Организация Объединенных Наций A/66/738

Генеральная Ассамблея

Distr.: General
9 March 2012
Russian
Original: English

Шестьдесят шестая сессия
Пункт 132 повестки дня
Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций

Успехи на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций

Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря, озаглавленный «На пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций» (A/66/692). Для информации Комитет также имел в своем распоряжении доклад Объединенной инспекционной группы о системах подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций (A/66/710) и доклад Группы о транспарентности в процессе подбора и назначения старших руководителей в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/66/380), представленный в ответ на резолюцию 64/259 Генеральной Ассамблеи, и соответствующий доклад Генерального секретаря (A/66/380/Add.1). В ходе рассмотрения этого вопроса члены Консультативного комитета встретились с представителями Генерального секретаря, которые предоставили дополнительную информацию и соответствующие разъяснения. С помощью видеоконференционной связи Комитет также обменялся мнениями с Председателем Объединенной инспекционной группы.

2. Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 61/245 просила Генерального секретаря представить доклад о системе подотчетности, системе общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля и системе управления, ориентированного на результаты. В соответствующем докладе Генерального секретаря (A/62/701 и Corr.1) была представлена подробная информация по трем элементам общеорганизационной и персональной добросовестности, а именно: исполнении; соблюдении норм и осуществлении надзора и добросовестности. Комитет в своем соответ-

12-25956 (R) 120312 120312

Просьба отправить на вторичную переработку

ствующем докладе (A/63/457) рекомендовал Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря, но не утверждать на данном этапе предлагаемые изменения в организационной структуре Секретариата и выделение испрашиваемых ресурсов. Ассамблея в своей резолюции 63/276 постановила не одобрять систему подотчетности, предложенную в документе A/62/701 и Corr.1, и просила Генерального секретаря представить на рассмотрение Ассамблеи в ходе первой части ее возобновленной шестьдесят четвертой сессии всеобъемлющий доклад, включающий, в частности, 11 конкретных элементов, указанных в резолюции[1].

3. В докладе Генерального секретаря, представленном Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят четвертой сессии и озаглавленном «На пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций» (A/64/640), содержались определение подотчетности, ряд рекомендаций о повышении уровня подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций, описание компонентов нынешней системы подотчетности в Секретариате и детальный план и «дорожная карта» внедрения системы общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля. В своем соответствующем докладе (A/64/683 и Corr.1) Консультативный комитет отметил, что, хотя в докладе Генерального секретаря перечислены правовые документы, механизмы и инструменты, которые являются составной частью системы подотчетности, в нем не объясняется, почему нынешние компоненты не вполне функциональны, и не рассматриваются существующие недостатки и не выдвигаются конкретные предложения в целях улучшения положения. Однако Комитет признал, что, хотя в докладе Генерального секретаря имеются пробелы, в нем предложены некоторые возможные пути для продвижения вперед. В своей резолюции 64/259 Генеральная Ассамблея приняла к сведению этот доклад Генерального секретаря, утвердила определение подотчетности для Секретариата Организации Объединенных Наций (пункт 8) и дала указания и/или высказала конкретные просьбы по ряду вопросов[2].

---

[1] См. резолюцию 63/276, пункты 8 и 9: в пункте 9 указаны следующие элементы: a) определение подотчетности, функции и обязанности; b) отчетность о результатах; c) выполнение рекомендаций надзорных органов; d) личная ответственность и общеорганизационная подотчетность; e) подбор и назначение старших руководителей; f) реформа системы служебной аттестации; g) делегирование полномочий; h) внедрение системы управления, ориентированного на результаты; i) система управленческой информации, ориентированная на результаты; j) система общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля; k) как за счет мер, направленных на укрепление механизмов подотчетности в Секретариате, будут устраняться значительные недостатки в системе внутреннего контроля, проверки и подотчетности, выявленные в управлении программой Организации Объединенных Наций «Нефть в обмен на продовольствие».

[2] Поощрение культуры подотчетности; отчетность о результатах; выполнение рекомендаций надзорных органов; личная ответственность и общеорганизационная подотчетность; подбор и назначение старших руководителей; реформа системы служебной аттестации; делегирование полномочий; внедрение системы управления, ориентированного на результаты; система управленческой информации, ориентированная на результаты; система общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля; каким образом нынешние и предлагаемые механизмы подотчетности в Секретариате позволят устранить недостатки в управлении программой Организации Объединенных Наций «Нефть в обмен на продовольствие».

4. В своем нынешнем докладе (A/66/692) Генеральный секретарь освещает прогресс, достигнутый за два года, прошедшие после представления его предыдущего доклада о подотчетности (A/64/640). Основные инициативы, предпринятые в течение отчетного периода, кратко изложены в пункте 5 доклада. Меры, принятые в целях выполнения резолюции 64/259 Генеральной Ассамблеи, изложены в разделах II–VIII доклада. В приложении к докладу содержится стратегия общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля Организации. В докладе Генерального секретаря рассматриваются не все поднятые Генеральной Ассамблеей вопросы, в частности, вопросы ориентированного на результаты управления и отчетности о результатах, которые предполагается увязать с другими инициативами в области подотчетности и управления служебной деятельностью, разработанными в рамках процесса управления преобразованиями (см. пункты 55–57 ниже).

II. Общие комментарии и замечания

5. Что касается формата и содержания доклада, то Консультативный комитет отмечает, что Генеральный секретарь дает описание внедренных или намеченных к внедрению административных стратегий, процедур, инструментов и систем по каждому из направлений функционирования системы подотчетности. В докладе приводится мало подробностей по самим мерам обеспечения подотчетности, по лежащим в их основе принципам, недостаткам, которые они призваны устранить, срокам осуществления или следующим планируемым шагам. В нем также отсутствует информация о механизмах контроля и отчетности в отношении применения этих мер и о показателях и данных о результатах для оценки достигнутого прогресса, а также анализ их эффективности с точки зрения укрепления подотчетности. В ряде случаев Генеральный секретарь утверждает, что в усилиях по укреплению подотчетности был достигнут определенный прогресс, но не приводит никаких пояснений или доказательств в пользу сделанных им выводов. **По мнению Консультативного комитета, отсутствие таких подробностей о мерах по укреплению подотчетности и их осуществлению является одним из недостатков доклада Генерального секретаря. Кроме того, Комитет отмечает, что такая информация необходима не только для целей отчетности, но и для текущего руководства работой системы обеспечения подотчетности, отслеживания прогресса, оценки результатов и принятия при необходимости мер по исправлению положения. Комитет обеспокоен тем, что из-за отсутствия такой информации может сложиться впечатление об отсутствии приверженности цели создания эффективной системы обеспечения подотчетности.**

6. **Поэтому Консультативный комитет рекомендует просить Генерального секретаря улучшить содержание будущих докладов о ходе внедрения системы подотчетности (см. также пункт 11 ниже) путем представления более полной и транспарентной информации, которая позволит лучше понять принципы и механизмы действия принятых или планируемых мер по обеспечению подотчетности, а также проанализировать последствия их принятия с точки зрения укрепления подотчетности с использованием для объективной оценки результатов ключевых показателей работы и подтверждающей статистической информации.**

