процессах административного управления.

25. С учетом выводов, сделанных в ходе проведенного Секретариатом обзора, составлен и подготовлен к изданию круг ведения Комитета Организации Объединенных Наций по надзору. Комитет по надзору будет функционировать в качестве независимой консультативной группы при Генеральном секретаре. Цели его работы включают обеспечение систематического выполнения рекомендаций надзорных органов; обмен информацией, связанной с проводимыми ревизиями, и информацией об извлеченных уроках в рамках Секретариата, в соответствующих случаях; и обеспечение выявления существенных рисков для Организации и принятие мер по их смягчению. Он будет выполнять следующие функции:

а) обеспечивать принятие соответствующими руководителями надлежащих и своевременных мер для исправления положения в вызывающих обеспокоенность областях, выявленных надзорными органами, и эффективного управления рисками в рамках организации;

б) извещать Генерального секретаря о системных организационных вопросах, которые могут вытекать из докладов по итогам ревизий, расследований или оценок, и выносить соответствующие рекомендации;

в) от имени Генерального секретаря представлять рекомендации и предложения по приоритетным задачам, долгосрочной стратегии и годовым планам ревизорской работы надзорных органов и просить об учете выявленных существенных рисков в таких планах работы;

г) готовить ответ Генерального секретаря на доклады надзорных органов, представляемые Генеральной Ассамблее, с учетом материалов, подготовленных соответствующими департаментами или управлениями;

д) консультировать Генерального секретаря и руководителей департаментов, когда он считает это целесообразным, по вопросам, связанным с ревизиями;

е) поощрять и облегчать, по мере необходимости, взаимодействие и сотрудничество между различными надзорными органами.

26. Генеральный секретарь назначит председателя и трех дополнительных членов Комитета. Председатель и два члена будут выбраны из числа старших должностных лиц Секретариата рангом не ниже помощника Генерального секретаря. Третий член Комитета будет выбран за пределами Секретариата. Срок полномочий членов Комитета составляет два года с возможностью однократного продления, причем продление должно быть поэтапным в целях сохранения преемственности. При исполнении своей консультативной функции в Комитете

члены Комитета выступают в независимом качестве. Комитет проводит заседания по просьбе председателя или любого члена по мере необходимости, но не реже, чем один раз в календарный квартал. Заместитель Генерального секретаря по вопросам управления будет присутствовать на заседаниях в качестве члена *ex-officio*.

27. Комитет должен готовить годовой доклад о своей работе за предыдущий год, который будет представляться Генеральному секретарю в первом календарном квартале каждого года. Комитет будет также готовить материалы для годового доклада Генеральной Ассамблеи о принятых мерах по укреплению системы подотчетности в Секретариате.

28. Следует отметить, что некоторые функции, определенные в ходе обзора работы ревизионных комитетов других организаций, не были включены в круг ведения Комитета по надзору. К ним относятся вынесение рекомендаций в отношении потребностей различных надзорных органов в ресурсах; оценка усилий Управления служб внутреннего надзора, Комиссии ревизоров и ОИГ по укреплению механизмов внутреннего контроля Организации; и выявление возможных пробелов в сфере охвата системы надзора Организации Объединенных Наций. Считается, что эти функции было бы нецелесообразно выполнять комитету, подчиняющемуся напрямую Генеральному секретарю. Вместе с тем в настоящее время в Генеральной Ассамблеи обсуждаются дополнительные меры по укреплению системы надзора Организации Объединенных Наций.

## **В. Укрепление механизмов предупреждения мошенничества и коррупции**

29. В пункте 349 тома I доклада Комиссии ревизоров (A/59/5 (Vol. I), глава I) Комиссия рекомендовала администрации, в частности:

а) ввести в действие всеобъемлющий план по предупреждению коррупции и мошенничества в системе Организации Объединенных Наций и довести его до сведения всех сотрудников;

б) создать комитет по предотвращению коррупции и мошенничества, который стал бы эффективной основой и координационным механизмом по борьбе с коррупцией и мошенничеством во всей системе Организации Объединенных Наций;

в) проводить учебные занятия и практикумы для руководителей, международного и местного персонала и других заинтересованных сторон в целях повышения осведомленности в отношении этических норм, коррупции и мошенничества;

г) создать надлежащие механизмы для принятия мер по сообщаемым и выявляемым случаям и обвинениям в коррупции и мошенничестве.

Согласно полученному от Комиссии разъяснению слово «система», упоминаемое в ее рекомендации, относится к Организации Объединенных Наций и ее фондам и программам.

30. В Организации Объединенных Наций уже введено в действие множество правил, процедур и механизмов контроля для предотвращения мошенничества и коррупции. Однако в ответ на рекомендацию Комиссии начаты новые усилия

по составлению более всеобъемлющего плана, охватывающего все аспекты предотвращения коррупции и мошенничества. Для этого учреждена рабочая группа, которая подготовит такой предлагаемый план. В качестве первого шага рабочая группа занимается разработкой превентивной политики по борьбе с коррупцией и мошенничеством с учетом имеющейся передовой практики, в том числе модели, недавно разработанной Всемирным банком.

