



Организация Объединенных Наций

**Доклад Объединенной
инспекционной группы
за 2007 год и программа
работы на 2008 год**

**Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Шестьдесят вторая сессия
Дополнение № 34А (A/62/34/Add.1)**

Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Шестьдесят вторая сессия
Дополнение № 34А (А/62/34/Add.1)

**Доклад Объединенной инспекционной
группы за 2007 год и программа работы
на 2008 год**



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2008

Примечание

Условные обозначения документов Организации Объединенных Наций состоят из прописных букв и цифр. Когда такое обозначение встречается в тексте, оно служит указанием на соответствующий документ Организации Объединенных Наций.

Содержание

<i>Глава</i>	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
Программное заявление		iv
Предисловие Председателя		v
I. Годовой доклад за 2007 год	1–63	1
А. Реформа Объединенной инспекционной группы.	1–4	1
В. Осуществление программы работы на 2007 год	5–7	2
С. Доклады, опубликованные в 2007 году	8–34	2
D. Диалог с участвующими организациями	35–37	9
Е. Контроль за выполнением рекомендаций	38–50	9
F. Отношения с другими надзорными органами	51–55	14
G. Секретариат	56–62	15
H. Прочие административные вопросы	63	17
II. Программа работы на 2008 год	64–102	18
Приложения		
I. Состав Объединенной инспекционной группы		29
II. Перечень участвующих организаций и их процентная доля в расходах Объединенной инспекционной группы в 2007 году		30

Программное заявление

В качестве единственного независимого органа внешнего надзора системы Организации Объединенных Наций, уполномоченного проводить оценки, инспекции и расследования в рамках всей системы, Объединенная инспекционная группа стремится:

a) оказывать директивным органам участвующих организаций помощь в выполнении их руководящих обязанностей, связанных с функцией надзора за тем, как секретариаты распоряжаются людскими, финансовыми и прочими ресурсами;

b) содействовать повышению эффективности и результативности деятельности соответствующих секретариатов по выполнению решений директивных органов и достижению программных целей, установленных для организаций;

c) способствовать улучшению координации деятельности между организациями системы Организации Объединенных Наций;

d) определять оптимальную практику, предлагать контрольные показатели и облегчать обмен информацией в рамках всей системы.

Предисловие Председателя

В соответствии с пунктом 1 статьи 10 Статута Объединенной инспекционной группы я с удовольствием представляю настоящий годовой доклад, в котором содержится отчет о деятельности Группы за период с 1 января по 31 декабря 2007 года, а также описывается программа ее работы на текущий год.

В 2007 году Объединенная инспекционная группа опубликовала 12 докладов, две записки и одно служебное письмо. В этих документах содержится 140 конкретных, практических рекомендаций, которые в случае их утверждения и выполнения должны привести к осязаемому повышению качества управления благодаря росту эффективности и результативности. Шесть докладов, одна записка и одно служебное письмо носили общесистемный характер, а три доклада касались функционирования всей системы управления и административной деятельности в специализированных учреждениях, а именно во Всемирной метеорологической организации, Международной организации гражданской авиации и Международной морской организации.

В соответствии с обращенным к Объединенной инспекционной группе предложением Генеральной Ассамблеи должным образом учитывать предложения участвующих организаций 7 из 12 обзоров, включенных в утвержденную Группой программу работы на 2008 год, будут подготовлены в ответ на предложения этих организаций. Еще три обзора были предложены Управлением служб внутреннего надзора и Комиссией ревизоров в результате более тесного трехстороннего сотрудничества с указанными надзорными органами. С точки зрения охвата девять запланированных докладов в соответствии с директивой Генеральной Ассамблеи, изложенной в ее резолюции 62/226, носят общесистемный характер, а три доклада посвящены отдельным организациям, причем два из них готовятся по поручению их директивных органов. Главное внимание в программе работы ОИГ по-прежнему уделяется вопросам управления и эффективности.

Группа попыталась в своем годовом докладе представить больше информации о принятии и выполнении ее рекомендаций. Она продолжает совершенствовать свой инструментарий представления отчетности об отдаче от осуществления каждой из ее рекомендаций. Вместе с тем важно обратить особое внимание на то, что в соответствии со своим Статутом Группа уполномочена только выносить рекомендации, но не может заставить выполнять их. Поэтому следует обязательно подчеркнуть, что в соответствии с принципом, установленным в резолюции 50/233 Генеральной Ассамблеи, за эффективность деятельности Объединенной инспекционной группы совместно отвечают государства-члены, участвующие организации и сама Группа.

В своей бюджетной заявке на двухгодичный период 2008–2009 годов Группа просила упразднить две должности категории общего обслуживания и учредить две должности категории специалистов в целях укрепления потенциала Группы в области проведения инспекций, оценок и расследований, и Генеральная Ассамблея удовлетворила эту просьбу. Объединенная инспекционная группа хотела бы выразить свою искреннюю признательность Генеральной Ассамблее за неизменно оказываемую ею Группе поддержку, которая была выражена в ее различных резолюциях, включая резолюцию 62/226.

Группа вновь заявляет о своей приверженности продолжению процесса внутренних реформ в целях повышения уровня ее оснащенности инструментарием и ресурсами, необходимыми для оказания помощи директивным органам в выполнении их надзорных функций. Кроме того, Группа будет и впредь содействовать установлению более плодотворных рабочих отношений с организациями и органами системы Организации Объединенных Наций, в частности с надзорными органами.

(Подпись) Эвен **Фонтейн Ортис**
Председатель
Женева, 23 января 2008 года

Глава I

Годовой доклад за 2007 год

А. Реформа Объединенной инспекционной группы

1. На протяжении всего 2007 года Объединенная инспекционная группа (ОИГ) продолжала стремиться к повышению эффективности ее рабочих инструментов и людских ресурсов. В результате внедрения системы регистрации электронной почты (э-регистрации), завершения работы по созданию электронного Центра документации и информации и реорганизации Интранета и совместного дискового накопителя сократилось время обработки и уменьшился объем документации в бумажной форме. Создание собственными силами базы данных на основе программы «Аксесс» облегчит последующую деятельность по контролю за ходом выполнения рекомендаций и оценке отдачи от их осуществления и выпуск статистических отчетов. Новая система учета затрат времени позволяет контролировать ход подготовки докладов и повышает подотчетность.

2. Была утверждена новая организационная структура. Для сотрудников, занимающихся исследованиями, был разработан тематический подход, позволяющий повысить качество инструктажа и обучения младших специалистов и помощников, а выполнение ряда вспомогательных функций было объединено в рамках Группы по обеспечению качества и управлению документооборотом для повышения качества и ускорения оборота документации. Учреждение двух должностей категории специалистов при одновременном упразднении двух должностей категории общего обслуживания на двухгодичный период 2008–2009 годов позволит улучшить соотношение инспекторов и сотрудников, занимающихся исследованиями, и подготовку докладов, способствующих урегулированию коллизий между приоритетами. В рамках Группы создается структура по проведению расследований.

3. Были установлены целевые показатели профессиональной подготовки и разработаны различные инициативы в области обучения как инспекторов, так и персонала, включая презентации по вопросам оперативной деятельности и недельный ознакомительный курс по вопросам оценки для сотрудников, занимающихся исследованиями, подготовленные Группой по оценке Организации Объединенных Наций/Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций. Ежегодно организуемое выездное совещание сотрудников превратилось в мероприятие по анализу накопленного опыта для обсуждения вопросов планирования и подготовки докладов, рабочей документации, использования электронных средств ИКТ и контроля за выполнением рекомендаций.

4. Были организованы встречи с участвующими организациями для обмена мнениями по вопросам, представляющим взаимный интерес, в целях углубления понимания и расширения сотрудничества. Периодически проводимые трехсторонние совещания с участием Комиссии ревизоров и Управления служб внутреннего надзора (УСВН) позволяют надзорным службам после обмена соответствующими программами работы добиваться в своей деятельности кумулятивного эффекта.

В. Осуществление программы работы на 2007 год

5. Программа работы на 2007 год, которая была утверждена Группой на ее зимней сессии в декабре 2006 года (см. A/62/34, глава II), предусматривала проведение 11 обзоров. Кроме того, Группа продолжала работать над 13 проектами, перенесенными из предыдущих программ работы, 11 из которых были завершены в течение 2007 года. Один из проектов будет завершен в первом квартале 2008 года, а осуществление последнего проекта должно быть прекращено.

6. К концу 2007 года были завершены четыре запланированных на этот год обзора и опубликованы следующие три доклада и одно служебное письмо: JIU/REP/2007/7, «Обзор системы управления и административной деятельности в Международной морской организации»; JIU/REP/2007/8, «Финансирование и укомплектование штатов Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека», JIU/REP/2007/9, «Обзор национальных конкурсных экзаменов в качестве одного из инструментов набора персонала»; и JIU/ML/2007/1, «Соглашения о штаб-квартирах и другие соглашения с принимающими странами: вопросы соблюдения».

7. В рамках большинства оставшихся проектов, предусмотренных в программе работы на 2007 год, уже завершено проведение собеседований и миссий. Ожидается, что все проекты, перенесенные на 2008 год, будут завершены в первой половине 2008 года.

С. Доклады, опубликованные в 2007 году

8. В 2007 году Группа опубликовала 12 докладов, 2 записки и 1 служебное письмо. Восемь из этих документов носили общесистемный характер, а остальные 7 были посвящены Организации Объединенных Наций или каким-либо другим отдельным участвующим организациям. В этих докладах, записках и служебном письме содержалось в общей сложности 140 рекомендаций, направленных в первую очередь на повышение качества управления благодаря росту эффективности (46 процентов) и результативности (25 процентов).

9. JIU/REP/2007/1, «Добровольные взносы в организациях системы Организации Объединенных Наций: воздействие на осуществление программ и стратегии мобилизации ресурсов». По просьбе ряда организаций Группа провела анализ наблюдающихся в последнее время тенденций в области добровольного финансирования и их последствий для осуществления программ. Цель доклада заключалась в изыскании мер для смягчения негативного воздействия и выявления передовой практики.

