



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
4 March 2013
Russian
Original: English

Шестидесят седьмая сессия

Пункт 129 повестки дня

Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций

Второй доклад об успехах 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 «Второй доклад об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций» (A/67/714*), который был представлен в ответ на просьбу, высказанную Генеральной Ассамблеей в резолюции 66/257. В ходе рассмотрения этого вопроса члены Комитета встретились с представителями Генерального секретаря, которые предоставили дополнительную информацию и соответствующие разъяснения, а по завершении обсуждения направили письменные ответы, полученные 15 февраля 2013 года.

2. Консультативный комитет напоминает, что вопрос подотчетности рассматривается Генеральной Ассамблеей начиная с шестидесятой сессии и что Ассамблея приняла по этому вопросу ряд резолюций (см. резолюции 60/254, 61/245, 63/276, 64/259 и 66/257). В пункте 8 своей резолюции 64/259 Ассамблея приняла определение подотчетности для Секретариата Организации Объединенных Наций и дала руководящие указания по ряду областей, а также обратилась с конкретными просьбами. В последней принятой ею резолюции 66/257 Ассамблея приняла к сведению первый доклад Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/66/692*), признав, что разработка этой системы является сложным процессом, и вновь обратилась к Генеральному секретарю с просьбой при подготовке его второго доклада об успехах на пути к системе подотчетности урегулировать ряд различных аспектов.



3. В своем втором докладе об успехах на пути к системе подотчетности Генеральный секретарь описывает достигнутый за прошедшие 12 месяцев прогресс в конкретных областях (см. раздел III ниже), уделяя особое внимание внедрению системы общеорганизационного управления рисками и реализации концептуальной схемы управления, ориентированного на результаты. Приложение к докладу Генерального секретаря, в котором приводится некоторая статистическая информация по отдельным инструментам обеспечения ответственности, представляет собой частичный ответ на рекомендацию Консультативного комитета, впоследствии одобренную Генеральной Ассамблеей, представлять такие данные во всех последующих докладах об успехах на пути к системе подотчетности (A/66/738, пункт 8).

II. Общие комментарии и замечания

4. В целом Консультативный комитет полагает, что доклад Генерального секретаря свидетельствует о достижении определенного прогресса в переходе на жизнеспособную систему подотчетности в Секретариате, в частности в разработке концептуальной схемы управления, ориентированного на результаты. **Вместе с тем Комитет напоминает о высказанном им ранее замечании о том, что внедрение эффективной системы подотчетности — это процесс, который продлится несколько лет, и что многое еще предстоит сделать (A/66/738, пункты 10 и 11).**

5. Что касается формата и содержания доклада Генерального секретаря, то Консультативный комитет считает, что спустя семь лет после принятия первой резолюции Генеральной Ассамблеи по этому вопросу (см. резолюцию 60/254) и через два года после утверждения согласованного определения подотчетности (резолюция 64/259, пункт 8) значительная часть информации, содержащейся в докладе, по-прежнему носит концептуальный характер и что в докладе не хватает подробных практических данных о конкретных мерах по обеспечению подотчетности и о влиянии этих мер после их применения. Комитет напоминает о высказанном им ранее замечании о том, что доклады о ходе внедрения системы подотчетности должны содержать анализ последствий осуществления различных принятых или планируемых мер по обеспечению подотчетности с указанием ключевых показателей эффективности и подтверждающей статистической информации (A/66/738, пункт 6).

6. Консультативный комитет также напоминает о вынесенной им ранее в адрес Генерального секретаря рекомендации, впоследствии одобренной Генеральной Ассамблеей, ежегодно представлять доклады о ходе внедрения системы подотчетности (A/66/738, пункт 11). В ходе проведенного недавно Комитетом обсуждения этого вопроса заместитель Генерального секретаря по вопросам управления информировал его о том, что, возможно, целесообразно представлять такие доклады о ходе внедрения системы подотчетности не каждый год, а раз в два года, с тем чтобы у Секретариата было больше времени для осуществления инициатив в области подотчетности и надлежащего реагирования на конкретные просьбы Ассамблеи. **Тем не менее ввиду важности вопросов, затронутых в первых двух докладах Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности, и сохраняющихся недостатках в раз-**

личных аспектах системы подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее не менять на данном этапе существующую периодичность представления доклада по этому вопросу, пока не будет проведено в будущем его новое обсуждение.

