



**Организация Объединенных
Наций по промышленному
развитию**

Distr.: General
20 April 2011
Russian
Original: English

Совет по промышленному развитию

Тридцать девятая сессия

Вена, 22-24 июня 2011 года

Пункт 8 предварительной повестки дня

Деятельность Объединенной инспекционной группы

Деятельность Объединенной инспекционной группы

Доклад Генерального директора

В настоящем документе изложена информация о деятельности Объединенной инспекционной группы в соответствии с экспериментальной схемой контроля за осуществлением рекомендаций во исполнение решения IDB.24/Dec.11.

Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1-2	2
II. Представленные Объединенной инспекционной группой доклады и записки, имеющие непосредственное отношение к ЮНИДО	3-43	3
III. Выполнение рекомендаций ОИГ в ЮНИДО	44-47	13
IV. Взаимодействие с Объединенной инспекционной группой	48-49	14
V. Программа работы на 2011 год	50-54	15
VI. Меры, которые надлежит принять Совету	55	16
Сокращения, используемые в настоящем документе		17
Приложение		
Доклады Объединенной инспекционной группы, имеющие отношение к ЮНИДО		18



I. Введение

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

2. С момента выхода последнего документа Совета по этому вопросу (IDB.37/3 от 17 февраля 2010 года) Организации было представлено в общей сложности двенадцать докладов ОИГ¹ и одно служебное письмо². В настоящем документе представлены замечания Организации по тем докладом, которые имеют непосредственное отношение к ЮНИДО. Применимые к ЮНИДО рекомендации изложены в приложении.

Последние доклады и служебные письма ОИГ

JIU/REP/2009/8 – Отбор и условия службы исполнительных глав организаций системы Организации Объединенных Наций

JIU/REP/2009/9 – Роль специальных представителей Генерального секретаря и координаторов-резидентов – система контрольных показателей для обеспечения слаженности и согласованности в системе Организации Объединенных Наций

JIU/REP/2010/1 – Экологический портрет организаций системы Организации Объединенных Наций: обзор их внутренней природоохранной политики и практики

JIU/REP/2010/2 – Обзор условий проезда в системе Организации Объединенных Наций

JIU/REP/2010/3 – Этика в системе Организации Объединенных Наций

JIU/REP/2010/4 – Обзор общеорганизационного управления рисками (ОУР) в системе Организации Объединенных Наций: система контрольных точек

JIU/REP/2010/5 – Функция аудита в системе Организации Объединенных Наций

JIU/REP/2010/6 – Готовность организаций системы Организации Объединенных Наций к переходу на Международные стандарты учета в государственном секторе (МСУГС)

JIU/REP/2010/7 – Политика и процедуры управления целевыми фондами в организациях системы Организации Объединенных Наций

¹ Со всеми докладами и записками ОИГ можно ознакомиться на веб-сайте ОИГ по адресу: www.unjiu.org/.

² На момент подготовки настоящего доклада.

JIU/REP/2010/8 – Межучрежденческая мобильность персонала и сбалансированное сочетание служебных и личных обязанностей в организациях системы Организации Объединенных Наций

JIU/REP/2010/9 – Партнерские отношения между Организацией Объединенных Наций и корпоративным сектором: роль и функционирование Глобального договора

JIU/REP/2010/10 – Обзор системы управления и административной деятельности в Управлении Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (ЮНОДК)

JIU/ML/2010/1 – Служебное письмо в отношении Секции охраны и безопасности ЮНОГ

II. Представленные Объединенной инспекционной группой доклады и записки, имеющие непосредственное отношение к ЮНИДО

A. Отбор и условия службы исполнительных глав организаций системы Организации Объединенных Наций – JIU/REP/2009/8

3. На основе внутреннего предложения в рамках ОИГ и параллельного предложения Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций в рамках этого обзора проводилась оценка правовых и институциональных рамок и практики отбора и назначения Генерального секретаря Организации Объединенных Наций и других исполнительных глав организаций системы Организации Объединенных Наций, включая условия их службы, с целью содействовать выработке согласованных критериев, которые обеспечат максимально высокое качество руководства и управления.

4. В докладе содержатся тринадцать рекомендаций, одна из которых адресована Координационному совету руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), две – Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций и десять – директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций. Связанные с процессом отбора рекомендации касаются таких вопросов, как прозрачность процесса отбора; временные рамки отбора; региональная ротация и равенство полов в контексте процесса обзора; медицинское обследование кандидатов; разработка процедур для внутренних кандидатов и надлежащее поведение кандидатов и поддерживающих их правительств в период избирательной кампании. Рекомендации в отношении условий службы исполнительных глав касаются таких вопросов, как условия назначения исполнительных глав; потенциальные конфликты интересов и возможные нарушения/ненадлежащие действия исполнительных глав; политика разглашения финансовой информации, применяемая в отношении исполнительных глав; и принятие подарков, почестей и наград.

Замечания ЮНИДО

5. ЮНИДО согласна с содержанием доклада и поддерживает сформулированные в нем рекомендации, применимые к ЮНИДО. Следует отметить, что в ЮНИДО соблюдаются семь из девяти рекомендаций.

В. Роль специальных представителей Генерального секретаря и координаторов-резидентов – JIU/REP/2009/9

6. В этом докладе проводится обзор ролей специальных представителей Генерального секретаря и координаторов-резидентов в контексте процесса обеспечения слаженности и согласованности в системе Организации Объединенных Наций.

7. В докладе рассматриваются факторы, которые в настоящее время препятствуют обеспечению слаженности и согласованности в рамках системы Организации Объединенных Наций, и содержатся ориентиры в виде 18 контрольных показателей, призванные содействовать устранению этих препятствий. В нем предлагается гибкая модель обеспечения слаженности и согласованности, адаптируемая к "потребностям и нуждам" всех стран, в которых работает система Организации Объединенных Наций, как тех, которые находятся на пути развития, так и тех, где имеют место или недавно завершились конфликты. Государствам-членам рекомендуется брать на вооружение предлагаемый набор исходных показателей в качестве инструмента, который позволяет определять направленность и степень эффективности усилий, предпринимаемых в целях повышения действенности и эффективности работы Организации, что позволит ей лучше удовлетворять потребности стран.

8. В докладе использованы материалы, полученные по результатам свыше 100 собеседований, которые были проведены ОИГ с должностными лицами различных участвующих организаций в разных местах службы, а также с представителями правительств принимающих стран, стран-доноров и неправительственных организаций, работающих на местах. Подготовке доклада также содействовало коллективное обсуждение, которое было проведено в июне 2008 года при активном участии высокопоставленных должностных лиц государств-членов и организаций системы Организации Объединенных Наций.

Замечания ЮНИДО

9. ЮНИДО согласна с содержанием доклада и со сформулированными в нем контрольными показателями, имеющими отношение к ЮНИДО. Вместе с тем ЮНИДО хотела бы отметить, что в контрольных показателях 13 и 16 в механизм финансирования не включены, как представляется, учреждения-нерезиденты и недостаточно рассмотрены конкретные вопросы и интересы таких учреждений.

С. Экологический портрет организаций системы Организации Объединенных Наций: обзор их внутренней природоохранной политики и практики – JIU/REP/2010/1

10. Этот общесистемный обзор предусматривает оценку природоохранной политики и практики секретариатов организаций системы Организации Объединенных Наций в области устойчивого использования ресурсов, включая энергопотребление. Обзор позволил установить, что разработка природоохранной политики и практики проводится некомплексно ввиду отсутствия официальной и систематической основы для комплексного внутреннего рационального природопользования на основе предельно ясных мандатов директивных органов и применимых экологических норм и стандартов, а также ввиду того, что старшее руководство не играет ведущей роли в административной и управленческой деятельности. Секретариаты многих организаций все еще не следуют принципу "слова не расходятся с делом" или "переходи от слов к делу", поскольку они не уверены, должны ли они применять положения многосторонних природоохранных соглашений, заключенных их государствами-членами, и в какой форме это следует делать. Тем не менее в системе уже имеется целый ряд действенных мер и инициатив, направленных на повышение эффективности природоохранной деятельности на основе технического прогресса в энергопользовании и производстве, охране и сохранении окружающей среды, что позволяет сократить энергопотребление на 35-50 процентов и снизить расходы в различных комплексах Организации Объединенных Наций, прежде всего в Найроби, Нью-Йорке, Риме и Вене. Процесс координации осуществления инициативы по обеспечению климатической нейтральности позволил создать общесистемный механизм учета выбросов CO₂ и накопить критическую массу объединенных в единую сеть менеджеров по окружающей среде, которые внесут конструктивный вклад в принятие более широкой внутренней политики рационального природопользования и создание природоохранных систем.