10. В докладе признается позитивное воздействие добровольного финансирования, выражающееся, в частности, в расширении масштабов оперативной деятельности, повышении эффективности и усилении отдачи от использования безвозмездно предоставляемого персонала, но при этом обращается особое внимание на такие сопряженные с проблемами моменты, как обусловленность и непредсказуемость добровольных средств. В целях снижения уязвимости организаций и повышения их гибкости в управлении средствами в докладе рекомендуется, в частности, учредить межправительственную рабочую группу для

разработки предложений по ориентировочной шкале добровольных взносов в счет основных ресурсов; пересмотреть существующую политику и процедуры, регламентирующие взаимодействие со странами-донорами; и разработать гибкие процедуры финансирования — такие, как тематическое и совместное финансирование, — и общеорганизационную стратегию мобилизации ресурсов.

11. JIU/REP/2007/2, «Охват медицинским страхованием сотрудников системы Организации Объединенных Наций». Со времени выпуска первоначальной записки JIU/NOTE/77/2 по этой теме в 1977 году затраты на медицинское страхование росли в геометрической прогрессии. Хотя медицинское страхование представляет собой третий по стоимости элемент общего пакета вознаграждения в системе Организации Объединенных Наций, оно не считается вопросом, относящимся к «общей системе», и планы медицинского страхования в разных организациях по-прежнему заметно различаются.

12. В докладе предпринята попытка предложить возможные жизнеспособные варианты ограничения расходов, связанных с медицинским страхованием сотрудников. Особое внимание в докладе обращается на необходимость оценки и финансирования начисленных обязательств по медицинскому страхованию после выхода в отставку. В нем рекомендуется унифицировать планы медицинского страхования и обеспечить их периодический обзор Комиссией по международной гражданской службе, помощь которой оказывал бы специальный консультативный орган, созданный для этой цели.

13. JIU/REP/2007/3, «Оценка Фонда оборотных средств Всемирной метеорологической организации (ВМО)». Исходя из предложения секретариата ВМО увеличить объем оборотного капитала с 5 до 10 млн. швейцарских франков, Исполнительный совет ВМО в 2006 году обратился к ОИГ с просьбой провести обзор и представить на пятнадцатом Всемирном метеорологическом конгрессе свое заключение в отношении надлежащего уровня Фонда оборотных средств.

14. В докладе содержится анализ специфичных для данной организации внутренних и внешних факторов, относящихся к оценке уровня Фонда оборотных средств, таких, как задержки с выплатой начисленных взносов, динамика поступления взносов, влияние консолидации, возникающие риски, непредвиденные и чрезвычайные расходы, полномочия на заимствование средств, исторические тренды и статистический анализ нехватки денежных средств. На основе углубленного анализа этих факторов инспектор, в частности, приходит к выводу о целесообразности повышения уровня Фонда оборотных средств не до 10, а до 7,5 млн. швейцарских франков. Этот рекомендованный уровень был утвержден пятнадцатым Всемирным метеорологическим конгрессом (резолюция 42 (Cg-XV)).

15. JIU/REP/2007/4, «Возрастная структура людских ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций». Инспекторы провели общесистемную оценку возрастной структуры персонала и общих последствий старения персонала, а также влияние этого явления на политику в области управления людскими ресурсами. Вынесенные ими рекомендации преследуют цель достижения сбалансированной возрастной структуры в системе Организации Объединенных Наций для поддержания требуемых уровней потенциала, знаний и опыта, с тем чтобы обеспечить гарантированное сохранение институциональной памяти в организациях системы Организации Объединенных Наций в условиях лавинообразного увеличения числа сотрудников, готовящихся

выйти в отставку в ближайшие годы. Этот доклад получил весьма высокую оценку Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР).

16. В докладе обращается особое внимание на необходимость набора и удержания молодых специалистов путем совершенствования структуры классов и предлагается осуществлять активное планирование преемственности, не ограничивающееся простым заполнением вакансий. Кроме того, инспекторы рекомендуют пересмотреть существующие положения, регламентирующие возраст выхода в отставку, с учетом существующих демографических и социальных условий.

17. JIU/REP/2007/5, «Обзор системы управления и административной деятельности в Международной организации гражданской авиации (ИКАО)». Данный доклад является одним из серии докладов по проводимому Группой обзором системы управления и административной деятельности в участвующих организациях. В нем приводится всесторонняя оценка методов управления и административной деятельности в ИКАО и выявляются возможности для совершенствования, в частности в том, что касается внедрения системы управления, ориентированного на результаты, для целей руководства; планирования, составления программ и бюджетов; управления людскими ресурсами; управления информацией; и надзора.

18. JIU/REP/2007/6, «Управление знаниями в системе Организации Объединенных Наций». В 2006 году Управление служб внутреннего надзора провело тематическую оценку сетей управления знаниями, в рамках которой изучило вопрос о том, как Организация Объединенных Наций и ее фонды и программы осуществляют обмен знаниями на внутренней основе и друг с другом. Настоящий доклад дополняет доклад УСВН и содержит оценку деятельности по управлению знаниями с общесистемной точки зрения.

19. Ввиду большого числа руководителей в системе Организации Объединенных Наций, которые предположительно выйдут в отставку в ближайшие годы, а также повышения мобильности персонала необходимо укреплять механизмы, используемые для сохранения институциональной памяти. Кроме того, прогресс в развитии информационно-коммуникационных технологий требует более активного подхода к управлению информацией. В докладе обращается особое внимание на необходимость разработки стратегий управления знаниями и обмена знаниями, что совпадает с выводами обзора УСВН. В этой связи инспектор рекомендует КСР разработать общие определения, терминологию и общие стандарты и руководящие принципы в области управления знаниями, а административным руководителям провести всесторонний анализ информации.

20. JIU/REP/2007/7, «Обзор системы управления и административной деятельности в Международной морской организации (ИМО)». Инспекторы вынесли ряд рекомендаций по повышению качества системы управления и административной деятельности в ИМО с учетом соответствующей сложившейся практики и стандартов в рамках системы Организации Объединенных Наций, с тем чтобы не допустить отставания этой организации от других организаций системы Организации Объединенных Наций, осуществляющих реформу системы управления. В докладе содержатся рекомендации в отношении разработки долгосрочной стратегии сокращения объема расходов на конференционное

обслуживание; разработки стратегии распространения информации; внедрения системы управления, ориентированного на результаты, для целей руководства; планирования, составления программ и бюджета; управления людскими ресурсами; и надзора. В докладе также перечисляются передовые методы, которые могли бы быть взяты на вооружение другими организациями, такие, как добровольный механизм ревизии государств — членом ИМО, представляющий собой инструмент сплошной оценки по принципу «снизу вверх» использования государствами-членами инструментов ИМО, и механизм регионального присутствия ИМО, направленный на пропаганду концепции «единство действий» Организации Объединенных Наций и обеспечение общесистемной согласованности деятельности на местах.

21. JIU/REP/2007/8, «Финансирование и укомплектование штатов Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека». В докладе содержится последующий обзор прогресса, достигнутого Управлением Верховного комиссара (УВКПЧ) в реализации целей, сформулированных в резолюции 61/159 Генеральной Ассамблеи. В частности, в докладе приводится анализ прогресса, достигнутого в вопросе географической структуры и должностных функций сотрудников категории специалистов и выше. Кроме того, повышенное внимание в обзоре уделяется бюджетным процедурам и существующим механизмам финансирования УВКПЧ.

22. В рамках последующей деятельности по оценке хода выполнения соответствующего доклада УСВН инспекторы выступают за продолжение перехода к управлению, ориентированному на результаты, и соответствующей оценке в рамках УВКПЧ. Ввиду того, что значительную и все увеличивающуюся долю в финансировании УВКПЧ составляют добровольные взносы, в докладе также рекомендуется полнее информировать Совет по правам человека о происхождении и использовании средств и активнее вовлекать его в подготовку соответствующих предлагаемых стратегических рамок и определение финансовых потребностей. Инспекторы обращают особое внимание на необходимость расширения круга доноров путем стимулирования стран, не входящих в число традиционных доноров, и уменьшения целевого финансирования. Для устранения диспропорций в географической структуре персонала Управления инспекторы рекомендуют Генеральной Ассамблее временно установить верхний предел для набора новых сотрудников категории специалистов на должности от уровня С-1 до уровня С-5 из перепредставленных регионов до тех пор, пока не будет достигнута географическая сбалансированность.

23. JIU/REP/2007/9, «Обзор национальных конкурсных экзаменов в качестве одного из инструментов набора персонала». В настоящем докладе приводится всесторонняя оценка системы национальных конкурсных экзаменов, в том числе относящихся к ней положений и правил, ее функционирования, эффективности и результативности. Инспекторы пришли к выводу, что национальные конкурсные экзамены являются успешным и рентабельным инструментом набора кадров, позволяющим Организации набирать высококвалифицированных сотрудников категории специалистов на должности стартового уровня, который также способствует улучшению соотношения мужчин и женщин и сбалансированности географической структуры.

24. В докладе подчеркивается необходимость обеспечения большей согласованности различных элементов процесса проведения экзаменов и набора пер-

сонала и сокращения общей продолжительности этого процесса. Для обеспечения подотчетности, транспарентности и последовательности всего процесса следует разработать надлежащие административные положения, которые заменили бы неформальную практику, складывающуюся на основе отдельных решений руководства. Кроме того, в докладе рекомендуется реорганизовать существующую систему управления реестром кандидатов, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены, в частности путем интеграции системы набора и повторного назначения сотрудников уровня С-2 и укрепления поддержки и инструментария в области информационных технологий и веб-сайта. В докладе содержится призыв обеспечить более тесное сотрудничество при проведении конкурсных экзаменов между организациями системы Организации Объединенных Наций в рамках Сети КСР по вопросам людских ресурсов.

25. JIU/REP/2007/10, «Отделения связи в системе Организации Объединенных Наций». В докладе приводится анализ различных функций отделений связи Организации Объединенных Наций. В частности, в нем содержится оценка их мандатов, бюджетов и штатного расписания и анализ их сохраняющейся значимости и сравнительных преимуществ в условиях появления новых коммуникационных технологий. В целях повышения их эффективности и максимального увеличения рентабельности в докладе рекомендуется, в частности, руководителям отделений связи определять приоритеты в соответствии со стратегическими целями, установленными их головными организациями в рамках системы управления, ориентированного на результаты, и обеспечивать более сбалансированную кадровую структуру и структуру уровней должностей, а также своевременное и надлежащее планирование преемственности на уровне руководителя отделения. Кроме того, в докладе подчеркивается важность эффективного управления информацией как в рамках каждого отделения связи, так и за его пределами. Инспекторы рекомендуют руководителям отделений использовать для распространения информации все средства связи, включая электронную почту, телеконференции, видеоконференции и собрания персонала.

