



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
3 March 2015
Russian
Original: English

Шестьдесят девятая сессия

Пункт 131 повестки дня

Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций

Четвертый 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 четвертый доклад Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/69/676), который был представлен во исполнение резолюции 68/264 Генеральной Ассамблеи. В ходе рассмотрения доклада члены Консультативного комитета встречались с представителями Генерального секретаря, которые представили дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение направили письменные ответы, которые были получены 27 февраля 2015 года.

2. В четвертом очередном докладе приводится информация по следующим аспектам системы подотчетности: а) система общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля; б) управление, ориентированное на результаты; в) личная ответственность; г) укрепление системы подотчетности в полевых миссиях; д) Международные стандарты учета в государственном секторе (МСУГС) и система общеорганизационного планирования ресурсов «Умоджа»; е) этика и подотчетность; и г) усиление подотчетности в закупочной деятельности.



II. Замечания и рекомендации

A. Оценка рисков в масштабе Секретариата

3. В своем четвертом докладе Генеральный секретарь представляет информацию о процедуре проведения внутренней оценки рисков, создании реестра рисков, о шести выявленных областях критического риска, а также о структуре общеорганизационного управления рисками (см. A/69/676, пункты 3–43).

4. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что общеорганизационная оценка рисков в масштабе Секретариата была проведена под эгидой Комитета по вопросам управления, и на основе консультаций с управлениями/департаментами Секретариата и периферийными отделениями был составлен предварительный реестр рисков. Старшие руководители Секретариата общими усилиями выявили 23 фактора риска, которые были сгруппированы по следующим пяти основным категориям: стратегические вопросы (5 рисков); вопросы управления (7 рисков); оперативная деятельность (8 рисков); финансовые вопросы (2 риска); и соблюдение требований (1 риск). Из 23 выявленных рисков 9 были отнесены к категории «очень высокого» риска, включая 6 рисков, которые считаются «критическими» и требующими неотложного внимания старшего руководства; 10 были отнесены к категории «высокого» риска и 4 — к категории «среднего» риска. Выявленные риски представлены в сводке рисков, приведенной в пункте 10 доклада.

5. В своем очередном докладе Генеральный секретарь также указывает, что Секретариат будет в инициативном порядке принимать меры для смягчения рисков и сосредоточит свое внимание на выявленных шести областях критического риска, а именно: а) организационная структура и синхронизация; б) организационные преобразования; в) стратегическое планирование и распределение бюджетных средств; г) охрана и безопасность; д) внебюджетное финансирование и управление; и е) стратегия, управление и подотчетность в области людских ресурсов. В реестре рисков будет содержаться сводная информация о лицах, ответственных за организационные риски, и основных факторах риска, а на ее основе будут разработаны подробные планы действий по обработке шести наиболее критичных рисков.

6. Для системы общеорганизационного управления рисками была создана управленческая структура в составе четырех основных компонентов: а) Комитет по вопросам управления, выполняющий также функции Комитета по общеорганизационному управлению рисками; б) должностные лица, ответственные за организационные риски, — сотрудники на уровне помощника Генерального секретаря и выше, которые обеспечивают надлежащее выявление, смягчение рисков и управление ими в своих областях ответственности; в) рабочие группы по обработке рисков в составе обладающих специальными знаниями сотрудников различных департаментов и управлений, которые будут оказывать поддержку в работе лицам, ответственным за организационные риски; и г) функциональная группа по вопросам общеорганизационного управления рисками в Канцелярии заместителя Генерального секретаря по вопросам управления, которая будет разрабатывать общую методологию и инструменты для системы общеорганизационного управления рисками, координировать проведение заседаний и представлять доклады о достигнутом прогрессе. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что, поскольку выявленные

основные критические риски тесно взаимосвязаны, необходимо постоянно координировать деятельность рабочих групп. На первого заместителя Генерального секретаря была возложена ответственность за обеспечение надлежащего диалога и координации между всеми группами по обработке рисков.

7. Генеральный секретарь заявляет, что система общеорганизационного управления рисками является одним из важнейших элементов системы подотчетности Генерального секретаря и поможет привить в Секретариате культуру управления рисками в повседневной работе и укрепить доверие заинтересованных сторон. Он отмечает в пунктах 38–40 своего доклада, что Комиссия ревизоров и Независимый консультативный комитет по ревизии положительно отзывались о прогрессе, достигнутом в деле внедрения системы общеорганизационного управления рисками.