III. Осуществление резолюции 66/257 Генеральной Ассамблеи

7. В пункте 6 своей резолюции 66/257 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря разработать в первоочередном порядке четко сформулированный и надлежащим образом документально обоснованный план, предусматривающий четкие цели, функции и сроки выполнения конкретных мер, принимаемых им для укрепления подотчетности во исполнение этой резолюции и резолюции 64/259. Консультативный комитет с озабоченностью отмечает, что во втором докладе Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности такой план отсутствует, и рекомендует Генеральной Ассамблее вновь обратиться к Генеральному секретарю с этой просьбой.

A. Определение подотчетности, функции и обязанности

8. Определение подотчетности, принятое Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 64/259, охватывает: а) 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; б) меры поощрения и наказания; и с) роль надзорных органов (A/66/738, пункт 9).

9. В докладе Генерального секретаря упоминается ряд замечаний, высказанных в отношении системы подотчетности Организации Объединенных Наций Объединенной инспекционной группой, Комиссией ревизоров и Управлением служб внутреннего надзора после принятия Генеральной Ассамблеей согласованного определения подотчетности и мер по устранению конкретных недостатков (см. A/67/714*, пункты 4–17).

10. Одним из вопросов, которые привлекли внимание как Объединенной инспекционной группы, так и Комиссии ревизоров в плане обеспечения большей подотчетности, является предстоящее внедрение в Секретариате системы общеорганизационного планирования ресурсов под названием «Умоджа». Как отмечается в докладе Генерального секретаря, Объединенная инспекционная группа обратила внимание на то, что необходимо четко согласовать порядок подотчетности и делегирования полномочий и интегрировать его в «Умоджу» (A/67/714*, пункт 8(d)). Комиссия ревизоров отметила необходимость более эффективного задействования финансовой отчетности и отчетности о результатах деятельности на всех уровнях и их учета при внедрении новой системы общеорганизационного планирования ресурсов («Умоджа») (там же, пункт 12(b)) и укрепления связей между основными элементами бюджета, ориентированного на результаты, и потребностями в ресурсах (там же, пункт 13(a)). В своем втором докладе об успехах на пути к системе подотчет-

ности Генеральный секретарь признает, что Секретариат намерен интегрировать делегирование полномочий в динамичную структуру системы «Умоджа» (там же, пункт 11). **Консультативный комитет согласен с замечаниями, высказанными надзорными органами в связи с внедрением «Умоджи», и с необходимостью обеспечить надлежащую интеграцию согласованной системы подотчетности при разработке и внедрении «Умоджи».**

В. Поощрение культуры подотчетности

11. В своих резолюциях 64/259 и 66/257 Генеральная Ассамблея подчеркивала, что подотчетность имеет основополагающее значение для обеспечения эффективного и результативного управления и требует внимания и твердой приверженности на самом высоком уровне Секретариата. В пункте 3 резолюции 66/257 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.

12. В одном из предыдущих докладов по вопросу о системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций Консультативный комитет уже указывал, что система подотчетности сама по себе не может привести к формированию культуры подотчетности и что для формирования такой культуры требуется изменение ментальности сотрудников, побуждаемое неуклонной приверженностью этому руководителей Секретариата самого высокого уровня (A/64/683 и Corr.1, пункт 52). В своем докладе по первому докладу Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности Комитет добавил, что пример старших руководителей, задающих тон и устанавливающих самые высокие стандарты в деле формирования прочной культуры подотчетности, имеет решающее значение и что отсутствие спроса со старших руководителей негативно сказалось бы на внедрении стандартов подотчетности в рамках всей Организации (A/66/738, пункт 15).

13. Консультативный комитет отмечает, что в своем втором докладе об успехах на пути к системе подотчетности Генеральный секретарь признает, что поощрение культуры подотчетности — это непрерывный процесс, который иницируется и постоянно поддерживается на самом верху (A/67/714*, пункт 19). В своем докладе Генеральный секретарь описывает дополнительные меры, принятые для поощрения культуры подотчетности, включая информирование вновь назначенных руководителей об их должностных обязанностях по соблюдению этических норм и обеспечению добросовестности (там же, пункт 21) и разработку программы «Диалог с руководством» для поощрения приверженности руководителей этичному руководству, укрепления доверия посредством активного обсуждения вопросов служебной этики и обращения внимания на прямую связь между действиями отдельных сотрудников и репутацией Организации Объединенных Наций (там же, пункты 23 и 24). Кроме того, в докладе приводятся примеры позитивного воздействия процесса управленческой оценки, в рамках которого руководители в качестве первого шага в рамках системы отправления правосудия, действующей с июля 2009 года, обязаны объяснить обоснованность своих решений. Генеральный секретарь приводит информацию, свидетельствующую о повышении с 2009 года доли оспоренных админи-