26. JIU/REP/2007/11, «Обзор системы управления и административной деятельности во Всемирной метеорологической организации (ВМО)». Цель этого всеобъемлющего обзора заключается в разработке руководящих указаний по совершенствованию системы руководства, надзора, управления, ориентированного на результаты, организационной структуры, управления людскими ресурсами, управления информацией и бюджетных процедур в ВМО. На рассмотрение Конгресса, Исполнительного совета и Генерального секретаря было представлено в общей сложности 27 рекомендаций. Кроме того, в докладе рекомендуются меры для принятия техническими комиссиями Организации.

27. JIU/REP/2007/12, «Обзор прогресса, достигнутого организациями системы Организации Объединенных Наций в решении задачи 7 цели 6 в области развития, сформулированной в Декларации тысячелетия, по борьбе с ВИЧ/СПИДом». Особое внимание в обзоре уделяется роли секретариата Объединенной программы Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу (ЮНЭЙДС) и ее организаторов в решении задачи 7 цели 6, сформулированной следующим образом: «остановить к 2015 году распространение ВИЧ/СПИДа и положить начало тенденции к сокращению заболеваемости». Этот доклад призван довести до сведения государств-членов результаты оценки эффективности и результативности стратегий, программ и усилий организаций системы Орга-

низации Объединенных Наций в области координации и сотрудничества. Кроме того, в нем перечисляются препятствия и «узкие места» на пути решения поставленных задач.

28. Необходимо укрепить мандат ЮНЭЙДС и повысить авторитет Координационного совета Программы, а также уменьшить число организаторов Программы до шести первоначально участвовавших организаций, с тем чтобы подтвердить ведущую роль Программы в координации и мониторинге борьбы с ВИЧ/СПИДом. В докладе содержится несколько рекомендаций по совершенствованию координации на страновом уровне, повышению эффективности «триединых» принципов, эффективному обеспечению доступа к антиретровирусной терапии, активизации участия гражданского общества и обеспечению распространения информации о деятельности, связанной с ВИЧ/СПИДом, во всем мире.

29. JIU/NOTE/2007/1, «Обзор системы управления и административной деятельности в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве». В свете недавнего выдвижения в рамках Секретариата Организации Объединенных Наций инициатив по проведению реформ цель настоящей записки заключается в выявлении возможностей для совершенствования системы управления и административной деятельности в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве. В записке содержится 16 рекомендаций по таким вопросам, как управление людскими ресурсами, деятельность в области безопасности, вспомогательное обслуживание, конференционное обслуживание, вопросы координации и оказания услуг, Канцелярия Генерального директора и управленческая деятельность. При подготовке настоящего доклада инспекторы учли выводы ряда докладов ОИГ, имеющих непосредственное отношение к этой теме, а также изучили несколько докладов УСВН и Комиссии ревизоров, в которых подробно рассматривались вопросы, имеющие отношение к настоящему докладу.

30. Рекомендации касаются, в частности, необходимости обеспечения большей последовательности при определении задач в области управления, повышения уровня координации между сотрудниками, занимающимися людскими ресурсами, в Центральных учреждениях и в других подразделениях, рационализации системы доставки почты, разъяснения правового статуса САФИ и свертывания существующей типографской базы Отделения.

31. JIU/NOTE/2007/2, «Обзор отдельных вопросов в области телекоммуникаций и использование технологий телефонии на базе интернет-протокола в организациях системы Организации Объединенных Наций». Ввиду того, что во многих местах службы полезный срок службы существующих систем телефонной связи подошел к концу, в докладе изучается целесообразность перехода на использование в будущем технологий телефонии на базе интернет-протокола (VoIP).

32. Особое внимание в обзоре обращается на достоинства этих новых технологий, к числу которых относятся экономия на междугородних звонках, техническом обслуживании и капиталовложениях, новые функциональные возможности, такие, как продвинутая конференц-связь и использование объединенной системы электронной и голосовой почты, а также возможность сохранения за сотрудником телефонного номера при смене места работы. В докладе также рассматриваются возможные недостатки использования технологий телефонии

на базе интернет-протокола, такие, как снижение качества передачи голоса, риски в области безопасности и возможные перебои в электроснабжении. Инспекторы рекомендуют административным руководителям организаций системы Организации Объединенных Наций переходить на использование технологий телефонии на базе интернет-протокола в новых телекоммуникационных проектах или в тех случаях, когда производится модернизация или замена существующих телефонных систем. Для повышения эффекта масштаба и сведения к минимуму расходов и рисков ненадлежащего взаимодействия рекомендуется производить совместные закупки телекоммуникационных услуг и оборудования. Кроме того, инспекторы указывают на необходимость проведения переговоров с определенными странами в целях вывода соответствующих организаций из-под действия национальных законов и положений, ограничивающих коммерческое использование технологий телефонии на базе интернет-протокола.

33. JIU/ML/2007/1, «Соглашения о штаб-квартирах и другие соглашения с принимающими странами: вопросы соблюдения». Группа ранее опубликовала два доклада, посвященные вопросу выполнения положений соглашений о штаб-квартирах Организации Объединенных Наций. Первый из них, озаглавленный «Анализ соглашений о штаб-квартирах, заключенных организациями системы Организации Объединенных Наций: вопросы людских ресурсов, затрагивающие персонал», был опубликован в 2004 году (JIU/REP/2004/2). Второй доклад, озаглавленный «Второй обзор осуществления соглашений о штаб-квартирах, заключенных организациями системы Организации Объединенных Наций: предоставление принимающими странами помещений для штаб-квартир и других возможностей», был опубликован в 2006 году (JIU/REP/2006/4). В своей программе работы на 2007 год Группа предусмотрела проведение третьего обзора осуществления соглашений о штаб-квартирах организаций системы Организации Объединенных Наций, посвященного непосредственно вопросам соблюдения и возможным случаям дискриминации в отношении использования сотрудниками и должностными лицами, являющимися гражданами определенных государств, своих привилегий и иммунитетов.

34. В соответствующей служебной записке, направленной Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций на решение, особое внимание уделяется трем аспектам соблюдения. Первый касается задержек с выдачей швейцарского вида на жительство (*cartes de légitimation*); второй касается уплаты налогов на добавленную стоимость и других налогов организациями системы Организации Объединенных Наций; а третий — ограничений на банковскую деятельность, с которыми сталкиваются отдельные сотрудники и должностные лица организаций системы Организации Объединенных Наций, в частности базирующихся в Женеве. Приведенные в письме рекомендации относятся к ограничениям на банковскую деятельность. Генеральному секретарю рекомендуется обеспечить, чтобы коммерческие организации, предлагающие услуги сотрудникам и должностным лицам Организации Объединенных Наций на местах, гарантировали им всем полный и равный доступ без какой бы то ни было дискриминации в полном соответствии с соглашениями о штаб-квартирах. В этой связи Группа призывает Генерального секретаря совместно с соответствующими сторонами обеспечивать установление для всех сотрудников и должностных лиц Организации Объединенных Наций равного режима с точки зрения доступа к банковским учреждениям на месте.

D. Диалог с участвующими организациями

35. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 60/258 просила Группу продолжать расширять диалог с участвующими организациями. В течение года Председатель и Исполнительный секретарь проводили встречи со старшими руководителями Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций (Международного агентства по атомной энергии, Международного союза электросвязи, Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, Организации Объединенных Наций по промышленному развитию, Всемирного почтового союза, Всемирной организации здравоохранения, Всемирной метеорологической организации, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Управления Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности и Всемирной продовольственной программы). Цель этих встреч заключалась в обсуждении взаимоотношений, изыскании путей совершенствования взаимодействия между Группой и участвующими в ее работе организациями, выявлении и решении вопросов, вызывающих беспокойство, и предложении в надлежащих случаях вносить более активный вклад в программу работы ОИГ.

36. Председатель подчеркнул необходимость оказания более активной поддержки процессу последующей деятельности и рекомендовал секретариатам готовить документацию, которая предусматривала бы активизацию роли государств-членов в выполнении их надзорных функций путем выражения согласия или несогласия с адресованными им рекомендациями или внесения в них соответствующих изменений; принятие этих рекомендаций к сведению равнозначно бездействию и поэтому не может считаться допустимым вариантом.

37. Группа намерена продолжать организацию в течение 2008 года встреч с остальными участвующими организациями и проводить в будущем более периодические консультации.

E. Контроль за выполнением рекомендаций

38. В своей резолюции 60/258 Генеральная Ассамблея просила Группу укреплять контроль за выполнением ее рекомендаций. Она также просила Группу включать в будущие годовые доклады больше информации о последствиях полного выполнения ее рекомендаций. Поэтому в 2006 году Группа продолжила укрепление системы контроля за выполнением своих рекомендаций, разработав, в частности, расширенную матрицу («таблицу с данными о положении дел с выполнением рекомендаций»), которая содержит текст каждой подготовленной рекомендации и информацию об ожидаемой отдаче. Важным шагом в деле укрепления системы контроля за выполнением рекомендаций стали разработка и внедрение секретариатом ОИГ новой базы данных. Она позволяет проводить анализ данных по различным аспектам и генерировать множество различных отчетов. На основе генерируемых этой базой данных отчетов готовится ежегодно направляемая участвующим организациям просьба представить информацию о ходе выполнения.

39. В сентябре 2007 года секретариат ОИГ, ссылаясь на резолюцию 60/258, обратился к участвующим организациям с просьбой представить обновленную информацию о положении дел с выполнением рекомендаций, содержащихся в

докладах ОИГ, опубликованных в 2004, 2005 и 2006 годах. Организациям было предложено указывать состояние рекомендаций (принято/одобрено; не принято; рассматривается), ход выполнения (не начато; выполняется; выполнено) и достижение отдачи (достигнуто; частично достигнуто; не достигнуто). На момент составления настоящего доклада секретариат получил информацию от всех организаций, кроме восьми. К сожалению, несмотря на ряд напоминаний, информация от указанных организаций так и не поступила.