7. В дополнение к информации, содержащейся в докладе Генерального секретаря, Консультативный комитет запросил, в качестве примера, дополнительные данные по ряду элементов, включая: a) количество сотрудников, в отношении которых были приняты меры в виде отсрочки повышения оклада в пределах класса/разряда или же непродления или расторжения контракта; b) количество связанных с проступками дел, по которым были приняты дисциплинарные меры; количество дел, по которым в 2011 году были приняты меры по возмещению ущерба; c) количество случаев защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях, в рамках соответствующей политики; d) количество случаев, когда в отношении сотрудников принимались санкции и/или дисциплинарные меры за нарушение политики абсолютной нетерпимости в отношении подарков или представительских расходов согласно Кодексу поведения поставщиков Организации Объединенных Наций; и e) количество случаев, в которых были приняты меры по возмещению ущерба в соответствии с правилом 10.1 Правил о персонале.

8. Представленная Консультативному комитету статистическая информация по упомянутым выше элементам приводится в приложении I к настоящему докладу. В ряде случаев Секретариат не смог представить запрошенную информацию в установленный срок для включения в настоящий доклад, указав, что запрошенные данные автоматически не регистрируются и их придется длительное время собирать по всем местам службы вручную (см. пункты 31 и 32 ниже). Комитету известны пробелы в нынешних информационных системах, которые в принципе могут быть устранены благодаря внедрению системы общеорганизационного планирования ресурсов («Умоджа»). **Однако, до введения в действие «Умоджи», запланированного на 2014 год, Генеральный секретарь, по мнению Консультативного комитета, мог бы определить набор основных информационных элементов, необходимых для разработки ключевых показателей работы с целью отслеживания и представления отчетности о ходе внедрения системы подотчетности, и обеспечить сбор необходимых для этого данных. Комитет рекомендует просить Генерального секретаря представлять данные о результатах работы во всех последующих докладах о ходе внедрения системы подотчетности (см. пункт 11 ниже).**

III. Осуществление резолюции 64/259 Генеральной Ассамблеи

9. Одобренное Генеральной Ассамблеей определение подотчетности охватывает: a) обязанности Секретариата и его сотрудников по выполнению принятых решений, соблюдению положений нормативной базы, стандартов поведения и правил использования ресурсов, выполнению служебных функций и достижению результатов; b) меры поощрения и наказания; и c) роль надзорных органов. В своем предыдущем докладе Консультативный комитет высказался по поводу того, что отсутствие ясности в определении подотчетности является одним из основных недостатков структуры системы подотчетности, предложенной Генеральным секретарем (A/63/457, пункт 9; и A/64/683 и Corr.1, пункт 12). **Консультативный комитет считает, что принятое определение подотчетности дает Организации четкий ориентир для дальнейшего со-**

вершенствования системы подотчетности, укрепления механизмов ее обеспечения и создания инструментов их реализации.

10. В докладе Генерального секретаря изложены принятые меры по: поощрению культуры подотчетности; уточнению и нормативному оформлению делегирования полномочий; дальнейшему осуществлению реформ в области управления людскими ресурсами, включая новую систему управления служебной деятельностью и профессиональным ростом сотрудников; и созданию основ для введения системы общеорганизационного управления рисками. **Консультативный комитет согласен с Генеральным секретарем в том, что работа по укреплению подотчетности продолжается и что еще многое предстоит сделать. Тем не менее он считает, что уже создан ряд элементов системы подотчетности, опираясь на которые Организация сможет создать эффективную систему обеспечения подотчетности и совершенствования управления своей деятельностью.**

11. **Поэтому, а также с учетом того факта, что создание эффективной системы обеспечения подотчетности является процессом, который продлится несколько лет, Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее представлять ей на рассмотрение ежегодные доклады о ходе внедрения системы подотчетности.**

A. Поощрение культуры подотчетности

12. В своей резолюции 64/259 Генеральная Ассамблея подчеркнула, что подотчетность имеет основополагающее значение для обеспечения эффективного и результативного управления и требует внимания и твердой приверженности на самом высоком уровне Секретариата. Ассамблея также подчеркнула важность поощрения культуры подотчетности, управления, ориентированного на результаты, общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля на всех уровнях в Секретариате с опорой на неизменную руководящую роль старших руководителей и их преданность делу (пункт 6). В своем соответствующем докладе Консультативный комитет подчеркнул, что система подотчетности сама по себе не может привести к созданию культуры подотчетности и для создания такой культуры требуется изменение ментальности сотрудников, побуждаемое постоянной приверженностью этому руководителей Секретариата самого высокого уровня (A/64/683 и Corr.1, пункт 52).

13. В пунктах 7–11 своего доклада Генеральный секретарь представляет информацию о принятых мерах по поощрению культуры подотчетности. Он отмечает, что в начале 2011 года во внутренней электронной сети Секретариата (i-Seek) начал работать специальный портал, призванный повысить доступность информации о подотчетности для сотрудников Организации на всех уровнях и содействовать формированию единого и практически ориентированного представления о том, что означает подотчетность в Организации Объединенных Наций.

14. Консультативный комитет поинтересовался тем, как этой сайт поощряет культуру подотчетности и сколько раз его посещали пользователи из Секретариата. Ему было сообщено, что после запуска портала “Accountability A to Z” («Подотчетность от А до Я») по внутренней сети было просмотрено 34 553 страницы размещенных на нем материалов, что делает этот портал од-

ним из самых популярных по числу страниц с создаваемым пользователем содержанием. Комитету было также сообщено, что этот веб-сайт является одним из важнейших инструментов создания потенциала для обмена информацией, активного диалога о передовой практике и предметных консультаций, которым каждый сотрудник может воспользоваться в своей каждодневной работе в Организации. Ожидается, что такое объединение справочных материалов и практических советов позволит сотрудникам: лучше понять свои обязанности в контексте более широких задач Организации; глубже осознать, что от них требуется, и непосредственно применить принципы подотчетности в своей работе. **Консультативный комитет признает те усилия, которые потребовались для запуска веб-портала, посвященного подотчетности и становящегося полезным справочным инструментом для консультирования и повышения осведомленности по вопросам подотчетности по всему Секретариату.**

15. **Комитет также считает, что этот портал является лишь первым шагом на пути к формированию культуры подотчетности. С учетом того внимания, которое Генеральная Ассамблея уделяет закреплению культуры подотчетности в Секретариате, Консультативный комитет ожидает, что будет проведен углубленный анализ факторов, способствующих формированию эффективной культуры подотчетности, включая роль руководства, четкую систему служебной аттестации и всеобъемлющую систему поощрений и наказаний. Комитет подчеркивает, в частности, что пример старших руководителей, задающих тон и устанавливающих самые высокие стандарты, играет решающее значение с точки зрения формирования эффективной культуры подотчетности, личной добросовестности, соблюдения норм и достижения результатов. Более того, отсутствие спроса со старших руководителей негативно сказывается на внедрении стандартов подотчетности в рамках всего Секретариата. По мнению Комитета, было бы оправданно применять подход, предусматривающий активное внедрение эффективной культуры подотчетности по всему Секретариату. Поэтому Комитет призывает Генерального секретаря обеспечить последовательное выполнение требований подотчетности всеми сотрудниками, включая старших руководителей.**

B. Делегирование полномочий

16. В пункте 21 своей резолюции 64/259 Генеральная Ассамблея, ссылаясь на пункт 36 доклада Консультативного комитета (A/64/683 и Corr.1), просила Генерального секретаря безотлагательно принять меры по устранению сохраняющихся недостатков в нынешней системе делегирования полномочий посредством установления четко определенных функций и обязанностей лиц на всех уровнях, которым передаются такие полномочия, системных механизмов отчетности о наблюдении и контроле за осуществлением делегированных полномочий и мер, которые будут приниматься в случаях нарушения или превышения полномочий.