31. Рабочая группа предложит также эффективный механизм координации усилий по предотвращению коррупции и мошенничества между Организацией Объединенных Наций и ее фондами и программами.

32. Элементом всеобщего плана по предупреждению коррупции и мошенничества станет учебная программа. Она будет включать общую учебную работу по повышению осведомленности, а также конкретные модули для тех функций, при выполнении которых высок риск мошенничества и коррупции. Программа будет охватывать персонал на всех уровнях Организации.

### **С. Усилия по укреплению Управления служб внутреннего надзора**

33. Управление служб внутреннего надзора в своем десятом годовом докладе Генеральной Ассамблее (см. A/59/359) представило результаты проведенной им собственной самооценки для содействия проведению Ассамблеей в 2004 году своего обзора и оценки работы Управления. В ходе самооценки были проанализированы сильные и слабые стороны и выявлены области возможного совершенствования работы Управления. Кроме того, в своей записке, препровождающей годовую доклад Ассамблее, Генеральный секретарь рекомендовал Ассамблее провести всеобъемлющую внешнюю проверку работы Управления в целях укрепления возможностей выполнения им всех аспектов своей работы. Эта рекомендация была подтверждена в пункте 192 доклада Генерального секретаря, озаглавленного «При большей свободе: к развитию, безопасности и правам человека для всех» (A/59/2005).

34. Генеральная Ассамблея в пункте 11 своей резолюции 59/272 подтвердила, что любая внешняя проверка деятельности Управления служб внутреннего надзора может проводиться лишь такими органами, как Комиссия ревизоров или ОИГ, или теми, кому это предписано Ассамблеей. Сферу охвата такой проверки рекомендуется распространить на процессы проведения расследований в отделениях за пределами Центральных учреждений, как рекомендовано Комиссией.

35. Независимо от любой внешней проверки, которая может быть проведена в ответ на вышеизложенные предложения Генерального секретаря, уже принимаются меры по укреплению функции расследований в Управлении служб внутреннего надзора. В резолюции 59/287 от 13 апреля 2005 года Генеральная Ассамблея вновь обратила особое внимание на то, что Управление является внутренним органом, на который возложена функция проведения расследований в Организации Объединенных Наций, и поэтому постановила, что результаты всех предварительных расследований, проводимых руководителями программ, должны доводиться до сведения Управления. Теперь, после принятия этой резолюции, Управление обладает независимым, остаточным и исключительным полномочием проводить расследование наиболее серьезных дел (всех

дел, относящихся к «первой категории», т.е. всех дел, сопряженных с высоким риском, сложных вопросов и серьезных уголовных дел). В качестве дополнительной меры по укреплению надзора Управление должно информироваться о результатах расследований по всем делам, относящимся ко «второй категории» (делам, сопряженным с меньшим риском для Организации), которые проводятся руководителями программ, с тем чтобы Управление имело общее представление о всех вопросах, по которым Организация проводила расследование.

#### **D. Обзор структур управления и формат докладов по вопросам подотчетности**

36. Неотъемлемым элементом процесса подотчетности является порядок рассмотрения финансовых докладов и докладов надзорных органов и принятия по ним соответствующих мер. Признавая это, Генеральная Ассамблея в пункте 6 своей резолюции 57/278 А от 20 декабря 2002 года (что было затем вновь подтверждено в резолюции 59/264 А) просила Генерального секретаря и административных руководителей фондов и программ Организации Объединенных Наций рассмотреть структуры и принципы управления и порядок отчетности в рамках всей системы Организации Объединенных Наций и вынести предложения относительно будущего формата и рассмотрения докладов Комиссии ревизоров соответствующими исполнительными советами и Ассамблеей. Этот вопрос был внесен на рассмотрение и обсуждался на восьмой сессии Комитета высокого уровня по вопросам управления (КВУУ), состоявшейся в Риме 5 и 6 октября 2004 года. На этой сессии Комитет постановил, что прежде всего этот пункт должен быть предметом скорейшего изучения Сети по вопросам финансов и бюджета, в частности в том, что касается формата и рассмотрения докладов Комиссии ревизоров, и просил секретариат Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) провести консультации с Комиссией ревизоров и получить более подробную информацию о сфере охвата и целях этой проверки (см. СЕВ/2004/6, пункт 60). Государства-члены в настоящее время рассматривают вопрос об укреплении механизмов управления в контексте обсуждения итогового документа Пленарного заседания Ассамблеи высокого уровня.