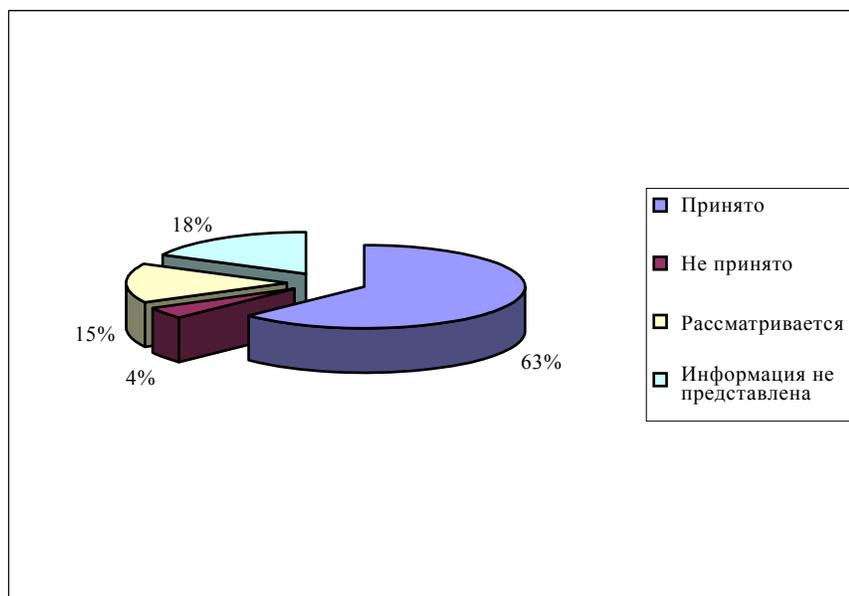
Доклады, касающиеся только одного учреждения

40. Согласно результатам анализа имеющихся данных по докладам, адресованным только одной организации («доклады, касающиеся только одного учреждения»), общий показатель принятия рекомендаций, содержащихся в семи таких докладах и записках, опубликованных в 2005 и 2006 годах, к концу 2007 года достиг 63 процентов (см. диаграмму 1). Это можно считать удовлетворительным с учетом того, что 15 процентов рекомендаций все еще рассматривались соответствующими директивными органами или административными руководителями. Лишь 4 процента от общего числа рекомендаций не были одобрены или приняты; по 18 процентам рекомендаций не имелось информации об их принятии.

41. Следует отметить, что по сравнению с предыдущим отчетным периодом доля рекомендаций, по которым не имелось информации об их принятии, увеличилась с 3 до 18 процентов. Такое увеличение объясняется тем фактом, что 40 процентов докладов, опубликованных в 2006 году, были адресованы Организации Объединенных Наций и содержали 35 рекомендаций в отношении принятия мер Генеральной Ассамблеей, по которым Секретариат не представил никакой информации.

Диаграмма 1

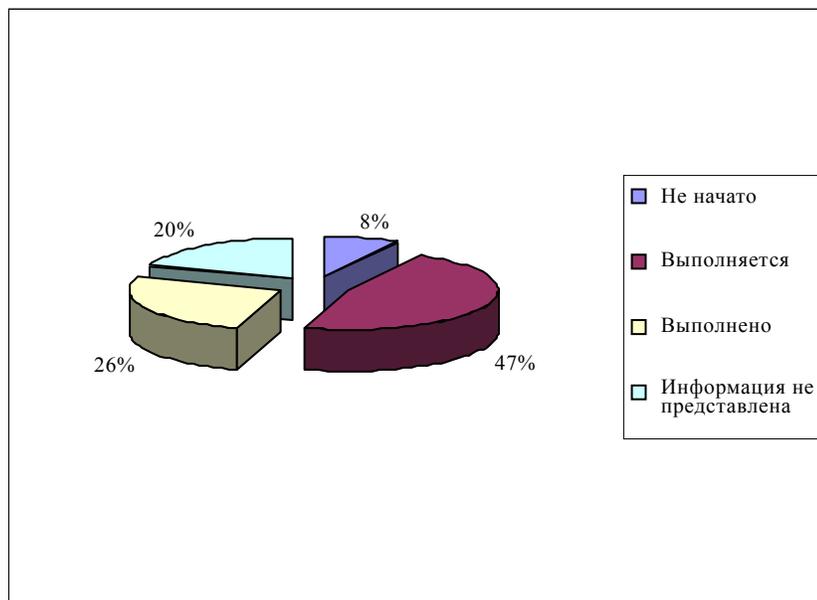
Показатель принятия рекомендаций (доклады, касающиеся только одного учреждения)



42. Что касается выполнения рекомендаций (см. диаграмму 2), то анализ показывает, что 26 процентов одобренных/принятых рекомендаций были выполнены к концу 2007 года, а выполнение 47 процентов рекомендаций продолжалось. В 8 процентах случаев выполнение еще не началось. По 20 процентам принятых рекомендаций информация о ходе их выполнения отсутствовала.

Диаграмма 2

Показатель выполнения рекомендаций (доклады, касающиеся только одного учреждения)



Общесистемные доклады

43. В течение 2007 года Группа опубликовала восемь докладов, одну записку и одно служебное письмо общесистемного характера. Чтобы определить показатели принятия и выполнения рекомендаций, содержащихся в таких докладах, Группа сначала определила, каких из участвующих организаций касаются те или иные рекомендации. Группа стала включать в свои последние доклады таблицу, озаглавленную «Общая информация о мерах, которые должны быть приняты участвующими организациями по рекомендациям ОИГ». В этой таблице указывается, какие рекомендации касаются каждой конкретной организации, а также требуется ли для их выполнения решение директивного органа соответствующей организации или же достаточно решения административного руководителя. Таким образом, с самого начала организации имеют четкое представление о том, принятие каких мер ожидается от каждой из них.

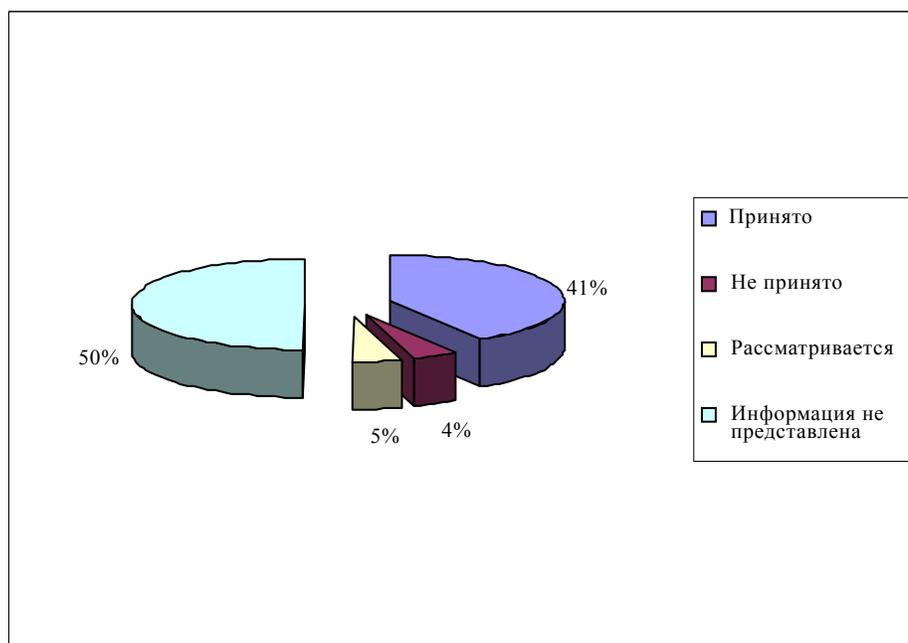
44. Таблица с общей информацией обеспечивает единую точку отсчета для определения показателей принятия и выполнения рекомендаций. На основе ответов, полученных от соответствующих участвующих организаций и отраженных в таблице с данными о положении дел с выполнением рекомендаций, секретариат ОИГ рассчитывает общий показатель принятия по каждой рекоменда-

ции. Такая же методология применяется для определения общих показателей выполнения по каждой рекомендации.

45. На конец 2007 года показатель принятия рекомендаций, содержащихся в докладах, опубликованных в 2005–2006 годах, составил 41 процент, в то время как 4 процента из 49 рекомендаций не были одобрены или приняты (см. диаграмму 3). Из вынесенных в 2005–2006 годах рекомендаций 5 процентов по состоянию на конец 2007 года все еще рассматривались некоторыми или всеми руководящими органами, а некоторые из них даже не поступили на рассмотрение руководящих органов соответствующих организаций.

46. Что касается тех участвующих организаций, директивные органы которых собираются лишь раз в год, то на представление директивным органам докладов ОИГ и их рассмотрение может потребоваться много времени. В некоторых случаях директивные органы после рассмотрения доклада принимают к сведению содержащиеся в нем рекомендации, но уклоняются от их однозначного одобрения. По примерно 50 процентам докладов/записок не было представлено никакой информации о принятии рекомендаций. Эти факторы необходимо учитывать при рассмотрении показателей принятия рекомендаций.

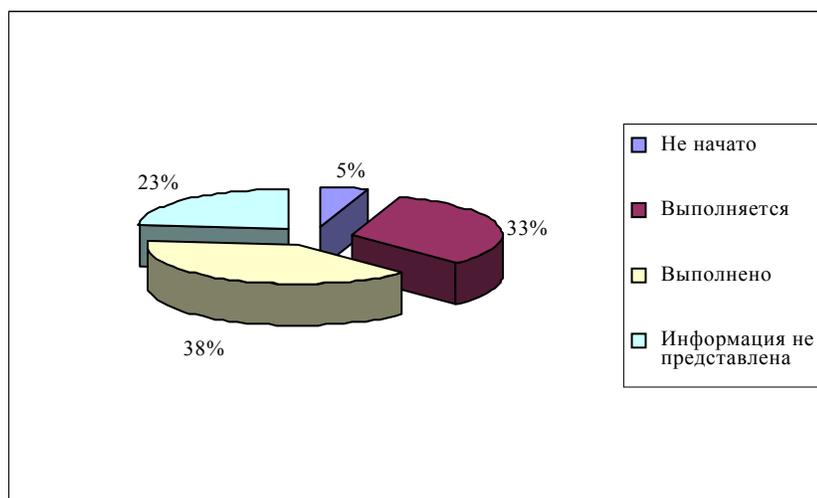
Диаграмма 3
Показатель принятия рекомендаций
(общесистемные/межучрежденческие доклады)



47. Что касается показателей выполнения принятых/одобренных рекомендаций, содержащихся в общесистемных или межучрежденческих докладах, то, согласно полученной к настоящему времени информации, в целом к концу 2007 года было выполнено 38 процентов рекомендаций, а еще 33 процента рекомендаций находились на этапе выполнения (см. диаграмму 4). В 5 процентах

всех случаев выполнение принятых/одобренных рекомендаций еще не началось. О выполнении остальных 23 процентов рекомендаций никакой информации получено не было.