17. Меры, принятые в области делегирования полномочий, изложены в пунктах 12–18 доклада Генерального секретаря, где отмечается, что в ответ на просьбу Ассамблеи был проведен всеобъемлющий обзор нынешней системы в соответствии с Положениями и правилами о персонале (управление людскими ресурсами) и Финансовыми положениями и правилами (финансы, составление

бюджета, закупки и управление имуществом), с тем чтобы определить круг лиц, обладающих делегированными полномочиями для принятия конкретных решений и мер, и установить юридический источник полномочий в каждом случае. Генеральный секретарь далее отмечает, что был проведен всеобъемлющий пересмотр системы делегирования полномочий в соответствии с Положениями и правилами о персонале в целях обеспечения того, чтобы полномочия делегировались последовательно и транспарентно теми, кто обладает полномочиями на осуществление соответствующих действий. Он предлагает внедрить пересмотренную систему делегирования полномочий поэтапно: сначала будет издан бюллетень Генерального секретаря с указанием общих принципов делегирования полномочий и конкретных полномочий, которые являются исключительной прерогативной Генерального секретаря или делегируются им заместителю Генерального секретаря по вопросам управления; затем дальнейшие полномочия будут делегироваться заместителем Генерального секретаря по вопросам управления другим департаментам и подразделениям Секретариата, что будет осуществляться посредством административных инструкций. Что касается Финансовых положений и правил, то Генеральный секретарь отмечает, что всестороннее обновление существующей системы завершено и эта пересмотренная система будет также внедрена в два этапа. Консультативный комитет отмечает, что делегирование полномочий в соответствии с Финансовыми положениями и правилами осуществляется конкретными должностными лицами, которым полномочия предоставляются на индивидуальной основе, в отличие от полномочий в части, касающейся людских ресурсов, которые делегируются с учетом должностных обязанностей.

18. **Консультативный комитет признает, что проведение всеобъемлющего обзора системы делегирования полномочий и ее полный пересмотр чреваты значительным риском, и приветствует уже предпринятые Генеральным секретарем усилия. Однако он считает, что содержащейся в докладе Генерального секретаря информации недостаточно для того, чтобы четко уяснить как процесс этого всеобъемлющего обзора и его результаты, так и функционирование новой системы делегирования полномочий и те улучшения, которые она призвана обеспечить. Кроме того, в докладе не указаны сроки осуществления различных предусмотренных этапов и не дается полного ответа на высказанную Генеральной Ассамблеей просьбу (см. пункт 16 выше).**

19. **Консультативный комитет еще раз подчеркивает, что четкое и эффективное делегирование полномочий, в том числе четкое определение функций и обязанностей лиц на всех уровнях, которым передаются такие полномочия, является основополагающим фактором обеспечения эффективности системы подотчетности. Он также подтверждает свою ранее высказанную рекомендацию о том, что Генерального секретаря следует просить представить дополнительную информацию о пересмотренной системе делегирования полномочий, предусмотренных механизмах контроля за осуществлением делегированных полномочий и мерах, которые будут приниматься в случаях нарушения или превышения полномочий.**

C. Письма с описанием финансового положения

20. В своем докладе об общем обзоре финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира (A/66/679, пункт 125) Генеральный секретарь указывает, что в 2012 году Департамент полевой поддержки ввел для директоров и начальников служб поддержки миссий требование о представлении писем с описанием своего финансового положения, что является одновременно мерой внутреннего контроля и инструментом обеспечения подотчетности руководителей, и этот механизм, в случае его полноценного применения во всех полевых миссиях, может стать фактическим подтверждением наличия эффективной и качественной системы контроля за финансовой отчетностью. **Консультативный комитет отмечает, что с переходом на Международные стандарты учета в государственном секторе (МСУГС) Организация Объединенных Наций должна будет представлять такие заверения Комиссии ревизоров. Комитет считает, что такие инструменты подотчетности руководителей должны быть разработаны для Организации в целом на основе единого подхода и под руководством Контролера. Комитет рекомендует просить Генерального секретаря дополнительно остановиться на этом вопросе в контексте следующего очередного доклада и в этой связи обеспечить всестороннюю координацию между Департаментом полевой поддержки и Департаментом по вопросам управления.**

D. Выполнение рекомендаций надзорных органов

21. В пункте 12 резолюции 64/259 Генеральная Ассамблея подчеркнула важность полного и своевременного выполнения рекомендаций надзорных органов, подчеркнула роль Комитета по вопросам управления в мониторинге и обеспечении того, чтобы принятые рекомендации выполнялись своевременно, а ход их осуществления контролировался.

22. Как указал Генеральный секретарь, были предприняты важные шаги по укреплению надзорных обязанностей и функций (см. A/66/692, пункты 19–22). В частности, он упомянул включение выполнения рекомендаций надзорных органов в договоры, заключаемые со старшими руководителями; представление Департаментом по вопросам управления ежеквартальных отчетов о ходе выполнения рекомендаций Комитету по вопросам управления; налаживание Комитетом по вопросам управления регулярного и прямого диалога со всеми надзорными органами, в том числе по осуществлению их рекомендаций; и повышение роли и формирование института назначенных на уровне департаментов координаторов, отвечающих за вопросы надзора. Кроме того, вскоре будет издана административная инструкция, в которой будут четко прописаны функции и обязанности должностных лиц применительно к проводимым надзорными органами проверкам, представляемым ими докладам и выносимым ими рекомендациям. Генеральный секретарь отмечает, что уделение повышенного внимания вопросам надзора и контролю за выполнением рекомендаций способствовало улучшению показателей их выполнения, что было отмечено Независимым консультативным комитетом по ревизии и Объединенной инспекционной группой. Он указывает, что 95 процентов рекомендаций Управления служб внутреннего надзора (УСВН) и практически 100 процентов рекомендаций Комиссии ревизоров выполняются в течение трех лет после их вынесения

(A/66/692, пункт 22). **Консультативный комитет приветствует отмеченный прогресс в улучшении выполнения рекомендаций надзорных органов и контроля за этой деятельностью**.