37. С этой темой связана рекомендация Комиссии ревизоров, охватывающая вопрос о принципах и передовой практике управления в области финансовой отчетности. Комиссия указала, что, по ее мнению, в таких документах, как финансовый доклад, предшествующий финансовым ведомостям, обычно освещаются следующие вопросы управления: а) органы управления и другие директивные органы; б) отчетность о результатах деятельности и нефинансовая информация; в) вопросы социального учета; и d) управление рисками, непрерывность функционирования и внутренний контроль (A/59/5/Add.2, глава II, пункт 25).

38. На своей девятой сессии, состоявшейся в Женеве в апреле 2005 года, Комитет высокого уровня по вопросам управления постановил учредить рабочую группу для изучения нынешних механизмов подотчетности, действующих в организациях, повышения осведомленности о таких инструментах и выявления передовой практики (см. СЕВ/2005/3, пункт 22(f)). Было признано, что этот вопрос носит весьма общий характер и связан не только с процессами ревизии, но и с общей организационной культурой (там же, пункт 21). Поэтому рабочая

группа будет состоять из представителей органов по вопросам бюджета, финансов и управления людскими ресурсами. Круг ведения этой рабочей группы будет, в частности, включать рассмотрение резолюций и рекомендаций, упомянутых в пунктах 36 и 37 выше.

## **V. Обеспечение поведения, отвечающего нормам этики**

39. Приверженность соблюдению самых высоких норм этики в Организации Объединенных Наций является одной из основных ценностей и основополагающим руководящим принципом, обеспечивающим выполнение Организацией своей миссии. С учетом выводов, полученных в ходе общесекретариатского обследования персонала, по результатам расследований практики управления программой «Нефть в обмен на продовольствие» и в ответ на обвинения в совершении персоналом проступков сексуального характера в различных миротворческих миссиях Организация Объединенных Наций начала осуществление дополнительных мер по устранению недостатков и обеспечению культуры поведения, отвечающего нормам этики.

### **A. Предлагаемое создание Управления Организации Объединенных Наций по вопросам этики**

40. Основные усилия Секретариата в этом направлении опираются на предложения о создании независимого Управления по вопросам этики, руководитель которого будет подчиняться напрямую Генеральному секретарю. Задача Управления будет состоять в оказании Организации содействия в поддержании высокого уровня добросовестности, в соответствии с требованием Устава Организации Объединенных Наций, и тем самым в поддержании и укреплении международного доверия к Организации Объединенных Наций путем поощрения культуры поведения, отвечающего нормам этики, транспарентности и подотчетности, установления и распространения норм надлежащего профессионального поведения и осуществления руководства, управления и надзора за инфраструктурой Организации Объединенных Наций, обеспечивающей соблюдение норм этики. Предложения о создании Управления по вопросам этики, наряду с его кругом ведения, готовятся в настоящее время для представления на рассмотрение Генеральной Ассамблеи.

### **B. Раскрытие финансовой информации старшими должностными лицами**

41. В июле 2005 года Генеральный секретарь принял решение расширить охват финансовой информации, раскрываемой в соответствии с установленным требованием старшими должностными лицами, в том числе работающими по краткосрочным контрактам или на специальных условиях. Это решение было принято после изучения практики раскрытия информации в сопоставимых организациях. Соответствующие механизмы контроля за раскрываемой информацией также находятся в процессе изучения для их скорейшего укрепления. Предполагается, что требование о ежегодном раскрытии финансовой информации и подаче заявления о заинтересованности будет распространено с уровня помощника Генерального секретаря/заместителя Генерального секретаря на



весь персонал уровня Д-1 и выше. Пороговые показатели раскрытия финансовой информации будут снижены в отношении активов и поступлений с 25 000 долл. США до 10 000 долл. США и в отношении подарков — с 10 000 долл. США до 250 долл. США.

42. Программа раскрытия финансовой информации будет находиться в ведении предлагаемого Управления по вопросам этики после того, как оно будет создано. Внедрение расширенного режима раскрытия финансовой информации потребует внесения Генеральной Ассамблеей поправки в положение о персонале 1.2(n).

### **С. Защита от применения репрессивных мер к лицам, вскрывающим правонарушения или сообщающим о нарушении правил и дисциплинарных проступках**

43. Генеральный секретарь завершает разработку всеобъемлющей политики по обеспечению защиты от применения репрессивных мер к лицам, сообщающим о предполагаемых дисциплинарных проступках. Эта политика дополнит существующие административные инструкции, касающиеся порядка сообщения информации о предполагаемых проступках, который излагается в информационном циркуляре ST/IC/2005/19. Важно, чтобы сотрудники доверяли этим механизмам и имели гарантии надлежащего уровня защиты. По этой причине проводились дополнительные раунды консультаций с персоналом по положениям новой политики.