11. В докладе содержатся двенадцать рекомендаций: три – в адрес Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, четыре – Генерального секретаря и пять – административных руководителей организаций системы Организации Объединенных Наций, выполнение которых призвано содействовать повышению роли системы Организации Объединенных Наций как образца для подражания в деле внутреннего совершенствования рационального природопользования. От имени КСР Генеральный секретарь согласился со всеми рекомендациями или поддержал их. Генеральная Ассамблея активно обсудила доклад в контексте экологически ответственной закупочной деятельности Секретариата и постановила дополнительно рассмотреть его на первой части своей возобновленной шестьдесят седьмой сессии.

Замечания ЮНИДО

12. ЮНИДО согласна с содержанием доклада и поддерживает сформулированные в нем рекомендации, применимые к Организации. ЮНИДО полагает также, что Группа по рациональному природопользованию (ГРП) – один из координационных органов в системе Организации Объединенных

Наций, председателем которой является Директор-исполнитель Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП), – возможно, не является идеальным форумом для осуществления предполагаемых мероприятий, упомянутых в содержащихся в докладе рекомендациях. Следует рассмотреть вопрос о передаче таких мероприятий в ведение Канцелярии Генерального секретаря с целью придать политический вес данному вопросу и содействовать их осуществлению в рамках всех организаций системы Организации Объединенных Наций.

D. Обзор условий проезда в системе Организации Объединенных Наций – JIU/REP/2010/2

13. В ходе проведения данного обзора были рассмотрены действующие условия проезда и передовая практика организаций системы Организации Объединенных Наций на предмет повышения эффективности обслуживания и снижения путевых расходов, которые являются крупнейшей статьёй бюджетов организаций системы Организации Объединенных Наций после расходов по персоналу. В 2008 году расходы международных организаций на авиационные билеты, по оценкам, составили 1,1 млрд. долларов США. В докладе содержится рекомендация, касающаяся официального принятия Межучрежденческой сетью оформления поездок собственного статута с изложением целей, задач и процедур. На ежегодном совещании Сети, состоявшемся в сентябре 2010 года, эта рекомендация была в основном выполнена.

14. В докладе обращается внимание на различные модели приобретения турагентских услуг и меры по сокращению расходов, принятые организациями в условиях финансового кризиса, включая строгое соблюдение заблаговременных планов поездок, пересмотр предоставления единовременных сумм по выбору, проведение переговоров с авиакомпаниями, осуществляющими совместные рейсы, стимулирование сотрудников и рационализацию обработки требований по оплате путевых расходов. Содержится призыв к административным руководителям регулярно представлять государствам-членам информацию о путевых расходах и предпринятых шагах по их рационализации с одновременным уведомлением о том, что внедрение систем планирования общеорганизационных ресурсов приведет к изменению нынешней рабочей нагрузки, связанной с оформлением поездок, и потребует изменений в практике и процедурах.

15. Члены КСР высоко оценили работу Объединенной инспекционной группы по подготовке ясного, всеобъемлющего и конструктивного доклада. Учреждения признали многие выводы практичными и заслуживающими дальнейшего рассмотрения (документ A/65/338/Add.1, пункт 2).

Замечания ЮНИДО

16. ЮНИДО согласна с содержанием доклада и поддерживает сформулированные в нем рекомендации, применимые к ЮНИДО. Следует также отметить, что семь из девяти рекомендаций в ЮНИДО уже выполнены.

Е. Этика в системе Организации Объединенных Наций – JIU/REP/2010/3

17. Этот доклад составлен в русле предыдущего доклада Объединенной инспекционной группы, озаглавленного "Пробелы с точки зрения надзора в системе Организации Объединенных Наций" (JIU/REP/2006/2), и направлен на определение прогресса в применении приобретенного опыта и передовой практики для налаживания и практического выполнения функций этического контроля в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций. В докладе проанализированы функции этического контроля применительно к важнейшим компонентам, которые считаются необходимыми для эффективного выполнения этих функций, отвечающих предлагаемым ОИГ стандартам.

18. В докладе было отмечено, что административным руководителям необходимо вплотную заниматься вопросами этики, причем эти функции в оперативном отношении должны быть независимыми от руководителей. В докладе содержатся 17 рекомендаций, которые, в частности, касаются учреждения подразделения по вопросам этики, назначения и определения квалификационных требований к руководителю этого подразделения, необходимости ограничения срока его полномочий, открытого набора сотрудников с участием представителей персонала и порядка отчетности перед государствами-членами, подготовки кадров, необходимости разработки всеобъемлющей политики раскрытия финансовой информации, включая ежегодные обзоры и выборочные проверки, а также наличия механизмов проведения расследований или рассмотрения обвинений в адрес административных руководителей.

Замечания ЮНИДО

19. ЮНИДО согласна с содержанием доклада и в целом поддерживает сформулированные в нем рекомендации, применимые к ЮНИДО и в рамках имеющихся бюджетных ресурсов.

Ф. Обзор общеорганизационного управления рисками (ОУР) в системе Организации Объединенных Наций: система контрольных показателей – JIU/REP/2010/4

20. Цель этого обзора заключалась в оценке политики, практики и опыта в области общеорганизационного управления рисками в системе Организации Объединенных Наций и поиске передовой практики и опыта в деле применения механизмов межучрежденческого сотрудничества, координации и обмена знаниями.

21. В ходе обзора было установлено, что большинство организаций системы Организации Объединенных Наций только приступают к принятию и проведению политики в области ОУР, подготовке рамочных документов или к первому этапу применения политики. Вопросы межучрежденческого сотрудничества и координации еще не полностью проработаны. В докладе содержатся три рекомендации и десять контрольных показателей ОИГ,

основанных на обзоре литературы, опыта и уроков, связанных с общеорганизационным управлением рисками. Контрольные показатели, характеризующие успешное применение общеорганизационного управления рисками в организациях системы Организации Объединенных Наций, предусматривают следующее: принятие официальной политики и рамочной программы в области общеорганизационного управления рисками; безоговорочное и всестороннее участие руководства; наличие официальной стратегии проведения политики; официальные структуры управления и четкое определение роли и сферы ответственности; план коммуникации и подготовки кадров; предоставление адекватных ресурсов; подготовку четких рекомендаций по практической деятельности; интеграцию управления рисками и системы управления, ориентированной на конкретные результаты; наличие механизмов мониторинга, оценки и отчетности; и межучрежденческое сотрудничество и координацию. Одна рекомендация адресована административным руководителям, одна – руководящим органам и одна – КСР.

Замечания ЮНИДО

22. ЮНИДО согласна с содержанием доклада и поддерживает большинство из сформулированных в нем контрольных показателей и рекомендаций, применимых к ЮНИДО. Общеорганизационное управление рисками – это неотъемлемая часть Программы преобразований и обновления Организации (ППО), которая в настоящее время осуществляется в Организации.

G. Функция аудита в системе Организации Объединенных Наций – JIU/REP/2010/5

23. На основе внутреннего предложения ОИГ этот обзор предусматривал оценку текущих потребностей и передовой практики аудита в системе Организации Объединенных Наций. Цель доклада заключалась в повышении согласованности общесистемной деятельности компетентных подразделений, занимающихся внутренними или внешними ревизиями согласно профессиональным стандартам этой практики, применимым к Организации Объединенных Наций.

