



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
28 December 2018
Russian
Original: English

Семьдесят третья сессия

Пункт 135 повестки дня

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

Восьмой доклад Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций: укрепление системы подотчетности в контексте новой парадигмы управления

Доклад Генерального секретаря*

Резюме

В соответствии с просьбой, содержащейся в резолюции [72/303](#) Генеральной Ассамблеи, Генеральный секретарь имеет честь препроводить Ассамблее восьмой доклад об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций.

В разделе II приводится обновленная информация о трех важнейших достижениях, которые являются составной частью усилий по обеспечению более быстрого и устойчивого прогресса в укреплении системы подотчетности в контексте новой парадигмы управления: а) совершенствование системы делегирования полномочий; б) активизация усилий по внедрению управления по результатам; и с) создание Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности.

В разделе III содержится общий обзор положения дел с подотчетностью в Секретариате в контексте шести компонентов системы подотчетности. В нем содержится информация о прогрессе, достигнутом за текущий отчетный период, и о ключевых целях, поставленных на будущее.

Несмотря на достигнутый прогресс, в 2019 году еще многое предстоит сделать, чтобы добиться дальнейшего укрепления системы подотчетности в поддержку новой парадигмы управления Генерального секретаря. В этом состоит

* Настоящий доклад представлен с задержкой, с тем чтобы отразить самую последнюю информацию.



главная задача нового Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности, который поможет руководителям и сотрудникам лучше понять то, что от них ожидается в плане управления, реализации политики, сокращения рисков и обеспечения внутреннего контроля в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций, резолюциями и решения главных органов Организации Объединенных Наций и положениями и правилами. Отдел также окажет помощь подразделениям во внедрении модели «три линии защиты» в процессы общеорганизационного управления рисками на всех уровнях Секретариата.

Реализация новой парадигмы управления зависит от способности Секретариата обеспечить более упорядоченное и активное внедрение системы подотчетности по сравнению с ранее достигнутыми результатами. Столь важное изменение в культуре может произойти лишь по прошествии времени. Когда все меры, предложенные в настоящем докладе, будут реализованы, они послужат основой для достижения ощутимого прогресса в будущем.

I. Введение

1. Генеральный секретарь сделал усиление подотчетности сотрудников и руководителей за эффективное использование ресурсов и более эффективное выполнение мандатов одним из основополагающих компонентов своей управленческой реформы. Усиление подотчетности является одним из важнейших элементов достижения общеорганизационных результатов. Генеральная Ассамблея в своей резолюции [72/266](#) В подчеркнула, что подотчетность является одним из главных принципов, положенных в основу реформы системы управления.
2. В 2010 году Генеральный секретарь предложил вниманию Генеральной Ассамблеи концептуальную схему системы подотчетности Секретариата, состоящую из шести основных взаимосвязанных компонентов, включенных в определение подотчетности, утвержденное Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [64/259](#). С тех пор Генеральный секретарь представляет Генеральной Ассамблее ежегодные доклады об усилиях, предпринимаемых для укрепления системы подотчетности и системы внутреннего контроля Организации.
3. В настоящем очередном докладе приводится обновленная информация о мерах по обеспечению подотчетности. После введения в разделе I в разделе II приводится обновленная информация о трех ключевых достижениях, которые являются составной частью усилий по обеспечению более быстрого прогресса в укреплении системы подотчетности в контексте новой парадигмы управления. В разделе III содержится общий обзор положения дел с подотчетностью в Секретариате в контексте шести компонентов системы подотчетности. В разделах IV и V содержатся выводы и рекомендации.
4. Кроме того, в приложении I содержится информация о ходе выполнения рекомендаций надзорных органов за период с 2008 по 2017 год; в приложении II приводятся данные о ходе внедрения управления по результатам; а в приложении III содержится информация о ходе выполнения резолюции [72/303](#) Генеральной Ассамблеи.

II. Прогресс в укреплении системы подотчетности в контексте новой парадигмы управления

5. Укрепление системы подотчетности и системы внутреннего контроля Секретариата является постоянным процессом. Например, за последние годы Секретариатом было создано Бюро по вопросам этики, введена программа раскрытия финансовой информации, разработана система договоров со старшими руководителями и начато внедрение в его работу общеорганизационного управления рисками и управления по результатам. Информация об этих усилиях содержится в ежегодных очередных докладах, которые представляются Генеральной Ассамблее с 2010 года.
6. В своем докладе, озаглавленном «Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: обеспечение лучшего будущего для всех» ([A/72/492](#)), Генеральный секретарь выделил шесть основных проблем, которые необходимо решить, с тем чтобы Организация могла более эффективно и гибко реагировать на нужды тех, кому она служит:
 - а) неоперативная и медленно реагирующая система обслуживания;
 - б) разобщенность управленческих структур;
 - в) низкая культура управления служебной деятельностью;

d) пробелы в обеспечении ресурсами мандатов и неэффективное управление ресурсами, выделенными на выполнение мандатов;

e) недостатки в обеспечении транспарентности и подотчетности;

f) дефицит доверия в отношениях между государствами-членами и Секретариатом.

7. Кроме того, в ходе обследования заинтересованности и мотивации сотрудников в 2017 году выяснилось, что 30 процентов сотрудников выразили обеспокоенность в связи с соблюдением этических норм поведения и культурой подотчетности в Организации.

8. Шесть проблем, отмеченных Генеральным секретарем, восприятие персонала, мнения надзорных органов и резолюции Генеральной Ассамблеи говорят о наличии недостатков во внедрении системы подотчетности и том, как она функционирует на практике.

9. В этой связи в новой парадигме управления Генерального секретаря укрепление системы подотчетности занимает центральное место в контексте двух обязательств. Первое касается предоставления старшим руководителям всех необходимых полномочий для выполнения их мандатов, если они будут их использовать на основе принципов транспарентности, ответственности и подотчетности. Вторым является обещание государствам-членам обеспечить, чтобы Секретариат был транспарентным, ответственным и подотчетным в вопросах распределения ресурсов Организации и выполнения утвержденных мандатов.

10. Генеральная Ассамблея в своей резолюции [72/266](#) В приветствовала приверженность Генерального секретаря делу повышения способности Организации Объединенных Наций выполнять свои мандаты посредством осуществления реформы системы управления и подчеркнула, что подотчетность является одним из главных принципов реформы системы управления. В своей резолюции [72/303](#) Ассамблея приветствовала усилия Генерального секретаря по формированию высокой культуры подотчетности в рамках всего Секретариата и подчеркнула, что эффективная система подотчетности является основополагающим условием успешного управления Организацией.

11. В своем седьмом очередном докладе о подотчетности ([A/72/773](#), п. 41) Генеральный секретарь сделал упор на важности осуществлении следующих мер по повышению подотчетности в контексте новой парадигмы управления:

a) пересмотр системы подотчетности Секретариата и составление руководства по вопросам подотчетности администрации;

b) более активное внедрение системы управления по результатам;

c) больший упор на применение модели «трех линий защиты» для содействия повышению эффективности систем управления рисками;

d) укрепление системы договоров со старшими руководителями;

e) внедрение заявлений о внутреннем контроле;

f) создание улучшенной системы делегирования полномочий;

g) формирование нового комплекса функций контроля и обеспечения нормативно-правового соответствия.

12. В данном разделе доклада приводится обновленная информация о трех ключевых достижениях, которые являются составной частью усилий по обеспечению более быстрого и устойчивого прогресса в укреплении системы подот-

четности в контексте новой парадигмы управления: а) совершенствование системы делегирования полномочий; б) активизация усилий по внедрению управления по результатам; и с) создание Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности.

13. Информация о прогрессе во внедрении других новых функций и процессов в контексте системы подотчетности Секретариата приводится в разделе III.

А. Совершенствование системы делегирования полномочий

14. В пункте 17 своей резолюции [72/303](#) Генеральная Ассамблея подчеркнула, что Генеральному секретарю необходимо принять меры по устранению недостатков в нынешней системе делегирования полномочий посредством установления четко определенных функций и обязанностей лиц на всех уровнях, которым передаются полномочия, введения системных механизмов отчетности о контроле за передачей полномочий и их применении, принятия мер по уменьшению рисков и защите, а также определения мер, которые будут приниматься в случаях нарушения или превышения полномочий.

Достигнутый на сегодняшний день прогресс

15. Как главное административное должностное лицо Генеральный секретарь обладает руководящими полномочиями и несет главную ответственность за соблюдение Положений и правил о персонале и Финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций. В декабре 2018 года Генеральный секретарь издал бюллетень ([ST/SGB/2019/2](#)) для согласования полномочий с обязанностями, децентрализации процесса принятия решений и укрепления подотчетности. Чтобы приблизить процесс принятия решений к уровню практической деятельности, с 1 января 2019 года руководители подразделений будут использовать делегированные им полномочия по управлению людскими, финансовыми и материальными ресурсами в рамках Положений и правил о персонале и Финансовых положений и правил. В приложениях к бюллетеню указаны стандартные полномочия, которые может получить руководитель подразделения в зависимости от способности подразделения принимать и использовать делегированные полномочия ответственным и эффективным образом. Все делегированные полномочия предоставляются и регистрируются через специальный онлайн-портал.