Диаграмма 4
Показатель выполнения рекомендаций
(общесистемные/межучрежденческие доклады)



48. Ввиду того, что некоторые из опубликованных в 2005 и 2006 годах докладов были рассмотрены директивными органами лишь недавно или еще не рассмотрены, можно с удовлетворением констатировать, что на данном этапе показатели выполнения рекомендаций превышают аналогичные показатели за предыдущий отчетный период на 16 пунктов. Группа ожидает, что с течением времени показатели выполнения рекомендаций будут постоянно улучшаться.

Отдача

49. Как сообщалось в годовом докладе Группы за 2005 год, в целях более точного определения отдачи от выполнения вынесенных рекомендаций и представления более точной информации о ней Группа установила восемь различных показателей отдачи. В 2007 году основное внимание в рамках рекомендаций по-прежнему уделялось повышению качества управления благодаря росту его эффективности и результативности. Выполнение рекомендаций, содержащихся в докладах и записках, опубликованных в 2005, 2006 и 2007 годах, предположительно должно было принести следующую отдачу:

Показатели отдачи	Число рекомендаций			В процентах		
	2005 год	2006 год	2007 год	2005 год	2006 год	2007 год
Повышение эффективности	19	22	64	15,8	23,9	45,7
Повышение результативности	39	28	35	32,5	30,4	25,0
Финансовая экономия	1	1	4	0,8	1,1	2,9

Показатели отдачи	Число рекомендаций			В процентах		
	2005 год	2006 год	2007 год	2005 год	2006 год	2007 год
Улучшение механизмов контроля и более строгое соблюдение	18	13	11	15,0	14,1	7,9
Распространение передовых методов	18	8	5	15,0	8,7	3,6
Улучшение координации и расширение сотрудничества	18	14	8	15,0	15,2	5,7
Повышение подотчетности	2	6	11	1,7	6,5	7,9
Прочее	5	0	2	4,2	0	1,4
Итого	120	92	140	100,0	100,0	100,0

50. С учетом описанного выше положения дел с выполнением рекомендаций имеющаяся информация о полученной отдаче на данном этапе довольно ограничена и пока не позволяет сделать какие-либо конструктивные выводы. Директивные органы, возможно, пожелают рекомендовать секретариатам соответствующих участвующих организаций представлять Группе необходимую информацию по этому вопросу, что способствовало бы выполнению Группой ее функций проведения последующей деятельности и представления отчетности.

Г. Отношения с другими надзорными органами

51. В соответствии с решением, принятым на трехстороннем совещании в декабре 2006 года, в течение 2007 года Комиссия ревизоров, УСВН и ОИГ ежеквартально проводили на временной основе трехсторонние совещания, что позволило поддерживать непрерывный диалог между этими тремя надзорными органами для обсуждения как вопросов выполнения плана работы, так и других вопросов, имеющих непосредственное отношение к надзорной деятельности. Ежегодное трехстороннее совещание было организовано Объединенной инспекционной группой и проведено 14 декабря 2007 года в формате видеоконференции. Стороны обменялись имеющейся у них информацией о своих планах работы на 2008 год и обсудили предполагаемую направленность своей обзорной деятельности во избежание возможного полного или частичного дублирования. И Комиссия ревизоров, и УСВН внесли целый ряд предложений в программу работы ОИГ на 2008 год.

52. На протяжении всего года Группа также поддерживала регулярные контакты с другими службами внутреннего надзора, в частности с подразделениями, на которые в их организациях возложены функции координации и контактов с ОИГ.

53. Группа участвовала в качестве наблюдателя в ежегодных совещаниях представителей служб внутренней ревизии организаций системы Организации Объединенных Наций и многосторонних финансовых учреждений — форуме для обмена информацией о передовых методах надзора и обсуждения общесистемных вопросов надзора. Группа также участвует в работе Конференции

международных следователей и является членом Группы Организации Объединенных Наций по вопросам оценки.

54. В 2006 году Группа была вынуждена отреагировать на ряд поступивших в адрес Генерального директора Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС) обвинений в том, что он переправил дату своего рождения в официальных документах, и в соответствии со статьей 6 Статута настоятельно призвала внутреннего ревизора, работавшего в то время в ВОИС, незамедлительно провести соответствующее расследование. Ввиду серьезности выводов, содержащихся в докладе внутреннего ревизора, и их последствий для организации, а также с учетом того, что Генеральный директор подотчетен государствам — членам ВОИС, Группа в письме от 1 марта 2007 года препроводила доклад внутреннего ревизора Председателю Генеральной ассамблеи ВОИС. В письме указывалось, что в соответствии с пунктом 18 Хартии внутренней ревизии ВОИС (WO/PBC/8/4) постоянные представители государств — членов ВОИС или назначенные ими лица могут ознакомиться с этим докладом в офисе внутреннего ревизора.

55. 25 сентября 2007 года Группа направила на имя Председателя Генеральной ассамблеи ВОИС еще одно письмо, с тем чтобы исправить ряд ошибочных утверждений, содержащихся в документе A/43/INF/8, озаглавленном «Краткая (так) записка по вопросу об обвинениях в адрес организации и ее Генерального директора», в частности в пунктах 19–21, которые были подготовлены секретариатом ВОИС и распространены без ведома ОИГ в первый день работы Генеральной ассамблеи ВОИС 24 сентября 2007 года.

Г. Секретариат

56. Штатная структура секретариата Объединенной инспекционной группы включала Исполнительного секретаря (Д-2) и еще 19 сотрудников: двух старших научных сотрудников (С-5), трех научных сотрудников (С-4), трех научных сотрудников (С-3) и одного старшего помощника научного сотрудника (ОО-7), а также 10 сотрудников категории общего обслуживания. Пять сотрудников категории общего обслуживания выполняют функции помощников научных сотрудников по конкретным проектам, а остальные пять сотрудников, большинство из которых объединены в Группу контроля качества и управления документацией, оказывают ОИГ помощь в областях административной деятельности, информационных технологий, контроля качества, управления документооборотом и других областях.

57. По состоянию на конец 2007 года три должности категории специалистов и одна должность категории общего обслуживания были вакантными из-за повышения занимавших их ранее сотрудников в должности, реклассификации, направления на работу в миссию и предлагаемого упразднения соответствующих должностей. Для выполнения функций сотрудников, которые ранее занимали две из этих должностей, был набран временный персонал на период до завершения выполнения соответствующих процедур найма. В начале декабря 2007 года было распространено объявление о заполнении должности Исполнительного секретаря Группы, которая должна была стать вакантной с 1 января 2008 года.

58. В целях укрепления профессионального исследовательского потенциала Группы и содействия тем самым своевременному и эффективному завершению проектов Группа в своих бюджетных предложениях на двухгодичный период 2008–2009 годов обратилась с просьбой учредить две должности категории специалистов классов С-2 и С-3 и одновременно упразднить две должности категории общего обслуживания, и Генеральная Ассамблея удовлетворила эту просьбу. Это также позволило бы улучшить общее соотношение должностей категории специалистов и должностей категории общего обслуживания в секретариате ОИГ.

59. Для поддержания и совершенствования навыков сотрудников Секретариат подготовил и осуществил учебный план, предоставив сотрудникам возможность использовать до 10 рабочих дней в год для участия в мероприятиях по профессиональной подготовке.

60. В 2007 году основное внимание в рамках учебной программы уделялось развитию навыков оценки у сотрудников, занимающихся исследованиями: как у научных сотрудников, так и у помощников научных сотрудников. В течение года в общей сложности девять сотрудников (семь научных сотрудников и два помощника научных сотрудников) прошли недельный ознакомительный курс по вопросам оценки, организованный совместно Группой Организации Объединенных Наций по вопросам оценки и Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций в Турине. Предполагается, что всем сотрудникам, занимающимся исследованиями, будет предоставлена возможность пройти этот курс, который закладывает прочную базу, необходимую для понимания концепции, формы, инструментария и методологии оценки.

61. В начале 2007 года секретариат провел однодневное выездное заседание в Женеве. Проведение этого выездного заседания дало возможность обсудить методологию, планирование работы и другие связанные с работой вопросы, важные для всего персонала. На протяжении года сотрудники также использовали возможности для профессиональной подготовки, предоставляемые Отделением Организации Объединенных Наций в Женеве, такие как языковые курсы, курсы по развитию базовых профессиональных навыков и курсы в области информационных технологий. Исполнительный секретарь периодически организовывал презентации по вопросам оперативной деятельности, в которых затрагивался целый ряд тем, имеющих отношение к работе Группы. Эти презентации проводились как сотрудниками секретариата, так и внешними докладчиками, и возможность их посещения предоставлялась также инспекторам.

62. Расходы Группы за двухгодичный период 2006–2007 годов составили 11,1 млн. долл. США, из которых 10,4 млн. долл. США (93,7 процента) приходилось на расходы по персоналу, 0,5 млн. долл. США (4,5 процента) — на расходы на поездки, а 0,14 млн. долл. США (1,3 процента) — на прочие расходы, не связанные с персоналом.

Н. Прочие административные вопросы

63. Группа информировала Генеральную Ассамблею о трудностях и задержках с получением виз для официальных поездок некоторых инспекторов, а также некоторых членов ее секретариата. Хотя положение в этой области несколько улучшилось, Группа будет продолжать следить за ситуацией и при необходимости информировать Генеральную Ассамблею.