стративных решений, которые в ходе управленческой оценки были признаны правомерными (там же, пункт 25). В своем недавнем докладе о системе управления правосудия Комитет также положительно оценил роль Группы управленческой оценки в этом отношении (A/67/547, пункт 17).

14. Консультативный комитет полагает, что Генеральный секретарь принял ряд мер по поощрению культуры подотчетности. Комитет согласен с Генеральным секретарем в том, что поощрение такой культуры не ограничивается признанием важности подотчетности в каком-либо документе или размещением какой-либо декларации принципов на находящемся в открытом доступе веб-сайте Организации (A/67/714*, пункт 26). Комитет особо отмечает необходимость принятия Генеральным секретарем дополнительных мер по увеличению числа, расширению круга и повышению периодичности усилий, прилагаемых в этом отношении, с тем чтобы культура подотчетности прочно укоренилась в числе ключевых ценностей Организации. Комитет ожидает представления ему дополнительной информации о конкретных последствиях реализации таких мер в рамках следующего доклада Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности.

С. Делегирование полномочий

15. В своих последних двух резолюциях по вопросу подотчетности Генеральная Ассамблея 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 (см. резолюцию 66/257, пункт 12, и резолюцию 64/259, пункт 21).

16. В своем предыдущем докладе об успехах на пути к системе подотчетности Генеральный секретарь указал, что для создания целостной и более упорядоченной системы он провел всеобъемлющий обзор существующей системы делегирования полномочий в целях обеспечения того, чтобы полномочия делегировались а) в соответствии с упорядоченными процедурами оформления; б) теми, кто обладает полномочиями на осуществление соответствующих действий; с) на транспарентной основе; и d) с применением последовательного подхода (A/66/692*, пункт 14). На основании замечания, высказанного Консультативным комитетом (A/66/738, пункт 18), Генеральная Ассамблея сочла, что содержащейся в докладе Генерального секретаря информации недостаточно для обеспечения четкого понимания как процесса всеобъемлющего обзора, так и системы делегирования полномочий (резолюция 66/257, пункт 12). Комитет также отметил, что в докладе Генерального секретаря не указаны сроки осуществления различных предусмотренных этапов (A/66/738, пункт 18).

17. В своем последнем докладе Генеральный секретарь указывает, что в результате обзора и типологизации делегированных полномочий в категории управления людскими ресурсами и финансами, составления бюджета, закупочной деятельности и управления имуществом будут внесены дополнительные

изменения и корректировки с учетом новых общих организационных моделей, которые будут использоваться после осуществления проекта «Умоджа» (так называемой «динамичной» модели) (A/67/714*, пункт 27). Кроме этого утверждения, в докладе не содержится ни запрошенной выше подробной информации, ни указания сроков, в которые можно ожидать завершения выполнения этой дополнительной работы. **Консультативный комитет обеспокоен тем, что Генеральный секретарь не стал относить усилия по совершенствованию системы делегирования полномочий к числу приоритетных видов деятельности с учетом предстоящего внедрения «Умоджи», несмотря на неоднократные просьбы Генеральной Ассамблеи безотлагательно устранить недостатки в существующей системе. Комитет далее отмечает, что по-прежнему ощущается нехватка конкретной и подробной информации по этому вопросу, в частности сведений о запланированных к принятию мерах и конкретных сроках завершения этой работы. Комитет обращает особое внимание на важность четкого определения того, какие должностные лица Организации Объединенных Наций обладают делегированными полномочиями на принятие конкретных решений и мер, и установления в каждом случае юридического источника полномочий как одного из предварительных условий для обеспечения надлежащей подотчетности и ответственности. Комитет рекомендует завершить всю эту работу без дальнейших проволочек.**

D. Выполнение рекомендаций надзорных органов

18. В своем предыдущем докладе по этому вопросу Консультативный комитет приветствовал отмеченный Генеральным секретарем прогресс в улучшении выполнения рекомендаций надзорных органов (A/66/738, пункт 22). Как сообщается во втором докладе Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности, приблизительно 95 процентов рекомендаций Комиссии ревизоров и Управления служб внутреннего надзора были выполнены или перестали быть объектом контроля в течение трех лет с момента их вынесения (A/67/714*, пункт 32).