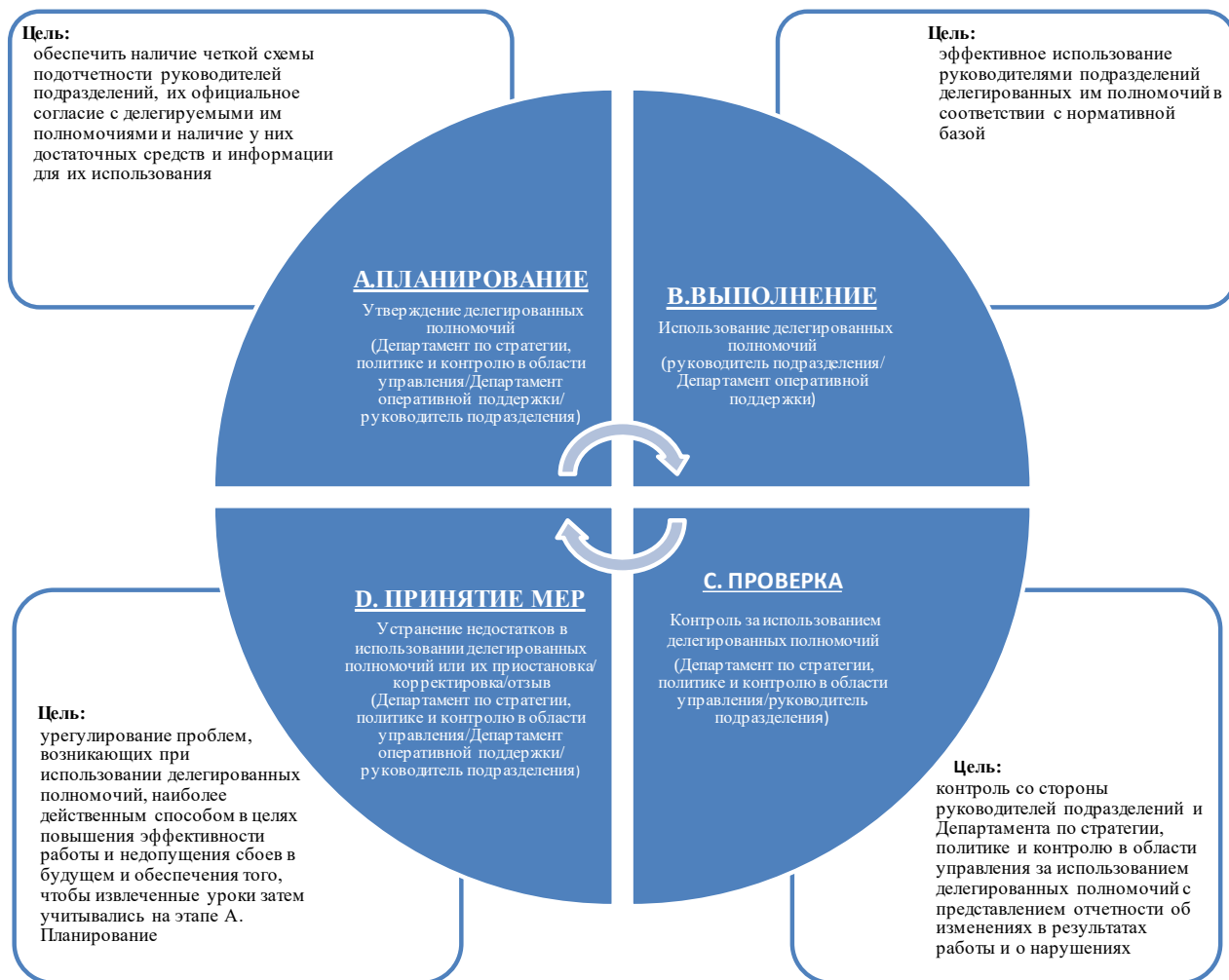
16. Руководители подразделений также получают официальный документ, в котором указано, что все делегированные полномочия предоставляются в связи с их нынешней ролью и функциями и что они несут персональную ответственность за надлежащее использование этих полномочий и подотчетны в случае их неправильного использования или неспособности обеспечить их должное использование. Полномочия, делегированные руководителю подразделения, могут быть поручены, однако руководитель подразделения продолжает нести ответственность и остается подотчетным за их использование. Перепоручение полномочий должно осуществляться в рамках структуры подчиненности на функциональной, а не индивидуальной основе и должно соответствовать выполняемым обязанностям.

17. На рисунке I показана схема делегирования полномочий, в том числе функций и обязанностей, в рамках стандартного цикла непрерывного совершенствования, состоящего из четырех этапов: планирование, выполнение, проверка и принятие мер. В случае возникновения обстоятельств, оправдывающих сокращение делегированных полномочий, Генеральный секретарь по рекомендации

заместителя Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления в консультации с заместителем Генерального секретаря по оперативной поддержке может приостановить, скорректировать или отозвать делегированные полномочия. Это может привести к принятию, в соответствующих случаях, административных или дисциплинарных мер в соответствии с Положениями и правилами о персонале.

Рисунок I

Цикл делегирования полномочий по принятию решений



Контроль за использованием делегированных полномочий

18. Служба контроля и оценки Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности будет отслеживать достижение ключевых показателей эффективности в области управления людскими и финансовыми ресурсами, закупочной деятельностью, поездками и имуществом, используя информацию из систем «Умоджа», «Инспира» и «Unite Apps» и/или запрашивая информацию у руководителей и проводя управленческие проверки. Хотя эта система создана лишь недавно, она призвана помочь руководителям подразделений наглядно продемонстрировать при использовании делегированных им полномочий «высокий уро-

вень работоспособности, компетентности и добросовестности» (Устав Организации Объединенных Наций, статья 101.3). При эффективном использовании эта система:

а) позволит руководителям подразделений продемонстрировать, что они используют делегированные им полномочия транспарентным, ответственным и подотчетным образом:

- i) соблюдая положения и правила, нормативные рамки и требования внутреннего контроля;
- ii) эффективно управляя циклом делегирования полномочий;
- iii) отслеживая динамику изменения показателей эффективности во времени; распространяя опыт с указанием причин роста показателей эффективности и принимая меры в случае их ухудшения;

б) позволит Департаменту по стратегии, политике и контролю в области управления проследить за тем, как руководители подразделений используют делегированные им полномочия, и предоставить соответствующие заверения Генеральному секретарю путем:

- i) обеспечения последовательного замера показателей в рамках всего Секретариата, с тем чтобы выявлять системные проблемы и возможности для совершенствования существующих стратегий, процессов и процедур;
- ii) принятия мер реагирования в случае проблем с делегированием полномочий в подразделениях, например, путем обучения, консультирования по вопросам политики или даже приостановки, корректировки или отзыва делегированных полномочий;
- iii) обобщения опыта и передовой практики для непрерывного обучения.

Дальнейшая деятельность

19. Отдел преобразования рабочих процессов и подотчетности будет регулировать и отслеживать качество работы системы контроля, обеспечивая ее последовательное применение в рамках всего Секретариата. Отдел также обеспечит, чтобы система контроля постоянно совершенствовалась и адаптировалась с учетом нужд ее пользователей посредством добавления новых ключевых показателей эффективности или прекращения использования существующих. Эта система должна будет развиваться по мере упрочения способности Секретариата отслеживать эффективность работы организации путем полного внедрения и стабилизации работы систем управления по результатам и общеорганизационного управления рисками, дополнительного модуля 2 системы «Умоджа» и появления у Отдела новых возможностей в области анализа данных.

В. Активизация усилий по внедрению управления по результатам

20. Секретариат продвигается вперед в реализации подробного плана действий по внедрению управления по результатам в Секретариате Организации Объединенных Наций, 2018–2021 годы, в соответствии с резолюцией [72/303](#) Генеральной Ассамблеи (см. приложение II).

Достигнутый на сегодняшний день прогресс

21. В соответствии с резолюцией [72/266](#) А, в которой Ассамблея утвердила изменения в бюджетных процедурах и формате, был внедрен процесс управления

преобразованиями для оказания департаментам и специальным политическим миссиям помощи в подготовке части II бюджета по программам на 2020 год, в которой будет содержаться план по программам с информацией о программах и подпрограммах и показателях оценки их выполнения. В общей сложности было проведено 28 практикумов, в которых приняло участие 1500 сотрудников. В ходе этих занятий руководителям программ оказывалась помощь в подготовке проекта плана по программам и информации об исполнении, с тем чтобы наглядно продемонстрировать, как деятельность Организации способствует получению запланированных результатов и как в планах по программам учитываются результаты исполнения программ и извлеченные уроки, в том числе по итогам оценки. Исполнение программ будет оцениваться с использованием как количественных, так и качественных показателей для оценки работы.

22. В 2018 году Генеральный секретарь информировал всех старших руководителей о необходимости перехода к формированию культуры, основанной на результатах, и о включении в договоры со старшими руководителями на 2019 год показателя, который позволит оценить вклад старших руководителей во внедрение управления по результатам в их подразделениях и обеспечение вовлеченности всех сотрудников в осуществление плана действий по внедрению управления по результатам. Кроме того, договоры со старшими руководителями включают показатель, предусматривающий использование старшими руководителями в качестве отправной точки при подготовке годового плана работы сотрудников таблиц результатов, включаемых в их документы по планированию.

23. Как неоднократно подчеркивали надзорные органы, управление по результатам также предполагает наличие тесной связи между осуществлением программной и финансовой деятельности. На январь 2019 года запланировано введение в действие дополнительного модуля 2 компонента по стратегическому планированию, составлению бюджета и управлению результативностью. На данном этапе этот компонент используется для составления бюджетов операций по поддержанию мира на 2019/20 год, планирования деятельности, финансируемой за счет добровольных взносов, на 2019 год; и подготовки предлагаемого бюджета по программам на 2020 год.

Дальнейшая деятельность

24. Целевая группа по управлению по результатам Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности будет и впредь поддерживать усилия Секретариата по внедрению концепции управления по результатам в повседневную работу сотрудников.

25. Дополнительный модуль 2 системы «Умоджа» позволит лучше оценить, использует ли Организация свои ресурсы эффективно и результативно. Компонент по стратегическому планированию, составлению бюджета и управлению результативностью обеспечит поддержку работы системы управления по результатам, позволяя улучшить планирование, исполнение, контроль и представление отчетности об осуществлении программ и позволит увязать различные элементы плана по программам с ресурсами. Разработанные для этой цели информационные панели будут внедряться поэтапно для отражения административных данных, а затем и информации о результатах служебной деятельности.