### **Д. Укрепление кодексов поведения и правил о коллизии интересов**

44. Хотя в Организации Объединенных Наций действует подробный кодекс поведения, с которым все сотрудники могут легко ознакомиться на Интранете, в настоящее время планируются и другие виды распространения этого кодекса. Генеральный секретарь поручил составить и распространить во второй половине 2005 года среди всех сотрудников удобную для пользователей ознакомительно-информационную брошюру на основе бюллетеня Генерального секретаря о статусе, основных правах и обязанностях сотрудников Организации Объединенных Наций (ST/SGB/2002/13). Составляются также специальные дополнительные правила для персонала, занимающегося закупочной деятельностью. В этой связи подготовлена декларация о независимости, которую будут подписывать все сотрудники, занятые в процессе закупочной деятельности, и завершается составление административной инструкции о правилах, регулирующих поведение персонала, участвующего в закупочной деятельности, для утверждения Генеральным секретарем. Ведется также работа по составлению кодекса поведения поставщиков Организации Объединенных Наций. Ожидается, что все эти материалы будут составлены и готовы к распространению в ближайшем будущем.

45. Управление по вопросам этики, когда оно будет создано, будет отвечать за установление норм по вопросам этики и учебную работу в координации с Управлением людских ресурсов.

## **Е. Включение вопросов этики в программы профессиональной подготовки персонала**

46. Сотрудникам будет предложено заполнить новый самообучающий загружаемый модуль на КД-ПЗУ, содержащий положения, регулирующие вопросы добросовестности и этики, работа над которым к настоящему времени завершена. Кроме того, модули по вопросам этики включены во все действующие учебные программы для персонала Организации Объединенных Наций, в том числе при введении в должность, и Центр повышения профессиональной квалификации (ЦППК) предлагает программу занятий по вопросам этики во время обеденного перерыва. Предусматривается, что изучение КД-ПЗУ по вопросам добросовестности, а также программа занятий Центра повышения профессиональной квалификации по вопросам этики будут обязательными для всего персонала.

## **Ф. Защита от преследования на рабочем месте**

47. Хотя в Организации Объединенных Наций действует политика абсолютной нетерпимости по отношению к сексуальному преследованию, Генеральный секретарь в настоящее время занимается разработкой новой, более широкой политики, охватывающей другие виды преследования. Эта политика будет введена в действие после консультаций с органами представителей персонала. Секретариат Организации Объединенных Наций присоединился также к усилиям Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития, направленным на разработку и внедрение онлайн-программы обучения по вопросам преследования, сексуального преследования и злоупотребления служебным положением, которая, как только она будет готова, станет обязательной для всех сотрудников.

## **Г. Ответ на сообщения о случаях сексуальной эксплуатации и насилия, совершаемых персоналом на местах**

48. Помимо начатых усилий по решению проблем преследования и дисциплинарных проступков сексуального характера, в ответ на многочисленные сообщения о случаях сексуальной эксплуатации и насилия в некоторых операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира Организация ведет активную работу по расследованию таких случаев. По состоянию на июль 2005 года по всем операциям по поддержанию мира проведено расследование дел 186 миротворцев, обвиняемых в сексуальной эксплуатации и насилии; 7 сотрудников из числа гражданского персонала Организации Объединенных Наций уволены с работы; и 80 военнослужащих воинских контингентов отчислены из полевых миссий. Расследование сообщений о подобных случаях продолжается, в частности, в Демократической Республике Конго, в Либерии и Гаити. Кроме того, проводится ряд краткосрочных и среднесрочных инициатив, в том числе:

а) введение единого стандарта поведения для всех категорий миротворческого персонала. В программы ориентации при поступлении на службу во всех миссиях включены обязательные занятия по предупреждению сексу-

альной эксплуатации и насилия. Во всех миссиях установлены усовершенствованные механизмы подачи жалоб, включая создание горячих телефонных линий и сети консультантов по вопросам сексуальной эксплуатации и насилия, которые принимают жалобы лично. Кроме того, миссии принимают меры к тому, чтобы лица, ставшие жертвами сексуального насилия, направлялись в существующие службы неотложной помощи (медицинской, социально-психологической и юридической помощи) в районе миссии;

b) проведенная Управлением служб внутреннего надзора глобальная проверка состояния дисциплины в операциях по поддержанию мира, результаты которой в настоящее время анализируются;

c) создание в структуре Департамента по поддержанию мира в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций Группы по вопросам поведения и дисциплины. В ближайшие месяцы аналогичные структуры будут созданы в восьми миссиях Департамента операций по поддержанию мира. Группы будут заниматься вопросами предупреждения дисциплинарных проступков с использованием различных средств, включая повышение осведомленности и учебную работу и улучшение возможностей для организации быта и отдыха. Другими основными направлениями деятельности таких групп будут отслеживание данных о случаях дисциплинарных проступков по всем категориям миротворческого персонала и выработка мер по обеспечению соблюдения стандартов поведения Организации Объединенных Наций, например составление списков мест, которые считаются закрытыми для персонала Организации Объединенных Наций. Такие группы будут работать во взаимодействии с сетями по вопросам сексуальной эксплуатации и насилия, созданными внутри стран для содействия координации и обмену информацией по этой проблеме;

d) утверждение Генеральной Ассамблеей в июне 2005 года 19 новых должностей следователей в Управлении служб внутреннего надзора, а также дополнительных ресурсов на цели проведения расследований по поступающим сообщениям о случаях дисциплинарных проступков в миссиях по поддержанию мира.