24. В ходе обзора было установлено, что функция аудита по-прежнему нуждается в общесистемной согласованности и координации. Многим организациям следует повысить независимость и потенциал, увеличить ресурсы и укрепить функцию ревизионной деятельности для устранения ряда недостатков в работе и обеспечения сбалансированности между полученными результатами и ожиданиями заинтересованных сторон.

25. В докладе содержится восемнадцать рекомендаций, одна из которых предполагает принятие административными руководителями соответствующих мер, четыре – адресованы руководителям внутренних ревизионных/надзорных органов, две – ревизионным/надзорным комитетам и одиннадцать – директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций. В отношении внутренней ревизионной/надзорной деятельности рекомендации предусматривают повышение независимости, авторитета и ответственности внутренних ревизоров, совершенствование процесса их

приема на работу, подотчетность и комплексный характер их отчетной документации, достаточность предоставляемых ресурсов, совершенствование систем контроля за выполнением рекомендаций и оценку эффективности внутренних ревизий. В рекомендациях, касающихся внешних ревизий, особое внимание уделяется их мандату/сфере охвата, конкурентоспособности, необходимости ротации и совершенствования процессов отбора ревизоров, транспарентности и точности отчетной документации и применению принципа единой ревизии. Рекомендации в адрес ревизионных/надзорных комитетов включают необходимость расширения их мандата/сферы охвата и совершенствование их состава, а также повышение подотчетности и транспарентности.

26. Следует отметить, что Комиссия ревизоров Организации Объединенных Наций так и не заполнила вопросник ОИГ, но представила развернутые замечания по проекту доклада, которые были полностью учтены. Выводы и рекомендации были представлены и рассмотрены в сентябре 2010 года на сорок первом пленарном заседании представителей служб внутренней ревизии организаций системы Организации Объединенных Наций и многосторонних финансовых учреждений. Институт внешних ревизоров подтвердил, что рекомендации ОИГ соответствуют международным рамкам профессиональной практики Института.

Замечания ЮНИДО

27. ЮНИДО согласна с содержанием доклада и поддерживает большинство из сформулированных в нем рекомендаций, применимых к Организации. Вместе с тем следует отметить, что большинство рекомендаций адресованы ревизионным/надзорным комитетам или связаны с ними. Поскольку в рамках ЮНИДО ревизионного комитета не существует, усилия по реализации этих рекомендаций предпринимаются без участия такого комитета. Следует отметить, что ЮНИДО также участвует в обсуждениях, проводимых представителями служб внутренней ревизии, и в подготовке ответов на содержащиеся в докладе вопросы.

Н. Готовность организаций системы Организации Объединенных Наций к переходу на Международные стандарты учета в государственном секторе (МСУГС) – JIU/REP/2010/6

28. В докладе рассматривается переход на МСУГС и их применение в организациях системы Организации Объединенных Наций в целях повышения уровня информированности о МСУГС среди делегатов и должностных лиц различных секретариатов, большинство из которых не имеют профессиональной подготовки по вопросам бухгалтерского учета. В докладе разъясняются причины, в силу которых организации приняли решение о переходе на МСУГС, и особо отмечаются те положения МСУГС, которые потребуют значительного изменения практики бухгалтерского учета и управления в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций. В нем углубленно рассматриваются основные вопросы, касающиеся МСУГС, в целях оказания организациям помощи в оценке хода выполнения их проектов

по внедрению МСУГС и, при необходимости, в пересмотре их стратегии перехода на эту систему.

29. В докладе подтверждается, что принятие МСУГС уже начинает серьезно сказываться на организациях и позволит расширить управление ресурсами и методами работы, а также повысить качество управления, основанного на конкретных результатах, в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, в докладе рассматривается ряд рисков, которые должны учитывать административные руководители и директивные органы для обеспечения беспрепятственного перехода на МСУГС. В нем также показано, что переход на МСУГС создал для большинства организаций значительные трудности и что многие из них не пошли на риск на первоначальном этапе и не провели оценок своей готовности, недооценив объем усилий и ресурсов, требуемых для реализации их соответствующих проектов. В приложении к докладу подробно изложен опыт Мировой продовольственной программы (МПП) – первой организации системы Организации Объединенных Наций, которая в 2008 и 2009 годах достигла полного соответствия требованиям МСУГС. Исходя из этого опыта в докладе приведены шестнадцать видов передовой практики и три рекомендации, которые организациям надлежит выполнить для обеспечения успешного перехода на МСУГС.

Замечания ЮНИДО

30. ЮНИДО согласна с содержанием доклада и поддерживает сформулированные в нем рекомендации, применимые к Организации. ЮНИДО обеспечила соблюдение предусмотренного срока на внедрение МСУГС в 2010 году, а финансовые ведомости за 2010 год будут предоставлены в распоряжение внешних ревизоров на предмет проверки их соблюдения. Некоторые из указанных видов оптимальной практики уже применяются. Можно отметить, что ЮНИДО принимала также участие в обсуждениях, проведенных представителями служб внутренней ревизии, и в подготовке ответа на содержащиеся в докладе вопросы.

I. Политика и процедуры управления целевыми фондами в организациях системы Организации Объединенных Наций – JIU/REP/2010/7

31. Цель этого обзора – рассмотреть политику, действующие положения и правила административного распоряжения и управления целевыми фондами, а также основные тенденции в области общего объема средств и использования целевых фондов организациями системы Организации Объединенных Наций для выявления специфических проблем и передовой практики управления целевыми фондами в целях повышения эффективности, результативности и согласованности общесистемного управления целевыми фондами.

32. В ходе обзора была установлена необходимость укрепить усилия по совершенствованию комплексного управления ресурсами по регулярному бюджету и внебюджетным ресурсам, включая целевые фонды, для устранения раздробленности финансовой архитектуры организаций и более тесной увязки

финансовой деятельности с их приоритетами. В этой связи организациям следует поощрять доноров к увеличению доли средств, выделяемых на тематические целевые фонды, что приведет к повышению эффективности распоряжения ими. Для повышения эффективности управления рисками, связанными с целевыми фондами, а также для усиления надзора необходимы дополнительные усилия, в том числе посредством совершенствования ревизионной деятельности и учета опыта оценок целевых фондов. Необходимо также более тесно согласовывать практику возмещения связанных с целевыми фондами расходов, которая применяется различными организациями системы Организации Объединенных Наций, во избежание конкуренции за ресурсы, а также повышать транспарентность и предотвращать возможное субсидирование финансовых операций целевых фондов за счет регулярного бюджета. Что касается многосторонних донорских целевых фондов, то необходимо активизировать регулярный диалог между всеми основными заинтересованными сторонами и пересмотреть нынешний порядок ревизии таких фондов для расширения сферы ревизионной деятельности и проведения комплексного аудита.

33. В докладе содержится тринадцать рекомендаций, четыре из которых адресованы директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций, пять – их административным руководителям, три – КСР и одна – руководителям служб внутренней ревизии организаций.

Замечания ЮНИДО

34. ЮНИДО согласна с содержанием доклада и поддерживает сформулированные в нем рекомендации, применимые к ЮНИДО. Следует отметить, что ЮНИДО принимала участие в обсуждениях, проводимых представителями служб внутренней ревизии, и в подготовке ответов на поставленные в докладе вопросы.

Ж. Межучрежденческая мобильность персонала и сбалансированное сочетание служебных и личных обязанностей в организациях системы Организации Объединенных Наций – JIU/REP/2010/8

35. Цель этого обзора заключалась в оценке политики и механизмов, регулирующих мобильность персонала и сбалансированное сочетание служебных и личных обязанностей сотрудников под углом зрения всей системы, которое обеспечит для всех участвующих организаций и их руководящих органов независимую внешнюю оценку по соответствующим вопросам.

36. Обзор позволил установить, что движущей силой межучрежденческой мобильности является в настоящее время инициатива отдельных сотрудников, а не организаций, которым следует проявить активность и разработать новые схемы мобильности в консультации с персоналом. Главная трудность в этой области состоит в необходимости согласования практики и инструментов в масштабах всей системы с общими правилами и положениями всех организаций. В ходе обзора удалось подтвердить, что достигнут определенный

прогресс, а организации продвигаются по пути согласования практики в различных сферах; в проведенном обзоре содержится призыв в их адрес ускорить усилия в этом направлении, учитывая стратегическую важность концепции "Единство действий".

