



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
28 November 2005
Russian
Original: English

Шестидесятая сессия

Пункты 46 и 120 повестки дня

Комплексное и скоординированное осуществление решений крупных конференций и встреч на высшем уровне Организации Объединенных Наций в экономической, социальной и смежных областях и последующая деятельность в связи с ними

Последующие меры по итогам Саммита тысячелетия

Меры по выполнению содержащихся в Итоговом документе Всемирного саммита 2005 года решений, которые надлежит принять Генеральному секретарю

Бюро по вопросам этики; всесторонний обзор механизмов управления, включая независимую внешнюю оценку системы проведения ревизий и осуществления надзора; и независимый консультативный комитет по ревизии

Доклад Генерального секретаря

I. Введение

1. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 60/1 от 16 сентября 2005 года, озаглавленной «Итоговый документ Всемирного саммита 2005 года», просила Генерального секретаря, в частности, принять ряд мер по укреплению Организации Объединенных Наций в контексте реформы Секретариата и системы управления. Настоящий доклад посвящен вопросам, связанным с просьбой Генеральной Ассамблеи о том, чтобы Генеральный секретарь:

а) представил подробную информацию об обладающем независимым статусом бюро по вопросам этики, которое он намерен создать (пункт 161(d));

б) представил независимую внешнюю оценку системы проведения ревизий и осуществления надзора в Организации Объединенных Наций, в том числе специализированных учреждениях, включая анализ ролей и ответствен-

ности управленческого звена, с должным учетом характера таких ревизионных и надзорных органов; такая оценка будет проведена в контексте всестороннего обзора механизмов управления (пункт 164(b));

с) представил подробные предложения относительно создания независимого надзорного консультативного комитета, в том числе касающиеся его мандата, состава, процесса отбора и квалификации экспертов (пункт 164(c)).

II. Бюро по вопросам этики

2. В пункте 161(d) Итогового документа Всемирного саммита 2005 года Генеральная Ассамблея приветствовала усилия Генерального секретаря, призванные обеспечить этичность поведения, более полное раскрытие финансовой информации должностными лицами Организации Объединенных Наций и усиление защиты тех, кто сообщает о нарушениях в Организации. Она также настоятельно призвала Генерального секретаря скрупулезно применять существующие стандарты поведения и разработать общесистемный кодекс этики для всего персонала Организации Объединенных Наций. В этой связи Ассамблея просила Генерального секретаря представить ей на ее шестидесятой сессии подробную информацию об обладающем независимым статусом бюро по вопросам этики, которое он намерен создать.

3. В пункте 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций предусматривается, что все сотрудники должны отвечать требованию обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Основные принципы, регулирующие поведение сотрудников, изложены в Положениях о персонале, утвержденных Генеральной Ассамблеей, и Правилах о персонале, введенных в действие Генеральным секретарем и доведенных до сведения Генеральной Ассамблеи. На общесистемном уровне, Комиссия по международной гражданской службе в 2001 году пересмотрела и приняла стандарты поведения международной гражданской службы, которые изложены в бюллетене ST/SGB/2002/13 (“Status, Basic Rights and Duties of United Nations Staff Members”) («Статус и основные права и обязанности сотрудников Организации Объединенных Наций»). Хотя сотрудники в любое время могут ознакомиться с этими документами, в настоящее время отсутствует эффективный механизм для координации связанных с этическими вопросами инициатив в рамках Организации и обеспечения активного уведомления всех сотрудников об этических вопросах и ознакомления их с обновленной информацией по этим вопросам.

4. Сотрудники выразили озабоченность по поводу этики в Организации Объединенных Наций в рамках проведенного в 2004 году обследования, посвященного вопросам добросовестности. Аналогичные проблемы были подняты в докладах Комитета по независимому расследованию в отношении Программы Организации Объединенных Наций «Нефть в обмен на продовольствие». Кроме того, последние события обусловили необходимость создания новых механизмов в целях обеспечения более строгого соблюдения этических норм в Организации. Центральное место в рамках этих усилий отводится созданию бюро по вопросам этики. На момент подготовки настоящего документа предлагаемый круг ведения бюро по вопросам этики обсуждается в рамках консультаций с представителями персонала.

5. В доклад Генерального секретаря «При большей свободе: развитие, безопасность и права человека для всех» (A/59/2005), представленный Генеральной Ассамблее в марте 2005 года, включены широкие предложения по ускорению реформы системы управления в Секретариате, повышению его транспарентности и степени его подотчетности и обеспечению его более эффективными средствами в целях удовлетворения потребностей и решения задач двадцать первого столетия. За прошедший период были предприняты конкретные инициативы по реформе системы управления, которые рассматривались как средство повышения транспарентности, степени подотчетности и обеспечения более строгого соблюдения этических норм в Секретариате и к числу которых относились информирование и расширение сферы охвата режима представления декларации о доходах и финансовых активах для старших должностных лиц, разработка стратегии защиты от репрессалий тех сотрудников, которые сообщают о случаях предполагаемого ненадлежащего поведения, и организация ежегодной подготовки для всех сотрудников по вопросам этики. Кроме того, в результате создания бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций в рамках Секретариата появится координационный центр по вопросам этики.

6. Определенная подробная информация, в том числе о соответствующих потребностях в ресурсах, в отношении предлагаемого бюро по вопросам этики содержится в разделе I «Общее формирование политики, руководство и координация» части II пересмотренной сметы расходов предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов (A/60/537), связанной с Итоговым документом Всемирного саммита. Дополнительная подробная информация о бюро по вопросам этики приводится для сведения в приложении I ниже.

III. Всесторонний обзор механизмов управления, включая независимую внешнюю оценку системы проведения ревизий и осуществления надзора

7. Как известно, Генеральная Ассамблея в своей резолюции 57/278 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 Генеральной Ассамблеей. Эта просьба была впоследствии утверждена в резолюции 59/264 А. В соответствии с пунктом 164(b) резолюции 60/1 Генеральный секретарь подготовил предложения по порядку проведения всестороннего обзора механизмов управления, включая независимую внешнюю оценку системы проведения ревизий и осуществления надзора в Организации Объединенных Наций, в том числе в специализированных учреждениях, включая анализ ролей и ответственности управленческого звена, с должным учетом характера таких ревизионных и надзорных органов.

8. По порядку проведения независимой внешней оценки, который излагается в приложении II ниже, были проведены консультации с Комитетом по ревизионным операциям Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций,

Управлением служб внутреннего надзора и членами Комитета высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь предлагает поручить проведение обзора консультантам. Предлагается создать руководящий комитет в составе международных независимых экспертов в области управления и надзора, на который будет возложена обязанность координировать и контролировать разработку и осуществление всего проекта. В осуществлении функций руководящего комитета ему будут оказывать помощь консультанты, которые проведут технические исследования и составят проект предлагаемой оценки.