49. В более долгосрочной перспективе будет проведен всеобъемлющий обзор потребностей всего миротворческого персонала в области организации быта и отдыха, а также разработана всеобъемлющая стратегия оказания помощи потерпевшим. Будут разработаны новые соглашения со странами, предоставляющими войска, и партнерами Организации Объединенных Наций. Кроме того, группа экспертов по правовым вопросам будет изучать пути обеспечения того, чтобы персонал Организации Объединенных Наций и эксперты, командированные в миссию, привлекались к ответственности за совершение уголовных правонарушений в странах, где отсутствует функционирующая судебная система.

## **Н. Распространение информации о решениях Генерального секретаря по дисциплинарным вопросам**

50. С 2002 года были изданы два информационных циркуляра (ST/IC/2002/25 и ST/IC/2004/28), информирующие всех сотрудников о применяемой Генеральным секретарем практике в отношении дисциплинарных вопросов. Ожидается,

что доведение до сведения сотрудников информации о решениях по дисциплинарным делам не только повысит осведомленность и транспарентность в дисциплинарных вопросах, но и будет иметь сдерживающий эффект и содействовать тем самым поведению, отвечающему нормам этики.

## **VI. Повышение транспарентности**

51. Транспарентность — неотъемлемый элемент любой системы подотчетности. Повышая доступность процессов принятия решений, данных о результатах работы, обработки финансовых операций и общей информации о деятельности Организации, Организация Объединенных Наций несет все большую ответственность перед государствами-членами, персоналом и гражданским обществом. Одним из главных инструментов повышения транспарентности является технология Интернета, и в течение последних нескольких лет ведется работа по усовершенствованию домашней страницы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы она служила стратегическим инструментом коммуникации. Предпринимаются также усилия по повышению внутри Организации Объединенных Наций осведомленности о возможностях Интранета и наращиванию имеющихся ресурсов, например систем поиска информации по вопросам закупочной деятельности и эксплуатации помещений, которые содействуют повышению транспарентности административных процессов. Помимо постоянного расширения Интранета, Экстранета и Интернета предпринимаются и другие меры по повышению открытости деятельности Организации Объединенных Наций, которые описаны ниже.

### **A. Доступ к информации Организации Объединенных Наций**

52. Генеральный секретарь начал процесс оценки передовой практики органов государственного управления в разных странах мира и изучил различные модели доступа к информации в разных странах в целях разработки четкой и последовательной политики для определения вопроса о том, какие документы Организации Объединенных Наций должны быть доступными за пределами Секретариата. Во второй половине 2005 года Комитет по вопросам управления рассмотрит результаты этой всеобъемлющей оценки и представит руководящие указания по разработке новой политики. Следует отметить, что в настоящее время документы Организации Объединенных Наций, которые не предназначены для служебного пользования и не являются конфиденциальными, находятся в свободном доступе на Интернете через Систему официальной документации.

### **B. Подбор и назначение старших должностных лиц**

53. В целях повышения транспарентности при назначении старших должностных лиц Генеральный секретарь внедрил новый процесс подбора кадров, который обеспечивает гораздо более широкий поиск квалифицированных кандидатов и обеспечивает строгий и открытый процесс проверки их соответствия заранее установленным критериям в отношении всех старших должностных лиц Организации Объединенных Наций и руководителей фондов и программ

Организации Объединенных Наций. В рамках этого нового механизма Группа по назначению старших руководителей (ГНСР) рассматривает кандидатуры для назначения Генеральным секретарем. Затем начальник Канцелярии Генерального секретаря назначает коллегию для проведения собеседования, состоящую как минимум из четырех членов Группы. Имена двух или более финалистов сообщаются затем Генеральному секретарю и первому заместителю Генерального секретаря для окончательного рассмотрения.

54. В тех случаях, когда в процессе назначения старших руководителей участвуют межправительственные органы (например, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) и Управление служб внутреннего надзора), краткие перечни кандидатов составляются на основе перечня предложенных кандидатур, представленного в ответ на просьбу о подаче таких кандидатур, с которой Генеральный секретарь обращается к государствам-членам и соответствующим учреждениям. Краткие перечни кандидатов будут составляться также с помощью менее формального процесса оповещения и поиска потенциальных кандидатов. При назначении в Секретариате на должности, требующие наличия специализированных знаний, в состав соответствующих коллегий по проведению собеседования может приглашаться внешний технический эксперт. Во всех случаях будут составлены четкие описания должностей и перечни требуемых профессиональных качеств, в соответствии с которыми будут оцениваться кандидаты. Будет налажен, при внешнем содействии, во всех необходимых случаях, более систематический процесс оценки и контрольной проверки кандидатов. Генеральный секретарь будет во всех случаях обладать высшими полномочиями по принятию окончательного решения, с учетом таких дополнительных факторов, как географическое распределение и соотношение мужчин и женщин. Со времени внедрения этой новой процедуры несколько должностей старшего звена были заполнены с применением этой новой системы, в том числе должности в ПРООН, в Управлении служб внутреннего надзора и в УВКБ.