23. Генеральный секретарь отмечает, что он, как и прежде, твердо намерен обеспечивать выполнение рекомендаций надзорных органов и что другие руководители также считают выполнение этой задачи одной из своих главных обязанностей. Консультативный комитет запросил дополнительные разъяснения по механизмам, в рамках которых рекомендации надзорных органов принимаются или отклоняются руководством. Комитету было сообщено, что основную ответственность за согласие или несогласие с рекомендацией несут руководители программ. Любые разногласия обсуждаются в рамках постоянного диалога между надзорным органом и руководством до тех пор, пока не будет достигнута договоренность. В отсутствие такой договоренности можно обратиться в Комитет по вопросам управления, хотя до сих пор необходимости прибегать к этой процедуре не появлялось: все разногласия разрешались по взаимному согласию. В ответ на запрос Комитету сообщили также, что замечания Генерального секретаря по отдельным рекомендациям, высказанным в докладе Комиссии ревизоров по операциям по поддержанию мира за период, закончившийся 30 июня 2011 года (см. A/66/5 (Vol. II); и A/66/693), отражали единую позицию Секретариата.

24. Консультативный комитет отмечает, что в упомянутом выше докладе Комиссии ревизоров (A/66/5 (Vol. II)) Комиссия выявила недостатки и проблемы во многих областях, включая составление и исполнение бюджета, управление имуществом, управление закупками и исполнение контрактов, непогашенные обязательства, управление людскими ресурсами, переход на МСУГС, прекращение деятельности и ликвидацию миссий и глобальную стратегию полевой поддержки. Кроме того, многие из выявленных проблем носят повторяющийся характер, что, по мнению Комитета, отражает слабость системы управления, а также недостатки в механизмах внутреннего контроля и надзора. Комитет выскажет свои замечания по конкретным выявленным Комиссией недостаткам в своем готовящемся докладе и в контексте своих докладов по конкретным операциям по поддержанию мира. **Консультативный комитет считает, что принятие оперативных мер по решению и устранению таких проблем является составной частью эффективной системы подотчетности. Он также подчеркивает важную роль надзорных органов в усилиях по внедрению системы подотчетности в Организации Объединенных Наций. Надзорные органы, которые по поручению Генеральной Ассамблеи тщательно анализируют практику использования ресурсов и управления в Организации, дают ей ключевые инструменты для обеспечения спроса с Секретариата. Комитет рекомендует Генеральному секретарю продолжать консультации и сотрудничество с надзорными органами в своих усилиях по внедрению системы подотчетности.**

E. Личная ответственность и общеорганизационная подотчетность

25. В пунктах 13–18 своей резолюции 64/259 Генеральная Ассамблея подчеркнула важное значение создания и полномасштабного применения реальных, действенных и эффективных механизмов, содействующих повышению

степени общеорганизационной подотчетности и личной ответственности на всех уровнях, и просила Генерального секретаря: проанализировать воздействие предложенных им мер по реформе управления людскими ресурсами на личную ответственность; предложить конкретные и всеобъемлющие меры по укреплению личной ответственности на всех уровнях в рамках Секретариата на основе определения подотчетности, содержащегося в пункте 8 той же резолюции; далее совершенствовать систему оценки руководителей; четко обозначить исключительно важную связь между общеорганизационной подотчетностью и личной ответственностью через посредство договоров, заключаемых со старшими руководителями, и системы служебной аттестации персонала всех уровней ниже помощников Генерального секретаря; и создать надлежащие механизмы обеспечения подотчетности за неудовлетворительную работу на всех уровнях.

26. В пунктах 23–33 своего доклада Генеральный секретарь предоставляет информацию о мерах, призванных усилить личную ответственность и общеорганизационную подотчетность и принятых в контексте комплекса реформ в сфере управления людскими ресурсами, осуществляемых в соответствии с резолюциями 63/250 и 65/247.

27. Меры, призванные повысить эффективность работы старших руководителей и усилить общеорганизационную ответственность, включают: a) приведение договоров со старшими руководителями в соответствие с определением подотчетности согласно резолюции 64/259; b) одновременную оценку Советом по служебной деятельности руководителей договоров со старшими руководителями, листов оценки кадровой работы и докладов об исполнении программ в целях дальнейшего повышения согласованности усилий в плане личной ответственности и общеорганизационной подотчетности на высших уровнях управления; c) определение областей работы, в которых необходимо добиваться улучшения результатов, и составление планов действий в этих областях на основе индивидуального их обсуждения между каждым старшим руководителем и первым заместителем Генерального секретаря; и d) предоставление Совету по служебной деятельности руководителей права требовать от отдельных старших руководителей объяснений, как им удалось достичь одних целей и почему не удалось достичь других. Генеральный секретарь также планирует дополнительно учитывать при проведении оценки выполнения работы старшими руководителями их ответственность в связи с решениями, вынесенными в рамках внутренней системы правосудия. Комитет был проинформирован о том, что с окончательной оценкой работы конкретных старших руководителей также можно ознакомиться во внутренней электронной сети.

28. Как указывает Генеральный секретарь, новая политика в области управления служебной деятельностью будет способствовать укреплению связи между индивидуальными планами работы и другими механизмами обеспечения подотчетности, включая договоры, заключаемые со старшими руководителями, планы работы департаментов и брошюры бюджета, что даст руководителям и сотрудникам возможность определить, каким образом индивидуальные планы работы могут содействовать выполнению общих мандатов Организации (A/66/692, пункт 34). **Консультативный комитет отмечает изменения, внесенные в содержание и методы оценки системы таких договоров. Комитет считает, что при условии предусмотренной увязки индивидуальных планов работы, планов работы департаментов, брошюр бюджета и договоров**

со старшими руководителями, а также включения в договоры с руководителями окончательной оценки эффективности их работы эта система может стать мощным инструментом обеспечения подотчетности. Комитет рекомендует Генеральному секретарю продолжать свои усилия по реализации этих мер.

29. **Несмотря на внесенные в систему договоров изменения, Консультативный комитет считает, что существует мало свидетельств того, что договоры со старшими руководителями оказывают какое-либо реальное влияние на укрепление подотчетности.** В этой связи недавний опыт руководства осуществлением проекта общеорганизационного планирования ресурсов (см. A/66/7/Add.1) не является весьма обнадеживающим. Несмотря на масштабность проекта и объем задействованных ресурсов, а также его стратегическое значение для Организации и участие в управлении им руководителей самого высокого уровня, лишь на самом последнем этапе Генеральная Ассамблея была проинформирована о задержке осуществления проекта на два года, а также об уходе директора проекта. Кроме того, Комитет не убежден в том, что был проведен всесторонний анализ причин и обстоятельств указанной задержки. Комитет далее отмечает, что Генеральной Ассамблее было представлено мало информации об уже предпринятых шагах по осуществлению предусмотренных в резолюции 66/232 мер, касающихся механизмов руководства и управления проектом. **Консультативный комитет ожидает, что Генеральный секретарь безотлагательно примет указанные меры.**