С. Создание Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности

26. Реализация новой парадигмы управления зависит от способности Секретариата обеспечить более упорядоченное и активное внедрение системы подотчетности по сравнению с ранее достигнутыми результатами. До создания Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности существовал ограниченный специализированный потенциал и возможности для внедрения элементов системы подотчетности.

Достигнутый на сегодняшний день прогресс

27. Окончательная структура Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления определена. С 1 января 2019 года Департамент займется обеспечением того, чтобы все ключевые стратегии, процессы и процедуры были внедрены и использовались эффективно. Новый Отдел преобразования рабочих процессов и подотчетности будет оказывать целенаправленную поддержку руководителям и сотрудникам, помогая им понять, что от них ожидается в плане управления, реализации политики, сокращения рисков и обеспечения внутреннего контроля. Только после этого на сотрудников может быть возложена вся полнота ответственности. Отдел является новым подразделением, и для достижения цели полной оперативной эффективности ему потребуется время.

Дальнейшая деятельность

28. Отдел преобразования рабочих процессов и подотчетности будет оказывать поддержку Секретариату в следующих вопросах:

- а) завершение работы над всеобъемлющим руководством по структуре и функционированию системы подотчетности в Секретариате;
- б) оказание методической помощи и поддержки в вопросах передачи полномочий и систематический и регулярный контроль над использованием делегированных полномочий и разделением обязанностей;
- в) внедрение модели «трех линий защиты» в процессы общеорганизационного управления рисками на всех уровнях Секретариата;
- г) контроль за выполнением работы и соблюдением требований на основе анализа данных с использованием информационных панелей, показывающих ход выполнения программ;
- д) усиление деятельности по самооценке, в том числе путем разработки политики и руководящих принципов;
- е) систематическое проведение управленческих обзоров и проверок качества.

III. Общий обзор положения дел с подотчетностью в Секретариате

29. В соответствии с пунктом 19 резолюции [72/303](#) Генеральной Ассамблеи в настоящем разделе содержится общий обзор положения с подотчетностью в Секретариате. Сообщается о прогрессе, достигнутом в деле укрепления различных элементов, из которых состоят шесть компонентов системы подотчетности, и ставятся ключевые цели на будущее.

Система подотчетности

30. На рисунке II указаны шесть компонентов, которые лежат в основе системы подотчетности Секретариата и включены в определение подотчетности, изложенное в пункте 8 резолюции [64/259](#) Генеральной Ассамблеи: а) Устав Организации Объединенных Наций; б) документы по планированию и бюджету по программам; в) результаты и показатели деятельности; г) системы внутреннего контроля; е) этические нормы и добросовестность; и ф) функции надзора. С более подробными сведениями о системе подотчетности Секретариата, ее компонентах и взаимосвязи между ними, можно ознакомиться в седьмом очередном докладе Генерального секретаря о подотчетности (см. [A/72/773](#), приложение I).

Рисунок II

Система подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций



* Органы внешнего надзора, которые выполняют функцию независимого контроля для Генеральной Ассамблеи.

Подготовка общего обзора положения с подотчетностью

31. В своем смежном докладе о системе подотчетности (A/72/885) Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам пришел к выводу о том, что ежегодные очередные доклады о системе подотчетности следует расширить, дополнив подробной информацией и предложениями по конкретным стратегиям, системам и механизмам подотчетности и общим обзором положения дел с подотчетностью в Секретариате. Это могло бы включать набор показателей для отслеживания общих тенденций и прогресса, достигнутого в результате внедрения системы подотчетности (там же, п. 53). Эта просьба в отношении общего обзора была одобрена Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 72/303.

32. Во исполнение этой просьбы Секретариат провел самооценку с использованием следующих двух альтернативных методологий:

а) руководство по оценке эффективности системы подотчетности организации Института внутренних ревизоров¹;

б) контрольные параметры Объединенной инспекционной группы, содержащихся в ее докладе о системе подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций (A/66/710/Add.1).

33. Результаты самооценки и использованные методологии будут представлены государствам-членам в качестве дополнительной информации. Кроме того, Секретариат намерен провести самооценку для определения того, как функционируют существующие компоненты, с тем чтобы ее результаты могли быть использованы при подготовке посвященного общему обзору раздела будущих докладов о подотчетности и разработке ключевых показателей прогресса.

A. Компонент I: Устав Организации Объединенных Наций

34. В Уставе закреплены основные принципы Организации и определены ее главные органы и их функции и обязанности, а также функции и обязанности Генерального секретаря. Устав, в частности, гласит, что Генеральный секретарь является главным административным должностным лицом Организации (статья 97) и что на него возлагается выполнение мандатов, определяемых главными органами Организации Объединенных Наций (статья 98). Генеральная Ассамблея в пункте 6 своей резолюции 72/303 отметила важность соблюдения Устава, ее резолюций и положений и правил в качестве одного из важнейших компонентов подотчетности. Укрепление пяти других компонентов будет содействовать достижению этой цели.

B. Компонент II: документы по планированию и бюджету по программам

Достигнутый на сегодняшний день прогресс

35. В своей резолюции 72/266 А Генеральная Ассамблея постановила, что документ, содержащий предлагаемый бюджет по программам, должен включать следующие три части: а) часть I: общий обзор плана, в котором утверждаются долгосрочные приоритеты и цели Организации; б) часть II: план по программам

¹ Marianne Avarello and Brian Bost, "Internal audit guide on assessing the effectiveness of an organization's accountability framework", report to the Institute of Internal Auditors (Ottawa Chapter), November 2003.

с информацией о программах и подпрограммах и показателях оценки их выполнения; и с) часть III: потребности в ресурсах, связанные и не связанные с должностями, по программам и подпрограммам. Бюджет по программам на 2020 год был подготовлен в соответствии с этим решением.

Дальнейшая деятельность

36. Руководители и сотрудники в рамках всего Секретариата будут использовать таблицы показателей, ориентированных на достижение результатов, которые включены в часть II бюджета по программам и другие документы по планированию и бюджету Организации (например, бюджеты операций по поддержанию мира), в качестве отправной точки для подготовки своих годовых планов работы. Под руководством Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления эта мера будет реализована к марту 2019 года.

С. Компонент III: результаты и показатели деятельности

1. Показатели деятельности Организации

37. С учетом решений государств-членов и выводов и рекомендаций надзорных органов, касающихся управления по результатам², Генеральный секретарь определил активизацию усилий по внедрению управления по результатам в Секретариате и возложение на руководителей и сотрудников ответственности за достижение результатов в качестве важнейших аспектов усилий по изменению парадигмы управления.

38. В марте 2018 года Генеральный секретарь указал, что для усиления транспарентности и в соответствии с новыми профессиональными компетенциями от руководителей будут ожидать использования имеющихся данных при выработке поддающихся измерению ключевых показателей эффективности. Договоры со старшими руководителями будут увязываться с планами работы департаментов, отделов, секций и групп и с планами работы отдельных сотрудников. Данные о результатах работы будут обогащать непрерывный диалог по вопросам служебной деятельности в рамках департаментов, секций и групп и будут использоваться для оценки результативности, корректировки подходов, развития способностей сотрудников и обучения на примере ошибок в целях достижения лучших результатов (A/72/492/Add.2, п. 15).

Достигнутый на сегодняшний день прогресс

39. Предусмотрено создание новой Службы по аналитике и управлению проектами в Отделе преобразования рабочих процессов и подотчетности для работы с подразделениями в целях использования глобальных возможностей системы «Умоджа» в области управленческой отчетности и других общеорганизационных решений. Отдел разработает инструменты визуализации и бизнес-анализа для предоставления старшим руководителям и другим заинтересованным сторонам информации об эффективности деятельности в режиме реального времени. Для предоставления в режиме реального времени информации об использовании ресурсов и исполнении программ разрабатываются информационные панели об управлении служебной деятельностью по конкретным программам, что позволит: а) обеспечить повышение уровня транспарентности, б) улучшить

² См., например, A/69/5 (Vol. I), глава II, A/71/5 (Vol. I), глава II, и A/72/809.

осведомленность в отношении достижения результатов, ожидаемых от осуществления программ; и с) определить, эффективно ли подразделения используют свои ресурсы.

Дальнейшая деятельность

40. Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления предоставит руководителям подразделений своевременную и полную информацию для обеспечения более оперативного принятия решений и улучшения обслуживания клиентов. Это будет сопровождаться обучением сотрудников в целях повышения их способности использовать программную и финансовую информацию, которую вырабатывают общеорганизационные прикладные системы. Формат представления результатов работы Организации совершенствуется благодаря включению информации о планируемых и фактических результатах, достижению которых способствуют соответствующие подпрограммы, что позволяет обеспечить увязку между результатами и ресурсами. Эта работа будет завершена к 30 апреля 2019 года.

41. Группа по анализу данных Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности будет проектировать, разрабатывать и внедрять специальные приложения для удовлетворения конкретных потребностей руководителей и других заинтересованных сторон. Группа будет задействовать новаторские подходы в области анализа данных, используя статистические и алгоритмические методики, а также различные подходы к отбору данных.

2. Договоры со старшими руководителями

42. Договоры между Генеральным секретарем и старшими руководителями являются одним из ключевых элементов системы подотчетности, важность которого, возможно, возросла после расширения делегирования полномочий с 1 января 2019 года.

43. Со времени их введения эти договоры постоянно совершенствуются. Например, в 2018 году договоры со старшими руководителями были усилены за счет включения: перечня и параметров руководящих качеств, определяемых концептуальными рамками руководящей деятельности в системе Организации Объединенных Наций, одобренными Координационным советом руководителей (КСР) системы Организации Объединенных Наций; просьбы указать три главных риска для департамента или миссии и предложить план действий по их сокращению; мер защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях; целей, касающихся предотвращения эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуального преследования, а также принятия мер в связи с сообщениями о таких случаях; и целевых показателей в области разнообразия.