37. Обзор заканчивается выводом о том, что, хотя глубоко проработанная схема мобильности, по общему признанию, может расширить возможности персонала за счет приобретения более разностороннего опыта, организациям не следует ограничиваться рамками этой широко признанной концепции. Мобильность не должна быть самоцелью. Мобильность персонала – это ключ к достижению целей организации и реагированию на чрезвычайные ситуации или глобальные вызовы, однако лишь надлежащее соотношение потребностей организации и персонала может гарантировать прочную основу для успешной проработки и осуществления инициатив в области мобильности персонала и гармоничного сочетания служебных и личных обязанностей.

38. В докладе содержатся десять рекомендаций и ряд предложений в адрес управляющих органов, КСР и административных руководителей по согласованию и развитию мобильности персонала и сбалансированного сочетания служебных и личных обязанностей в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций.

Замечания ЮНИДО

39. ЮНИДО согласна с содержанием доклада и поддерживает сформулированные в нем рекомендации, применимые к ЮНИДО.

К. Партнерские отношения между Организацией Объединенных Наций и корпоративным сектором: роль и функционирование Глобального договора – JIU/REP/2010/9

40. Глобальный договор был заключен в 1999 году на Всемирном экономическом форуме в Давосе бывшим Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций Кофи Аннаном в целях поощрения принятия членами делового сообщества десяти согласованных принципов гражданской корпоративной ответственности, которые включают в себя универсальные ценности Организация Объединенных Наций в четырех областях деятельности: права человека, трудовые отношения, окружающая среда и коррупция. Цель проведенного обзора заключалась в рассмотрении роли Глобального договора, успешности его применения и рисков, связанных с использованием названия "Организация Объединенных Наций" компаниями без необходимости подтверждения ими соблюдения основных ценностей и принципов Организации Объединенных Наций. В докладе содержатся определения передовой практики, накопленного опыта и существующих вызовов, а также сформулированы рекомендации, призванные обеспечить эффективное, транспарентное и подотчетное управление этими видами корпоративных партнерств.

41. Обзор позволил установить, что, хотя инициатива заключить Глобальный договор первоначально была выдвинута Канцелярией Генерального секретаря Организации Объединенных Наций, благодаря его усилиям она быстро

превратилась в полномасштабную организацию со своим увеличивающимся штатом, помещениями, финансированием, функциями и далеко идущими целями, которая функционирует в конкретных рамках, получивших признание Генеральной Ассамблеи в ее резолюции 62/211, но не имеет надлежащего правительственного и учрежденческого механизма регулирования. На этом фоне Глобальному договору удалось значительно расширить круг своих участников и активизировать информационно-пропагандистскую деятельность в частном секторе. Вместе с тем отсутствие четко и внятно сформулированного мандата привело к распылению усилий и достигнутых результатов. Отсутствие адекватных критериев присоединения к Договору и эффективной системы мониторинга для оценки фактического соблюдения участниками провозглашенных принципов вызвало определенную критику и увеличило риск подорвать репутацию Организации, а особый статус Управления по вопросам Глобального договора позволил обойти действующие правила и процедуры. В докладе содержится призыв к государствам-членам активизировать их работу и предоставить упомянутому Управлению ясные полномочия для переосмысления его роли и придания его деятельности четкой направленности.

42. В докладе содержатся шестнадцать рекомендаций, четыре из которых адресованы Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций, пять – Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций и семь – Управлению по вопросам Глобального договора. ОИГ с удовлетворением отметила, что Группа стратегического планирования Канцелярии Генерального секретаря сообщила, что многие из рекомендаций созвучны направленности инициатив, которые хотели бы предпринять старшее руководство Глобального договора и Генеральный секретарь.

Замечания ЮНИДО

43. В адрес ЮНИДО не было сформулировано никаких рекомендаций.

III. Выполнение рекомендаций ОИГ в ЮНИДО

44. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций в своей резолюции 60/258 предложила ОИГ усилить контроль за выполнением своих рекомендаций и включать в будущие ежегодные доклады больше информации о результатах полного осуществления ее рекомендаций. В этой связи Группа усовершенствовала свою систему контроля. В последнем квартале каждого года она предлагает ЮНИДО и другим организациям представить соответствующую информацию об осуществлении рекомендаций, вынесенных в течение трех предыдущих лет, т.е. о состоянии принятия (принята административными руководителями/одобрена директивными органами, отклонена, рассматривается) и сообщить о ходе выполнения (не началось, выполняется, выполнено) и о последствиях выполнения. Затем ОИГ представляет сводные данные в своем ежегодном докладе (A/65/34) Генеральной Ассамблее.

45. В последней представленной ОИГ сводке содержится информация о рекомендациях, вынесенных в период с 2007 по 2009 год. Информация о ходе

принятия и выполнении этих рекомендаций в ЮНИДО содержится в таблице ниже (с указанием доли в процентах от общего числа вынесенных рекомендаций).

Таблица³

	Принятие				Выполнение				
	Не относится	Принята/одобрена	Отклонена	Рассматривается	Информация не представлена	Не началось	Выполняется	Выполнено	Информация не представлена
ЮНИДО	11,9	75,7	4	8,5	–	15,7	47	32,1	5,2

46. По сравнению с предыдущим периодом, проанализированным ОИГ (2006-2008 годы)⁴, число принятых рекомендаций осталось неизменным, а число отклоненных рекомендаций сократилось. Кроме того, несколько увеличилось число рассматриваемых и уже выполненных рекомендаций и сократилось число рекомендаций, в отношении которых выполнение не началось.

47. Следует также отметить, что, по мнению ОИГ, ЮНИДО занимает одно из первых мест в том, что касается хода рассмотрения докладов ее управляющими органами.

IV. Взаимодействие с Объединенной инспекционной группой

48. ОИГ провела также первое совещание со своими координаторами, организованное в Женеве 13 и 14 сентября 2010 года, в котором приняли участие 23 координатора от 20 участвующих организаций и представитель КСР. Цели совещания состояли в следующем: а) поделиться с заинтересованными сторонами ОИГ информацией о том, как Группа планирует и проводит свою работу; б) заслушать предложения координаторов по совершенствованию рабочих процессов и улучшению взаимоотношений; и с) принять непосредственное участие в процессе сетевого взаимодействия и обмена опытом. Участники положительно оценили это мероприятие, а его успех свидетельствует о том, что подобный вид прямого общения высоко оценивается участвующими организациями и может способствовать повышению эффективности рабочих взаимоотношений. Идея организации таких совещаний на регулярной основе получила энергичную поддержку, поскольку они позволяют проводить более углубленные дискуссии по некоторым стратегическим вопросам. Планируемая сетевая система контроля за выполнением рекомендаций была встречена с одобрением и расценена как шаг в правильном направлении.

49. Такие совещания дополнительно укрепили взаимодействие с Группой, поскольку они способствуют достижению более глубокого понимания работы Группы и проблем, с которыми она сталкивается. В то же время стала

³ Содержится в пункте 69 документа A/65/34.

⁴ См. документ IDB.37/3.

очевидной недостаточность знаний и понимания мандата и методов работы Группы. С этой целью ОИГ разрабатывает коммуникационную стратегию, которая позволит ей шире распространять информацию о результатах своей деятельности на соответствующих и разнообразных форумах.

V. Программа работы на 2011 год

50. В соответствии с резолюцией 61/260 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, в которой Ассамблея постановила рассматривать годовой доклад и программу работы Объединенной инспекционной группы одновременно в ходе первой части своих возобновленных сессий, Группа приступила в июле 2010 года к подготовке своей программы работы на 2011 год.