30. **По мнению Административного комитета, этот случай является ярким примером сбоя в системе обеспечения подотчетности, а также указывает на невостребованность принципов, механизмов и методов обеспечения подотчетности в повседневном управлении деятельностью. Кроме того, это доказывает, что внедрение административных процессов и процедур является лишь первым шагом на пути к ориентированной на результаты и полностью подотчетной Организации и что польза от этих процессов и процедур будет незначительной, если не будет эффективной системы обеспечения подотчетности, ориентированной на результаты и опирающейся на надежную систему делегирования полномочий и поощрения и наказания.**

31. Как указано в пункте 41 доклада Генерального секретаря, в правиле 10.1(b) Правил о персонале предусмотрен механизм, в рамках которого сотруднику может быть предложено возместить Организации частично или полностью ущерб, понесенный ею в результате того или иного ошибочного или недобросовестного решения, если такое решение будет сочтено преднамеренным, безрассудным или грубо неосторожным (см. также A/66/692, пункт 44). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что предельной суммы возмещения ущерба не установлено. Комитет запросил дополнительную информацию о количестве дел, по которым в 2011 году были приняты меры по возмещению ущерба, однако ему было сообщено, что Секретариат не смог представить запрошенную информацию в установленный срок для включения в настоящий доклад, поскольку запрошенные данные придется длительное время собирать по всем местам службы вручную (см. пункты 7 и 8 выше).

32. В пункте 36 своего очередного доклада Генеральный секретарь отметил, что если недостатки в работе не удается исправить в результате применения коррективных мер, то может рассматриваться вопрос об отсрочке повышения оклада в пределах класса/разряда или же о непродлении или расторжении контракта. Комитет запросил дополнительную информацию о количестве сотрудников, в отношении которых по результатам аттестации в 2011 году были приняты меры в виде отсрочки повышения оклада в пределах класса/разряда или же непродления или расторжения контракта, однако Секретариат не смог представить указанную информацию по тем же причинам, которые указаны в пункте 31 выше.

33. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена дополнительная информация: a) о количестве сотрудников, которым были предоставлены непрерывные контракты в соответствии с мерами по реформе, одобренными Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 65/247, и о соответствующих финансовых последствиях (см. A/66/692, пункт 27); b) о количестве связанных с проступками дел, по которым были приняты дисциплинарные меры (там же, пункт 36); c) о количестве случаев защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях, в рамках соответствующей политики (там же, пункт 72); и d) о количестве случаев, когда в отношении сотрудников принимались санкции и/или дисциплинарные меры за нарушение политики абсолютной нетерпимости в отношении подарков или представительских расходов согласно Кодексу поведения поставщиков (там же, пункт 74). Эта дополнительная информация содержится в приложении I к настоящему докладу.

34. Что касается служебной деятельности старших руководителей (см. A/66/692, пункт 29), то Консультативный комитет был информирован о том, что стандарты поведения для международной гражданской службы, разработанные Комиссией по международной гражданской службе, распространяются на всех сотрудников, включая старших руководителей.

F. Реформа системы служебной аттестации

35. В пункте 20 своей резолюции 64/259 Генеральная Ассамблея с обеспокоенностью отметила задержку с внедрением системы «Инспира» и то, как это отражается на способности Генерального секретаря осуществлять усилия по проведению всеобъемлющей реформы системы управления служебной деятельностью, обратила особое внимание на необходимость ее своевременного внедрения и далее подчеркнула, что ценность таких систем зависит от того, насколько эффективно они используются для достижения намеченных результатов.

36. Информация о реформе системы управления служебной деятельностью приводится в пунктах 34–44 очередного доклада Генерального секретаря. Он указывает, что в рамках реформы системы служебной аттестации была введена новая политика в области управления служебной деятельностью. Консультативный комитет выскажет дополнительные замечания по всем аспектам этой новой политики в контексте своего рассмотрения предложений Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами, которые должны быть представлены на рассмотрение Генеральной Ассамблеи в ходе основной части шестьдесят седьмой сессии. До рассмотрения этих предложений Комитет приво-

дит в пунктах ниже свои предварительные выводы и замечания по ряду аспектов этой новой политики в области управления служебной деятельностью.

Система поощрений и наказаний

37. В пункте 16 своей резолюции 64/259 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря создать надлежащие механизмы подотчетности за неудовлетворительную работу на всех уровнях. Четко прописанная система поощрений и наказаний является одной из основ эффективной системы подотчетности, и она конкретно предусмотрена в определении подотчетности, принятом Ассамблеей в пункте 8 той же резолюции.

38. В новую политику Генерального секретаря по выявлению недостатков в работе и их устранению включено положение, предусматривающее ряд мер на случай неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей, включая принятие таких коррективных мер, как консультирование, перевод на более подходящую должность, прохождение сотрудником дополнительной профессиональной подготовки и/или составление плана улучшения работы с указанием конкретных сроков. Если с помощью таких коррективных мер недостатки в работе устранить не удается, то может рассматриваться вопрос об отсрочке повышения оклада в пределах класса/разряда или же о непродлении или расторжении контракта (A/66/692, пункт 36). В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена дополнительная информация о том, как в Секретариате решаются вопросы неудовлетворительной работы (см. приложение II).

39. На основе положений новой политики и представленной ему дополнительной информации Комитет отмечает, что механизмы подотчетности в случае неудовлетворительной работы ориентированы в основном на профессиональную подготовку и консультирование. **Признавая тот факт, что такой подход может поощрять хорошую работу и способен помочь избежать проблем неудовлетворительной работы в будущем, Консультативный комитет вместе с тем считает, что желательно иметь более эффективную систему наказаний в случае неудовлетворительной работы сотрудников. Как указывалось в пункте 15 выше, необходимым условием для формирования культуры подотчетности и ответственности является наличие системы поощрений и наказаний. Поэтому Комитет рекомендует просить Генерального секретаря провести оценку имеющихся мер обеспечения подотчетности в случаях неудовлетворительной работы и активно применять их, а также представить всеобъемлющий доклад по данному вопросу в контексте упомянутого выше рассмотрения Генеральной Ассамблеей вопросов управления людскими ресурсами.**

Глобальное распределение оценок э-ССА в 2011 году

40. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена дополнительная информация (см. приложение III), показывающая: a) среднее распределение оценок за 2003–2009 годы при прежней шкале оценок (1–5) по сравнению с распределением оценок за 2010–2011 годы при новой шкале оценок (1–4). Консультативный комитет отмечает, что при прежней шкале оценок работы 45 процентов сотрудников превосходили ожидания (37 процентов часто и 8 процентов постоянно), в то время как при новой шкале лишь 23 процента сотрудников превосходили ожидания. Комитет был проинформирован о том,

что новая шкала оценок призвана дать Организации возможность проводить различия между «хорошими» и «отличными» работниками. Статистика показала, что, когда руководителям приходится принимать решение, многие предпочитают поставить своим сотрудникам «хорошо», а не «отлично». С другой стороны, процентная доля сотрудников, которые не отвечают ожиданиям или отвечают им частично, осталась без изменений в диапазоне 0,1–1,0 процента. По мнению Комитета, сохраняющаяся низкая процентная доля плохих оценок работы может указывать на то, что руководители не склонны предметно и откровенно обсуждать с плохими работниками их работу, или на отсутствие у руководителей необходимых руководящих навыков.