Достигнутый на сегодняшний день прогресс

44. Эти договоры продолжают совершенствоваться. Договоры на 2019 год включают:

а) показатель внедрения старшими руководителями управления по результатам и требование информировать об ожидаемых результатах, достигнутом прогрессе и внесении корректировок (в случае необходимости);

б) требование к старшим руководителям использовать делегированные им полномочия в соответствии с положениями и правилами и всеми соответствующими стратегиями и руководящими принципами.

45. Разработан механизм круговой оценки на основе девяти руководящих качеств, которые существенно важны для выполнения основных мандатов Организации ([A/72/492](#), п. 17). В декабре 2018 года началось экспериментальное использование круговой оценки для старших руководителей, которая будет внедрена в 2019 году.

46. Были также усовершенствованы механизмы управления. Административное оформление этих договоров осуществляется с помощью электронной системы. С 1 января 2019 года на специальную группу Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности будут возложены следующие задачи:

- a) оценка выполнения на основе показателей в договорах 2018 года;
- b) проверка проектов договоров на 2019 год с точки зрения соблюдения руководящих указаний;
- c) оказание поддержки старшим руководителям при поступлении соответствующей просьбы;
- d) представление окончательных договоров на утверждение Генерального секретаря.

Дальнейшая деятельность

47. Отдел преобразования рабочих процессов и подотчетности будет использовать анализ данных для улучшения управления работой Организации. Он будет осуществлять контроль и оценку результатов деятельности на основе сопоставления с показателями в договорах 2019 года, опираясь на данные о работе в информационных панелях и контроль за делегированием полномочий. Отдел будет также взаимодействовать со старшими руководителями в целях совершенствования механизмов управления, электронной системы и самих договоров и вносить любые необходимые изменения в ходе цикла 2020 года.

3. Системы служебной аттестации

48. Генеральный секретарь привержен делу внедрения эффективной системы стимулирования отличной работы, принятия мер в случае неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей и наложения взысканий в случае ненадлежащего поведения и проступков. Генеральная Ассамблея в своей резолюции [70/244](#) просила Комиссию по международной гражданской службе (КМГС) провести исследование систем управления служебной деятельностью в организациях общей системы и сформулировать рекомендации в отношении мер стимулирования труда. В январе 2018 года Ассамблея одобрила рекомендации Комиссии в своей резолюции [72/255](#).

Достигнутый на сегодняшний день прогресс

49. В апреле 2018 года в ответ на рекомендации КМГС Секретариат провел консультации с представителями персонала и воссоздал группу по управлению служебной деятельностью Совета по взаимоотношениям между персоналом и администрацией.

50. В сентябре 2018 года Секретариат запустил онлайн-программу обучения по вопросам управления служебной деятельностью. Цель заключается в том, чтобы помочь руководителям в принятии решений при оценке результатов деятельности, что позволит улучшить нынешнее распределение оценок выполнения работы.

51. Управление людских ресурсов провело анализ проблем, чтобы учесть его результаты при внесении улучшений на последующих этапах. В ходе анализа были выявлены основные недостатки, включая необходимость:

- a) обеспечить соответствие целей сотрудников целям Организации;
- b) укрепить взаимосвязь между мобильностью, развитием карьеры и управлением служебной деятельностью. Этот вопрос будет более подробно рассмотрен в контексте системы мобильности, которая будет вынесена на рассмотрение в ходе семьдесят четвертой сессии;
- c) решить проблему предполагаемой субъективности оценок, выставляемых руководителями в ходе служебной аттестации.

Дальнейшая деятельность

52. Управление людских ресурсов подготовит варианты реагирования на выявленные в ходе анализа недостатки. К марту 2020 года будут внедрены эффективные системы стимулирования хорошей работы и принятия коррективных мер и санкций в случае неудовлетворительной работы. Варианты включают следующее:

- a) включение системы управления служебной деятельностью в модель организационного руководства и управления, с тем чтобы уточнить, чего Организация ожидает от руководителей;
- b) расширение подготовки руководителей и сотрудников путем охвата формирования других навыков помимо знания процессов и политики;
- c) расширение усилий по наращиванию потенциала специалистов-практиков в области людских ресурсов по всему Секретариату для решения сложных проблем управления, вопросов ненадлежащего исполнения служебных обязанностей и выработки руководящих указаний в отношении оценки для руководителей и сотрудников на местах;
- d) совершенствование нынешней системы “e-performance” в целях усиления подотчетности руководителей за результаты работы;
- e) публикация данных и выявление тенденций в области соблюдения требований системы управления служебной деятельностью и распределения оценок результатов работы в рамках всего Секретариата.

D. Компонент IV: системы внутреннего контроля

53. Секретариат продвигается вперед в вопросах укрепления своих систем внутреннего контроля, а также их упрощения и упорядочения, о чем говорится ниже.

1. Положения, правила, руководства, административные инструкции и типовой регламент

Достигнутый на сегодняшний день прогресс

54. Секретариат добился прогресса в деле упрощения и упорядочения своих директивных положений в области людских и финансовых ресурсов и поддержки программ. Была пересмотрена политика и процессы, с тем чтобы отразить процесс интеграции компонентов системы «Умоджа» и разъяснить их толкование на основе материалов, предоставленных сотрудниками Секретариата из всех мест службы и полевых миссий.

55. Например, Положения и правила о персонале были переработаны, упрощены и сделаны более удобными для пользователей путем устранения дублирования и переноса оперативных деталей в административные инструкции. Также был достигнут прогресс в пересмотре Положений и правил о персонале для достижения гендерного равенства, как это было предложено Генеральным секретарем.

56. Первый набор поправок к Положениям и правилам о персонале (A/73/378) был представлен на рассмотрение Генеральной Ассамблеи в ходе основной части ее семьдесят третьей сессии. Эти усилия будут подкреплены дополнительными поправками к Положениям и правилам о персонале, которые будут предложены Ассамблее в 2019 году в отношении системы контрактов и в 2020 году в отношении условий службы.

57. В Финансовые правила были внесены промежуточные поправки для облегчения перехода на новый механизм делегирования полномочий, а Финансовые положения были изменены, с тем чтобы они лучше соответствовали новой парадигме управления, представленной на рассмотрение Генеральной Ассамблеи. Поправки к Финансовым положениям и правилам будут сопровождаться изменениями в соответствующей политике в таких областях, как бюджет и финансы, закупки и управление имуществом.

58. Введение в действие новых административных инструкций, регулирующих закупки, и пересмотр Руководства по закупкам Организации Объединенных Наций, чтобы обеспечить всех сотрудников четкими и подробными руководящими указаниями по этому вопросу, будут завершены к 31 марта 2019 года.

2. Обновление юридических документов, регламентирующих взаимодействие с третьими сторонами

59. Модуль управления субсидиями системы «Умоджа» был введен в эксплуатацию в конце 2018 года и включает функциональные возможности по созданию стандартных типовых соглашений с партнерами-исполнителями и конечными бенефициарами, которые будут включать положения по борьбе с коррупцией и мошенничеством. Кроме того, пересмотренные Финансовые положения и правила, которые будут представлены Генеральной Ассамблее в ходе первой части ее возобновленной семьдесят третьей сессии, включают предложение о новых положениях и правилах, касающихся партнеров-исполнителей и конечных бенефициаров. Эти пересмотренные Положения и правила будут служить основой для выработки общесекретариатской политики в области управления деятельностью партнеров-исполнителей и конечных бенефициаров, включая транспарентные процессы подачи заявок и отбора, должную осмотрительность, оценку потенциала, осуществление проектов партнерами и представление отчетности.

Дальнейшая деятельность

60. Как указано Генеральным секретарем в его докладах об изменении парадигмы управления, такие усилия по упрощению положений, правил, политики и процедур будут сопровождаться созданием онлайн-сборника, охватывающего все аспекты административной политики, и разработкой подробных, удобных для пользователей и легкодоступных тематических исследований и схем принятия решений для консультирования и поддержки руководителей в рамках этого процесса. Этот сборник также позволит пользователям быстро ознакомиться с текущей политикой и имеющимися методическими материалами по любому вопросу. Наряду с онлайн-порталом для управления делегированием полномочий этот сборник поможет руководителям подразделений повысить подотчетность при делегировании полномочий.

3. Общеорганизационное управление рисками

61. В своем предыдущем очередном докладе (A/72/773) Генеральный секретарь обязался внедрить в Секретариате модель «трех линий защиты», принятую КСР. Эта модель позволяет лучше понять работу системы управления рисками и контроля организации, поскольку уточняет роли и обязанности и содержит рекомендации по внедряемой структуре и распределению ролей и обязанностей сторон в целях более эффективного управления рисками и контроля³.

Достигнутый на сегодняшний день прогресс

62. В Отделе преобразования рабочих процессов и подотчетности была создана специальная группа по общеорганизационному управлению рисками, которая оказывает поддержку подразделениям в проведении мероприятий по оценке рисков с целью выявления, оценки и регулирования конкретных рисков, которые могут повлиять на осуществление их операций. Отдел, который будет нести всю полноту ответственности за систему управления рисками Секретариата и методы ее работы, будет выполнять следующие три основные функции:

- а) проведение общесекретариатской оценки рисков и управление рисками на общеорганизационном уровне;
- б) оказание поддержки, консультирование, обучение и инструктирование оперативных руководителей и сотрудников на первой линии защиты;
- в) создание и ведение реестра всех рисков, выявленных руководителями подразделений; определение тенденций и моделей рисков, а также успешная реализация предпринятых инициатив по их сокращению; и обмен информацией об извлеченных уроках с руководителями на первой линии защиты.