Глава II

Программа работы на 2008 год

64. В соответствии с резолюцией 61/260 Генеральной Ассамблеи от 4 апреля 2007 года, в которой Ассамблея постановила рассматривать годовой доклад и программу работы Объединенной инспекционной группы одновременно в ходе первой части своих возобновленных сессий, Группа приступила к подготовке своей программы работы на 2008 год еще в июле 2007 года. Группа предложила участвующим организациям представить свои предложения к середине сентября 2007 года. От участвующих организаций поступило в общей сложности 30 предложений. Столь резкое увеличение числа предложений по сравнению с 2006 годом отражает возросший интерес к работе Группы. Большинство полученных предложений касаются вопросов общесистемного характера. Все предложения — как внешние, так и внутренние, поступившие от инспекторов и сотрудников секретариата ОИГ, — были подвергнуты тщательному анализу, в рамках которого учитывались, в частности, работа, проделанная и планируемая другими органами внутреннего и внешнего надзора, последствия предлагаемых обзоров с точки зрения ресурсов и своевременность их проведения для директивных органов и других заинтересованных сторон, а также возможный вклад соответствующих обзоров в повышение эффективности и результативности и расширение координации и сотрудничества и в достижение других показателей отдачи.

65. В течение первой части своей зимней сессии, состоявшейся 6–10 декабря 2007 года, Группа провела углубленное рассмотрение предложений с учетом просьбы Генеральной Ассамблеи сосредоточить внимание на вопросах, представляющих интерес для всей системы и имеющих важное и актуальное значение для эффективного функционирования всех организаций, обслуживаемых Группой. Группа приняла программу работы на 2008 год, которая предусматривает проведение 12 обзоров, в том числе 9 обзоров общесистемного характера. Из трех обзоров, касающихся отдельных организаций, два обзора будут подготовлены по просьбе директивных органов, а один позволит завершить серию обзоров ОИГ систем управления и административной деятельности во всех специализированных учреждениях.

66. Оперативное принятие программы работы позволило Группе провести углубленное обсуждение запланированных обзоров с Комиссией ревизоров и УСВН на трехстороннем совещании 14 декабря 2007 года, избежав тем самым возможного дублирования в работе, запланированной Комиссией, УСВН и ОИГ.

67. В течение года программа работы может меняться: могут быть добавлены новые доклады; обстоятельства могут потребовать внесения изменений в запланированные доклады, переноса сроков их подготовки или их отмены; а названия могут быть изменены с учетом новой направленности докладов.

Мобильность персонала в системе Организации Объединенных Наций (по предложению Международного агентства по атомной энергии и сотрудников секретариата и инспекторов ОИГ)

68. Концепция мобильности в общей системе Организации Объединенных Наций предусматривает два вида мобильности: мобильность в рамках каждой

организации (внутреннюю мобильность) и мобильность между организациями системы Организации Объединенных Наций (внешнюю мобильность). Оба вида мобильности приводят к изменению либо места работы/должностных функций, либо географического местонахождения соответствующего сотрудника. Обзор должен охватывать оба вида мобильности.

69. Что касается внутренней мобильности, то Секретариат Организации Объединенных Наций приступил в 2007 году к осуществлению программы общеорганизационной управляемой мобильности. Другие организации системы Организации Объединенных Наций, в частности многие организации с крупным компонентом деятельности на местах, такие как Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) и Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), осуществляют свои собственные программы мобильности, отличающиеся от программы Секретариата Организации Объединенных Наций и в некоторых случаях носящие более жесткий характер. В 2006 году Группа опубликовала доклад, озаглавленный «Мобильность персонала в Организации Объединенных Наций» (JU/REP/2006/7), в котором обратила внимание на серьезные проблемы и препятствия на пути дальнейшего проведения политики мобильности в Секретариате Организации Объединенных Наций; политика мобильности в других организациях системы Организации Объединенных Наций в этом исследовании не рассматривалась. Таким образом, подготовка общесистемного анализа порядка проведения политики внутренней мобильности, существующей в различных организациях системы Организации Объединенных Наций, позволит выявить передовые методы и извлечь уроки из накопленного опыта в целях совершенствования существующей политики мобильности и планов ее проведения.

70. Что касается внешней мобильности, то Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций опубликовал в ноябре 2005 года Соглашение о межучрежденческой мобильности, заменившее собой Межорганизационное соглашение о переводе, командировании или временной передаче персонала в системе организаций, применяющих общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций. В соответствии с этим соглашением организации и сотрудники могут вносить изменения в процедуру межорганизационного обмена, используя утвержденные варианты в договоре между сотрудниками и соответствующими организациями, в том числе регулирующие вопросы административного руководства и выплаты заработной платы, расходов, продолжительности межорганизационного обмена, мер по восстановлению на прежнем месте работы и пособий и льгот. КСР в своем заявлении о межучрежденческой мобильности указал, что межучрежденческая мобильность имеет решающее значение для повышения согласованности и эффективности принимаемых системой Организации Объединенных Наций мер по решению стоящих перед ней глобальных задач. Административные руководители далее подтвердили свою приверженность межучрежденческой мобильности и обеспечению разработки и осуществления политики и механизмов мониторинга в контексте их стратегий управления людскими ресурсами. В рамках обзора будет проведен сопоставительный анализ целей Соглашения о межучрежденческой мобильности и реального положения дел в области мобильности персонала в системе Организации Объединенных Наций и будут выяв-

лены препятствия и проблемы, которые необходимо решить для облегчения межучрежденческой мобильности персонала.

Вопросы сочетания служебных и семейных обязанностей в организациях системы Организации Объединенных Наций (по предложению Организации Объединенных Наций)

71. Изменения демографических тенденций и жизни общества влекут за собой радикальное изменение условий работы. В системе Организации Объединенных Наций ширится понимание того, что для привлечения и удержания высококвалифицированных сотрудников необходимо проводить политику, способствующую гармоничному сочетанию служебных и семейных обязанностей. В 1995 году административные руководители всех учреждений общей системы Организации Объединенных Наций приняли на вооружение политику стимулирования формирования благоприятных условий работы в каждой организации, направленную как на повышение производительности труда, так и на предоставление сотрудникам возможности примирять вступающие в конфликт служебные и семейные обязанности. В 1998 году Генеральная Ассамблея призвала Комиссию по международной гражданской службе (КМГС) играть ведущую роль в разработке инновационных подходов в области управления людскими ресурсами, и была учреждена Группа по укреплению международной гражданской службы. В пункте 47 доклада Группы, опубликованного в 2004 году (A/59/153) говорится, что «... современная система вознаграждения должна ... содействовать совершенствованию стратегии в области обеспечения сочетания служебных и семейных обязанностей». Генеральный секретарь и КСР выразили согласие с «необходимостью ... поощрять внедрение передовых методов работы, содействующих обеспечению сочетания служебных и семейных обязанностей» (A/59/399, пункт 24). Кроме того, была учреждена Целевая группа по вопросам служебной деятельности и личной жизни в Нью-Йорке, которая продолжает заниматься различными вопросами, связанными с сочетанием служебных и семейных обязанностей (см. A/61/228, пункт 204).

72. Вопросы сочетания служебных и семейных обязанностей все чаще учитываются в стратегиях управления людскими ресурсами организаций системы Организации Объединенных Наций. Однако в разных организациях круг выявленных проблем в области сочетания служебных и семейных обязанностей, а также степень и порядок их учета в стратегиях управления людскими ресурсами различаются. Например, Секретариат Организации Объединенных Наций успешно перешел в феврале 2003 года на гибкие часы работы, что должно было решить некоторые из проблем в области сочетания служебных и семейных обязанностей, волнующих сотрудников, причем к 2004 году на такой порядок работы перешли более 2400 сотрудников. Другие организации занимались решением других проблем, связанных с сочетанием служебных и семейных обязанностей, и избрали свой собственный подход, как, например, ПРООН, которая обнародовала свою политику и программу в области сбалансированного сочетания профессиональной деятельности и личной жизни (UNDP/ADM/99/26).

73. К числу важнейших вопросов в области сочетания служебных и семейных обязанностей, стоящих перед организациями системы Организации Объединенных Наций, относятся поддержка супругов, иждивенцев и других членов семьи (включая вопросы получения разрешения на работу и виз); гибкий гра-

фик работы (т.е. гибкие часы работы, работа неполный день, сжатый график работы, работа по совместительству, поэтапный или частичный выход в отставку и работа из дома); гибкий график отпусков (например, гибкий многолетний график работы и перерывы в трудовом стаже); возможности получения специального отпуска (например, отпуска по болезни, отпуска по семейным обстоятельствам, отпуска по беременности и родам, предоставляемого матери или отцу, отпуска для профессиональной подготовки и учебы); гигиена труда, охрана и безопасность персонала; политика в отношении переезда; создание возможностей для ухода за ребенком; и уход за престарелыми и группы, обеспечивающие такой уход.

74. Ожидаемый результат обзора заключается в выявлении и распространении передовых практических методов в области принятия и осуществления стратегий, направленных на гармоничное сочетание служебных и семейных обязанностей, в организациях общей системы Организации Объединенных Наций.

Программы младших сотрудников категории специалистов и младших экспертов в организациях системы Организации Объединенных Наций (по предложению Организации Объединенных Наций/Управления служб внутреннего надзора)

75. Программы младших сотрудников категории специалистов (которые также называются программами младших экспертов) дают молодым специалистам возможность приобрести практический опыт в области многостороннего технического сотрудничества. В осуществлении этих программ, спонсорами которых выступают правительства 22 стран-доноров, принимают участие более 25 структур системы Организации Объединенных Наций. Программы, аналогичные программам младших сотрудников категории специалистов в системе Организации Объединенных Наций, предлагают Азиатский банк развития, Международный валютный фонд и Всемирный банк.

76. Наряду с национальными конкурсными экзаменами, Программой добровольцев Организации Объединенных Наций, программами стажировки, программами национальных сотрудников категории специалистов и операциями на местах, включая поддержание мира, программы младших сотрудников категории специалистов стали одним из инструментов привлечения молодых специалистов в систему Организации Объединенных Наций. В настоящее время не имеется подробных статистических данных об использовании этих программ по системе Организации Объединенных Наций в целом, однако размеры и финансовые последствия программ представляются значительными. Например, в настоящее время в УВКБ работает около 100 младших сотрудников категории специалистов, а еще около 270 сотрудников этой категории занято в ПРООН (в общей сложности со времени начала осуществления этой программы в ПРООН работало около 2600 бывших младших сотрудников категории специалистов); средства, выделяемые на финансирование этой программы, составляют около 10 млн. долл. США в год в УВКБ и около 29 млн. долл. США в год в ПРООН.