51. Группа предложила участвующим организациям до конца сентября 2010 года представить свои предложения. В результате этого процесса были получены в целом 17 новых предложений, а также другие внутренние предложения и темы, перенесенные в реестр из предыдущих лет. Затем все внутренние и внешние предложения были подвергнуты процессу тщательной проверки, в ходе которой учитывались, в частности, такие аспекты, как работа, проделанная и планируемая другими внутренними и внешними надзорными органами, последствия предлагаемого обзора с точки зрения ресурсов и его своевременность для управляющих органов и других заинтересованных сторон, стратегическая направленность рамочной стратегии Группы на 2010-2019 годы⁵, а также возможность обеспечения с помощью такого обзора повышения эффективности, результативности, координации и сотрудничества. Общесистемные предложения направлялись через Секретариат КСР, который установил порядок их очередности. Замечания КСР и участвующих организаций в их совокупности учитывались при утверждении программы работы на 2011 год.

52. В результате в программу работы ОИГ на 2011 год были включены девять общесистемных проектов из 33 проанализированных проектов, а также один проект, охватывающий несколько организаций. Кроме того, в соответствии с рамочной стратегией на 2010-2019 годы, предусматривающей периодический и систематический обзор всех участвующих организаций, Группа также отобрала одну организацию для проведения обзора управленческих и административных аспектов.

53. Из одиннадцати тем, включенных в программу работы на 2011 год, интерес для ЮНИДО будут представлять десять тем:

- a) сопоставительный анализ различных систем подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций (во исполнение резолюции 64/259 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций);
- b) общесистемный обзор функции расследований;

⁵ Получившей признание в резолюции 63/272 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций.

- c) практика использования отпусков по болезни в организациях системы Организации Объединенных Наций;
- d) обзор политики и практики использования индивидуальных консультантов в организациях системы Организации Объединенных Наций;
- e) управление ИКТ: передовая практика и контрольные показатели в организациях системы Организации Объединенных Наций по сравнению с другими международными организациями;
- f) контроль за применением системы контрольных показателей для отбора и найма персонала в организациях системы Организации Объединенных Наций;
- g) общесистемный обзор механизмов стратегического планирования;
- h) обеспечение бесперебойного функционирования в рамках системы Организации Объединенных Наций;
- i) взаимоотношения между персоналом и администрацией в специализированных учреждениях и общей системе Организации Объединенных Наций;
- j) общесистемный обзор вопросов охраны и безопасности.

54. Кроме того, ЮНИДО с удовлетворением отмечает неизменно тесное сотрудничество между ОИГ и Секретариатом КСР, которое Организация энергично поддерживает.

VI. Меры, которые надлежит принять Совету

55. В соответствии с положениями статьи 11(4) Статута ОИГ, резолюции 48/221 Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций и пунктом 9 экспериментальной системы ЮНИДО по контролю за выполнением рекомендаций ОИГ Совет, возможно, пожелает принять к сведению изложенную в настоящем документе информацию и сформулировать руководящие указания в отношении дальнейших конкретных действий.

Сокращения, используемые в настоящем документе

ВРУ	высшее ревизионное учреждение
ГООНВР	Группа Организации Объединенных Наций по вопросам развития
ГУП	Группа управления природопользованием
ДЭСВ	Департамент по экономическим и социальным вопросам (Организации Объединенных Наций)
ИВР	Институт внутренних ревизоров
ИКТ	информационно-коммуникационные технологии
ИТ	информационная технология
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МДЦФ	многосторонний донорский целевой фонд
МСОП	Межучрежденческая сеть оформления поездок
МСУГС	Международные стандарты учета в государственном секторе
НПО	неправительственная организация
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
ОУР	общеорганизационное управление рисками
ПОР	планирование общеорганизационных ресурсов
ПСВР	Представители служб внутренней ревизии организаций системы Организации Объединенных Наций и многосторонних финансовых учреждений и связанных с ними международных организаций
СГООН	Страновая группа Организации Объединенных Наций
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ФПП	Финансовые положения и правила
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНИДО	Организация Организации Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНОГ	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве
ЮНОДК	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов

Приложение

Доклады Объединенной инспекционной группы, имеющие отношение к ЮНИДО

JIU/REP/2009/8 Отбор и условия службы исполнительных глав организаций системы Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
1	Директивным органам Организации Объединенных Наций, специализированных учреждений и МАГАТЭ, которые еще не делают этого, следует проводить слушания/встречи с кандидатами на должность исполнительного главы в целях повышения уровня прозрачности процесса отбора и доверия к нему, а также вовлечения в этот процесс всех государств-членов.	Директивный орган
4	Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует установить временные рамки для процесса отбора их исполнительных глав, который должен завершаться как минимум за три месяца до истечения срока полномочий действующего главы, в целях обеспечения бесперебойной передачи полномочий действующим главой новому исполнительному главе.	Директивный орган
5	Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует просить всех кандидатов на должность исполнительного главы представлять вместе с краткой биографией справку о состоянии здоровья, выданную признанным медицинским учреждением.	Директивный орган
6	Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует принять положения, ограничивающие количество сроков полномочий их исполнительных глав максимум двумя сроками подряд, каждый из которых не должен превышать пяти лет, если такие положения еще не были приняты.	Директивный орган
7	Руководящим/директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует осудить и запретить такие неэтичные виды практики, как обещания, протекция, приглашения, подарки и т.д. со стороны кандидатов на должность исполнительного главы или поддерживающих их правительств в ходе отборочной/избирательной кампании в обмен на голоса за определенных кандидатов.	Директивный орган
9	Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует принять положения, на всеобъемлющей основе регулирующие проблемы, связанные с конфликтами интересов и/или возможными проступками/ненадлежащим поведением исполнительных глав, если такие положения еще не были приняты.	Директивный орган
10	Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует, в случае необходимости, поручать внутреннему управлению/подразделению по вопросам надзора или этики или ОИГ проведение расследований в связи с предполагаемыми случаями ненадлежащего поведения или проступков, включая месть и нарушения в части представления деклараций о доходах и финансовых активах, которые были предположительно совершены исполнительными главами организаций системы. Проводящий расследование орган должен докладывать о результатах расследования непосредственно директивному органу соответствующей организации для принятия соответствующих мер. Вместе с тем ОИГ в случае принятия ею соответствующего решения может проводить такие расследования по собственной инициативе.	Директивный орган

JIU/REP/2009/8 Отбор и условия службы исполнительных глав организаций системы Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
12	Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует установить жесткую политику в отношении получения подарков, почестей, наград и т.д. их исполнительными главами, если такая политика в настоящее время отсутствует.	Директивный орган
13	Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует включить в условия назначения их исполнительных глав положение о возможном выходном пособии на основе стандартов КМГС в том случае, если такое положение отсутствует.	Директивный орган

JIU/REP/2009/9 Роль специальных представителей Генерального секретаря и координаторов-резидентов – система контрольных показателей для обеспечения слаженности и согласованности в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
1	Директивным органам предлагается взять на вооружение предлагаемый набор контрольных показателей в качестве мерила, которое позволяет определять направленность и степень результативности усилий, предпринимаемых в целях повышения действенности и эффективности работы организации, что позволит ей лучше удовлетворять потребности стран.	Директивный орган
	Контрольный показатель 1 Процесс обеспечения слаженности и согласованности эффективно направляется государствами-членами.	
	Контрольный показатель 2 Мандаты Совета Безопасности являются конкретными, поддающимися количественной оценке, достижимыми, актуальными и фиксированными по срокам при достаточных соответствующих ресурсах	
	Контрольный показатель 3 Обязательная институциональная основа системы Организации Объединенных Наций определяет оперативную доктрину, разделение труда, правила применения, руководящие принципы и процедуры, согласованные КСР и утвержденные соответствующими директивными органами.	
	Контрольный показатель 4 Созданы эффективные механизмы координации между Департаментом операций по поддержанию мира (ДПОМ)/Департаментом по политическим вопросам (ДПВ).	
	Контрольный показатель 5 Существующие механизмы межучрежденческой координации реально содействуют согласованности и слаженности в масштабах всей системы.	