9. Эта оценка будет включать два основных элемента: обзор по вопросам управления и надзора, который будет проведен в два этапа, и обзор деятельности Управления служб внутреннего надзора. На этапе 1 обзором по вопросам управления и надзора будут охвачены Организация Объединенных Наций и ее фонды, программы и специализированные учреждения. Этап 2 обзора будет охватывать лишь Организацию Объединенных Наций и отдельные репрезентативные фонды, программы и специализированные учреждения. В приложении II приводится подробная информация о порядке проведения этой оценки. Определенная информация также наряду со сметными потребностями в ресурсах приводится в части II пересмотренной сметы расходов предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов (A/60/537), связанной с Итоговым документом Всемирного саммита.

IV. Независимый консультативный комитет по ревизии

10. В соответствии с пунктом 164(с) резолюции 60/1 Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь в настоящем документе представляет подробные предложения о создании внешнего надзорного консультативного комитета. В этой связи отмечается, что Ассамблея не предусмотрела конкретного официального названия для этого органа. Вместе с тем она указала, что комитет будет как независимым, так и консультативным в том, что касается вопросов надзора. На практике выполнение этой функции будет сосредоточено на вопросах ревизии. Поэтому предлагается официально назвать этот орган Независимым консультативным комитетом по ревизии. Предварительный круг ведения, который для сведения приводится в приложении III ниже, был разработан с учетом указанной сферы охвата. Определенная информация приводится также наряду со сметными потребностями в ресурсах в части II пересмотренной сметы расходов предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов (A/60/537), связанной с Итоговым документом Всемирного саммита.

11. Предлагаемый круг ведения Независимого консультативного комитета по ревизии разработан с учетом практики управления в государственном секторе в области обеспечения подотчетности организаций и правительств за их деятельность. Цель заключается в оказании помощи Генеральному секретарю и Генеральной Ассамблее в более эффективном выполнении функций управления в отношении различных операций Организации Объединенных Наций и в обеспечении результативности и эффективности механизмов ревизии в Организации Объединенных Наций, функционирующих в рамках их соответствующей

щих правовых и директивных полномочий согласно мандатам директивных органов.

12. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи круг ведения включает подробную информацию о требуемом составе, степени независимости и квалификации членов Комитета. Предлагается создать Комитет в составе пяти или семи внешних экспертов, который будет проводить свои заседания на ежеквартальной основе. В соответствии с передовой практикой все члены Комитета должны обладать соответствующим опытом работы в финансовой области и быть независимыми от Секретариата и правительств государств-членов.

13. Вышеуказанные механизмы Независимого консультативного комитета по ревизии будут рассматриваться в контексте вышеупомянутого всестороннего обзора механизмов управления, включая независимую внешнюю оценку системы проведения ревизии и осуществления надзора. Следует отметить, что предлагаемый независимый консультативный комитет по ревизии будет отдельным самостоятельным органом, не относящимся к внутреннему механизму, созданному Генеральным секретарем для оказания ему содействия в обеспечении соблюдения в рамках Секретариата рекомендаций, выносимых по результатам ревизий и расследований.

V. Выводы и рекомендации

14. Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает принять к сведению настоящий доклад и приложения к нему и утвердить:

- а) создание бюро по вопросам этики, как это предлагается выше;**
- б) проведение независимой внешней оценки механизмов управления и системы осуществления надзора и проведения ревизии в системе Организации Объединенных Наций, как предлагается выше;**
- в) создание Независимого консультативного комитета по ревизии и его мандат, состав, процесс отбора экспертов и требования к их квалификации, как это предлагается выше.**

Приложение I

Создание бюро по вопросам этики

А. Общий обзор функций бюро по вопросам этики

Цель

1. Цель бюро по вопросам этики будет заключаться в оказании помощи Генеральному секретарю в обеспечении того, чтобы все сотрудники соблюдали свои обязанности и выполняли свои функции в соответствии с необходимостью обеспечения самого высокого уровня добросовестности, как это предусмотрено в Уставе Организации Объединенных Наций, за счет:

- а) поощрения развития культуры соблюдения этических норм, транспарентности и подотчетности;
- б) разработки и распространения применения норм надлежащего профессионального поведения;
- в) обеспечения руководства, управления и надзора в отношении этической инфраструктуры в Организации Объединенных Наций.

Основные функции

2. Основные функции бюро по вопросам этики будут заключаться в следующем (более подробная информация по каждому из этих видов деятельности приводится в разделе В ниже):

- а) применение на практике установленного Организацией порядка представления декларации о доходах и финансовых активах;
- б) выполнение обязанностей, возлагаемых на него в соответствии со стратегией Организации в области защиты от репрессалий тех сотрудников, которые сообщают о случаях ненадлежащего поведения;
- в) консультирование и информирование сотрудников в конфиденциальном порядке по этическим вопросам (например, в отношении конфликта интересов), включая организацию линии помощи по этическим вопросам по телефону;
- г) разработка этических норм и программ подготовки и обучения по вопросам этики в координации с Управлением людских ресурсов и другими надлежащими подразделениями, включая обеспечение организации ежегодной подготовки по вопросам этики для всех сотрудников.

Конфиденциальность учета

3. Бюро по вопросам этики будет вести конфиденциальный учет вынесенных им рекомендаций и полученных им сообщений.

Отчетность

4. Бюро по вопросам этики будет регулярно представлять доклады Генеральному секретарю. Доклады будут включать обзор деятельности бюро и любые проведенные им оценки в связи с такой деятельностью. В докладах без

указания имен и фамилий лиц, которые консультируют бюро по вопросам этики, будут указываться виды поднимаемых проблем и выявленные характерные случаи и тенденции. Бюро будет также высказывать замечания в отношении правил, положений, принципов, процедур и практики, доведенных до ее сведения, и может выносить рекомендации в надлежащих случаях.

Отношения с другими подразделениями

5. Бюро по вопросам этики не заменит никаких существующих механизмов, имеющихся для представления сотрудниками сообщений о случаях ненадлежащего поведения или для урегулирования жалоб. Например, в случае получения бюро по вопросам этики сообщений о фактах ненадлежащего поведения, оно будет доводить этот вопрос до сведения Управления служб внутреннего надзора для проведения им расследования. Если проблема, поставленная сотрудником, касается межличностных отношений в рамках конкретного подразделения, бюро по вопросам этики будет уведомлять соответствующего сотрудника о наличии Канцелярии Омбудсмана, а также о других неофициальных механизмах урегулирования конфликтов в Организации.