19. Признав, что доля выполненных рекомендаций повысилась, Консультативный комитет, однако, отметил в ходе недавнего рассмотрения им докладов Комиссии ревизоров об операциях по поддержанию мира за период, закончившийся 30 июня 2011 года (A/66/5 (Vol. II) и A/66/693), что многие из выявляемых в ходе ревизии таких операций недостатков носят повторяющийся характер (A/66/738, пункт 24). Например, в своем готовящемся докладе об операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира Комиссия ревизоров указывает на то, что тремя группами проблем, отражающих повторяющиеся недостатки на уровне отдельных миссий, являются проблемы с составлением и исполнением бюджета, управлением имуществом и управлением закупочной и контрактной деятельностью.

20. Что касается деятельности, не относящейся к поддержанию мира, то Консультативный комитет обратил особое внимание на высказанную Комиссией ревизоров озабоченность в связи с разработкой и осуществлением крупномасштабных проектов преобразований оперативной деятельности в Секретариате (A/67/381, пункты 21–27) и рекомендовал в этой связи уделять приоритетное внимание наиболее серьезным проблемам такого рода, выявленным в ходе ре-

визии (там же, пункт 12). Недавно Комиссия ревизоров по просьбе Комитета провела ревизию решения вопросов, связанных с информационно-коммуникационными технологиями, в Секретариате. Комиссия обратила внимание на ряд серьезных проблем (см. A/67/651, раздел III). Замечания Комитета по этому вопросу содержатся в его соответствующем докладе (A/67/770).

21. В этой связи следует указать, что в пункте 13 своей резолюции 66/232 В Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря указывать, в частности, должностных лиц, ответственных за своевременное выполнение рекомендаций Комиссии ревизоров.

22. **Консультативный комитет полагает, что Генеральному секретарю следует продолжать обеспечивать оперативное и своевременное выполнение рекомендаций, выносимых надзорными органами, но при этом необходимо приложить дополнительные усилия для устранения первопричин повторяющихся проблем, периодически выявляемых Комиссией ревизоров, и определения приоритетных областей деятельности, включая назначение должностных лиц, которые должны нести ответственность за их устранение, в полном соответствии с положениями резолюции 66/232 В Генеральной Ассамблеи.**

Е. Общеорганизационная и личная подотчетность

23. В пункте 15 своей резолюции 66/257 Генеральная Ассамблея обратила особое внимание на важное значение создания и полномасштабного применения реальных, действенных и эффективных механизмов, содействующих усилению общеорганизационной и личной подотчетности на всех уровнях. В этой связи в докладе Генерального секретаря указывается, что договоры, заключаемые со старшими руководителями, являются ключевым механизмом, с помощью которого мандаты государств-членов и ежегодные приоритеты Генерального секретаря доводятся до сведения всех сотрудников Организации (A/67/714, пункт 34). Реагируя на выраженную Ассамблеей в пункте 16 ее резолюции 66/257 обеспокоенность тем, что существует мало фактов, подтверждающих, что эти договоры оказывают какое-либо реальное влияние на усиление подотчетности, Генеральный секретарь указывает в своем докладе, что в 2013 году система договоров была усилена и в договоре теперь четко определяется, что требуется от каждого старшего руководителя с точки зрения осуществления таких основных реформенных инициатив, носящих преобразовательный характер, как «Умоджа» и Международные стандарты учета в государственном секторе (МСУГС). В докладе указывается также, что показатель удовлетворительного выполнения стандартных требований к управленческой работе, которые включаются в договоры, возрос с 39 процентов в 2008 году до 63 процентов в 2011 году и что Совет по служебной деятельности руководителей предоставляет каждому старшему руководителю подробные отчеты по итогам оценки, требуя, в соответствующих случаях, представления планов действий по улучшению показателей работы или периодических отчетов о слабых местах в работе (A/67/714, приложение, пункты 2 и 3).