JIU/REP/2009/9 Роль специальных представителей Генерального секретаря и координаторов-резидентов – система контрольных показателей для обеспечения слаженности и согласованности в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
	Контрольный показатель 6 Система Организации Объединенных Наций слаженным образом взаимодействует с внешними партнерами из гражданского общества, Бреттон-вудских учреждений, региональных организаций и частного сектора.	
	Контрольный показатель 7 Механизмы региональной координации и групп региональных директоров действенным образом способствуют слаженности и согласованности на региональном, субрегиональном и страновом уровнях.	
	Контрольный показатель 8 Процесс обеспечения слаженности в системе Организации Объединенных Наций поддерживает суверенную роль каждой страны в определении ее "потребностей и желаний" и установлений ее приоритетов.	
	Контрольный показатель 9 Общие направления, мысли, концептуальные представления, понимание, общее видение, подход и чувство ответственности среди организаций системы Организации Объединенных Наций, представленных в стране.	
	Контрольный показатель 10 Имеется гибкая модель согласованности, учитывающая конкретные и меняющиеся потребности каждой страны, определяемые на основе оценки потребностей, производимой Страновой группой Организации Объединенных Наций (СГООН) и принимающей стороной или при всесторонних консультациях с ними.	
	Контрольный показатель 11 Создан процесс отбора руководителей миссий через КСР, обеспечивающий назначение высококвалифицированных управленческих работников, имеющих все полномочия в отношении представителей всех организаций системы Организации Объединенных Наций в данной стране.	
	Контрольный показатель 12 Руководители получают необходимую подготовку/вводный инструктаж для эффективного выполнения ими своих функций.	
	Контрольный показатель 13 "Единый руководитель" на страновом уровне наделен необходимыми полномочиями и подотчетен перед механизмом КСР в вопросах успешного осуществления "единого плана".	
	Контрольный показатель 14 Представителями системы Организации Объединенных Наций предоставлены ресурсы для эффективного выполнения возложенных на них функций по координации.	

JIU/REP/2009/9 Роль специальных представителей Генерального секретаря и координаторов-резидентов – система контрольных показателей для обеспечения слаженности и согласованности в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
	<p>Контрольный показатель 15</p> <p>Основанный на результатах подход применяется для обеспечения слаженности и согласованности процесса планирования, программирования, составления бюджета, осуществления, контроля, оценки и отчетности с самого начала подготовки "единого плана".</p>	
	<p>Контрольный показатель 16</p> <p>Создан механизм финансирования, включающий все организации системы Организации Объединенных Наций, представленные на местах, принимающую страну, Бреттон-вудские учреждения, двусторонних и многосторонних доноров, международные и национальные неправительственные организации (НПО), а также других членов гражданского общества, для обеспечения слаженности, согласованности и корреляции между оценками потребностей и имеющимися ресурсами.</p>	
	<p>Контрольный показатель 17</p> <p>"Единый центр Организации Объединенных Наций" создается там, где организации системы Организации Объединенных Наций в данной стране занимают одни помещения и получают совместное обслуживание, в то время как полученная в связи с этим экономия вкладывается в деятельность в этой стране в области развития.</p>	
	<p>Контрольный показатель 18</p> <p>Представители гражданского общества, Бреттон-вудские учреждения, группа доноров и частный сектор участвуют в процессе "Единая Организация Объединенных Наций" на страновом уровне.</p>	

JIU/REP/2010/1 Экологический портрет организаций системы Организации Объединенных Наций: обзор их внутренней природоохранной политики и практики		
	Рекомендация	Ответственность
4	<p>Исполнительным главам организаций по согласованию с Координационным советом руководителей следует:</p> <p>а) ввести в действие общие административные и финансовые руководящие положения для комплексного учета и отражения по соответствующим бюджетным статьям расходов как на сокращение выбросов CO₂, так и на закупку углеродных компенсационных квот в целях осуществления стратегии по обеспечению климатической нейтральности Организации Объединенных Наций; и</p> <p>б) улучшить учет и отчетность по природоохранной практике и расходам своих организаций на основе использования документа по учету природоохранных мер, разработанного Департаментом по экономическим и социальным вопросам (ДЭСВ) Организации Объединенных Наций, в целях более четкого раскрытия информации о финансовых и природоохранных решениях.</p>	Исполнительный глава

JIU/REP/2010/1 Экологический портрет организаций системы Организации Объединенных Наций: обзор их внутренней природоохранной политики и практики		
	Рекомендация	Ответственность
6	Исполнительному(ым) главе(ам) организации(й) следует в случае необходимости провести переговоры с принимающей(ими) страной(ами), где расположены их соответствующие организации, о заключении соглашений относительно поддержки принимающей страной осуществления планов и политики организаций системы Организации Объединенных Наций по экологизации их служебных или иных помещений, которые в конечном счете следует включить в приложение к соглашению о штаб-квартире.	Исполнительный глава
7	Генеральному секретарю в его качестве Председателя Координационного совета руководителей следует: а) укрепить свою руководящую роль при содействии Директора-исполнителя ЮНЕП в поощрении формирования общесистемной комплексной внутренней политики экологического менеджмента; б) обнародовать через КСР заявление о своей инициативе, направленной на определение расписанной по срокам общей основы внутренних природоохранных стратегий, призванных содействовать соблюдению всеми организациями-членами всех многосторонних природоохранных соглашений; в) обеспечить, чтобы каждый исполнительный глава организаций - членов КСР разработал, внедрил и усовершенствовал систему экологического менеджмента с учетом специфики их положения и на основе рациональной природоохранной политики.	Исполнительный глава
8	Исполнительным главам тех организаций, которые участвуют в работе общих вспомогательных служб центров Организации Объединенных Наций в местах расположения их зданий и служебных помещений, следует достичь договоренности о тщательном учете экологических соображений на основе местной передовой практики и внедрить систему экологического менеджмента, интегрированную в систему управления их общими службами, а также службами эксплуатации зданий и закупок.	Исполнительный глава
9	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует определить, в случае необходимости по согласованию с их руководящими органами, директивную основу и общие нормы и стандарты, применимые к их внутренним системам экологического менеджмента на основе передовых методов, выявленных в системе. Им следует также обеспечить полное понимание этой политики соответствующими сотрудниками и их ответственность за такую политику посредством принятия внутренних инструкций и обеспечения доступности соответствующей информации для всех.	Исполнительный глава
10	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, занимающихся деятельностью на местах, следует разработать внутреннюю политику и руководящие принципы в области устойчивых закупок с учетом местных условий в принимающих странах и потребностей отделений на местах.	Исполнительный глава

JIU/REP/2010/2 Обзор условий проезда в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
1	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует поддерживать деятельность Межучрежденческой сети по оформлению поездок (МСОП) на основе активного участия и присутствия их соответствующих руководителей подразделений поездок на их ежегодных совещаниях и способствовать принятию положения о МСОП, определяющего ее цели, задачи и процедуры.	Исполнительный глава
4	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить обновление и легкодоступность для персонала информации об общих правилах поездок (включая условия проезда и порядок оформления).	Исполнительный глава
5	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить включение в процедуры организации поездок положения о подтверждении сотрудником, который тем самым принимает на себя ответственность, того, что он прошел необходимое обучение по вопросам безопасности и запросил соответствующие разрешения службы безопасности, получил, при необходимости, медицинское разрешение для совершения поездки, запросил необходимые визы и имеет действительный пропуск Организации Объединенных Наций, если таких требований еще не предусмотрено.	Исполнительный глава
7	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует ввести процедуры, признающие личное подтверждение того, что поездка была совершена в соответствии с разрешением на поездку в отношении тех заявлений о возмещении путевых расходов, по которым сотрудник, выезжавший в поездку, не требует дополнительных выплат.	Исполнительный глава
8	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует укрепить процедуры, если этого еще не было сделано, налагающие серьезные меры взыскания в случаях обмана при подаче заявлений о возмещении путевых расходов.	Исполнительный глава
9	Руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить исполнительным главам представлять доклады о расходах на поездки за отчетный период и о предпринятых шагах по рационализации расходов на поездки.	Директивный орган