6. Бюро по вопросам этики будет налаживать рабочие отношения с другими управлениями и департаментами, включая Управление служб внутреннего надзора, Управление людских ресурсов, Управление по правовым вопросам и Канцелярию Омбудсмана в целях обеспечения удовлетворительной координации деятельности, последовательного консультирования по вопросам права и политики и передачи информации в соответствующие органы и/или вынесения надлежащих рекомендаций.

В. Подробная информация об основных функциях бюро по вопросам этики

Применение на практике установленного Организацией порядка представления декларации о доходах и финансовых активах

7. Представление всей финансовой информации является гарантией как для отдельных сотрудников, так и для Организации. Это создает возможность принимать обоснованное решение в отношении соблюдения тем или иным сотрудником соответствующих правил, касающихся конфликтов интересов, и стандартов поведения и позволяет сотруднику и Организации вырабатывать надлежащие меры защиты на случай фактического или потенциального конфликта интересов при их первоначальном возникновении.

8. В соответствии с установленным Организацией порядком представления декларации о доходах и финансовых активах определенные сотрудники должны ежегодно представлять конфиденциальную декларацию о своих финансовых активах. До последнего времени декларацию о доходах и финансовых активах должны были заполнять лишь сотрудники уровня помощника Генерального секретаря и выше. Генеральный секретарь издал новые правила о представлении финансовой информации, в соответствии с которыми требования о заполнении декларации о доходах и финансовых активах распространяются на сотрудников, выполняющих функции, связанные с закупками и инвестициями, в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 10 ее резолюции 52/252. В соответствии с новыми правилами значительно сни-

жаются также пороговые показатели для заполнения деклараций о доходах и финансовых активах: пороговый показатель для активов и доходов из источников вне Организации Объединенных Наций снижен с 25 000 долл. США до 10 000 долл. США, а пороговый показатель для подарков — с 10 000 долл. США до 250 долл. США.

9. Кроме того, на рассмотрение Генеральной Ассамблеи представлен доклад Генерального секретаря «Поправки к положениям о персонале» (A/60/365), в котором он обратился с просьбой к Ассамблее утвердить изменения в положении 1.2(n) Положений о персонале, в соответствии с которым требования о представлении декларации о доходах и финансовых активах распространяются на сотрудников уровней М-6, Д-1, М-7 и Д-2 и таких других сотрудников, в отношении которых Генеральный секретарь сочтет это необходимым.

10. Расширенный порядок представления декларации о доходах и финансовых активах будет применяться в отношении примерно 1000 сотрудников в Секретариате Организации Объединенных Наций. В то время как бюро по вопросам этики будет отвечать за применение на практике порядка представления декларации о доходах и финансовых активах, проведение фактического анализа и ревизии деклараций о доходах и финансовых активах предлагается поручить независимым финансовым экспертам, а не сотрудникам бюро по вопросам этики в целях обеспечения конфиденциальности информации о личных доходах и финансовых активах старших должностных лиц. Эта рекомендация основана также на успешной практике Управления по вопросам этики и профессионального поведения во Всемирном банке и Международного валютного фонда, которые применяют у себя порядок представления декларации о доходах и финансовых активах с привлечением финансовых экспертов, которые осуществляют фактический анализ и проверку деклараций о доходах и финансовых активах. Независимые эксперты будут получать всесторонний инструктаж по системе Организации Объединенных Наций и копии описаний должностей сотрудников, декларации о доходах и финансовых активах которых они будут анализировать, с тем чтобы они могли выявлять конфликты интересов. Они также будут иметь возможность уточнять определенные вопросы у соответствующих сотрудников напрямую или через директора бюро по вопросам этики. В тех случаях, когда представленная (или непредставленная) информация указывает на то, что, возможно, имеет место факт ненадлежащего поведения, соответствующий вопрос будет доводиться до сведения Управления служб внутреннего надзора для проведения расследования.

Защита от репрессалий сотрудников, которые сообщают о случаях ненадлежащего поведения

11. Разработка стратегии защиты от репрессалий сотрудников, которые сообщают о случаях ненадлежащего поведения, еще не завершена, и консультации по ней будут продолжены. В ходе разработки проекта стратегии был проведен анализ законов о защите осведомителей во многих государствах-членах, включая Соединенные Штаты Америки, Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии, Австралию, Канаду, Южную Африку, Новую Зеландию, Израиль и Южную Корею. Включение осуществления новой программы Организации Объединенных Наций по защите от репрессалий в число предлагаемых функций бюро по вопросам этики основано на предложении междепартаментской рабочей группы в составе представителей Управления служб внут-

ренного надзора, Управления людских ресурсов, Программы развития Организации Объединенных Наций, Управления по правовым вопросам и Департамента операций по поддержанию мира, Канцелярии Омбудсмана и консультанта, рекомендованного организацией «Транспэрэнси интернэшнл». Основные черты предлагаемого проекта стратегии излагаются ниже.

12. Бюро по вопросам этики будет обеспечивать защиту от репрессалий лиц, которые сообщают о случаях ненадлежащего поведения или сотрудничают с официальным следствием. Эта программа направлена на то, чтобы поощрять представление с честными намерениями сообщений о случаях ненадлежащего поведения, а также сдерживать тех, кто захотел бы воспрепятствовать представлению таких сообщений, или же применить репрессалии за их представление.

13. Бюро по вопросам этики не будет заниматься расследованиями. В случае получения жалобы о применении репрессалий бюро по вопросам этики будет проводить предварительный анализ жалобы в целях определения достоверности жалобы о применении репрессалий или угрозе их применения. В случае установления бюро достоверности информации о применении репрессалий или угрозе их применения, оно будет передавать вопрос в Управление служб внутреннего надзора для проведения расследования и может также рекомендовать временные меры по защите. В случае установления факта применения репрессалий в отношении того или иного лица бюро по вопросам этики с учетом любых рекомендаций, вынесенных Управлением служб внутреннего надзора и других соответствующих подразделений, и консультаций с лицом, пострадавшим от репрессалий, будет рекомендовать надлежащие меры, направленные на устранение негативных последствий, обусловленных применением репрессалий. Такие меры могут включать восстановление в должности, отмену решения о применении репрессалий или перевод в другое подразделение пострадавшего или лица, применившего репрессалии в отношении пострадавшего, но не ограничиваться этим.

Консультационная функция: консультирование и информирование сотрудников в конфиденциальном порядке по этическим вопросам (например, в отношении конфликта интересов), включая организацию линии помощи по этическим вопросам по телефону

14. Одна из наиболее важных функций бюро по вопросам этики будет заключаться в консультировании персонала по этическим вопросам на нейтральной, объективной и строго конфиденциальной основе. Бюро будет вести учет вынесенных рекомендаций в рамках своей конфиденциальной базы данных. Сотрудники могут просить совета у бюро по вопросам этики или поднимать связанные с работой вопросы, используя различные способы (причем все они будут носить конфиденциальный характер), включая личные встречи, обычную почту, факсимильные сообщения или электронную почту или же линию помощи по этическим вопросам по телефону.