24. **Консультативный комитет приветствует улучшения, направленные на то, чтобы сделать договоры, заключаемые со старшими руководителями, более мощным инструментом подотчетности. Он подчеркивает, что,**

несмотря на наличие единого унифицированного свода принципов подотчетности, распространяющегося на всех сотрудников Организации Объединенных Наций, старшие руководители несут особую ответственность, задавая надлежащий тон и являя образец примерного поведения для сотрудников в своих соответствующих областях. Комитет с интересом ожидает получения дополнительной подробной информации о контрольных, надзорных и исправительных мерах, принятых Советом по служебной деятельности руководителей, и просит включать такую информацию в будущие доклады Генерального секретаря о работе системы подотчетности в Секретариате.

25. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что в отчетном периоде 59 сотрудников были привлечены к ответственности посредством применения дисциплинарных и административных мер в связи с установленными случаями служебных проступков или за несоблюдение минимальных стандартов поведения, ожидаемых от международных гражданских служащих. Девять из этих сотрудников занимали должности уровня С-4 и выше. Комитет напоминает о том, что стандарты поведения для международной гражданской службы, подготовленные Комиссией по международной гражданской службе и одобренные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 56/244, распространяются на всех сотрудников, включая старших руководителей.

Г. Реформа системы служебной аттестации

26. В своем недавнем докладе по вопросу об управлении людскими ресурсами Консультативный комитет изложил свои замечания по принятым и намеченным мерам по укреплению системы служебной аттестации в Организации Объединенных Наций (A/67/545, пункты 18–25). В этой связи Комитет рекомендовал Генеральной Ассамблее настоятельно призвать Генерального секретаря продолжать его усилия по разработке и внедрению системы поощрения и учета служебных заслуг, выразив при этом свою озабоченность по поводу выявленных недостатков в нынешней системе взыскания за неудовлетворительное выполнение работы, которые могут негативно сказаться на производительности труда и подорвать способность Секретариата выполнять задачи, порученные ему Ассамблеей (там же, пункты 23 и 24). Комитет также отметил в своем предыдущем докладе по системе подотчетности, что политика Генерального секретаря в отношении выявления и устранения недостатков в работе ориентирована в основном на профессиональную подготовку и консультирование и что желательно иметь более эффективную систему взыскания за неудовлетворительную работу сотрудников (A/66/738, пункт 39).

27. В этой связи в докладе Генерального секретаря содержится подробная информация о распределении оценок в ЭССА по всему миру, согласно которой в 2011–2012 аттестационном цикле только 1 процент сотрудников Секретариата либо не соответствовал должностным требованиям, либо соответствовал им частично. Этот показатель согласуется со средним распределением оценок по Секретариату за период с 2003 года (см. A/67/714, приложение, пункт 4). Администрация подтвердила, что Организации Объединенных Наций следует вновь серьезно рассмотреть вопрос о ненадлежащем исполнении служебных обязанностей (A/67/545, пункт 22). **Консультативный комитет считает, что**

система аттестации, при которой работа такого малого процента сотрудников оценивается как не соответствующая требованиям или нуждающаяся в улучшении, не внушает доверия. Успешное устранение этого фундаментального недостатка является, по мнению Комитета, предпосылкой создания жизнеспособной системы поощрения и взыскания.

28. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что за период с 2007 года повышение окладов задерживалось в связи с плохой работой сотрудников в 10 случаях. Генеральный секретарь указывает, что в случае получения сотрудником оценки ниже удовлетворительной между этим сотрудником и его начальником должен согласовываться план улучшения работы. Комитет был также информирован о том, что эти планы не сообщаются Управлению людских ресурсов и не контролируются им в централизованном порядке, равно как и случаи плохого управления или мелкие нарушения правил и положений.

29. Генеральный секретарь указывает в своем докладе, что рабочая группа по вопросам управления служебной деятельностью и профессионального роста Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом в настоящий момент рассматривает пути совершенствования политики, практических методов и процессов, используемых в Организации для управления служебной деятельностью (A/67/714, пункт 42). Рабочая группа уделяет особое внимание трем конкретным вопросам, а именно роли групп старших руководителей, решению вопроса неудовлетворительной работы и поощрению и учету служебных заслуг. Ожидается, что рабочая группа представит конкретные рекомендации на ежегодном заседании Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом в 2013 году (там же, пункты 43 и 44). **В этой связи Консультативный комитет подчеркивает, что наличие жизнеспособной системы поощрения и взыскания является необходимым условием формирования культуры подотчетности и ответственности. Однако, как указано выше, существование такой системы зависит от надлежащего функционирования системы служебной аттестации. Комитет ожидает предложений по пересмотру основных положений о поощрении и учете служебных заслуг, наряду с предложениями по созданию более эффективной системы взыскания для решения проблемы ненадлежащего исполнения служебных обязанностей.**