63. При активном участии всех подразделений Секретариата ведется подготовка к проведению второй общесекретариатской оценки рисков с учетом опыта следующих трех последних общеорганизационных мероприятий по оценке рисков, проведенных Организацией:

- а) общеорганизационная оценка рисков в рамках всего Секретариата (2014 год);
- б) оценка рисков мошенничества и коррупции (2018 год);
- в) оценка рисков в связи с осуществлением реформы системы управления (продолжается).

64. В качестве отправной точки для второй оценки рисков в рамках всего Секретариата, проводимой с целью обновления, пересмотра и проверки результатов трех предыдущих оценок, был подготовлен проект единого реестра рисков для всей Организации. Он ляжет в основу полного реестра рисков Секретариата.

Дальнейшая деятельность

65. После расширения делегирования полномочий руководителям подразделений с 1 января 2019 года Отдел преобразования рабочих процессов и подотчетности будет оказывать Секретариату поддержку во внедрении модели «трех линий защиты» путем, в частности, подготовки брошюры с указанием обязанностей каждой линии защиты, включая учебный модуль по этому вопросу в рамках

³ Enterprise Risk Management Initiative Faculty and Meredith Freeman, “COSO’s take on the three lines of defense”, North Carolina State University, 26 June 2018. Available at: <https://erm.ncsu.edu/library/article/cosos-take-on-the-three-lines-of-defense>.

вводного курса для сотрудников на всех уровнях и главу по данной теме в руководящих указаниях по глобальной системе подотчетности. Ниже приводится краткая информация об этих обязанностях:

- первая линия защиты состоит из руководителей. Руководители подразделений должны назначить из состава старшего руководящего звена ответственных за конкретные высокоприоритетные риски, выявленные в ходе мероприятий по оценке конкретных рисков в их соответствующих департаментах, управлениях или миссиях. Ответственные за эти риски должны обеспечить наличие систем контроля, обеспечивающих эффективное сокращение рисков. Также предполагается, что они будут доводить до сведения руководителей подразделений, Департамента оперативной поддержки и Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления любые недостатки, которые могут потребовать изучения или пересмотра Секретариатом стратегий или мер контроля, и предлагать идеи по упрощению, когда это требуется, политики и процессов и/или их автоматизации, когда это практически осуществимо;
- вторую линию защиты составляют Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления, Управление по правовым вопросам, Бюро по вопросам этики, Управление информационно-коммуникационных технологий, Департамент по вопросам охраны и безопасности и подразделения Департамента оперативной поддержки, которые оказывают клиентам оперативные консультативные услуги для поддержки выполнения принятых решений. Эта линия защиты отслеживает и поддерживает внедрение оперативными руководителями эффективных практических подходов к управлению рисками, оказывает помощь ответственным за риски в предоставлении отчетности и доведении соответствующей информации о рисках до сведения вышестоящих инстанций. В Секретариате Организации Объединенных Наций эта линия также отвечает за выработку политики, регулирующей деятельность Организации;
- третьей линией защиты является Управление служб внутреннего надзора (УСВН). УСВН оказывает Генеральному секретарю помощь в обеспечении защиты активов Организации, проверяя то, чтобы деятельность по программам приводила к достижению запланированных по программам результатов и осуществлялась с соблюдением всех соответствующих резолюций, положений, правил и директивных указаний Организации. Управление также играет ключевую роль в предотвращении и выявлении случаев мошенничества, бесхозяйственного использования ресурсов, злоупотреблений, совершения неправомерных действий и неэффективного управления. УСВН проводит ревизии, оценки, инспекции и расследования, и его доклады представляются непосредственно Генеральной Ассамблее.

66. Секретариат располагает дополнительным уровнем надзора, который состоит из двух внешних надзорных органов: Комиссии ревизоров и Объединенной инспекционной группы. Кроме того, ключевую роль играет Независимый консультативный комитет по ревизии.

67. С более подробным описанием модели «трех линий защиты» можно ознакомиться в разделе IV седьмого очередного доклада. Отдел преобразования рабочих процессов и подотчетности подготовил документ, показывающий, как модель «трех линий защиты» уменьшает риски, который будет представлен государствам-членам в качестве дополнительной информации.

4. Заявление о внутреннем контроле

Достигнутый на сегодняшний день прогресс

68. Канцелярия Контролера и консультативная группа по заявлениям о внутреннем контроле адаптировали 17 принципов Комитета организаций-спонсоров Комиссии Тредуэя для использования в условиях Организации Объединенных Наций и механизмах внутреннего контроля в системе «Умоджа». Представление заявления о внутреннем контроле, а также внедрение процесса сбора от руководителей подразделений результатов самооценки будут отражать работу новой системы делегирования полномочий и ее влияние на рабочие процессы.

Дальнейшая деятельность

69. Представление заявлений о внутреннем контроле будет введено к первому кварталу 2021 года. В соответствии с этим требованием в конце каждого календарного года руководителям подразделений необходимо будет подписывать заявление о внутреннем контроле, подтверждающее соблюдение процедур внутреннего контроля, входящих в сферу их ответственности.

5. Оценка

70. В своей резолюции [72/303](#) Генеральная Ассамблея особо отметила, что оценка и самооценка являются существенно важными инструментами управления и что старшие руководители несут ответственность за использование результатов оценки и самооценки для улучшения служебной деятельности и обучения, и в этой связи просила Генерального секретаря продолжать принимать конкретные меры по расширению внутренних возможностей для выполнения самооценки, включая оказание поддержки в выполнении самооценки в рамках Секретариата, используя при этом имеющиеся знания и опыт надзорных органов с целью сделать все возможное во избежание полного и/или частичного дублирования усилий.

Достигнутый на сегодняшний день прогресс

71. В начале 2019 года Отдел преобразования рабочих процессов и подотчетности подготовит руководящие принципы проведения самооценок, содержащие следующие элементы:

- a) четкое разъяснение роли оценки;
- b) четкое определение организационной структуры, ролей и обязанностей;
- c) объяснение порядка определения приоритетности, планирования и финансирования проведения оценок;
- d) объяснение процедур организации, регулирования и проверки качества оценок;
- e) механизмы реагирования и принятия руководством последующих мер по результатам оценок;
- f) процедуры распространения и обнародования результатов оценки;
- g) объяснение процедур применения этих руководящих принципов на практике;
- h) объяснение порядка создания и поддержки потенциала в области оценки.

72. В рамках Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности создана специальная группа по оценке. Группа разработала проект политики в области оценки для Секретариата, который должен быть окончательно утвержден после проведения консультаций. Кроме того, Отдел помогает подразделениям разрабатывать свои планы оценки на 2019 и 2020 годы.

Дальнейшая деятельность

73. Эта группа по оценке Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности будет выполнять следующие обязанности:

- a) отвечать за разработку политики и процедур Секретариата в области оценки и добиваться их должного соблюдения в рамках всего Секретариата, обеспечивая, чтобы все проводящие оценку подразделения придерживались требований этой новой политики;
- b) отвечать за подготовку на основе планов отдельных структур ежегодного плана работы Секретариата в области оценки;
- c) разрабатывать и постоянно совершенствовать методы и стандартный «инструментарий» для проведения различных видов оценки;
- d) определять, составлять и предлагать подборки учебных материалов и возможностей подготовки и предлагать наставнические услуги;
- e) составлять и регулярно обновлять реестр внешних и квалифицированных внутренних экспертов по оценке, которые будут откомандировываться из своих подразделений для выполнения краткосрочных заданий по проведению оценок и обеспечению их качества (июнь 2019 года);
- f) помогать подразделениям разрабатывать требования к качеству проектов докладов об оценке для департаментов и управлений, которые могут нуждаться в помощи, и контролировать качество этих докладов;
- g) создавать виртуальное «сообщество по обмену опытом», в рамках которого могли бы общаться специалисты по оценке или те, кто заинтересован в приобретении навыков проведения оценки;
- h) анализировать на предмет выявления тенденций результаты и выводы оценок по всему Секретариату с целью подведения итогов, извлечения уроков и поддержки процесса непрерывного совершенствования.

6. Координация надзорной деятельности

Достигнутый на сегодняшний день прогресс

74. В Отделе преобразования рабочих процессов и подотчетности предусмотрено создание специальной группы, которая будет отвечать за обеспечение непрерывного мониторинга и принятие последующих мер в связи с выполнением рекомендаций надзорных органов. Эта группа будет ежеквартально информировать Комитет по вопросам управления и Независимый консультативный комитет по ревизии о ходе выполнения рекомендаций.

Дальнейшая деятельность

75. Отдел преобразования рабочих процессов и подотчетности каждые шесть месяцев будет проводить обзоры докладов надзорных органов, с тем чтобы выявлять тенденции и системные проблемы, которые могут сказываться на функционировании Организации, и использовать эту информацию в качестве основы

для поиска всеобъемлющего решения общесекретариатских проблем. Первый обзор будет завершен к 30 июня 2019 года.

7. Основные положения о борьбе с мошенничеством и коррупцией Секретариата Организации Объединенных Наций

76. В сентябре 2016 года были изданы первые Основные положения о борьбе с мошенничеством и коррупцией Секретариата Организации Объединенных Наций ([ST/IC/2016/25](#)). В 2017 году Секретариат провел оценку рисков мошенничества и коррупции в целях определения наиболее важных областей, подверженных риску мошенничества и коррупции, для разработки всеобъемлющей стратегии по борьбе с мошенничеством и стратегии по борьбе с коррупцией, устранив тем самым предмет давней озабоченности Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций тем, что Секретариатом не проводилась всеобъемлющая оценка рисков мошенничества (см. [A/73/5 \(Vol. I\)](#), гл. II, разд. Н).