77. Показатели фактической доли младших сотрудников категории специалистов по сравнению с другими категориями персонала, расходов на программы младших сотрудников категории специалистов, а также управление и админи-

стративное руководство программами младших сотрудников категории специалистов (политика удержания кадров, планирование карьеры, возможности профессиональной подготовки и т.д.) в разных организациях системы Организации Объединенных Наций различаются. До сих пор общесистемное исследование по этой теме не проводилось.

78. В рамках обзора будет проанализировано существующее положение с осуществлением программ младших сотрудников категории специалистов с точки зрения их актуальности, эффективности, результативности и отдачи. В ходе этого обзора будет изучен, среди прочего, опыт осуществления этих программ в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, выявлены передовые методы и сделаны выводы из накопленного опыта для других организаций. Кроме того, в ходе обзора будет проведена также оценка эффективности и результативности управления и административного руководства программами младших сотрудников категории специалистов в различных организациях системы Организации Объединенных Наций. Будет также определена степень удовлетворенности (клиентов) правительств стран-доноров этими программами.

Готовность организаций системы Организации Объединенных Наций к переходу на международные стандарты учета в государственном секторе (по предложению Всемирной метеорологической организации)

79. Целевая группа по стандартам учета Организации Объединенных Наций, учрежденная под эгидой Координационного совета руководителей и Комитета высокого уровня по вопросам управления, рекомендовала системе Организации Объединенных Наций перейти к 2010 году на международные стандарты учета в государственном секторе, которые должны заменить используемые в настоящее время стандарты учета системы Организации Объединенных Наций, поскольку последние уже не считаются в полной мере соответствующими международным стандартам или общепринятым принципам учета. Комитет высокого уровня согласился с этой рекомендацией в ноябре 2005 года, а в апреле 2006 года ее одобрил КСР. В июле 2006 года Генеральная Ассамблея одобрила переход на МСУГС (резолюция 60/283, раздел IV, пункт 1) и выделила на эти цели определенные ресурсы. Обязательной датой перехода всех организаций системы Организации Объединенных Наций на эту систему является 1 января 2010 года.

80. Несколько организаций системы Организации Объединенных Наций начали процесс перехода на МСУГС; три организации — Всемирная продовольственная программа (ВПП), Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) и ИКАО — приняли решение перейти на эту систему с 1 января 2008 года. Секретариат КСР привлек группу аналитиков по вопросам политики в области финансового учета для оказания организациям системы Организации Объединенных Наций помощи в переходе на МСУГС, в частности путем разработки общесистемного подхода к профессиональной подготовке по вопросам МСУГС.

81. Переход на МСУГС потребует внесения кардинальных изменений в системы финансовой информации и управления, используемые организациями системы Организации Объединенных Наций, пересмотра их финансовых положений и правил, а также бюджетных процедур для обеспечения их совместности с новыми процедурами и периодом бухгалтерского учета. Кроме того,

переход к новой системе неминуемо потребует выделения значительных ресурсов и проведения активной подготовки, включая инвентаризацию; оценку имущества и оборудования, а также накопленных обязательств по пенсиям, ежегодным отпускам и медицинскому страхованию после выхода в отставку; определение потребностей в профессиональной подготовке персонала и т.д.

82. Проведение обзора позволит установить степень готовности организаций к переходу на МСУГС, выявить трудности на пути этого перехода и извлечь уроки из накопленного опыта. Кроме того, это позволит ознакомить членов директивных органов организаций системы Организации Объединенных Наций с концепцией МСУГС и ее последствиями для составления бюджетов и представления отчетности.

Перевод на периферию отдельных подразделений в организациях системы Организации Объединенных Наций (по предложению Всемирной метеорологической организации, Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций и сотрудников секретариата и инспекторов ОИГ)

83. Новейшие достижения в развитии техники и практики управления позволили многим учреждениям государственного и частного секторов взять на вооружение совершенно новые подходы к получению услуг. Один из вариантов заключается в переводе определенных административных функций в другие точки (перевод в другие точки или на периферию), что позволяет обеспечить качественное обслуживание при более низком уровне затрат. Несмотря на потенциальные выгоды от возможного перевода административных структур в другие точки, всеобъемлющей общесистемной оценки целесообразности таких действий или анализа затрат и выгод до сих пор не проводилось.

84. Вместе с тем система Организации Объединенных Наций начала на экспериментальной основе использовать эту практику, и первый опыт обнадеживает: Всемирный банк перевел в Ченнай, Индия, часть подразделений, занимающихся бухгалтерским учетом; в ходе двухгодичного периода 2003–2004 годов ПРООН перевела свои подразделения, занимающиеся пособиями, льготами и начислением заработной платы, в Копенгаген, что позволило добиться ежегодной экономии расходов в размере около 25 процентов; УВКБ приняло решение перевести некоторые вспомогательные службы (управления людскими ресурсами, финансового и административного управления и управления поставками) в Будапешт, что, согласно внешнему исследованию, должно позволить получить за первые 10 лет совокупную экономию в размере 80 млн. долл. США. Помимо экономии затрат перевод на периферию может также привести к расширению круга стран, получающих экономические и иные выгоды от присутствия Организации Объединенных Наций в данной стране.

85. В ходе обзора будут проведены анализ и оценка критериев, методологии и накопленного на сегодняшний день системой Организации Объединенных Наций опыта в области перевода отдельных подразделений на периферию в целях выявления и распространения передовой практики и извлеченных уроков.

**Хостинг информационных технологий в организациях системы
Организации Объединенных Наций (по предложению Международного
агентства по атомной энергии)**

86. Хостинг информационных технологий (ИТ) имеет большое значение для надлежащего функционирования информационных и управленческих систем организаций, в частности применительно к их системам планирования общеорганизационных ресурсов. На практике существует три возможных варианта хостинга информационных технологий, которые могут использовать организации системы Организации Объединенных Наций: хостинг на собственном сервере, хостинг, предоставляемый на условиях внешнего подряда коммерческими компаниями, выступающими в качестве поставщиков услуг, и хостинг, предоставляемый на условиях внешнего подряда Международным вычислительным центром в Женеве — совместной программой Организации Объединенных Наций. Организации используют один из этих трех возможных подходов или сочетание некоторых из них. Например, ПРООН/Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения/Управление по обслуживанию проектов Организации Объединенных Наций пользуются услугами коммерческой компании, которая обеспечивает хостинг самонастраиваемой программы с использованием линейных алгебраических функций (АТЛАС). С другой стороны, ИМО, ВПП и другие организации используют весь комплекс предоставляемых Международным вычислительным центром услуг, включая услуги по хостингу информационных технологий. УВКБ сначала пользовалось услугами коммерческого поставщика услуг, однако позднее разочаровалось в нем и переключилось на Международный вычислительный центр.

87. Цель исследования заключается в выявлении и распространении передовой практики в области обеспечения организаций системы Организации Объединенных Наций услугами по ИТ-хостингу. В исследовании будут также рассмотрены другие аспекты деятельности Международного вычислительного центра (управление, калькуляция издержек, конкурентоспособность и т.д.), с тем чтобы воспользоваться уникальным мандатом ОИГ для анализа совместных или межучрежденческих видов деятельности.

**Интернет-присутствие в системе Организации Объединенных Наций (по
предложению Организации Объединенных Наций/Управления служб
внутреннего надзора)**

88. Интернет-присутствие является весьма важным вопросом для всех организаций системы Организации Объединенных Наций не только в силу своего влияния на репутацию и восприятие системы Организации Объединенных Наций в глазах общественности, но и по причине целого ряда других весьма важных аспектов, таких, как распространение информации и обмен ею между внутренними и внешними пользователями, доступ сотрудников к их электронной почте через Интернет, а также использование Интернета в качестве инструмента набора кадров и мобилизации средств.

89. В ходе обзора будет проанализировано управление интернет-сайтами в рамках всей системы Организации Объединенных Наций с учетом существующей практики и стандартов и с уделением особого внимания примерам передовой практики, что должно помочь другим организациям в регулировании и использовании своего присутствия в Интернете. В ходе подготовки обзора бу-

дет также изучен вопрос о том, насколько последовательно складывается образ организации на основе информации, размещенной на публичных интернет-сайтах организаций системы Организации Объединенных Наций, особенно в свете предусмотренных инициативой «Единство действий Организации Объединенных Наций» целей в области комплексного оказания услуг и отношений с общественностью. Кроме того, в ходе обзора повышенное внимание будет уделено и ряду других областей, включая использование Интернета как средства оказания услуг и распространения информации (также в связи с выполнением соответствующих мандатов) и вопросы безопасности в Интернете.

Техническое сотрудничество и национальное исполнение (по предложению Международного агентства по атомной энергии и Комиссии ревизоров)

90. Национальное исполнение программ и проектов силами партнеров-исполнителей (правительств или неправительственных организаций) стало нормой при осуществлении многосторонних проектов, финансируемых организациями системы Организации Объединенных Наций, хотя при этом положение в разных регионах, а также уровень финансирования организаций системы Организации Объединенных Наций существенно различаются. Большинство организаций системы Организации Объединенных Наций разработали или разрабатывают руководящие принципы и стратегии, регулирующие процедуры национального исполнения. В попытке содействовать формированию единого общесистемного подхода к национальному исполнению и обеспечить его применение бывший Консультативный комитет по программам и оперативным вопросам опубликовал в 1998 году руководящие принципы в отношении национального исполнения. Несмотря на то, что эти руководящие принципы определяют общий регламент национального исполнения, в разных учреждениях по-прежнему сохраняются различные процедуры и условия.

91. Цель общесистемного обзора заключается в выявлении и распространении передовых практических методов в области технического сотрудничества посредством национального исполнения. Кроме того, в этом документе будет обновлена информация, содержащаяся в докладе ОИГ, озаглавленном «Национальное исполнение проектов» (JU/REP/94/9). В обзоре будут также рассмотрены вопросы, касающиеся процедур ревизии в связи с национальным исполнением проектов.

Обеспечение большей согласованности помощи, оказываемой системой Организации Объединенных Наций Африке (по предложению Организации Объединенных Наций по промышленному развитию)

92. Африка на протяжении долгого времени занимает центральное место в деятельности системы Организации Объединенных Наций в области технического сотрудничества и развития. Разработанное по итогам осуществления Новой программы Организации Объединенных Наций по обеспечению развития в Африке в 1990-е годы, Новое партнерство в интересах развития Африки (НЕПАД) стало структурой, в рамках которой международное сообщество, включая систему Организации Объединенных Наций, сосредоточило свои усилия на развитии Африки. Вместе с целями в области развития, сформулированными в Декларации тысячелетия, НЕПАД определяет важнейшие стратегические рамки, регулирующие координацию помощи, оказываемой африканским странам, в рамках всей системы Организации Объединенных Наций.