G. Привлечение сотрудников к ответственности за плохое управление и принятие неправильных решений

30. В ответ на просьбу, высказанную Генеральной Ассамблеей в пункте 19 ее резолюции 66/257, Генеральный секретарь указывает в своем докладе, что в настоящее время проводится анализ судебной практики Административного трибунала и Трибунала по спорам, связанной с рассмотрением дисциплинарных дел, и что Секретариат изучает способы более эффективного решения таких вопросов (A/67/714, пункт 45). В докладе приводится также информации о количестве дел, связанных со служебными проступками, в разбивке по категориям персонала за последние 10 лет и видах принятых дисциплинарных мер (там же, приложение, таблица 1 и диаграмма I). Кроме того, в докладе отмечается, что Генеральная Ассамблея в своей недавней резолюции 67/240 одобрила внесение изменения в Положения Объединенного пенсионного фонда персона-

ла Организации Объединенных Наций, которое позволяет Фонду удерживать средства из причитающихся пенсионерам пособий в порядке взыскания сумм, присвоенных бывшими сотрудниками Организации (там же, пункт 48). **Консультативный комитет с интересом ожидает получения результатов анализа судебной практики Административного трибунала и Трибунала по спорам и информации о положительных сдвигах в области управления служебной деятельностью и подотчетности персонала в следующем докладе Генерального секретаря о работе системы. Комитет также рекомендует Генеральному секретарю представлять в его будущих докладах дополнительную подробную информацию о суммах финансовых средств, удержанных из причитающихся пенсионерам пособий, если такие удержания будут произведены.**

Н. Система общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля

31. В своем предыдущем докладе о работе системы подотчетности Генеральный секретарь изложил предложения, касающиеся системы общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля (A/66/692, пункты 46–66). В своем смежном докладе Консультативный комитет приветствовал достигнутый прогресс в создании системы общеорганизационного управления рисками (A/66/738, пункт 44). Но вместе с тем Комитет указал, что необходимо проводить четкое различие между соответствующими функциями и обязанностями управляющих органов и руководителей (там же, пункт 47). Генеральная Ассамблея впоследствии одобрила это замечание в своей резолюции 66/257, в которой она просила Генерального секретаря провести обзор его политики общеорганизационного управления рисками, уделив основное внимание роли и обязанностям Секретариата в управлении рисками, возникающими в его деятельности, и выразила свою озабоченность по поводу того, что Генеральным секретарем не проводился подробный анализ основных областей риска, с которыми сопряжена деятельность Организации Объединенных Наций (резолюция 66/257, пункты 23 и 24).

32. В докладе Генерального секретаря указывается, что Секретариатом будет проведена оценка в целях выявления основных стратегических рисков для Организации и определения связанных с ними мер реагирования со стороны руководства (A/67/714, пункт 54). По словам Генерального секретаря, оценка послужит отправной точкой для постепенного внедрения системы общеорганизационного управления рисками в рамках всей Организации, а также основой для разработки основных положений об управлении рисками и внутреннем контроле, в которых будет отражена система внутреннего контроля, регулирующая работу Организации, и на которые будут опираться руководители всех уровней (там же, пункты 55 и 59). Комитет по вопросам управления будет и далее ежеквартально проводить обзор хода внедрения системы общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля (там же, пункт 54). Консультативный комитет был информирован о том, что результаты вышеупомянутой оценки послужат основой для разработки основных положений об управлении рисками и внутреннем контроле, подготовка которых должна завершиться к сентябрю 2014 года. **Комитет рекомендует Генеральному секретарю ус-**

корить его работу в этой области и обеспечить включение результатов оценки рисков в его следующий доклад о работе системы подотчетности.

I. Внедрение системы управления, ориентированного на конкретные результаты

33. В различных докладах и резолюциях за последние годы Консультативный комитет и Генеральная Ассамблея неоднократно выражали озабоченность по поводу применяемого Секретариатом подхода к внедрению практики составления бюджета, ориентированного на конкретные результаты, которая была одобрена Ассамблеей в ее резолюции 55/231, и практики управления, ориентированного на конкретные результаты, в отношении которой основные положения были одобрены Ассамблеей в ее резолюции 60/257¹. Совсем недавно, в ходе рассмотрения докладов Комиссии ревизоров о финансовых докладах и проверенных финансовых ведомостях, Комитет высказал ряд дополнительных замечаний, касающихся недостатков в области внедрения Секретариатом системы составления бюджета/управления, ориентированного на конкретные результаты (A/67/381, пункты 37–39).