Достигнутый на сегодняшний день прогресс

77. Секретариат провел общеорганизационную кампанию по борьбе с мошенничеством и коррупцией, о чем говорится в пунктах 28 и 29 шестого очередного доклада ([A/71/729](#)). Вместе с тем, как отметила Комиссия ревизоров ([A/73/5 \(Vol. I\)](#), гл. II, п. 294), необходимость повышать осведомленность сотрудников о рисках мошенничества, с которыми сталкивается Организация, сохраняется.

78. В соответствии с резолюцией [70/238](#) А Генеральной Ассамблеи Комитет высокого уровня по вопросам управления на основе своих консультаций с участием представителей служб внутренней ревизии Организации Объединенных Наций и представителей служб по расследованию Организации Объединенных Наций в марте 2017 года утвердил общее определение мошенничества и предполагаемого мошенничества. Отдельные организации могут при необходимости включать это согласованное общее определение в свои нормативные рамки, правовые документы и политику в соответствии со своими конкретными потребностями.

Дальнейшая деятельность

79. Хотя обновление и пересмотр реестра рисков Секретариата доказали свою полезность в Центральных учреждениях, сохраняется необходимость в повышении уровня осведомленности и информированности в отношении рисков мошенничества и коррупции на местах. Секретариат использует имеющиеся возможности для оказания отделениям на местах помощи в повышении уровня информированности по этому вопросу. Завершение оценок риска в большинстве отдельных подразделений позволит разработать и реализовать в рамках всего Секретариата стратегию по борьбе с мошенничеством и коррупцией, что лежит в основе комплекса рекомендаций по этому вопросу, вынесенных Комиссией ревизоров (см. [A/73/5 \(Vol. I\)](#), гл. II).

8. Поведение и дисциплина

Достигнутый на сегодняшний день прогресс

80. В соответствии с резолюцией [59/287](#) Генеральной Ассамблеи Секретариат опубликовал полный перечень дисциплинарных мер, отражающий практику Ге-

нерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях преступного поведения за период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2017 года⁴. Этот перечень отражает долгосрочные тенденции в изменении числа проступков и/или случаев преступного поведения и их дисциплинарных последствий, включая следующее:

а) число сотрудников, к которым были применены дисциплинарные меры, увеличилось в три раза с 24 за 12-месячный период, закончившийся 30 июня 2009 года, до 79 за 12-месячный период, закончившийся 30 июня 2017 года;

б) число сотрудников, которые были освобождены от своих обязанностей или уволены по причине ненадлежащего поведения, также увеличилось в три раза с 15 за 12-месячный период, закончившийся 30 июня 2009 года, до 50 за 12-месячный период, закончившийся 30 июня 2017 года;

с) в общей сложности из 428 случаев ненадлежащего поведения, перечисленных в докладе за рассматриваемый период, примерно 50 процентов относятся к трем категориям проступков: 94 случая (21 процент) мошенничества, введения в заблуждение и представления подложных подтверждающих документов; 72 случая (17 процентов) хищения и незаконного присвоения средств; и 55 случаев (12 процентов) оскорбления (словом и действием).

Дальнейшая деятельность

81. Ко всем случаям ненадлежащего поведения Секретариат подходит со всей строгостью. Увеличение числа дисциплинарных мер и санкций в виде прекращения службы и увольнения может быть результатом укрепления механизмов контроля, включая совершенствование функции расследований, что создает основу для принятия решения о санкциях. Секретариат будет и далее отслеживать и анализировать эту информацию и представит свои выводы в следующем докладе по вопросам подотчетности.

Е. Компонент V: этические нормы и добросовестность

82. Генеральный секретарь преисполнен решимости обеспечить условия, в которых сотрудники не опасались бы сообщать о фактах неправомерных действий, а также защитить их от преследований в этих случаях. Неправомерные действия на рабочем месте затрагивают в первую очередь самих сотрудников, и поэтому предоставление им возможности сообщать о таких действиях, не опасаясь преследований, будет содействовать предотвращению, выявлению и предупреждению мошенничества и коррупции, принятию мер по борьбе с ними и обеспечению поступления соответствующей информации.

83. Определенный прогресс был достигнут до наступления текущего отчетного периода. 20 января 2017 года были изданы значительно усиленные правила, регламентирующие защиту от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и за сотрудничество в проведении надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований ([ST/SGB/2017/2](#)), а 28 ноября 2017 года вступили в силу пересмотренные правила ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)).

1. Защита от преследования

84. Деятельность Бюро по вопросам этики в области защиты сотрудников от преследования за период с 1 января по 31 декабря 2017 года подробно освещена

⁴ За исключением шестимесячного периода с 1 июля 2017 года по 31 декабря 2017 года.

в соответствующем докладе Генерального секретаря ([A/73/89](#), пп. 50–58). В течение указанного периода в Бюро по вопросам этики поступило 92 запроса, касающихся политики защиты от преследования. Сорок восемь из них касались не защиты, а скорее предоставления консультаций, а 9 выходили за рамки ведения Бюро. За отчетный период Бюро провело 26 предварительных проверок. По состоянию на 31 декабря 2017 года проверка по 22 случаям была завершена, а проверка 1 заявления была прекращена в связи с его отзывом. По итогам 22 завершённых предварительных проверок было принято решение о том, что в 14 случаях отсутствуют достаточно серьезные доказательства. Большинство этих случаев касались трудовых споров между заявителями и их коллегами или руководителями.

85. 27 августа 2018 года началось проведение диалога с руководством 2018 года по теме «Открытые высказывания: когда они становятся сигналами о нарушениях?» Дополнительные сведения об информационно-разъяснительной работе, учебной подготовке и просветительской деятельности Бюро по вопросам этики за отчетный период содержатся в докладе Генерального секретаря (там же, пп. 59–66)

2. Предотвращение сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств

86. В своем первом крупном докладе по этой теме за 2017 год ([A/71/818](#), [A/71/818/Corr.1](#) и [A/71/818/Add.1](#)) Генеральный секретарь изложил стратегию предотвращения и пресечения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны тех, кто несет службу под флагом Организации Объединенных Наций.

Достигнутый на сегодняшний день прогресс

87. Прогресс в осуществлении стратегии сохранялся, как об этом говорится в докладе Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств ([A/72/751](#) и [A/72/751/Corr.1](#)). К числу основных достижений относится: а) продление мандата Специального координатора по совершенствованию мер реагирования Организации Объединенных Наций на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства до 31 декабря 2018 года; и б) назначение в сентябре 2017 года защитника прав потерпевших в целях улучшения координации и обеспечения постоянного внимания к этому вопросу на высоком уровне.

88. Все подразделения системы Организации Объединенных Наций, представленные на местах, должны разрабатывать планы действий и стратегии сокращения рисков сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и ежегодно представлять их в Канцелярию Генерального секретаря. Старшие руководители также обязаны ежегодно представлять Генеральному секретарю полную и достоверную информацию обо всех подтвердившихся обвинениях в адрес персонала Организации Объединенных Наций и смежных структур. Они должны также подтверждать, что для их сотрудников была организована соответствующая подготовка по вопросам предотвращения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и информирования о предполагаемых нарушениях. В июне 2018 года во всех полевых операциях был введен в действие инструментарий управления рисками.

89. Генеральный секретарь также укрепил механизмы отчетности, расследований и обеспечения транспарентности, с тем чтобы не допускать безнаказанности тех, кто совершает подобные действия. Была утверждена форма заявления об инциденте для обеспечения общесистемной унификации сбора первичных

сообщений, инициирования официальных процессов в рамках системы Организации Объединенных Наций и определения надлежащих мер, таких как административная проверка и/или передача дела на предмет уголовного расследования. Для обеспечения транспарентности пресс-секретарь Генерального секретаря ежеквартально обнародует последнюю информацию об обвинениях, полученную всеми подразделениями, уполномоченными представлять доклады Генеральной Ассамблеи⁵.

90. В 2017 году Секретариат разработал новый обязательный онлайн-учебный курс под названием «Предупреждение сексуальных домогательств и сексуальных надругательств со стороны персонала Организации Объединенных Наций — совместная работа в условиях гармонии», который доступен для всех сотрудников.

91. С июня 2018 года в рамках всей системы Организации Объединенных Наций используется инструмент проверки «Clear Check» в целях недопущения повторного найма сотрудников, уволенных в связи с подтвержденными обвинениями в сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах или уволившихся из Организации до завершения расследования. Аналогичная система проверки используется в случаях сексуальных домогательств. Генеральный секретарь также обнародовал протокол о предполагаемых случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны партнеров-исполнителей.

3. Борьба с сексуальными домогательствами

92. Настоятельно необходимо обеспечить, чтобы сотрудники, которые становились либо объектами сексуальных домогательств, либо свидетелями, чувствовали себя в безопасности и имели возможность сообщать о соответствующих случаях и чтобы существовали надлежащие механизмы для предотвращения и расследования таких инцидентов и реагирования на них и обеспечения защиты потерпевших и свидетелей.

93. Генеральный секретарь мобилизовал старших руководителей на выполнение задачи улучшения структурирования, информирования и обслуживания персонала с уделением особого внимания усилению поддержки, оказываемой потерпевшим. Эти меры включают организацию круглосуточной работы «телефона доверия» ‘Speak up’ в Секретариате, обновленный вариант обязательной программы обучения и информационную записку о доступных механизмах информирования и оказания соответствующих услуг.

94. В ноябре 2018 года Секретариат организовал проведение общесистемного опроса «Безопасное пространство: обследование по вопросам сексуальных домогательств на наших рабочих местах» с охватом 31 организации системы Организации Объединенных Наций и смежных организаций. На вопросник этого обследования, проводившегося на шести официальных языках, ответили 30 493 штатных и внештатных сотрудника. Его результаты будут использоваться для разработки основанной на фактических данных политики.