41. **Консультативный комитет считает введение новой методики оценки позитивным событием, которое может помочь сделать процесс оценки работы более объективным и должно, по всей вероятности, привести к улучшению работы сотрудников. Комитет рекомендует просить Генерального секретаря продолжать отслеживать и анализировать показатели служебной деятельности по Секретариату в целом и представлять доклады об изменении тенденций и распределении оценок выполнения работы, а также о воздействии, если таковое имеется, новой системы оценок на работу сотрудников и процесс служебной аттестации.**

G. Подбор и назначение старших руководителей

42. В пункте 19 своей резолюции 64/259 Генеральная Ассамблея, ссылаясь на пункт 28 доклада Консультативного комитета (A/64/683 и Corr.1), просила Объединенную инспекционную группу представить в ходе основной части ее шестьдесят шестой сессии доклад о возможных мерах по дальнейшему повышению транспарентности в процессе подбора и назначения старших руководителей. Как указано выше, доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный «Транспарентность в процессе подбора и назначения старших руководителей в Секретариате Организации Объединенных Наций», содержится в документе A/66/380. Замечания Генерального секретаря содержатся в его соответствующем докладе (A/66/380/Add.1). **Консультативный комитет рекомендует Генеральному секретарю принять эффективные меры по повышению транспарентности процесса подбора и назначения старших руководителей.**

H. Система общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля

43. В пункте 31 своей резолюции 64/259 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря работать над укреплением существующих структур в Секретариате, отвечающих за оценку и снижение степени риска и внутренний контроль, на основе рекомендаций, содержащихся в пунктах 49 и 50 доклада Консультативного комитета (A/64/683 и Corr.1) и приложении II к докладу Генерального секретаря (A/64/640).

44. Предложения Генерального секретаря, касающиеся системы общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля, содержатся в пунктах 46–66 и приложении к очередному докладу. Консультативный комитет отмечает, что Генеральный секретарь разработал общую стратегию общеоргани-

зационного управления рисками и внутреннего контроля, а также определил методологию и инструменты ее реализации. Генеральный секретарь указал, что эта стратегия была разработана по итогам тесных консультаций с участием надзорных органов, различных организаций системы Организации Объединенных Наций и отдельных департаментов Секретариата и что она предусматривает последовательную и комплексную методологию управления рисками, призванную дать Организации возможность более эффективно реагировать на стратегические риски, связанные с выполнением мандатов, и риски, которые возникают в ходе практической работы по достижению целей этих мандатов. Он также указал, что эта система расширяет подход к управлению рисками, который уже был взят на вооружение в различных структурах Организации, и что она может использоваться по всему Секретариату. Комитет отмечает, что Департамент по вопросам управления при поддержке УСВН занимается внедрением системы и методологии общеорганизационного управления рисками в отдельных департаментах, которые отвечают за различные функциональные области деятельности Организации. В этой связи Комитет был проинформирован о том, что завершено проведение двух тематических исследований, а именно в Управлении по координации гуманитарных вопросов и Экономической и социальной комиссии для Западной Азии. **Консультативный комитет приветствует уже достигнутый прогресс в создании системы общеорганизационного управления рисками**.

45. Консультативный комитет далее отмечает, что принцип заблаговременной оценки рисков применялся с самого начала осуществления генерального плана капитального ремонта, для чего был составлен подробный реестр рисков для повседневного управления проектом (A/66/692, пункты 60–62). **Консультативный комитет рекомендует просить Генерального секретаря представить в контексте его следующего доклада о ходе осуществления генерального плана капитального ремонта информацию о накопленном опыте и воздействии активного управления рисками на подотчетность**.

46. В пункте 6 приложения к своему очередному докладу Генеральный секретарь дает определение общеорганизационного управления рисками, указывая, что «в этот процесс вовлечены директивные органы, руководители и другие сотрудники, и во всей Организации он применяется при разработке стратегий». В пункте 8 приложения Генеральный секретарь отмечает, что в области управления внедрение системы подотчетности приведет к тому, что «старшие руководители и директивные органы будут иметь больше возможностей для принятия обоснованных решений, касающихся существующих и новых программ с учетом имеющихся рисков, используя для этого структурированный подход к поиску более эффективного распределения ресурсов в рамках всей Организации и сокращения связанных с этим расходов».

47. **Признавая, что эффективная и действенная система общеорганизационного управления рисками должна быть составной частью системы управления Организации, Консультативный комитет в то же время считает, что необходимо проводить четкое различие между соответствующими функциями и обязанностями управляющих органов и руководства. Поэтому Консультативный комитет рекомендует просить Генерального секретаря провести обзор его политики в вопросах общеорганизационного управления рисками с уделением основного внимания роли и обязанностям Секретариата в управлении рисками, связанными с его деятельностью.**

48. Функции и обязанности структуры руководства системой внутреннего контроля изложены в пунктах 51–54 очередного доклада. Консультативный комитет отмечает, что Генеральный секретарь назначил в качестве органа Секретариата, ответственного за общеорганизационное управление рисками, Комитет по вопросам управления и что заместитель Генерального секретаря по вопросам управления будет исполнять обязанности высокопоставленного должностного лица, ответственного за руководство этой работой в рамках Секретариата. Комитет далее отмечает, что после полного внедрения системы общеорганизационного управления рисками во всей Организации УСВН не будет более заниматься оценкой рисков во избежание частичного или полного дублирования функций, однако будет и далее отвечать за проведение оценки эффективности внутреннего контроля, включая процесс управления рисками в Секретариате, а также будет анализировать результаты оценок рисков при планировании проведения своих проверок. **В этой связи Комитет ссылается на подпункты (a) и (b) пункта 39 своего доклада о всестороннем обзоре механизмов управления и надзора в Организации Объединенных Наций, ее фондах, программах и специализированных учреждениях (A/61/605)**[3]**.**

Внедрение системы общеорганизационного управления рисками

49. Генеральный секретарь отмечает, что в настоящее время в Канцелярии заместителя Генерального секретаря по вопросам управления внедрением системы общеорганизационного управления рисками занимается небольшая группа временных сотрудников, которую необходимо будет преобразовать в отдельное подразделение и наделить необходимыми ресурсами для проведения работы в рамках всего Секретариата и взятия на себя обязанностей, описанных в политике, изложенной в приложении к его докладу (A/66/692, пункт 63).

50. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее в связи с внедрением системы общеорганизационного управления рисками, изложены в пункте 67 очередного доклада. Генеральный секретарь просит, чтобы: a) Ассамблея одобрила его предложение о том, чтобы в рамках Канцелярии заместителя Генерального секретаря по вопросам управления предусмотреть выполнение функций по проведению общеорганизационной оценки рисков и внутреннему контролю в целях расширения существующих возможностей по оценке рисков и их снижению и обеспечению внутреннего контроля, как указано в ее резолюции 64/259; и b) при рассмотрении данного проекта в качестве одного из главных приоритетов Организации Секретариат мог временно покрывать эти потребности за счет имеющихся ресурсов и впоследствии подготовить предложение для представления Ассамблее в контексте бюджета на 2014–2015 годы.

---

[3] a) Генеральный секретарь несет ответственность за создание комплексной системы управления рисками и за управление рисками; соответствующая ревизионная функция заключается в проведении наблюдения за адекватностью и эффективностью управления рисками в Организации и их оценке;

b) Генеральный секретарь несет ответственность за обеспечение наличия эффективного режима внутреннего контроля, применение которого также оценивается ревизионным подразделением. Ответственность за деятельность по внутреннему контролю на всех уровнях в Организации должна быть четко определена и встроена в систему подотчетности.

51. **Что касается решения, предложенного Генеральной Ассамблее в пункте 67 доклада Генерального секретаря, то Консультативный комитет отмечает намерение Генерального секретаря временно покрывать потребности, связанные с выполнением функций по проведению общеорганизационной оценки рисков и внутреннему контролю, за счет имеющихся ресурсов. В этой связи Комитет напоминает о высказанном в пункте 50 его предыдущего доклада (A/64/683 и Corr.1) мнении о том, что система управления рисками должна быть внедрена в различных департаментах, а не должна являться отдельной структурой.**

I. Конкретные меры по предотвращению потенциального конфликта интересов в рамках нынешних процедур, регламентирующих закупочную деятельность

52. В пункте 32 своей резолюции 64/259 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад о конкретных мерах по предотвращению потенциального конфликта интересов в рамках нынешних процедур, регламентирующих закупочную деятельность, и мерах, направленных на повышение эффективности действий по возмещению ущерба. В пунктах 68–81 своего доклада Генеральный секретарь описывает конкретные меры, касающиеся: подготовки по вопросам этики и добросовестности; защиты лиц, сообщающих о нарушениях; Кодекса поведения поставщиков Организации Объединенных Наций; подарков и представительских расходов; ограничений в период после прекращения службы; требования о раскрытии финансовой информации; контроля за соблюдением; подотчетности и делегирования полномочий; Комитета Центральных учреждений по контрактам и местных комитетов по контрактам; Контрольного совета по контрактам; и Комитета высокого уровня по проверке работы поставщиков в Центральных учреждениях.

53. Консультативный комитет поинтересовался, консультировался ли Секретариат с государствами-членами при разработке Кодекса поведения поставщиков Организации Объединенных Наций. Ему сообщили, что Кодекс был разработан Отделом закупок Организации Объединенных Наций в тесной консультации с Бюро по «Глобальному договору». Кроме того, консультации проводились с заинтересованными внутренними сторонами, включая Отдел внутренней ревизии УСВН, Управление по правовым вопросам, Бюро по «Глобальному договору», членов Межучрежденческой рабочей группы по закупкам и бюро Глобального рынка Организации Объединенных Наций.

54. **Консультативный комитет рекомендует просить Генерального секретаря представить полную информацию о конкретных мерах по предотвращению потенциального конфликта интересов в рамках нынешнего процесса, регулирующего закупочную деятельность, в контексте следующего доклада о ходе внедрения системы подотчетности.**

J. Ориентированное на результаты управление и отчетность о результатах

55. Консультативный комитет отмечает, что доклад Генерального секретаря не охватывает просьбы Генеральной Ассамблеи, касающиеся ориентированного на результаты управления и отчетности о результатах. Генеральный секретарь указал, что он счел преждевременным представлять информацию по этим вопросам, поскольку в ближайшие месяцы будет достигнут дальнейший прогресс. В этой связи Генеральный секретарь отмечает, что он намерен полностью согласовать и увязать свои предложения, касающиеся ориентированного на результаты управления, с другими инициативами в области подотчетности и управления служебной деятельностью, разработанными в рамках процесса управления преобразованиями, а также провести тщательный анализ опыта других организаций, внедривших систему ориентированного на результаты управления (A/66/692, пункт 4).

56. В своем определении подотчетности Генеральная Ассамблея подчеркнула, что подотчетность включает достижение целей и качественных результатов на своевременной и экономически эффективной основе, а также достоверное и своевременное представление данных о достигнутых результатах (резолюция 64/259, пункт 8). **Консультативный комитет считает, что ориентированное на результаты управление и отчетность о результатах являются необходимой основой для внедрения всеобъемлющей системы подотчетности. В этом контексте с учетом своего доклада о предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2012–2013 годов (см. A/66/7) Комитет ожидает, что проводимая Генеральным секретарем работа по результатам осуществления инициативы по управлению преобразованиями будет завершена своевременно и что те инициативы, которые потребуют одобрения директивными органами, будут представлены в ближайшее по возможности время.**

57. Консультативному комитету неоднократно поступала информация о том, что нынешние информационные системы Секретариата не могут обеспечить должную поддержку работы системы ориентированного на результаты управления и что для этой цели потребуется система общеорганизационного планирования ресурсов («Умоджа»). В своем предыдущем докладе Генеральный секретарь отметил, что «Умоджа» позволит увязать ресурсы с целями, а также оценивать ход реализации программы с учетом объема выделенных на нее ресурсов (A/64/640). Комитет напоминает, что в своем втором очередном докладе о проекте общеорганизационного планирования ресурсов Генеральный секретарь отметил, что необходимым условием для интеграции в систему «Умоджа» функций ориентированного на результаты управления и отчетности о результатах является принятие стандартизированной методологии управления, ориентированного на результаты (A/65/389, пункт 63). **Консультативный комитет полагает, что разработка такой стандартизированной методологии управления, ориентированного на результаты, уже ведется.**

Приложение I

Статистическая информация

1. Проступки и дисциплинарные меры *(см. A/66/692, пункт 36)*

Количество связанных с проступками дел, по которым были приняты дисциплинарные меры

	1 июля 2009 года — 30 июня 2010 года	*1 июля 2010 года — 30 июня 2011 года*
Поступившие дела	167	123
Завершенные дела:	100	271
Увольнения	13	14
Другие дисциплинарные меры	16	93
Административные меры	36	19
Решение не принимать меры после предварительного рассмотрения	4	80
Решение не принимать меры после полного анализа, включая комментарии сотрудников	21	38
Уход сотрудника в отставку до завершения дисциплинарного процесса	10	26
Прочие		1

В период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2010 года 29 процентов завершенных дел привели к увольнению или другим дисциплинарным мерам, а в период с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года эта доля возросла до 40 процентов. Количество поступивших с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года дел (123) составляет 0,3 процента от общей численности персонала, составляющей 40 000 человек. Аналогичным образом, число случаев, по которым в течение того же периода были приняты дисциплинарные меры (107), составляет 0,26 процента от общей численности персонала.