Разработка этических норм и программ подготовки и обучения по вопросам этики в координации с Управлением людских ресурсов

Разработка норм

15. В Организации Объединенных Наций разработаны подробные стандарты поведения, однако фактическое ознакомление с ними персонала не обеспечивается. Бюро по вопросам этики совместно с Управлением людских ресурсов будет работать над дополнением и разъяснением существующих положений и правил о персонале и стандартов поведения в удобной для пользователей форме.

16. Бюро по вопросам этики будет осуществлять надзор за этической инфраструктурой и вносить рекомендации об изменениях в правилах, нормах, принципах и других факторах, которые необходимы для усовершенствования такой инфраструктуры, включая поправки к правилам о представлении декларации о доходах и финансовых активах, при необходимости.

Подготовка и обучение

17. Бюро по вопросам этики необходимо будет распространять в рамках всей Организации информацию о своем создании и функциях, а также об осуществлении новых и расширенных программ, в том числе в отношении программы в области защиты от репрессалий, режима представления декларации о доходах и финансовых активах, требований об организации ежегодной подготовки по вопросам этики и функций персонала и руководства в связи с осуществлением этих программ.

18. Бюро по вопросам этики будет совместно с Управлением людских ресурсов заниматься организацией подготовки обучения по вопросам этики, носящих интерактивный и практический характер, в целях обеспечения того, чтобы сотрудники понимали, как пользоваться положениями о персонале и соблюдать стандарты поведения в своей повседневной работе. Такая подготовка может иметь форму проводимых под руководством инструктора занятий, подготовку на базе компьютеров или сочетание обоих методов и будет включать обсуждение ситуаций из реальной жизни, сопряженных с этическими дилеммами.

19. Всем сотрудникам необходимо будет ежегодно проходить подготовку по этическим вопросам и получать свидетельства после прохождения каждой такой учебной программы. Бюро по вопросам этики будет следить за выполнением требований в отношении ежегодной подготовки по вопросам этики и уведомлять сотрудников об их обязательствах в этой связи.

20. Будут разработаны учебные модули по конкретным областям для старших руководителей и должностных лиц, работающих в специальных и/или важных сферах, включая закупки, набор персонала и инвестиции.

21. В этой связи уместно отметить, что уже принимаются меры для включения этических компонентов во все учебные программы Организации. Кроме того, 12 сентября 2005 года в Интранете был размещен учебный модуль по вопросам добросовестности и этики под названием «Интерактивная учебная программа в целях повышения осведомленности о нормах добросовестного поведения», обучение по которой уже успешно завершили 2464 сотрудника. Намерение Генерального секретаря заключается в том, что сотрудники Секретариа-

та всех уровней должны пройти обучение по этой программе. В настоящее время все сотрудники Департамента по вопросам управления обучаются по учебной программе по вопросам этики (занятия в рамках которой занимают полдня) под названием «Работа в коллективе: вопросы этики и добросовестного поведения в повседневной работе», которой в предстоящие месяцы будут охвачены все сотрудники Секретариата Организации Объединенных Наций.

С. Организационная структура и местонахождение бюро по вопросам этики

22. Бюро по вопросам этики, как и Канцелярия Омбудсмана, Административный трибунал, Комиссия ревизоров и секретариат Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, будут финансироваться по разделу бюджета «Общее формирование политики, руководство и координация». В организационном плане оно также не будет входить в состав Административной канцелярии Генерального секретаря, с тем чтобы гарантировать его независимость и обеспечить транспарентность найма сотрудников бюро по вопросам этики на основе установленных процедур. Как и в случае с Омбудсменом, предлагается, чтобы уровень должности руководителя бюро по вопросам этики соответствовал уровню помощника Генерального секретаря и чтобы он назначался на не подлежащий продлению пятилетний срок.

23. Крайне важно, чтобы должность руководителя бюро по вопросам этики была весьма высокого уровня, чтобы он пользовался уважением среди всех сотрудников, государств-членов и внешних сторон в качестве лица, отвечающего в Организации Объединенных Наций за вопросы этики и добросовестного поведения. Руководителем бюро должен быть видный деятель, являющийся авторитетным специалистом и имеющий соответствующее образование в области организационной этики и обладающий опытом успешного применения инициатив в области этики и добросовестного поведения в международных организациях. Руководитель бюро будет отвечать за обеспечение руководства деятельностью и пропаганду концепции в рамках всего Секретариата по вопросам, касающимся этики в Организации Объединенных Наций, включая поощрение соблюдения этических норм и выработку директивных рекомендаций и указаний в связи с новыми или меняющимися вопросами в области этики.

24. Бюро по вопросам этики будет выполнять роль координационного центра по вопросам этики в рамках всего Секретариата Организации Объединенных Наций, включая отделения вне Центральные учреждения, региональные комиссии, специальные политические миссии и миссии по поддержанию мира.

25. При том, что бюро по вопросам этики будет базироваться в Нью-Йорке, считается необходимым создать также отделения связи в Женеве, Вене и Найроби по следующим причинам:

а) в случае создания в других местах службы отделений связи по вопросам этики важность обеспечения самых высоких стандартов этики будет в большей степени восприниматься как вопрос, затрагивающий всех сотрудников в рамках всей системы, а не вопрос, относящийся лишь к Центральным учреждениям. Это имеет особенно важное значение в свете значительного увеличения числа дисциплинарных дел в миссиях по поддержанию мира, особенно в связи с вопросами сексуальной эксплуатации, а также в других отделениях Ор-

ганизации Объединенных Наций, большое число сотрудников которых работает на местах, например в Управлении Верховного комиссара по делам беженцев, и в которых в последние годы отмечается увеличение числа случаев мошенничества;

b) отделения связи будут выполнять функции координационных центров по вопросам этики для сотрудников, работающих в отделениях Организации вне Центральных учреждений, региональных комиссиях, специальных политических миссиях и миссиях по поддержанию мира в соответствующих регионах; при наличии отделений связи у сотрудников будет больше возможностей получать консультации по этическим вопросам, подавать жалобы на репрессалии и т.д, контактируя с лицом, находящимся в том же или аналогичном временном поясе и обладающим определенными знаниями о соответствующих подразделениях и сотрудниках;

c) отделения связи смогут следить за представлением декларации о доходах и финансовых активах сотрудниками в других местах службы и консультировать и информировать сотрудников по вопросам заполнения этих деклараций. Отделения связи будут также координировать вопросы подготовки и обучения по вопросам этики в соответствующих местах службы. Кроме того, они будут осуществлять координацию с другими соответствующими подразделениями в регионе, включая Управление служб внутреннего надзора, в целях налаживания рабочих связей для обмена информацией;

d) отделения связи смогут представлять ценную информацию о ситуациях на местах и восприятии этических вопросов представителями других культур, которые могут быть не вполне понятны сотрудникам в Центральных учреждениях;

e) сотрудникам, работающим в отделениях на местах будет легче и дешевле совершать поездки в региональные комиссии и миссии по поддержанию мира и специальные политические миссии в Африке, Европе и на Ближнем Востоке, чем персоналу бюро по вопросам этики, работающему в Центральных учреждениях.