### **С. Группа по обзору должностей старшего звена**

55. Генеральный секретарь учредил Группу по обзору должностей старшего звена в качестве постоянного консультативного органа для вынесения рекомендаций Генеральному секретарю в отношении назначений на должности уровня Д-2 и повышения в должности до этого уровня. Для определения круга ведения Группы 28 февраля 2005 года был введен в действие бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/2005/4, а членский состав Группы был представлен в информационном циркуляре ST/IC/2005/33 от 1 июля 2005 года. В соответствии с положениями раздела 2 бюллетеня Генерального секретаря все назначения в состав этого органа производятся Генеральным секретарем. Согласно разделу 3 объявления об открытии вакансий на должности Д-2 должны распространяться во всех случаях, за исключением вакантных должностей в Административной канцелярии Генерального секретаря и должностей специальных посланников.

## **D. Внешний контроль за системой закупок**

56. В докладе по итогам расследования, проведенного комиссией Волкера, содержалась критика различных случаев ведения закупочной деятельности Организации Объединенных Наций, которые имели место в первые годы осуществления программы «Нефть в обмен на продовольствие». Однако с середины 90-х годов проводилась коренная реорганизация процесса закупочной деятельности Организации Объединенных Наций в целях повышения ее транспарентности и устранения любых недостатков, выявленных в ходе целого ряда различных проверок. В свете вопросов, затронутых в докладе по итогам расследования, проведенного комиссией Волкера, Генеральный секретарь поручил провести обзор, заверченный в июне 2005 года, для сопоставления действующих правил и положений в области закупочной деятельности с передовой практикой внешних организаций и компаний во всем мире для обеспечения того, чтобы меры по совершенствованию закупочной деятельности, которые принимались с середины–конца 90-х годов, соответствовали самым высоким мировым стандартам. Кроме того, в августе 2005 года Генеральный секретарь поручил провести всесторонний обзор механизмов финансового и внутреннего контроля в рамках действующей системы закупочной деятельности Организации Объединенных Наций.

57. В ходе обзора, проведенного в июне 2005 года, была дана положительная оценка транспарентности веб-сайта Службы закупок Организации Объединенных Наций. В ходе обзора отмечалось, что Служба имеет объемный веб-сайт с хорошим дизайном (<http://www.un.org/Depts/ptd>), который содержит текущую информацию, имеющую прямое отношение к потребностям потенциальных и нынешних поставщиков, и что транспарентный и открытый подход, применяемый Службой к поиску источников закупок и компаний-продавцов, полностью соответствует практике ведущих государственных закупочных учреждений.

## **E. Стандарты учета**

58. Установление четких стандартов для целей бухгалтерского учета является необходимым условием подготовки транспарентной финансовой отчетности. Комитет высокого уровня по вопросам управления одобрил проект разработки таких стандартов учета в рамках системы Организации Объединенных Наций. Этот проект осуществляется Целевой группой под эгидой Сети Комитета по вопросам финансов и бюджета. Составлен возможный перечень стандартов, и окончательные предложения будут представлены Целевой группой на рассмотрение Сети по вопросам финансов и бюджета до их передачи Комитету на утверждение.

## **VII. Сроки выполнения рекомендаций надзорных органов**

59. В пункте 8 своей резолюции 59/264 А Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря и административных руководителей фондов и программ Организации Объединенных Наций указать предполагаемые сроки выполнения рекомендаций Комиссии ревизоров, а также ответственных должностных лиц. Аналогичная просьба была затем вновь высказана в пункте 6 резо-

люции 59/264 В; и в пункте 7 той же резолюции Генеральному секретарю было предложено далее представить Ассамблее на ее шестидесятой сессии оценку прогресса, достигнутого в деле установления сроков выполнения рекомендаций Комиссии.

60. Как видно из приложения III к настоящему докладу, сроки выполнения были установлены приблизительно для 73 процентов рекомендаций, которые были адресованы Организации Объединенных Наций и которые, как сообщалось Комиссии ревизоров, еще не были выполнены по состоянию на конец июня 2004 года. В случае Университета Организации Объединенных Наций (УООН), Центра по международной торговле ЮНКТАД/ВТО (ЦМТ), Международного трибунала для судебного преследования лиц, ответственных за серьезные нарушения международного гуманитарного права, совершенные на территории бывшей Югославии с 1991 года, и Международного уголовного трибунала для судебного преследования лиц, ответственных за геноцид и другие серьезные нарушения международного гуманитарного права, совершенные на территории Руанды, и граждан Руанды, ответственных за геноцид и другие подобные нарушения, совершенные на территории соседних государств, в период с 1 января по 31 декабря 1994 года, сроки были указаны соответственно для 82 процентов, 50 процентов, 40 процентов и 47 процентов рекомендаций. По всем четырем организациям были четко указаны должностные лица, ответственные за выполнение всех еще не осуществленных рекомендаций. Комиссия признала прогресс, достигнутый в деле надлежащего установления сроков, в пункте I(a) своего нынешнего доклада о ходе выполнения ее рекомендаций, относящихся к двухгодичному периоду 2002–2003 годов, который был представлен Генеральной Ассамблее на ее шестидесятой сессии (см. A/60/113, приложение).