95. Предпринимаются также усилия по укреплению потенциала УСВН в области реагирования и расследования с точки зрения улучшения качества докладов о расследованиях и согласования типовых регламентов. В феврале 2018 года УСВН внедрило упорядоченную и ускоренную процедуру получения, обработки и рассмотрения всех жалоб на сексуальные домогательства, относимых к сообщениям категории I. Была создана специализированная группа для расследования случаев сексуальных домогательств.

⁵ URL: www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/content/quarterly-updates.

96. Целевая группа КСР по борьбе с сексуальными домогательствами возглавляет усилия по согласованию стратегии борьбы с сексуальными домогательствами и принимает меры по укреплению потенциала и улучшению качества расследований и работы механизмов защиты и поддержки потерпевших в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Эта целевая группа сотрудничает с государствами-членами в целях обеспечения взаимной поддержки инициатив в этой области. В течение первого года после ее создания целевая группа добилась значительных успехов, включая принятие общесистемной типовой политики в отношении сексуальных домогательств и создание общесистемного механизма проверки обвинений в сексуальных домогательствах.

Г. Компонент VI: функции надзора

97. В приложении I содержится подробная информация о ходе выполнения рекомендаций УСВН и Комиссии ревизоров.

1. Управление служб внутреннего надзора

98. В выполнении рекомендаций, вынесенных УСВН в период с 2008 по 2017 год, прослеживаются три позитивные тенденции:

- а) в общей сложности из 12 715 рекомендаций Секретариатом были выполнены (или закрыты) 11 637 рекомендаций (около 91 процента). Лишь 1078 рекомендаций (8,5 процента) все еще находятся в процессе выполнения;
- б) в общей сложности из 2586 особо важных рекомендаций Секретариатом были выполнены или закрыты 2559 рекомендаций (99 процентов);
- с) число особо важных рекомендаций, вынесенных УСВН в течение этого периода, также сократилось.

2. Комиссия ревизоров

99. Что касается рекомендаций, вынесенных Комиссией ревизоров по томам I и II финансовых докладов и проверенных финансовых ведомостей Организации Объединенных Наций, то за период с 2008 по 2017 год были отмечены следующие позитивные тенденции:

- а) в общей сложности из 798 рекомендаций 667 рекомендаций (82 процента) были выполнены Секретариатом или утратили актуальность;
- б) лишь 131 рекомендация (16 процентов) все еще находится в процессе выполнения.

3. Объединенная инспекционная группа

100. Что касается рекомендаций, вынесенных Объединенной инспекционной группой, то за период с 2008 по 2018 год⁶ были отмечены следующие тенденции: доля принятых Секретариатом рекомендаций составила 61 процент, а показатель выполнения принятых рекомендаций составил 83 процента⁷.

101. Вместе с тем эти показатели могут не отражать реального состояния дел с выполнением рекомендаций Объединенной инспекционной группы, адресован-

⁶ По состоянию на среду, 14 ноября 2018 года.

⁷ В базе данных Объединенной инспекционной группы пользователи могут получить данные лишь о процентной доле рекомендаций, а не об их количестве.

ных Секретариату, поскольку некоторые рекомендации, хотя и адресованы Генеральной Ассамблее и Генеральному секретарю как Председателю КСР, считаются рекомендациями, адресованными Секретариату.

IV. Вывод

102. Реализация новой парадигмы управления зависит от способности Секретариата обеспечить более упорядоченное и активное внедрение системы подотчетности по сравнению с ранее достигнутыми результатами. Столь важное изменение в культуре не произойдет в одночасье, и, несмотря на достигнутый прогресс, в 2019 году предстоит еще многое сделать в целях дальнейшего укрепления системы подотчетности. Секретариат ждет указаний от государств-членов в отношении продолжения реализации этой важной инициативы.

V. Рекомендация Генеральной Ассамблее

103. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению содержащуюся в настоящем докладе информацию о достигнутых успехах и планах дальнейшего укрепления системы подотчетности в Секретариате.

Приложение I

Ход выполнения рекомендаций надзорных органов за период
с 2008 по 2017 год

Таблица 1

Управление служб внутреннего надзора

Тип	Число рекомендаций, вынесенных с 2008 года	Выполнены										Итого	В про- За- крыты	В про- цессе вы- полнения
		Июль 2007 г. – июнь 2008 г.	Июль 2008 г. – июнь 2009 г.	Июль 2009 г. – июнь 2010 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.		
Все	12 715	628	1 544	1 632	1 403	777	835	998	975	1 003	835	10 630	1 007	1 078
	Совокупный показатель выполнения с 2008 года (в процентах)	40	65	74	90	93	92	93	93	92	91			
Особо важные	2 586	364	536	621	460	88	94	70	90	58	16	2 397	162	27
	Совокупный показатель выполнения с 2008 года (в процентах)	50	69	78	98	99	99	99	99	99	99			

Таблица 2

Комиссия ревизоров

	Выполнены							Утратили актуальность/ закрыты	В процессе выполнения	
Число рекомендаций, вынесенных с 2008 года	2010–2011 гг.	2012–2013 гг.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Итого			
	798	221	132	81	51	56	65	606	61	131
Совокупный показатель выполнения с 2008 года (в процентах)		87	95	89	86	86	82			

Приложение II

Ход внедрения управления по результатам

В настоящем приложении содержится краткая информация о ходе осуществления плана действий по внедрению управления по результатам в Секретариате Организации Объединенных Наций, 2018–2021 годы ([A/72/773](#), приложение II).

Пункт	Мероприятие	Дата осуществления	Статус
1	Генеральный секретарь направит старшим руководителям послание, в котором будет подчеркнута их обязанность принимать участие в реализации всех инициатив по внедрению управления по результатам, осуществляемых в их соответствующих департаментах, отделениях и миссиях, и содействовать этому	Середина 2018 года	Выполнено
2	Под руководством Генерального секретаря будет развернута информационно-пропагандистская кампания на высоком уровне (в рамках которой, среди прочего, будут размещаться материалы на страницах системы iSeek и будут использоваться плакаты и брошюры) с целью акцентировать внимание старших руководителей и сотрудников на необходимости обеспечить, чтобы Организация делала больший упор на достижении четко обозначенных результатов	2018–2021 годы (на постоянной основе)	Осуществляется — размещена статья в iSeek, планируется более широкое распространение информации
3	Генеральный секретарь будет включать в договоры со старшими руководителями показатель деятельности для оценки вклада каждого старшего руководителя в дело внедрения управления по результатам	Начиная с 2019 года	Выполнено
4	В соответствии с решением Генеральной Ассамблеи Секретариат приступил к осуществлению всеобъемлющего процесса управления преобразованиями, в рамках которого в течение 2018 года во всех департаментах, отделениях и специальных политических миссиях будут созданы возможности для подготовки их соответствующих планов по программам, ориентированным на результаты, и информации об исполнении программ. Включение Секретариатом информации об исполнении программ в доклады о бюджете приведет к улучшению процесса планирования на основе фактических данных и повышению его ответственности за выполняемую работу	2018–2019 годы	Выполнено
5	Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления будет планиро-	Третий квартал 2019 года — 31 декабря 2021 года	Осуществляется по плану

Пункт	Мероприятие	Дата осуществления	Статус
	вать и проводить практикумы и тренировочные занятия для старших руководителей и сотрудников на всех уровнях, посвященные вопросам внедрения управления по результатам и их соответствующим функциям и обязанностям по внедрению такого управления	(на постоянной основе)	
6	Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления будет заниматься разработкой руководства по вопросам управления по результатам, в том числе соответствующих правил и практических указаний в отношении использования методов управления по результатам во всех соответствующих областях деятельности	Третий квартал 2019 года — 31 декабря 2021 года (на постоянной основе)	Осуществляется по плану
7	Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления разработает сетевую программу обязательного обучения по вопросам управления по результатам, в которой особое внимание будет уделено всем этапам этого процесса и которая будет доступна для сотрудников на всех уровнях (включая старших руководителей); эта работа должна быть завершена до конца 2019 года	Третий квартал 2019 года — 31 декабря 2021 года (на постоянной основе)	Осуществляется по плану Программа обучения будет доступна к 30 сентября 2019 года
8	Успешный ввод в эксплуатацию дополнительного модуля 2 системы «Умоджа» станет фактором, способствующим управлению по результатам, ввиду того, что он позволит руководителям устанавливать связь между целями, результатами, мероприятиями и ресурсами	Январь 2019 года	В процессе выполнения
9	Старшие руководители и сотрудники на всех уровнях будут обязаны брать за основу при подготовке ими своих ежегодных планов работы (договоров со старшими руководителями и планов, составляемых для ежегодной служебной аттестации, для персонала в целом) таблицы результатов, включаемые в плановые документы Организации, и будут проходить подготовку и получать поддержку в целях осуществления этих мер	Март 2019 года	См. пункт 22 настоящего доклада
10	Генеральный секретарь будет использовать результаты осуществления программ в качестве одного из компонентов оценки работы старших руководителей	Апрель 2019 года	См. пункты 24 и 25 настоящего доклада
11	Канцелярия Генерального секретаря и Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления будут выбирать в качестве тем углубленной самооценки приоритетные	Январь 2019 года	Осуществляется — новый Отдел преобразования рабочих процессов и подотчетности разрабатывает приоритетные направления самооценки

Пункт	Мероприятие	Дата осуществления	Статус
	темы из различных областей деятельности Организации		
12	Старшие руководители, опираясь на поддержку со стороны Департамента по вопросам управления и будущего Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления и его бюджетно-финансового управления, будут содействовать принятию результатов оценок и извлеченных уроков во внимание при составлении бюджетов и при выполнении своих повседневных управленческих функций	Январь 2020 года (на постоянной основе)	После того, как в 2019 году потенциал самооценки будет в полной мере сформирован, Отдел преобразования рабочих процессов и подотчетности расширит использование результатов оценки в этих целях
13	Старшие руководители и сотрудники будут размещать информацию о результатах выполнения программ, которая будет обновляться на протяжении всего бюджетного цикла, на сетевых информационных панелях	2019 год (на постоянной основе)	Осуществляется — новый Отдел преобразования рабочих процессов и подотчетности работает новые информационные панели для старших руководителей и сотрудников. См. пункт 25 настоящего доклада
14	В конце 2021 года будет выполнена независимая оценка результатов выполнения этого плана мер с целью определить прогресс во внедрении управления по результатам и разработать дальнейшие меры по его развитию в будущем	Четвертый квартал 2021 года	Осуществляется по плану

Приложение III

Ход выполнения резолюции 72/303 Генеральной Ассамблеи

В настоящем приложении содержится краткая информация о ходе выполнения пункта 9 резолюции 72/303, в котором Ассамблея сослалась на пункт 17 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о седьмом докладе об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате, в котором Комитет выразил надежду на то, что будущие доклады о системе подотчетности будут регулярно включать краткую информацию о конкретных принятых мерах и прогрессе, достигнутом в деле обеспечения соблюдения соответствующих резолюций Ассамблеи.