Приложение II

Порядок проведения всеобъемлющего обзора механизмов управления, включая независимую внешнюю оценку системы ревизии и надзора в Организации Объединенных Наций и ее фондах, программах и специализированных учреждениях

I. Общий обзор

1. Во исполнение пункта 164(b) резолюции 60/1 Генеральной Ассамблеи будет проведена независимая внешняя оценка, которая будет включать обзор передовых структур управления и надзора, используемых в государственном и частном секторах, сопоставительный анализ структур управления и надзора, используемых в Организации Объединенных Наций и ее фондах, программах и специализированных учреждениях, и разработку подробных вариантов моделей, структур и механизмов управления и надзора для Организации Объединенных Наций и представительной выборки ее фондов, программ и специализированных учреждений.
2. Оценка будет также включать обзор деятельности Управления служб внутреннего надзора (УСВН) как части надзорного механизма Организации Объединенных Наций. Этот обзор будет включать разработку вариантов оптимального уровня независимости, организационной структуры и потребностей в ресурсах, которые бы соответствовали выявленной передовой практике.

II. Сфера охвата

3. Эта независимая внешняя оценка будет состоять из двух основных элементов — обзора по вопросам управления и надзора, который должен быть проведен в два этапа, и обзора деятельности УСВН, который оказывает Генеральному секретарю и Генеральной Ассамблее услуги по проведению ревизий, исследований, инспекций, контролю за осуществлением программ и оценке, а также консультационные услуги.
4. Этап 1 исследования по вопросам управления и надзора будет посвящен Организации Объединенных Наций и ее фондам, программам и специализированным учреждениям. Этап 2 исследования по вопросам управления и надзора будет охватывать только Организацию Объединенных Наций и представительную выборку ее фондов, программ и специализированных учреждений, составленную Комитетом высокого уровня по вопросам управления. Обзор деятельности УСВН будет проводиться параллельно и в сочетании с обзором по вопросам управления и надзора.
5. Ставятся следующие задачи:
 - а) определение наилучшей международной практики и модели управления, надзора и ревизии в государственном и частном секторах, охватывающие следующие аспекты, но не ограничивающиеся ими:
 - i) подотчетность, ревизия и надзор;

- ii) управление и его связь с членами, руководящими органами и другими вспомогательными органами, персоналом и более широким кругом заинтересованных сторон организаций;
 - iii) сосредоточение внимания на целях и результатах;
 - iv) эффективное функционирование в условиях четко определенных функций и обязанностей;
 - v) содействие применению ценностей во всей организации и демонстрация ценностей благого управления и надзора через поведение;
 - vi) принятие обоснованных, транспарентных и эффективных решений во всех областях, включая функционирование, управление рисками и финансами;
 - vii) предоставление руководящим структурам поддержки и ресурсов для принятия эффективных решений;
- b) изучение — посредством проведения кабинетных исследований и собеседований — программных заявлений, целей, мандатов и соответствующих учредительных документов Организации Объединенных Наций и ее фондов, программ и специализированных учреждений, принимая во внимание более широкие взаимоотношения в рамках системы Организации Объединенных Наций и полномочия руководящих органов и других существующих механизмов управления. Результаты этого исследования вместе с наилучшей внутренней практикой, определенной в соответствии с подпунктом (а), должны быть использованы в совокупности для определения оптимальных моделей управления и надзора, которые будут:
- i) предусматривать и содействовать применению наивысших этических стандартов и общеорганизационных ценностей и обеспечивать наличие процедур для защиты и повышения авторитета и репутации организаций;
 - ii) содействовать обеспечению подотчетности перед членами, заинтересованными сторонами и широкой общественностью;
 - iii) обеспечивать рациональное использование средств при осуществлении мероприятий и оказании услуг;
 - iv) позволять добиваться эффективного балансирования и учета интересов членов;
 - v) обеспечивать повышение эффективности и транспарентности управления;
- c) проведение обзора деятельности УСВН, главная цель которого заключается в обеспечении основы для принятия решений в отношении надлежащего уровня независимости от руководства, достаточного объема ресурсов в сопоставлении с его кругом ведения, надлежащей широты функций, которые должны быть возложены на УСВН, его механизмов отчетности и организации и структуры УСВН для оптимального использования ресурсов и обеспечения эффективности с учетом сложной структуры Организации Объединенных Наций. Этот обзор будет также включать следующее, но не ограничиваться этим:
- i) сопоставление УСВН с аналогичными ревизионными и надзорными органами;

- ii) анализ широты функций внутренних ревизионных и надзорных подразделений, являющих собой пример передовой практики, в целях выявления любых недостатков и вынесения предложений по вариантам в отношении наиболее подходящих подразделений для выполнения этих функций;
- iii) оценка надлежащего уровня независимости УСВН от руководства, в частности в отношении финансирования, бюджетного контроля и управления людскими ресурсами, и вынесение рекомендаций в отношении вариантов справедливого и нейтрального механизма принятия решений по бюджетам УСВН в рамках предлагаемого независимого консультативного комитета по ревизии;
- iv) составление подробного плана выполнения вышеизложенных рекомендаций с указанием стоимости, а также создание механизма постоянного контроля и оценки выполнения.

III. Мероприятия

6. Для обобщения результатов исследования потребуется проведение ряда мероприятий.