JIU/REP/2010/3 Этика в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
1	Директивным органам более мелких организаций следует поручить своим соответствующим исполнительным главам подготовить предложения по обеспечению функций по вопросам этики посредством либо создания совместного подразделения по вопросам этики группой организаций на началах софинансирования, либо привлечения на подрядной основе подразделения по вопросам этики другой организации на началах софинансирования/возмездной основе.	Директивный орган

JIU/REP/2010/3 Этика в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
2	Исполнительным главам следует обеспечить соблюдение требования о наличии квалификации и опыта в вопросах этики при назначении на должность руководителя подразделения по вопросам этики в соответствующих организациях, и это требование должно включаться в описание должностных функций и в объявление о вакансии.	Исполнительный глава
3	Исполнительным главам следует обеспечить открытый конкурс и равные условия как для внутренних, так и для внешних кандидатов при заполнении вакансии руководителя подразделения по вопросам этики в их соответствующих организациях, а также широкое распространение информации об этой вакансии.	Исполнительный глава
4	Исполнительным главам следует обеспечить проведение полномасштабных консультаций с представителями персонала при подготовке объявления о вакансии на должность руководителя подразделения по вопросам этики в их соответствующих организациях.	Исполнительный глава
5	Исполнительным главам следует обеспечить включение представителя персонала в состав совета по назначению для отбора кандидатов на должность руководителя подразделения по вопросам этики.	Исполнительный глава
6	Директивным органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам установить ограничения срока полномочий при назначении руководителя подразделения по вопросам этики, которые должны предусматривать либо невозобновляемое назначение сроком на семь лет, либо не более двух назначений подряд сроком на четыре или пять лет без возможности повторного найма той же самой организацией.	Директивный орган
7	Директивным органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам обеспечить, чтобы руководитель подразделения по вопросам этики представлял ежегодный доклад или его резюме без внесения каких-либо изменений исполнительным главой непосредственно директивному органу вместе с любыми замечаниями исполнительного главы.	Директивный орган
8	Директивным органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам обеспечить предоставление неформального доступа руководителю подразделения по вопросам этики к руководящим органам с закреплением этой практики в письменном виде.	Директивный орган
9	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует ускорить процесс оформления членства их соответствующих организаций в Комитете Организации Объединенных Наций по вопросам этики.	Исполнительный глава
10	Исполнительным главам следует обеспечить обязательную подготовку по вопросам этики всех сотрудников их соответствующих организаций и следует взять на себя ведущую роль посредством участия в этой подготовке, включая обязательные курсы переподготовки, которые должны проводиться раз в три года.	Исполнительный глава
11	Исполнительным главам следует раз в два года проводить обследования сотрудников на предмет осведомленности по вопросам добросовестности и публиковать результаты в интранетах их соответствующих организаций.	Исполнительный глава

JIU/REP/2010/3 Этика в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
12	В тех случаях, когда подразделение по вопросам этики той или иной организации обнаруживает внешние признаки преследований или угроз преследований, а подразделение внутреннего надзора отказывается проводить расследование, исполнительному главе или руководителю подразделения по вопросам этики следует передавать такие дела для проведения расследования в Объединенную инспекционную группу.	Исполнительный глава
13	Исполнительным главам тех организаций, которые еще не сделали этого, следует в безотлагательном порядке ввести в действие всеобъемлющую политику раскрытия финансовой информации, включая процедуры ежегодного рассмотрения и выборочной проверки соответствующими подразделениями по вопросам этики деклараций, раскрывающих финансовую информацию, всех соответствующих должностных лиц.	Исполнительный глава
14	Исполнительным главам следует обеспечить включение руководителей подразделений по вопросам этики их соответствующих организаций в состав группы старшего руководства и их участие во всех совещаниях такой группы, а также следует издать административную инструкцию на этот счет.	Исполнительный глава
15	Исполнительным главам следует проводить ежегодные общие собрания с сотрудниками и включать в повестку дня конкретный пункт, посвященный вопросам этики.	Исполнительный глава
16	Директивным органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам представлять раскрывающие их финансовую информацию декларации, которые должны проверяться в том же порядке, что и декларации всех других сотрудников, которые обязаны подавать такие декларации.	Директивный орган
17	Директивным органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам подготовить предложения по созданию внутреннего механизма для установления порядка работы подразделения по вопросам этики и/или службы внутреннего надзора в рамках расследования или рассмотрения жалоб на действия исполнительного главы организации, включая представление отчетов о результатах расследования или рассмотрения дела непосредственно директивному органу.	Директивный орган

JIU/REP/2010/4 Обзор общеорганизационного управления рисками (ОУР) в системе Организации Объединенных Наций: система контрольных точек		
	Рекомендация	Ответственность
1	Исполнительным главам следует принять первые девять контрольных точек, намеченных в настоящем докладе, в целях обеспечения того, чтобы подход к ОУР был принят и реализован в соответствии с передовым опытом.	Исполнительный глава
2	Руководящим органам следует осуществлять свою надзорную роль в отношении принятых контрольных точек ОУР, намеченных в настоящем докладе, эффективности внедрения и управления критическими рисками в соответствующих организациях.	Директивный орган

JIU/REP/2010/5 Функция аудита в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
1	Руководителю службы внутреннего аудита/надзора следует как минимум раз в три года проводить обзор содержания хартии внутреннего аудита и финансовых положений и правил (ФПП), касающихся внутренней ревизии, на предмет соблюдения международных стандартов профессиональной практики внутреннего аудита и представлять результаты такого обзора исполнительному главе и комитету по надзору/ аудиту, а любые предлагаемые изменения следует представлять на утверждение руководящему/директивному органу в целях повышения уровня независимости, роли, статуса и функциональной эффективности функции аудита.	Руководитель службы внутреннего аудита/надзора
2	Руководителям служб внутреннего аудита/надзора в организациях системы Организации Объединенных Наций следует ежегодно подтверждать независимость функции внутреннего аудита Комитету по аудиту/надзору, который должен доводить до сведения руководящего/директивного органа любые угрозы для независимости или акты вмешательства в независимость внутреннего аудита и предлагать коррекционные меры в целях ее эффективности.	Руководитель службы внутреннего аудита/надзора
3	Руководящим/директивным органам следует поручить исполнительным главам соответствующих организаций системы Организации Объединенных Наций принять меры для содействия представлению, где это целесообразно, планов проведения внутренних аудиторских проверок и результатов аудита комитетам по аудиту/надзору на предмет рассмотрения ими этих планов и результатов.	Директивный орган
4	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить отбор сотрудников служб аудита в соответствии с положениями и правилами о персонале на основе – в качестве основных критериев отбора – квалификации и опыта аудиторской работы. Эти сотрудники должны отбираться на независимой основе без управленческого и административного вмешательства для обеспечения справедливости и прозрачности, повышения эффективности и независимости функции внутреннего надзора.	Исполнительный глава
5	В соответствии с передовой практикой руководители служб внутреннего аудита/надзора должны обеспечивать наличие у нанимаемых сотрудников опыта в области аудита и иного соответствующего опыта, а также профессионального сертификата или диплома в области аудита или бухгалтерского учета на начальном уровне/при повышении по службе.	Руководитель службы внутреннего аудита/надзора
7	В целях повышения результативности руководящим/директивным органам соответствующих организаций следует поручить исполнительным главам провести обзор штатного комплектования аудиторских подразделений и бюджета, подготавливаемого руководителем службы внутреннего аудита/надзора, с учетом, в случае необходимости, мнений комитетов по аудиту/надзору и следует предложить исполнительным главам соответствующий курс действий для обеспечения функциональных звеньев по аудиту надлежащими ресурсами для выполнения плана аудиторских проверок.	Директивный орган