61. В свете первостепенного значения, придаваемого выполнению всех утвержденных рекомендаций Комиссии ревизоров и других надзорных органов, Секретариат активизировал усилия по определению ответственных должностных лиц и установлению сроков выполнения в отношении рекомендаций и других надзорных органов, Управления служб внутреннего надзора и ОИГ. Общую ответственность за выполнение этих требований будет нести Комитет по надзору.

62. Отмечается общий прогресс в деле повышения показателей выполнения. Комиссия ревизоров с удовлетворением отметила, что общий показатель выполнения рекомендаций вырос с 34 процентов в предыдущем двухгодичном периоде до 46 процентов в двухгодичном периоде 2002–2003 годов (см. A/60/113, приложение, пункт 9).

## **VIII. Выводы и рекомендации**

63. В настоящем докладе описаны принятые Генеральным секретарем меры по укреплению системы подотчетности в Организации Объединенных Наций. При разработке этих мер Генеральный секретарь учитывал необходимость: а) четкого определения полномочий и ожидаемых результатов; б) создания соответствующих вспомогательных и направляющих механизмов; в) укрепления систем обеспечения надлежащего контроля и оценки результатов работы; и д) внедрения контрольных механизмов, обеспечивающих надлежащий учет как

хороших, так и неудовлетворительных результатов работы, а также проведение расследований и принятие, в случае необходимости, соответствующих мер по исправлению положения.

64. Многие из описанных мер, например учреждение Совета по служебной деятельности руководителей и предлагаемое создание Управления по вопросам этики, послужат стимулом к дальнейшему изучению методов ведения Организацией Объединенных Наций своей работы и к принятию дополнительных мер по улучшению системы подотчетности. В сочетании с мерами, уже описанными в настоящем докладе, они помогут достичь цели обеспечения ответственности руководителей программ и персонала за эффективное выполнение своей работы и свое профессиональное поведение и формирования открытых и транспарентных условий для работы как руководителей, так и персонала, в которых нет места поведению, противоречащему нормам этики.

65. Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает принять к сведению настоящий доклад, в том числе тот факт, что структура подотчетности пополняется дополнительными новыми элементами, которые послужат укреплению системы подотчетности в Секретариате.



## Приложение I

### Структура подотчетности

Ответственность и полномочия

Подотчетность

Механизм

#### Устав Организации Объединенных Наций

##### Генеральная Ассамблея и другие межправительственные органы

Возлагают мандат на Генерального секретаря и дают ему общие руководящие указания по исполнению этих мандатов, а также мандатов, возложенных на Генерального секретаря непосредственно в Уставе Организации Объединенных Наций. Утверждают основные стратегические направления работы

↑ Отвечают за разработку и предложение стратегических целей и приоритетов, за административное управление Секретариатом и выполнение решений директивных органов

- Доклады Генерального секретаря
- Финансовые доклады и доклады об исполнении бюджета
- Доклад Управления служб внутреннего надзора об исполнении программ
- Доклады Объединенной инспекционной группы и Комиссии ревизоров

##### Генеральный секретарь

Устанавливает цели и стратегические императивы для выполнения мандатов; делегирует ответственность и полномочия: а) за управление департаментами; и б) за управление людскими и финансовыми ресурсами Секретариата (заместителю Генерального секретаря/ Департамент по вопросам управления)

↑ Отвечает за вынесение программных рекомендаций; выполнение программ; управление работой департаментов и эффективное управление людскими и финансовыми ресурсами

- Совет по служебной деятельности руководителей
- План управления программами
- Планы кадровых решений
- Доклады Управления служб внутреннего надзора
- Комитет по надзору

##### Руководители департаментов/управлений/главных административных подразделений

Устанавливают цели; делегируют ответственность и полномочия за руководство программами в данном отделе

↑ Отвечают за результаты работы отделов

- Планы работы директората
- Система служебной аттестации
- Доклады Управления служб внутреннего надзора

##### Директоры, сотрудники старшего управленческого звена

Делегируют ответственность и полномочия для обеспечения административного управления программной деятельностью и соблюдения соответствующих положений, правил и процедур и надлежащего порядка работы

↑ Отвечают за предоставление услуг как в количественном, так и в качественном отношении