A. Управление и надзор

7. Обзор по вопросам управления и надзора может быть проведен в два этапа:

a) в первом докладе должна быть определена подходящая наилучшая международная практика в области управления и надзора и проведен сопоставительный анализ выявленной наилучшей практики в области управления и надзора и практики, применяемой в Организации Объединенных Наций и ее фондах, программах и специализированных учреждениях, и содержаться информация по целому ряду вопросов, представляющих общий интерес;

b) опираясь на первый доклад, во втором докладе необходимо будет проанализировать стоимость и эффективность действующих структур управления и надзора, определить изменения, которые следует внести в существующие структуры управления и надзора и которые позволят укрепить потенциал для осуществления попечительских функций, повысить транспарентность, эффективность и результативность деятельности Организации Объединенных Наций и представительной выборки ее фондов, программ и специализированных учреждений, которые будут изучены, с учетом осуществляемых инициатив по упрощению и согласованию. В этом докладе следует, в частности:

- i) уточнить роль и обязанности руководства в отношении поддержки государств-членов, руководящих органов и других вспомогательных органов, персонала и других заинтересованных сторон;
- ii) определить для целей управления и надзора требуемые комитеты, советы и другие органы управления и межучрежденческие органы, включая подготовку проектов уставных документов, порядок подчинения и ключевые методы для государств-членов, руководства и надзорных органов;

- iii) определить для целей управления и надзора необходимые межучрежденческие органы, их состав, основные методы, функции и обязанности в целях предоставления Организации Объединенных Наций и ее фондам, программам и специализированным учреждениям эффективных услуг;
- iv) определить функции каждого комитета, совета и органа управления и межучрежденческого органа и их соответствующую роль и обязанности в рамках механизма управления и надзора;
- v) определить основные параметры процесса принятия решений для каждого совета или комитета, лежащего в основе управленческих и надзорных функций каждой организации, с учетом принципов коллективной ответственности за принятие решений и равенства статуса в обсуждениях, а также моделей поведения;
- vi) предложить меры, которые позволят сделать процесс принятия решений в организациях более транспарентным на всех уровнях, включая политику в отношении опубликования заявлений об их целях, стратегии, планов и финансовых ведомостей, а также информации об итогах их работы, достижениях и удовлетворенности пользователей услугами в предыдущий период;
- vii) предложить меры по совершенствованию каналов связи, системы профессиональной подготовки и управления знаниями в рамках механизмов управления и надзора и взаимодействия между ними в соответствующих областях;
- viii) определить надлежащие ключевые показатели выполнения работы для оценки услуг внешних ревизоров;
- ix) составить подробные планы выполнения изложенных рекомендаций с указанием стоимости.

В. Обзор деятельности Управления служб внутреннего надзора

8. Разработать план осуществления для УСВН с указанием всех расходов, в котором должны быть учтены все выводы и рекомендации по результатам обзора деятельности УСВН, включая в надлежащих случаях мнения заместителя Генерального секретаря по службам внутреннего надзора, и в котором должно быть, в частности, четко определено следующее:

- a) уровень оперативной и управленческой независимости от руководства организаций и надлежащий аппарат надзора для УСВН;
- b) услуги, предоставляемые через УСВН, и выполняемые им обязанности и услуги и обязанности других подразделений;
- c) оптимальная организационная структура и адекватные потребности в ресурсах;
- d) источники финансирования и механизмы совместного несения расходов для оказания услуг на внутреннем и межучрежденческом уровнях;
- e) стратегии обеспечения оказания эффективных услуг через УСВН, включая программы сохранения и совершенствования навыков, информирова-

ния о событиях, связанных с внутренней ревизионной и надзорной деятельностью;

f) стратегия постоянного сопоставления деятельности УСВН с деятельностью других аналогичных органов.

С. Процедуры

9. Генеральный секретарь должен создать Руководящий комитет в составе пяти международных независимых экспертов в области управления и надзора, а также обладающих, насколько это необходимо, опытом работы в области международного государственного управления, на который возложена обязанность по координации деятельности по разработке и осуществлению всего проекта и руководства ею. Он будет выполнять свои задачи посредством проведения регулярных заседаний.

10. Руководящий комитет в рамках своей работы будет проводить, по мере необходимости, всесторонние консультации с УСВН, Группой внешних ревизоров (включая Комиссию ревизоров), Объединенной инспекционной группой и Комитетом высокого уровня по вопросам управления.

11. Результаты каждого этапа исследования будут обобщаться в докладах, которые будут представляться Руководящему комитету. Эти доклады о ходе работы будут представляться на рассмотрение Руководящему комитету. Эти доклады должны охватывать, в частности, следующие аспекты:

a) прогресс, достигнутый в течение соответствующего периода в проведении технического анализа и подготовке материалов об оценке;

b) задержки в проведении оценки и меры по устранению этих задержек.

12. Руководящий комитет будет представлять доклады об управлении и надзоре Генеральному секретарю и, в надлежащих случаях, административным руководителям участвующих учреждений, фондов и программ. Руководящий комитет представит заместителю Генерального секретаря по службам внутреннего надзора доклад об обзоре деятельности УСВН. Руководящий комитет представит полный заключительный доклад по вопросам управления и надзора, включающий результаты обзора деятельности УСВН, Генеральному секретарю для препровождения Генеральной Ассамблее.

13. Оценка должна проводиться в тесном сотрудничестве с Организацией Объединенных Наций и ее фондами, программами и специализированными учреждениями, с тем чтобы обеспечить максимально возможное использование внутренних ресурсов и добиться того, чтобы по завершении проекта сотрудники обладали широкими знаниями о предложенных решениях.

D. Критерии отбора

14. Отбор консультантов будет проводиться на международной конкурсной основе с учетом следующего:

a) наличия подтвержденного опыта успешного участия в аналогичных проектах, осуществляемых в крупном государственном секторе и/или много-

национальными клиентами и международными неправительственными организациями;

b) наличия подтвержденной способности успешно разрабатывать, адаптировать и применять передовые методы и принципы в организациях-клиентах;

c) наличия подтвержденного понимания потребностей заинтересованных сторон, а также финансовой системы и структур управления и надзора в крупном государственном секторе и/или в многонациональных организациях-клиентах;

d) наличия подтвержденного понимания различных проблем, возникающих в разных местах во всем мире, и способности вырабатывать решения, которые могут быть успешно применены в отношении глобальных операций.

IV. Сроки

15. Доклад по итогам первого этапа, посвященный вопросам управления и надзора, должен быть подготовлен к апрелю 2006 года, а заключительный сводный доклад по вопросам управления — к 31 мая 2006 года. Доклад об УСВН также должен быть подготовлен к апрелю 2006 года. С учетом тесной взаимосвязи между услугами по надзору и управлением отобранный консультант, возможно, предпочтет подготовить в надлежащем порядке доклад по вопросам управления в рамках второго этапа раньше указанного срока.

Приложение III

Предварительный^a круг ведения Независимого консультативного комитета по ревизии при Организации Объединенных Наций

A. Роль

1. Независимый консультативный комитет по ревизии предоставляет услуги Генеральной Ассамблее в качестве экспертного консультативного органа. Его цель заключается в оказании Генеральной Ассамблее помощи в обеспечении более эффективного выполнения обязанностей по управлению различными операциями Организации Объединенных Наций^b.