34. В одном из предыдущих докладов по системе подотчетности Консультативный комитет указал, что он поддерживает предложение Объединенной инспекционной группы, заключающееся в том, что первым решающим шагом при внедрении системы управления, ориентированного на конкретные результаты, должна быть разработка и утверждение четкой концептуальной схемы (A/64/683 и Согг.1, пункт 43). По мнению Объединенной инспекционной группы, Организация в рамках такой схемы должна стремиться: а) к содействию единообразному пониманию управления, ориентированного на конкретные результаты; б) к выработке четких определений принципов и методов управления, ориентированного на конкретные результаты; в) к унификации инструментария и терминологии управления, ориентированного на конкретные результаты, в рамках Организации на основе работы, уже проделанной в этой области; г) к адаптации управления, ориентированного на конкретные результаты, с учетом характера деятельности и функционирования Организации на всех уровнях; д) к уделению особого внимания последствиям и требованиям такой адаптации на всех уровнях; и е) к созданию основы для разработки последовательной стратегии внедрения системы управления, ориентированного на конкретные результаты, с указанием сроков исполнения.

35. Впоследствии Генеральная Ассамблея в пункте 23 своей резолюции 64/259 просила Генерального секретаря принять необходимые меры по ускорению внедрения системы управления, ориентированного на конкретные результаты, с учетом вышеперечисленных элементов. На своей шестьдесят шестой сессии Ассамблея выразила сожаление по поводу того, что в докладе Генерального секретаря были затронуты не все области, обозначенные в резолюции 64/259 Ассамблеи, в частности не были затронуты управление, ориентированное на конкретные результаты, и отчетность о выполнении работы (резолю-

¹ Управление, ориентированное на конкретные результаты, определяется Секретариатом как «общий подход к управлению, предусматривающий использование информации об ожидаемых результатах для целей стратегического планирования, принятия кадровых и бюджетных решений, оценки результатов работы и обучения» (A/67/714, пункт 67).

ция 66/257, пункт 27). Ассамблея вновь обратилась к Генеральному секретарю со своей просьбой принять необходимые меры по ускорению внедрения системы управления, ориентированного на конкретные результаты, и включить в его следующий доклад информацию о конкретных мерах, предусматривающих перенос Организацией акцента в рамках ее системы подотчетности с выполнения мероприятий на достижение результатов (там же, пункт 29).

36. Реагируя на эту выраженную озабоченность, Генеральный секретарь в своем последнем докладе о работе системы излагает подход, направленный на обеспечение ориентации процессов, мероприятий и услуг Организации на достижение результатов (A/67/714, пункт 68). Предлагаемая концептуальная схема управления, ориентированного на конкретные результаты, в сводном виде представлена на диаграмме II доклада. Соответствующие стороны, ответственные за процессы планирования и составления бюджета, контроля выполнения и отчетности, оценки и обратной связи, а также управления людскими ресурсами и учета задач организации, обозначены на диаграмме III. Генеральный секретарь указывает, что предлагаемая концептуальная схема послужит также прочной основой для разработки необходимого проектного решения и базовой конфигурации для второй очереди системы «Умоджа» (2015–2017 годы) (A/67/714, пункт 101). Поэтому Генеральный секретарь подчеркивает важность одобрения государствами-членами предлагаемой концептуальной схемы (там же, пункт 101).

37. В ответ на конкретную просьбу, высказанную Генеральной Ассамблеей в пункте 25 ее резолюции 64/259, Генеральный секретарь в своем докладе указывает, что заместитель Генерального секретаря по вопросам управления назначается старшим должностным лицом, ответственным за внедрение практики управления, ориентированного на конкретные результаты (A/67/714, пункт 74(a)). Генеральный секретарь добавляет, что это назначение произведено с учетом уроков, извлеченных из опыта разработки и текущего внедрения системы «Умоджа». В докладе указывается, что увязка управления людскими ресурсами с задачами организации будет обеспечиваться с помощью практики заключения договоров со старшими руководителями и в рамках системы управления служебной деятельностью для сотрудников на всех уровнях ниже помощника Генерального секретаря (там же, пункт 97). Совет по служебной деятельности руководителей в качестве органа, ответственного за осуществление надзора за служебной деятельностью старших руководителей, будет, следовательно, оказывать содействие заместителю Генерального секретаря по вопросам управления в укреплении этой увязки работы отдельных сотрудников с работой организации. **Консультативный комитет отмечает назначение заместителя Генерального секретаря по вопросам управления старшим должностным лицом, ответственным за внедрение практики управления, ориентированного на конкретные результаты.**