Пункт	Текст резолюции	Информация в настоящем докладе	Замечания
4	Ссылается на пункт 6 своей резолюции 71/283 и в этой связи просит Генерального секретаря активизировать его усилия по обеспечению выполнения содержащихся в нем положений, в том числе ведение среди сотрудников на всех уровнях работы по разъяснению Основных положений Секретариата Организации Объединенных Наций о борьбе с мошенничеством и коррупцией и правил, регламентирующих защиту от преследования	Раздел III, пункты 77 и 78 и 82–85	Начата и продолжается широкая информационно-просветительская кампания, посвященная Основным положениям по борьбе с мошенничеством и коррупцией (см. A/71/729, пункты 28 и 29). Предпринимаются дополнительные усилия в контексте мероприятий по оценке рисков на уровне подразделений
7	Ссылается на пункты 8 («Просит также Генерального секретаря пересмотреть правовые документы, регламентирующие отношения с третьими сторонами, как то с поставщиками и партнерами-исполнителями, уделив особое внимание оговоркам и положениям о борьбе с мошенничеством») и 10 («Принимает во внимание важность дальнейшей разработки руководящих принципов подготовки соглашений с донорами и партнерами-исполнителями, включая пересмотр Финансовых правил Организации Объединенных Наций») своей резолюции 71/283	Раздел III, пункт 59	Комитет высокого уровня по вопросам управления утвердил использование во всей системе Организации Объединенных Наций единого согласованного определения понятий «мошенничество» и «подозрение в мошенничестве» или «предполагаемое мошенничество», и статья о «борьбе с мошенничеством и коррупцией» включается во все контракты на закупки. Аналогичное положение будет включено во все контракты с партнерами-исполнителями (экспериментальный этап начнется с 1 января 2019 года)
8	Просит Генерального секретаря и далее прилагать усилия, направленные на совершенствование культуры подотчетности в Секретариате, в том числе путем дальнейшего поощрения, в частности, создания условий, благоприятствующих информированию о мошенничестве, бесхозяйственном использовании ресурсов и проступках, и	Раздел III, пункты 82–85	20 января 2017 года были изданы значительно усиленные правила, регламентирующие защиту от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и за сотрудничество в проведении надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований (ST/SGB/2017/2). 28 ноября 2017 года

Пункт	Текст резолюции	Информация в настоящем докладе	Замечания
	продолжать принимать надлежащие меры по защите сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, и по предотвращению преследования		вступили в силу пересмотренные правила (ST/SGB/2017/2/Rev.1)
9	<i>Ссылается</i> на пункт 17 доклада Консультативного комитета, с сожалением отмечает, что по-прежнему отсутствует последовательность в осуществлении и контроле выполнения резолюций Генеральной Ассамблеи, касающихся непосредственно системы подотчетности, и представлении отчетности об их соблюдении, и вновь заявляет о том, что соответствующую информацию следует включать в доклады об исполнении бюджета по программам		Соответствующая информация была включена в доклад Генерального секретаря об исполнении программ Организации Объединенных Наций в двухгодичном периоде 2016–2017 годов (см. A/73/77 , приложение). Что касается бюджета по программам на 2020 год, то эта информация будет включена в часть II предлагаемого бюджета (в рамках подпрограммы Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности). В будущем предполагается включать эту информацию не в документ по бюджету по программам, а в ежегодный доклад о подотчетности, с тем чтобы можно было обеспечить более полный общий обзор осуществления всей связанной с подотчетностью деятельности
10	<i>Вновь заявляет</i> , что своевременное представление документов является важным аспектом подотчетности Секретариата перед государствами-членами, отмечает прилагаемые усилия по решению основополагающих проблем, связанных с документацией, и в этой связи просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы в договоры старших руководителей по-прежнему включался соответствующий показатель работы руководителей		Соответствующий показатель работы включается в договоры со старшими руководителями с 2015 года
11	<i>Ссылается</i> на пункт 27 доклада Консультативного комитета и просит Генерального секретаря более подробно информировать о принимаемых мерах по борьбе с сексуальными домогательствами в Организации и включить информацию по данному вопросу в его следующий доклад об управлении людскими ресурсами	Раздел III, пункты 92–96	Более подробная информация о достигнутом прогрессе содержится в настоящем докладе
12	<i>Ссылается также</i> на пункт 35 доклада Консультативного комитета и просит Генерального секретаря включить в его восьмой доклад об успехах на пути к системе подотчетности в	Раздел III, пункты 53–58	Более подробная информация о достигнутом прогрессе содержится в настоящем докладе

Пункт	Текст резолюции	Информация в настоящем докладе	Замечания
	Секретариате Организации Объединенных Наций всеобъемлющую информацию о результатах его усилий, связанных с упорядочением и упрощением внутренней нормативной базы для подотчетности		
14	<i>Отмечает</i> важность управления по результатам и необходимость укрепления потенциала Секретариата для обеспечения контроля осуществления программ и представления отчетности об этом и просит представить в восьмом очередном докладе последнюю информацию о принятых мерах	Раздел II, пункт 20, и приложение II	Предлагаемая таблица результатов была усовершенствована в соответствии с новым форматом бюджета в целях повышения транспарентности и подотчетности. Дополнительный модуль 2 системы «Умоджа» позволит увязывать ресурсы с таблицами результатов, и весь жизненный цикл бюджета будет регулироваться комплексным образом (см. A/72/492/Add.2). В Отделе преобразования рабочих процессов и подотчетности Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления с 1 января 2019 года создается новая Служба по контролю и оценке в целях укрепления контроля и улучшения отчетности по эффективности деятельности Организации (там же)
15	<i>Отмечает</i> разработку плана мер по внедрению управления по результатам в Секретариате Организации Объединенных Наций на 2018–2021 годы в качестве одного из важнейших элементов системы подотчетности и просит включить в восьмой очередной доклад последнюю информацию о ходе выполнения этого плана мер	Раздел II, пункт 20, и приложение II	План действий по внедрению управления по результатам включен в качестве приложения II в седьмой очередной доклад (A/72/773) и одобрен Генеральной Ассамблеей в резолюции 72/303 . Более подробная информация о достигнутом прогрессе содержится в настоящем докладе
16	<i>Особо отмечает</i> , что оценка и самооценка являются существенно важными инструментами управления и что старшие руководители несут ответственность за использование результатов оценки и самооценки для улучшения служебной деятельности и обучения, и в этой связи просит Генерального секретаря продолжать принимать конкретные меры по расширению внутренних возможностей для выполнения самооценки, включая оказание поддержки в выполнении самооценки в рамках Секретариата, используя при этом имеющиеся знания и	Раздел III, пункты 71–73	В Отделе преобразования рабочих процессов и подотчетности Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления с 1 января 2019 года создается Секция по оценке. Она будет обеспечивать методологическую поддержку и повышение квалификации сотрудников по всему Секретариату, помогать в установлении сферы охвата самооценок, регулировать и/или обеспечивать контроль качества мероприятий по самооценке и вести реестр специалистов по оценке, которые могут быть наняты для проведения оценок от имени департаментов, не имеющих собственных специалистов

Пункт	Текст резолюции	Информация в настоящем докладе	Замечания
	опыт надзорных органов с целью сделать все возможное во избежание полного и/или частичного дублирования усилий		(см. A/72/492/Add.2). Она будет работать в сотрудничестве с надзорными органами, с тем чтобы избежать дублирования усилий
17	<i>Подчеркивает</i> , что Генеральному секретарю необходимо принять меры по устранению недостатков в нынешней системе делегирования полномочий посредством установления четко определенных функций и обязанностей лиц на всех уровнях, которым передаются полномочия, введения системных механизмов отчетности о контроле за передачей полномочий и их применении, принятия мер по уменьшению рисков и защите, а также определения мер, которые будут приниматься в случаях нарушения или превышения полномочий	Раздел II, пункты 14–18	Более подробная информация о достигнутом прогрессе содержится в настоящем докладе
18	<i>Отмечает</i> меры, принимаемые для укрепления договоров со старшими руководителями, и просит Генерального секретаря включать в будущие очередные доклады о подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций информацию об эффективности этих договоров в качестве инструментов подотчетности	Раздел III, пункты 42–46	Более подробная информация о достигнутом прогрессе содержится в настоящем докладе
19	<i>Ссылается</i> на пункт 19 своей резолюции 71/283 и просит Генерального секретаря включать в будущие очередные доклады общий обзор положения с подотчетностью в Секретариате, в том числе информацию о результатах осуществления конкретных мер по обеспечению подотчетности	Раздел III и дополнительная информация к настоящему докладу	Если Генеральная Ассамблея согласится с тем, что данный формат доклада обеспечивает больше прозрачности, он будет использоваться в будущих докладах об укреплении системы подотчетности