93. В обзоре деятельности, проводимой Организацией Объединенных Наций в поддержку НЕПАД, Генеральный секретарь, среди прочего, заявил: «Дальнейшее укрепление поддержки со стороны Организации Объединенных Наций процесса осуществления НЕПАД имеет существенно важное значение. Для более эффективной координации поддержки со стороны Организации Объединенных Наций в рамках регионального консультативного механизма нужны как меры в области политики, так и безотлагательные меры. В частности, важно не только то, чтобы система Организации Объединенных Наций проводила последовательные и регулярные совещания, но и чтобы учреждения Организации Объединенных Наций были представлены на региональных консультациях сотрудниками высокого уровня» (Е/АС.51/2007/4, пункт 87). Кроме того, «все организации системы Организации Объединенных Наций должны создать общесистемный механизм, с помощью которого все без исключения организации могли бы обмениваться своим практическим опытом с другими организациями и извлекать выгоды из передовой практики в области координации и сотрудничества. В частности, система Организации Объединенных Наций могла бы извлечь выгоду из эффективного и согласованного сотрудничества различных учреждений, участвующих в разработке программ в области сельского хозяйства, инфраструктуры и окружающей среды» (там же, пункт 89).

94. В Парижской декларации по повышению эффективности внешней помощи, принятой в марте 2005 года министрами развитых и развивающихся стран, также содержится призыв к более тесной увязке помощи с приоритетами, системами и процедурами стран-получателей и устранению дублирования усилий.

95. В ходе обзора будет проведена оценка того, насколько последовательно правительства стран-получателей помощи, организации системы Организации Объединенных Наций и сообщество доноров сотрудничают друг с другом на страновом уровне в рамках существующих механизмов координации. В частности, в ходе обзора будут изучены а) координирующая роль властей страны-получателя помощи как главной заинтересованной стороны; b) применение в рамках управления подхода, ориентированного на результаты; c) существующие и/или желательные механизмы совместного планирования, составления программ и бюджетов, контроля, оценки и отчетности; d) процедуры общего финансирования и другие механизмы финансирования; и e) эффективность существующей системы координаторов-резидентов.

Обзор системы управления и административной деятельности во Всемирном почтовом союзе (по предложению сотрудников секретариата и инспекторов ОИГ)

96. Всемирный почтовый союз (ВПС), являющийся второй старейшей международной организацией, — это небольшая организация с бюджетом в размере 74 млн. швейцарских франков (около 60 млн. долл. США) на двухгодичный период и штатами, включающими около 150 сотрудников. В настоящее время в ВПС проводятся радикальные реформы, цель которых состоит в том, чтобы сделать эту организацию соответствующей требованиям глобальных почтовых реформ и потребностям широкого круга заинтересованных сторон (включая почтовых операторов частного сектора и почтовых клиентов). ОИГ никогда не проводила всестороннего обзора ВПС.

97. Цель этого обзора — завершающего серию обзоров систем управления и административной деятельности в специализированных учреждениях — состоит в выявлении возможностей совершенствования методов управления и административной деятельности ВПС в ходе проводимых реформ. Основное внимание будет уделяться: управлению, организационной структуре и исполнительному руководству, управлению информацией и надзору. На период с 13 августа по 3 сентября 2008 года запланировано проведение XXIV Конгресса ВПС, который определит стратегии ВПС на следующие четыре года.

Обзор хода выполнения рекомендаций Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (в соответствии с положениями резолюции директивного органа)

98. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 61/159 о составе персонала Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека просила Объединенную инспекционную группу оказывать содействие Совету по правам человека в систематическом контроле за осуществлением указанной резолюции, в частности путем представления Совету по правам человека последующего полного доклада об осуществлении рекомендаций, содержащихся в двух докладах, ранее опубликованных Группой в 2003 и 2006 годах (JIU/REP/2003/6 и JIU/REP/2006/3).

99. В дополнение к указанным двум обзорам Группа провела в 2007 году еще один, третий обзор (JIU/REP/2007/8), в рамках которого основное внимание уделялось механизмам финансирования и бюджетным процедурам в УВКПЧ, а также прогрессу, достигнутому в вопросах географической структуры и функций персонала УВКПЧ на должностях категории специалистов и выше. Этот обзор был опубликован в качестве промежуточного доклада и направлен Совету по правам человека в 2007 году.

100. Для надлежащего выполнения мандата, вытекающего из резолюции 61/159 Генеральной Ассамблеи, Группа постановила предусмотреть в своей нынешней программе работы проведение еще одного последующего полного обзора УВКПЧ для анализа хода выполнения рекомендаций, содержащихся в предыдущих докладах Группы. Доклад будет представлен Совету по правам человека в мае 2009 года.

Обзор Глобального механизма Конвенции Организации Объединенных Наций по борьбе с опустыниванием в тех странах, которые испытывают серьезную засуху и/или опустынивание, особенно в Африке (по предложению директивного органа Конвенции)

101. Просьба о проведении Группой оценки Глобального механизма Конвенции Организации Объединенных Наций по борьбе с опустыниванием в тех странах, которые испытывают серьезную засуху и/или опустынивание, особенно в Африке, поступила от Председателя восьмой сессии Конференции сторон Конвенции. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 62/193 приняла к сведению эту просьбу и заявила, что с нетерпением ожидает выводов ОИГ. Соответственно, Группа включила этот обзор в свою программу работы на 2008 год при том понимании, что расходы в связи с осуществлением этого проекта будут покрыты Конвенцией Организации Объединенных Наций по борьбе с опустыниванием.

102. В рамках обзора будет проведена оценка работы и функций Глобального механизма согласно его мандату, определенному в Конвенции, и соответствующим решениям Конференции Сторон; выявлены все положения Конвенции и меморандума о взаимопонимании, подписанного Международным фондом сельскохозяйственного развития и Конвенцией, касающиеся организационных процедур и подотчетности, которые отличаются недостаточной четкостью, в целях обеспечения эффективного функционирования органов Конвенции; проведен анализ того, насколько программа Глобального механизма совпадает с программой секретариата Конвенции и при этом соответствует руководящим указаниям Конференции Сторон; и подготовлена оценка системы обмена информацией и рабочих процедур между Глобальным механизмом и секретариатом. Проведение обзора позволит также дополнить содержащиеся в опубликованном в 2005 году докладе (JIU/REP/2005/5) рекомендации ОИГ в отношении руководства секретариатом Конвенции, которые легли в основу организованного секретариатом процесса административного обновления и реформы, упомянутого в резолюции 62/193.

Приложение I

Состав Объединенной инспекционной группы

1. В 2007 году в состав Группы входили следующие члены (срок полномочий каждого члена истекает 31 декабря года, указанного в скобках):

М. Дебора **Уайнз** (Соединенные Штаты Америки), Председатель (2012 год)

Хуан Луис **Ларрабуре** (Перу), заместитель Председателя (подал в отставку 30 сентября 2007 года)

Эвен **Фонтейн Ортис** (Куба), заместитель Председателя в период с 1 октября по 31 декабря 2007 года (2012 год)

Жерар **Биро** (Франция) (2010 год)

Папа Луи **Фаль** (Сенегал) (2010 год)

Таданори **Иномата** (Япония) (2009 год)

Иштван **Пошта** (Венгрия) (2010 год)

Гуантин **Тан** (Китай) (2007 год)

Джихан **Терзи** (Турция) (2010 год)

Виктор **Вислых** (Российская Федерация) (2007 год)

Мухаммад **Юссуф** (Объединенная Республика Танзания) (2007 год)

2. В соответствии со статьей 18 своего Статута, предусматривающей, что Группа ежегодно избирает из числа инспекторов Председателя и заместителя Председателя, Группа 28 ноября 2006 года избрала М. Дебору Уайнз Председателем, а Хуана Луиса Ларрабуре (Перу) заместителем Председателя на 2007 календарный год. После того, как 30 сентября 2007 года заместитель Председателя подал в отставку, заместителем Председателя на период с 1 октября по 31 декабря 2007 года был избран инспектор Эвен Фонтейн Ортис.

3. На своей шестьдесят первой сессии 21 июня 2007 года Генеральная Ассамблея назначила членами Группы на срок, начинающийся 1 января 2008 года и истекающий 31 декабря 2012 года, Николая В. **Чулкова** (Российская Федерация), Мунир-**Захрана** (Египет) и **Чжан** Ишаня (Китай). На своей шестьдесят второй сессии 9 октября 2007 года Генеральная Ассамблея назначила членом Группы на тот же срок Энрике **Роман-Морея** (Перу).

4. 6 декабря 2007 года Группа избрала нового Председателя, которым стал г-н Эвен Фонтейн Ортис, и нового заместителя Председателя, которым стал г-н Жерар Биро, на период с 1 января по 31 декабря 2008 года.

Приложение II

Перечень участвующих организаций и их процентная доля в расходах Объединенной инспекционной группы в 2007 году

Организация Объединенных Наций	24,2
Всемирная продовольственная программа	11,5
Программа развития Организации Объединенных Наций	20,4
Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения	2,7
Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов	0,3
Детский фонд Организации Объединенных Наций	9,4
Международная организация труда	2,6
Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций	4,8
Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры	4,0
Международная организация гражданской авиации	1,2
Всемирная организация здравоохранения	10,7
Всемирный почтовый союз	0,2
Международный союз электросвязи	2,0
Всемирная метеорологическая организация	0,5
Международная морская организация	0,4
Всемирная организация интеллектуальной собственности	1,5
Организация Объединенных Наций по промышленному развитию	1,2
Всемирная туристская организация	0,1
Международное агентство по атомной энергии	2,4

^a Источник: СЕВ/2007/HLCM/22/Rev.2 от 6 ноября 2007 года. Включает Секретариат Организации Объединенных Наций, Программу Организации Объединенных Наций по окружающей среде, Конференцию Организации Объединенных Наций по торговле и развитию, Программу Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат), Центр по международной торговле, Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций, Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ, Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности и Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев.

08-22400 (R) 140208 220208