JIU/REP/2010/5 Функция аудита в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
8	В целях повышения уровня подотчетности и прозрачности соответствующим руководящим/директивным органам следует потребовать от руководителей служб внутреннего аудита/надзора представлять им ежегодно в письменной форме доклад о результатах аудиторской деятельности и публиковать такие ежегодные доклады на веб-сайтах организации. Эти ежегодные доклады должны касаться выполнения плана аудита, основных рисков, аудиторского ранжирования проверенных подразделений, вопросов руководства и контроля, ключевых выводов, рекомендаций и осуществления ранее не выполненных рекомендаций, а также любых вопросов независимости, ресурсов и других вопросов, которые негативно сказываются на эффективности аудиторской деятельности. (Ежегодный доклад о внутренней аудиторской деятельности может составлять часть более широкого доклада в зависимости от надзорной деятельности, относящейся к сфере ответственности руководителя службы внутреннего аудита/надзора.)	Директивный орган
9	Старшему руководству и главам служб внутреннего аудита/надзора в случае необходимости следует усовершенствовать свои системы контроля за выполнением рекомендаций аудита в соответствии с передовой практикой, включая электронное отслеживание, мониторинг, представление отчетности исполнительным главам или комитету по вопросам управления как минимум раз в полгода и руководящим/директивным органам на ежегодной основе, а также раскрывать информацию о невыполненных рекомендациях аудита, сопряженных с высоким риском. По этой же причине старшим руководителям следует обеспечить своевременное представление информации о ходе выполнения рекомендаций руководителям служб внутреннего аудита/надзора. Для укрепления/создания этой системы следует выделить необходимые ресурсы или заручиться одобрением руководящих/директивных органов.	Руководитель службы внутреннего аудита/надзора
10	В целях обеспечения прозрачности и подотчетности руководящим/директивным органам соответствующих организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы внутренние аудиторские подразделения раз в пять лет подвергались независимой внешней оценке качества или самооценке при внешней независимой перепроверке в соответствии со стандартами Института внешних ревизоров (ИВР), и следует обеспечить принятие корректирующих мер для приведения внутренней аудиторской деятельности в общее соответствие со стандартами ИВР.	Директивный орган
12	Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует после консультаций с независимым комитетом по аудиту/надзору производить отбор внешнего аудита из числа конкурентоспособных и заинтересованных высших ревизионных учреждений (ВРУ) на срок от четырех до шести лет без права немедленного возобновления этого срока. Кандидатуры должны проверяться вспомогательным комитетом руководящего/директивного органа на основе установленных критериев/требований, включая принципы ротации и географического представительства.	Директивный орган

JIU/REP/2010/5 Функция аудита в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
13	В целях повышения уровня подотчетности и прозрачности руководящим/директивным органам следует установить требование, в соответствии с которым финансовые ведомости должны составляться в окончательном виде не позднее чем через три месяца после окончания финансового периода, с тем чтобы позволить внешнему аудитору представить свой доклад сначала комитету по аудиту/надзору, а затем, не позднее чем через шесть месяцев после окончания финансового периода, руководящему/ директивному органу и обеспечить его опубликование на веб-сайте организации.	Директивный орган
14	Руководящим/директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить исполнительным главам каждой организации информировать их после проведения консультаций с комитетами по аудиту/надзору и внешними аудиторами о всех просьбах относительно проведения аудита/проверки третьими сторонами.	Директивный орган

JIU/REP/2010/6 Готовность организаций системы Организации Объединенных Наций к переходу на Международные стандарты учета в государственном секторе (МСУГС)		
	Рекомендация	Ответственность
1	Директивным органам следует обратиться к исполнительным главам их соответствующих организаций с просьбой регулярно публиковать доклады о ходе работы по внедрению МСУГС.	Директивный орган
2	Директивным органам следует обеспечивать поддержку, кадровые ресурсы и финансирование, необходимые для успешного и эффективного перехода на МСУГС.	Директивный орган
3	Исполнительным главам следует обеспечить применение комплекса из 16 передовых методов, определенных в настоящем докладе ОИГ, при осуществлении проекта перехода на МСУГС.	Исполнительный глава

JIU/REP/2010/7 Политика и процедуры управления целевыми фондами в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
1	Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует укрепить комплексное управление ресурсами по регулярному бюджету и внебюджетными ресурсами с целью обеспечить соответствие внебюджетных ресурсов, включая ресурсы целевых фондов, стратегическим и программным приоритетам организаций.	Директивный орган

JIU/REP/2010/7 Политика и процедуры управления целевыми фондами в системе Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
2	Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует предложить всем донорам положительно реагировать на предпринимаемые организациями усилия с целью увеличить долю и объем тематических целевых фондов и других видов совместных средств, с тем чтобы содействовать повышению эффективности управления целевыми фондами.	Директивный орган
3	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить оценку рисков, связанных с целевыми фондами, и принятие мер по управлению ими.	Исполнительный глава
4	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует проанализировать, консолидировать и обновить существующие правовые документы, касающиеся управления и распоряжения целевыми фондами в их организациях, и обеспечить их наличие и доступность для всех соответствующих сотрудников в удобной для использования форме.	Исполнительный глава
7	Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует проанализировать политику и принципы согласованного возмещения расходов в отношении целевых фондов и мероприятий, финансируемых за счет других внебюджетных ресурсов, после их согласования с КСР с целью соответствующего обновления применяемого их организациями порядка возмещения расходов.	Директивный орган
8	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечивать, чтобы их нынешние и будущие системы планирования общеорганизационных ресурсов (ПОР) могли обеспечивать необходимые финансовые данные для управления, контроля и отчетов, касающихся целевых фондов и мероприятий, финансируемых целевыми фондами.	Исполнительный глава
9	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует рассмотреть и обновить положения о делегировании полномочий, касающихся управления целевыми фондами, с тем чтобы скорректировать их с учетом меняющейся и растущей роли региональных и страновых отделений.	Исполнительный глава
10	Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить, чтобы учебные программы для персонала на местах включали надлежащую подготовку по вопросам управления и распоряжения целевыми фондами.	Исполнительный глава
11	При подготовке планов внутренней ревизии главам подразделений по вопросам внутренней ревизии в организациях системы Организации Объединенных Наций следует обеспечить уделение надлежащего внимания рискам, непосредственно связанным с функционированием целевых фондов и управлением ими, включая крупные целевые фонды, но не ограничиваясь ими.	Исполнительный глава
13	Генеральному секретарю в его качестве Председателя КСР следует просить Группу Организации Объединенных Наций по вопросам развития (ГОООНВР) рассмотреть нынешние рамки ревизии многосторонних целевых донорских фондов (МЦДФ) в тесном сотрудничестве с главами подразделений по вопросам внутренней ревизии, участвующими в МЦДФ, в целях включения концепций планирования с учетом рисков, расширения охвата ревизии МЦДФ и обеспечения более комплексной ревизии.	Исполнительный глава

JIU/REP/2010/8 Межучрежденческая мобильность персонала и сбалансированность служебных и личных обязанностей в организациях системы Организации Объединенных Наций		
	Рекомендация	Ответственность
4	Исполнительным главам организаций общей системы Организации Объединенных Наций следует провести обзор внутренних схем мобильности персонала и/или ротации персонала под общесистемным углом зрения с целью привести их в соответствие и согласовать их с межучрежденческими инициативами в отношении мобильности.	Исполнительный глава
5	В контексте КСР исполнительным главам организаций общей системы Организации Объединенных Наций следует провести обзор соответствующих внутренних правил для обеспечения того, чтобы все вакантные должности в их соответствующих организациях были открыты для всех сотрудников Организации Объединенных Наций, в том числе сотрудников, работающих в организациях других систем, на равной основе, аналогичной таким правилам в отношении собственных сотрудников.	Исполнительный глава
9	Директивным органам организаций общей системы Организации Объединенных Наций следует привлечь внимание властей принимающих стран к необходимости облегчить доступ на местные рынки труда для супруг(ов) сотрудников международных организаций путем, в частности, выдачи разрешений на работу или заключения аналогичных договоренностей.	Директивный орган
10	Исполнительным главам организаций общей системы Организации Объединенных Наций следует систематически и периодически оценивать эффективность программ по обеспечению сбалансированности рабочих/личных обязанностей, включая, в частности, анализ затрат и выгод таких программ, в рамках регулярной отчетности о служебной деятельности.	Исполнительный глава