B. Членский состав и отбор экспертов

2. В состав Комитета входят пять или семь членов, причем все они являются независимыми от Секретариата Организации Объединенных Наций и правительств государств-членов. Критерии в отношении независимости излагаются в добавлении А к настоящему приложению. Кандидаты в члены выдвигаются Генеральным секретарем и утверждаются Генеральной Ассамблеей. Назначенные члены Комитета сами выбирают Председателя из числа назначенных членов Комитета. Новые назначения в состав Комитета производятся в таком же порядке.

Квалификация экспертов

3. Все члены должны обладать соответствующим современным опытом работы в финансовой области. Критерии в отношении опыта работы в финансовой области излагаются в добавлении В к настоящему приложению. Членский состав Комитета должен отражать широкое географическое распределение, и в нем должны быть сбалансировано представлены члены, имеющие опыт работы в государственном и частном секторах.

C. Заседания и отчетность

4. Комитет будет проводить закрытые заседания не менее четырех раз в год. Кворумом будет считаться присутствие любых трех из пяти или любых пяти из семи членов Комитета. На заседания Комитета будут приглашаться только те, кто знаком с темами, включенными в повестку дня, или отвечает за них. Такие приглашенные могут включать представителей Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций и заместителя Генерального секретаря по службам

^a До рассмотрения этого круга ведения в контексте всестороннего обзора механизмов управления, включая независимую внешнюю оценку системы ревизии и надзора, как упомянуто в пункте 13 основной части текста настоящего доклада.

^b В настоящее время предлагается, чтобы этот Комитет предоставлял консультативные услуги только в отношении операций Организации Объединенных Наций, но не ее фондов и программ.

внутреннего надзора. Другие старшие руководители могут присутствовать на заседаниях Комитета по специальному приглашению.

5. Комитет будет вести собственные протоколы заседаний, а Председатель будет регулярно информировать Генерального секретаря о результатах работы Комитета.

6. Комитет будет подготавливать годовой доклад Генеральной Ассамблее, в котором будет описываться работа Комитета по выполнению его обязанностей. Председатель Комитета должен участвовать в слушаниях, с тем чтобы отвечать на вопросы государств-членов, касающиеся деятельности Комитета.

7. Комитет будет представлять Генеральной Ассамблее результаты ежегодной оценки своей деятельности. Комитет будет периодически проводить обзор адекватности этого круга ведения и рекомендовать, при необходимости, предлагаемые изменения для утверждения Генеральной Ассамблеей.

D. Функции

8. Комитет будет оказывать Генеральной Ассамблее непосредственную помощь в выполнении обязанностей в области управления и надзора. Его главными функциями являются:

a) рассмотрение бюджета Управления служб внутреннего надзора (УСВН) и вынесение рекомендаций Генеральной Ассамблее в отношении утверждения его бюджета;

b) обсуждение с руководством и Комиссией ревизоров Организации Объединенных Наций проверенных финансовых ведомостей и контроль за достоверностью финансовых ведомостей и другой такой информации, необходимой членам;

c) анализ систем внутреннего контроля и управления рисками и рассмотрение вопроса о применении этих систем и соблюдении директивных установок и положений;

d) анализ любых серьезных недостатков и контроль за выполнением планов принятия мер по исправлению положения;

e) консультирование Генеральной Ассамблеи по рекомендациям, которые Генеральный секретарь может вынести в отношении назначения заместителя Генерального секретаря по службам внутреннего надзора;

f) рассмотрение и утверждение плана проведения ревизий УСВН;

g) подготовка замечаний по плану работы Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций и участие в подготовке такого плана^c;

h) оценка работы УСВН и эффективности и объективности процесса проведения внутренних ревизий;

i) рассмотрение вопросов, касающихся эффективности и объективности процесса внешних ревизий;

^c С учетом того, что Комиссия ревизоров Организации Объединенных Наций является независимой и несет полную ответственность за проведение своих ревизий.

j) обеспечение того, чтобы Комиссия ревизоров Организации Объединенных Наций и УСВН не сталкивались ни с какими трудностями в ходе проведения ревизий, в частности ни с какими ограничениями в отношении сферы охвата их работы, доступа к необходимой информации и чтобы они не испытывали нехватку в ресурсах для выполнения работы в полном объеме. Комитет будет оказывать помощь в решении проблем, связанных с такими ограничениями, и докладывать об этом Генеральному секретарю и Генеральной Ассамблее.

Е. Порядок работы

9. Комитет будет вести свою работу следующим образом:

Процесс проведения ревизий

a) будет поддерживать тесные контакты между Комитетом, Комиссией ревизоров Организации Объединенных Наций, УСВН и руководством путем проведения отдельных совещаний с этими сторонами не реже раза в год;

b) будет анализировать сферу охвата и результаты ревизий, проводимых Комиссией ревизоров Организации Объединенных Наций и УСВН, и их финансовую эффективность и периодически докладывать о выводах Комитета Генеральной Ассамблее;

c) будет анализировать принцип единой ревизии, с тем чтобы обеспечивать его полное соблюдение;

Внешние ревизоры

d) будет определять критерии в отношении квалификации и компетентности для отбора кандидатов в члены Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций и выносить рекомендации в отношении того, насколько кандидаты отвечают таким требованиям, до выборов в Комиссию ревизоров Организации Объединенных Наций;

e) будет выносить рекомендации в отношении вознаграждения членов Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций;

f) будет получать и рассматривать ежегодный официальный доклад о деятельности Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций, включающий информацию о ее внутренних процедурах контроля качества;

g) будет анализировать совместно с Контролером, заместителем Генерального секретаря по вопросам управления и Комиссией ревизоров Организации Объединенных Наций сферу охвата и результаты внешних ревизий и любые важные выводы, содержащиеся в письмах руководства;

Внутренние ревизоры

h) будет обеспечивать, чтобы УСВН располагало достаточными ресурсами и впредь занимало надлежащее место в рамках Организации Объединенных Наций, и будет следить за обеспечением его независимости и объективности в его деятельности;

i) будет анализировать функции УСВН и выносить рекомендации для утверждения изменений в них, в том числе в отношении:

- i. целей, полномочий и порядка подчинения;
- ii. годового плана ревизий, бюджета и штатов;

j) будет рассматривать совместно с Комиссией ревизоров Организации Объединенных Наций и заместителем Генерального секретаря по службам внутреннего надзора программу внутренних ревизий и любую важную информацию, в том числе в отношении мошенничества, незаконных действий, недостатков во внутреннем контроле или аналогичных проблем, и меры, принимаемые руководством проверяемых организаций по выводам и рекомендациям ревизоров;

k) будет осуществлять контроль и оценку роли и эффективности работы заместителя Генерального секретаря по службам внутреннего надзора и функций УСВН;

l) будет выносить Генеральной Ассамблее рекомендации по важным вопросам, поднимаемым в ежегодном докладе УСВН;