- Планы работы секций
- Система служебной аттестации

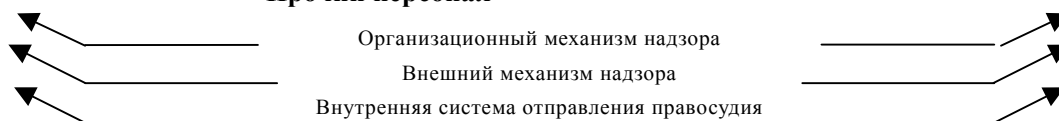
##### Начальники

Делегируют ответственность и полномочия для обеспечения качественного обслуживания

↑ Отвечают за поведение и результаты работы, соблюдение рабочих нормативов

- Индивидуальные планы работы
- Система служебной аттестации

##### Прочий персонал



## Приложение II

### Результаты обследования работы ревизионных и надзорных комитетов

Тип организации	Название организаций	Комитеты		Общее число организаций	Процент организаций, имеющих комитеты	Среднее число членов	Средняя периодичность проведения заседаний в год	Кворум
		Есть	Нет					
Специализированные учреждения и связанные с ними организации	МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ВОЗ, ИКАО, ИМО, МСЭ, ВПС, ВМО, ВОИС, ЮНИДО, ВТО, МАГАТЭ, ОДВЗЯИ, ОЗХО	4	11	15	27	6–8	3,5	4–5
Фонды и программы	ЮНИСЕФ, ПРООН, ЮНФПА, МПП, УВКБ	5		5	100	5–8	4	4
Международные финансовые учреждения	Группа Всемирного банка, МВФ, АзБР, АфБР, ЕБРР, ЕИБ, МАБР, МФСР	8		8	100	4–8	2	..
Другие международные организации	ЕК, ОЭСР, КГМИСХ, MOM, ОБСЕ	3	2	5	60	4–7	..	..
<b>Итого</b>		<b>20</b>	<b>13</b>	<b>33</b>	<b>60,1</b>			

Примечание: Две точки (..) означают отсутствие данных.

Сокращения: АзБР — Азиатский банк развития; АфБР — Африканский банк развития; КГМИСХ — Консультативная группа по международным исследованиям в области сельского хозяйства; ОДВЗЯИ — Организация по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний; ЕБРР — Европейский банк реконструкции и развития; ЕК — Европейская комиссия; ЕИБ — Европейский инвестиционный банк; ФАО — Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций; МАБР — Межамериканский банк развития; МАГАТЭ — Международное агентство по атомной энергии; ИКАО — Международная организация гражданской авиации; МФСР — Международный фонд сельскохозяйственного развития; МОТ — Международная организация труда; МВФ — Международный валютный фонд; ИМО — Международная морская организация; MOM — Международная организация по миграции; МСЭ — Международный союз электросвязи; ОЭСР — Организация экономического сотрудничества и развития; ОЗХО — Организация по запрещению химического оружия; ОБСЕ — Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе; ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; ЮНЕСКО — Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры; ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНИДО — Организация Объединенных Наций по промышленному развитию; ВПС — Всемирный почтовый союз; МПП — Мировая продовольственная программа; ВОЗ — Всемирная организация здравоохранения; ВОИС — Всемирная организация интеллектуальной собственности; ВМО — Всемирная метеорологическая организация; ВТО — Всемирная туристская организация.

## Приложение III

### Установление сроков и ход выполнения рекомендаций Комиссии ревизоров за период 2002–2003 годов

	Организация Объединенных Наций		УООН		ЦМТ		МТБЮ		МУТР	
	Количество	В процентах	Количество	В процентах	Количество	В процентах	Количество	В процентах	Количество	В процентах
<b>Общее число рекомендаций</b>	<b>69</b>		<b>26</b>		<b>10</b>		<b>22</b>		<b>26</b>	
Число рекомендаций, выполнение которых, согласно полученным сообщениям, «завершено»	24	35	9	35	4	40	17	77	9	35
Число еще не выполненных рекомендаций	45	65	17	65	6	60	5	23	17	65
<b>Еще не выполненные рекомендации с установленными сроками выполнения</b>	<b>33</b>	<b>73</b>	<b>14</b>	<b>82</b>	<b>3</b>	<b>50</b>	<b>2</b>	<b>40</b>	<b>8</b>	<b>47</b>

*Сокращения:* МУТР — Международный уголовный трибунал для судебного преследования лиц, ответственных за геноцид и другие серьезные нарушения международного гуманитарного права, совершенные на территории Руанды, и граждан Руанды, ответственных за геноцид и другие подобные нарушения, совершенные на территории соседних государств, в период с 1 января по 31 декабря 1994 года; МТБЮ — Международный трибунал для судебного преследования лиц, ответственных за серьезные нарушения международного гуманитарного права, совершенные на территории бывшей Югославии с 1991 года; ЦМТ — Центр по международной торговле ЮНКТАД/ВТО; УООН — Университет Организации Объединенных Наций.