Указанная информация также регулярно представляется в контексте ежегодного доклада Генерального секретаря по дисциплинарным вопросам, запрошенного в резолюции 57/267 Генеральной Ассамблеи.

2. Защита лиц, сообщающих о нарушениях *(см. A/66/692, пункт 72)*

Политика в отношении защиты лиц, сообщающих о нарушениях, которая изложена в бюллетене Генерального секретаря о защите от преследования (ST/SGB/2005/21), позволяет снизить риск конфликта интересов в рамках закупочного процесса благодаря обеспечению защиты лиц, которые сообщают о нарушениях или сотрудничают в ходе проведения надлежащим образом санкционированных проверок и расследований. Консультативный комитет запросил дополнительную информацию о количестве случаев защиты сотрудников, со-

общающих о нарушениях, в рамках соответствующей политики. Ему было сообщено, что в период с августа 2007 года по ноябрь 2011 года в Бюро по вопросам этики поступило в общей сложности 200 запросов, связанных с этой политикой. Из них в 118 содержались просьбы о консультации или просьбы, выходящие за круг ведения Бюро. По остальным 82 жалобам было начато предварительное рассмотрение для установления наличия достаточных оснований утверждать, что имело место преследование. Бюро по вопросам этики установило, что из 67 жалоб, заслуживавших предварительного рассмотрения, в 5 случаях были основания утверждать, что имело место преследование, и эти дела были переданы для проведения официального расследования. По результатам расследования одного дела было установлено наличие факта преследования, и Бюро по вопросам этики рекомендовало принять дисциплинарные действия и меры по исправлению положения согласно соответствующим положениям ST/SGB/2005/21. В трех случаях подателям жалоб была оказана временная помощь в период между установлением наличия достаточных оснований и завершением расследования.

3. Подарки и представительские расходы *(см. A/66/692, пункт 74)*

Консультативный комитет запросил дополнительную информацию о количестве случаев, когда в отношении сотрудников принимались санкции/дисциплинарные меры за нарушение политики абсолютной нетерпимости в отношении подарков или представительских расходов согласно Кодексу поведения поставщиков Организации Объединенных Наций. Ему было сообщено, что начиная с 2007 года в связи с получением льгот, подарков, представительских услуг и т.д. от поставщиков или их представителей дисциплинарные/административные меры были приняты в отношении 9 сотрудников. Кроме того, начиная с 2006 года Бюро по вопросам этики получило в общей сложности 313 просьб о консультации в связи с подарками или представительскими расходами, причем 58 из них поступило в 2011 году.

4. Непрерывные контракты *(см. A/66/692, пункт 36)*

С 30 июня 2009 года непрерывные контракты были предоставлены примерно 60 сотрудникам. В настоящее время на предмет предоставления непрерывных контрактов рассматриваются лишь сотрудники, успешно сдавшие конкурсные экзамены, предусмотренные правилом 4.16 Правил о персонале (национальные конкурсные экзамены, экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов и языковые экзамены).

Поскольку пакет вознаграждения для непрерывных/постоянных и срочных контрактов является одинаковым, предоставление непрерывных контрактов не связано с финансовыми последствиями.

Процесс рассмотрения всех других категорий сотрудников на предмет предоставления им непрерывных контрактов еще предстоит начать. Это отчасти объясняется тем, что в настоящее время завершается единовременный обзор постоянных контрактов, и этот процесс должен быть завершен, прежде чем

станет известно количество непрерывных контрактов, которые можно будет предоставить. Кроме того, Секретариат завершает подготовку соответствующей административной инструкции с учетом замечаний, поступивших от всех заинтересованных сторон. Первый этап рассмотрения планируется начать во второй половине 2012 года. Отвечающие требованиям сотрудники будут рассматриваться в соответствии с критериями, изложенными в бюллетене Генерального секретаря о непрерывных контрактах (ST/SGB/2011/9).

Приложение II

Неудовлетворительная работа сотрудников

Организация Объединенных Наций решает проблему неудовлетворительной работы с помощью профессиональной подготовки и консультирования. С введением в действие ST/SGB/2011/5 для руководителей и начальников всех уровней стало обязательным прохождение обучения по вопросам управления служебной деятельностью. Одним из основных элементов этой программы является обучение подходу к случаям неудовлетворительной работы. Методикой предусматриваются консультирование, профессиональная подготовка, наставничество, планы улучшения работы и (если такой план был составлен, но не дал результатов) задержка повышения оклада в пределах класса/разряда.

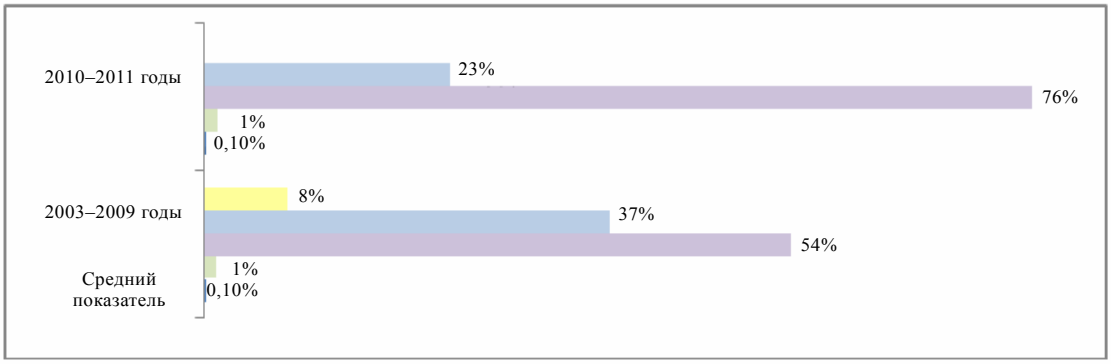
Руководителей также инструктируют о роли неофициального разрешения споров, включая услуги Канцелярии Омбудсмена и посредников по оказанию помощи в решении проблемы неудовлетворительной работы.

Эти инициативы призваны обеспечить, чтобы случаи неудовлетворительной работы рассматривались эффективно и с соблюдением прав сотрудников на надлежащие правовые процедуры. Программа обучения руководителей постоянно оценивается на предмет ее полезности и эффективности, и, судя по полученным на данный момент отзывам, этот компонент решения проблемы неудовлетворительной работы весьма полезен.

Чтобы руководители и начальники получали полезные советы по решению проблемы неудовлетворительной работы, также проводится целевая подготовка сотрудников служб людских ресурсов и административных канцелярий.

Приложение III

Глобальное распределение оценок э-ССА: сопоставление средних показателей за 2003–2009 годы и 2010–2011 годы

(В процентах)

Аттестационный цикл	*Не отвечает ожиданиям*	*Частично отвечает*	*Полностью отвечает*	*Часто превосходит*	*Постоянно превосходит*
Средний показатель, 2003–2009 годы	0,10	1	54	37	8
	Не отвечает ожиданиям	*Частично отвечает*	*Вполне отвечает*	*Превосходит*	
2010–2011 годы	0,10	1	76	23	
Разница	Без изменений	Без изменений	22	-22