Внутренний контроль и управление рисками

m) будет анализировать систему внутреннего контроля Организации Объединенных Наций, в том числе механизмы финансового, оперативного контроля и контроля за соблюдением, и оценивать эффективность системы управления рисками;

n) будет анализировать процедуру управления рисками совместно с УСВН, Комиссией ревизоров Организации Объединенных Наций и административным руководством;

o) будет обеспечивать, чтобы УСВН выделяло достаточно ресурсов на деятельность в областях, вызывающих серьезную обеспокоенность и сопряженных с большим риском для Организации, и чтобы в плане работы УСВН учитывались другие важные тенденции в области надзора;

Финансовая отчетность

p) будет следить за достоверностью финансовых ведомостей и надежностью механизмов внутреннего контроля Организации Объединенных Наций;

q) будет оценивать методы бухгалтерского учета для определения приемлемости методов бухгалтерского учета и практики представления деклараций о доходах и финансовых активах;

Общие вопросы

r) будет анализировать сферу охвата деятельности соответствующих надзорных органов, с тем чтобы гарантировать государствам-членам, что проблемы и несоответствия будут своевременно устраняться;

s) будет, по мере необходимости, пользоваться услугами независимых профессиональных консультантов для изучения любого вопроса, доведенного до его сведения, в пределах круга его обязанностей и при соблюдении мандатов Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций и УСВН;

t) будет обеспечивать наличие в Организации Объединенных Наций надлежащих механизмов для конфиденциального представления работниками информации о возможных нарушениях, касающихся бухгалтерского учета, механизмов внутреннего контроля за бухгалтерским учетом или ревизии, а также для того, чтобы работники могли в конфиденциальном порядке сообщать о проблемах, касающихся сомнительной практики учета или ревизии;

u) будет рассматривать и обновлять, по мере необходимости, свой круг ведения не реже одного раза в три года и рекомендовать Генеральной Ассамблее любые изменения и регулярно проводить оценку собственной деятельности.

Ф. Условия службы

10. Условия службы членов Комитета будут сопоставимы с условиями службы обычных членов Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам и Комиссии по международной гражданской службе. Это положение относится и к должности Председателя, условия службы которого, в отличие от Председателя Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, будут идентичны условиям службы других членов Комитета. Срок полномочий будет ограничен одним трехгодичным сроком.

Г. Секретариатская поддержка

11. Секретариат будет оказывать Комитету поддержку.

Добавление А

Критерии определения независимости членов внешнего комитета

1. Для того чтобы кандидата в члены комитета можно было считать независимым, она/он не должна/не должен иметь каких-либо имущественных отношений^а с Организацией Объединенных Наций в качестве либо руководящего сотрудника, либо крупного держателя акций компании, которая имеет отношения с Организацией Объединенных Наций, ее фондами, программами и специализированными учреждениями.

2. Кроме того, кандидат не будет считаться независимым, если она/он:

а) является или являлась/являлся сотрудником Организации Объединенных Наций в течение последних трех лет;

^а Понятие «имущественные отношения» означает, что доход кандидата, получаемый от Организации Объединенных Наций, составлял не более 2 процентов его дохода или на долю Организации Объединенных Наций приходилось 2 процента от объема продаж продукции и/или услуг компании, в которой работал кандидат, в течение предшествующих трех лет.

- b) является или являлась/являлся членом правительства одного из государств-членов в течение последних трех лет^b;
- c) имеет непосредственного члена семьи^c, который является или являлся старшим должностным лицом^d Организации Объединенных Наций в течение последних трех лет;
- d) имеет непосредственного члена семьи, который является или являлся членом правительства высокого уровня в государстве-члене в течение последних трех лет;
- e) получила/получил или имеет непосредственного члена семьи, который получил в течение любого 12-месячного периода в течение последних трех лет от Организации Объединенных Наций более 100 000 долл. США в виде непосредственного вознаграждения (за исключением вознаграждения за работу в комитете);
- f) является сотрудником УСВН или сотрудником или членом Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций;
- g) или ее/его непосредственный член семьи работает или в течение последних трех лет работал административным руководителем компании, в которой любой из нынешних старших руководителей Организации Объединенных Наций работал в то же время в комитете этой компании по вознаграждению;
- h) является работником компании, которая производила платежи Организации Объединенных Наций или получала платежи от Организации Объединенных Наций в течение любого года из последних трех финансовых лет в сумме, превышающей 1 млн. долл. США или 2 процента от общих доходов компании;
- i) имеет непосредственного члена семьи, который является административным руководителем компании, которая производила платежи Организации Объединенных Наций или получала платежи от Организации Объединенных Наций в любой год из последних трех финансовых лет в сумме, превышающей 1 млн. долл. США, или 2 процента от общих доходов компании;
- j) является членом какого-либо другого совета или занимает должность в правительстве государства-члена, что могло бы повлиять на его/ее независимость;
- k) входила/входил в течение последних трех лет в состав руководства компаний, связанных с кандидатом и Организацией Объединенных Наций;
- l) заключала/заключал договор о получении или получала/получал прямо или косвенно любое вознаграждение за оказание консультационных услуг или другое вознаграждение от Организации Объединенных Наций в любом качестве, кроме члена комитета (вознаграждение за работу в комитете).

^b Это ограничение не относится к бывшим национальным гражданским служащим.

^c К непосредственным членам семьи относятся: супруги, родители, дети, братья и сестры, теща, свекровь, тесть, свекор, зять, невестка, деверь, шурин, золовка, невестка, свояченица или любое лицо (за исключением домашней прислуги), которое проживает в доме кандидата.

^d Означает любую должность уровня помощника Генерального секретаря или выше.

Добавление В

Критерии определения опыта работы в финансовой области членов внешнего комитета

1. В состав комитета будут входить пять или семь в высшей степени квалифицированных лиц, имеющих современный опыт работы в соответствующей финансовой области. Все члены комитета должны уметь читать и понимать финансовые ведомости.
 2. В членском составе комитета должны быть сбалансировано представлены лица, имеющие опыт работы в государственном и частном секторах, с учетом требований в отношении независимости, предусмотренных в приложении I к настоящему докладу.
 3. Эксперты должны выбираться из числа кандидатов, занимавших высокие руководящие должности, работа на которых была сопряжена с одним или несколькими из следующих аспектов:
 - техническая компетентность в понимании финансовых ведомостей и отчетности, общепринятых методов бухгалтерского учета, вопросов ревизии и исследований
 - членство в прошлом в ревизионном комитете частной корпорации или в ревизионном органе государственного сектора
 - понимание механизмов внутреннего контроля и процедур в отношении финансовой отчетности
 - установление международных стандартов внутренней или внешней ревизии или обеспечение их соблюдения
 - установление международных стандартов учета или обеспечение их соблюдения
 - независимость, добросовестность, объективность и дисциплина.
-