38. Хотя Консультативный комитет не в состоянии на данном этапе рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить концептуальную схему, он отмечает уже достигнутый прогресс в разработке этой схемы. Комитету не ясно, как данная концептуальная схема в ее нынешнем виде усилит на практике подотчетность и улучшит работу организации в конкретном плане. Комитет считает, что необходимы дополнительные усилия по разработке схемы, однако не видит смысла в повторном созыве Целевой группы по управлению, ориентированному на конкретные результаты.

Ж. Усиление подотчетности в полевых миссиях

39. В докладе Генерального секретаря перечислены конкретные мероприятия, направленные на усиление подотчетности в полевых миссиях, а именно усилия по повышению эффективности механизмов командования и управления в миссиях по поддержанию мира и внедрению сводных принципов поведения и дисциплины (A/67/714, пункты 104–108). Консультативный комитет принимает к сведению эти усилия и выскажет по ним дополнительные замечания в контексте предстоящего обзора операций по поддержанию мира. Комитет отмечает также живучесть определенных недостатков, выявленных Комиссией ревизоров в области управления операциями по поддержанию мира (см. пункт 19 выше).

К. Конкретные меры по предотвращению потенциального конфликта интересов

40. Генеральный секретарь указывает, что он намерен провести проверку регулятивной основы программы декларирования доходов и финансовых активов, призванную обеспечить более полный учет в этой программе возможных факторов риска (A/67/714, пункт 109). Как показано в приложении к его докладу, количество участников программы выросло с первоначальных 1704 человек в 2006 году, когда эта программа впервые начала действовать, до 4600 человек в 2012 году (там же, приложение, пункт 8). В докладе сообщается также о сокращении числа обнаруженных случаев конфликта интересов, связанных с финансовыми активами: в 2011 году было выявлено всего 14 случаев (там же, пункт 9).

41. В контексте недавно проведенного Консультативным комитетом обзора деятельности Бюро по вопросам этики, которое осуществляет надзор за действием программы декларирования доходов и финансовых активов, Комитет был информирован о том, что особое внимание уделяется рискам, связанным с выполнением функций сотрудниками категории специалистов на должностях относительно низких уровней, особенно в операциях по поддержанию мира, с целью решения вопроса о том, целесообразно ли включить их в программу (A/67/545, пункт 167). **Консультативный комитет поддерживает усилия по приведению программы декларирования доходов и финансовых активов в более полное соответствие с фактически существующими факторами риска и напоминает о высказанном им замечании о том, что любое расширение круга сотрудников, представляющих декларации, может быть сопряжено с финансовыми последствиями. Поэтому Генеральному секретарю следует сообщить о результатах этой проверки в его следующем докладе о деятельности Бюро по вопросам этики.**

IV. Заключение

42. **Консультативный комитет считает, что в Секретариате Организации Объединенных Наций существуют разные виды подотчетности, а именно подотчетность всех сотрудников и их непосредственных начальников за выполнение конкретных рабочих заданий и подотчетность старших руко-**

водителей Секретариата за эффективное и действенное выполнение мандатов, предоставленных директивными органами. Целенаправленное изучение вопросов подотчетности и поиск большей точности и отдачи требуют установления полной ясности в вопросе о том, кто и за что отвечает, и в отношении тех факторов, которые находятся или не находятся под непосредственным контролем данного сотрудника или организационной структуры.

43. В вышеприведенных пунктах Консультативный комитет высказал свои мнения и вынес ряд рекомендаций по второму докладу Генерального секретаря о работе системы подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций. Отмечая позитивные сдвиги в некоторых областях, Комитет вместе с тем считает, что предстоит проделать дополнительную работу, особенно в том, что касается определения конкретных, практических шагов по усилению подотчетности и выявлению реального влияния на способность Секретариата эффективно и действенно выполнять свою работу.