8. **Консультативный комитет приветствует достигнутый к настоящему времени прогресс, включая проведение оценки рисков, создание реестра рисков, выявление критических рисков, придание официального статуса структуре управления процессом общеорганизационного управления рисками, а также назначение для каждого из шести наиболее критичных рисков должностного лица, ответственного за организационные риски.** Комитет особо отмечает, что, для того чтобы культура подотчетности действительно стала неотъемлемой частью стиля работы Секретариата, потребуются неизменная приверженность соответствующему курсу на всех уровнях структуры управления. Кроме того, Комитет ожидает, что в связи с ключевыми рисками на пути достижения общеорганизационных целей в инициативном порядке будут приниматься необходимые меры по управлению ими и своевременному выполнению мандатов и осуществлению крупных инициатив в установленные сроки и в рамках бюджета. Комитет надеется, что Генеральный секретарь приложит все усилия для того, чтобы система общеорганизационного управления рисками не осталась лишь на бумаге, а внесла свой конкретный вклад в процесс укрепления подотчетности в организации.

В. Система управления, ориентированная на конкретные результаты

9. В пунктах 47–52 своего доклада Генеральный секретарь приводит обновленную информацию о мерах, принятых для ускорения хода внедрения в Секретариате системы управления, ориентированной на конкретные результаты, о которых говорилось в его третьем докладе (A/68/697, пункт 22). Он указывает, что соответствующая деятельность осуществляется поэтапно в рамках текущего двухгодичного периода и будет продолжаться в 2016–2017 годах. На сегодняшний день завершено выполнение следующих важных мероприятий: а) в период с февраля по апрель 2014 года Управление по планированию программ, бюджету и счетам организовало для руководителей по программам 25 департаментов и управлений специализированные учебные курсы по вопросам составления бюджета на 2016–2017 годы и разработки логических рамок; б) в период с августа по декабрь 2014 года в Вене, Женеве и Нью-Йорке Канцелярия заместителя Генерального секретаря по вопросам управления провела девять учебных занятий для сотрудников 25 департаментов и управлений, по-

священных вопросам контроля и отчетности по программам; и с) выполнен экспериментальный проект, направленный на укрепление потенциала в области самооценки в Департаменте по вопросам управления, опыт осуществления которого предполагается использовать для решения проблемы нехватки ресурсов на цели внедрения надежной системы оценки в рамках всего Секретариата. **Консультативный комитет приветствует усилия, которые были предприняты на сегодняшний день в целях организации профессиональной подготовки по вопросам разработки логических рамок, а также контроля и отчетности по программам. Комитет также с интересом ожидает получения более подробной информации о результатах осуществления экспериментального проекта в целях укрепления потенциала в области самооценки в Департаменте по вопросам управления.**

10. Что касается организационной или коллективной ответственности, то Консультативный комитет напоминает, что в своем докладе, озаглавленном «На пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций» (A/64/640), Генеральный секретарь заявил, что основу системы подотчетности в Секретариате составляют стратегическая рамочная программа, бюджет по программам и бюджетные документы миротворческих операций, в которых ясно говорится о том, каких целей должна достичь Организация Объединенных Наций в течение определенного цикла с помощью ресурсов, выделенных ей государствами-членами. В своей резолюции 64/259 Генеральная Ассамблея постановила, что определение подотчетности должно включать, в частности, достижение целей и качественных результатов на своевременной и экономически эффективной основе; правдивое, объективное, достоверное и своевременное представление данных о достигнутых результатах; и ответственное управление финансовыми средствами и ресурсами. Комитет далее напоминает о том, что в своем докладе об успехах на пути к системе подотчетности в рамках Организации Объединенных Наций» (A/66/692) Генеральный секретарь указал, что в 2011 году структура договоров была адаптирована и теперь включает следующие разделы: достижение целей и качественных результатов, отражающих как личные цели каждого старшего руководителя, так и общеорганизационные цели, содержащиеся в плановых и бюджетных документах; ответственное управление ресурсами; выполнение рекомендаций надзорных органов; соблюдение положений и правил и соответствие этическим нормам. В пунктах 28–33 этого доклада Генеральный секретарь также представил информацию о ряде мер, принятых в целях повышения эффективности работы старших руководителей.

11. В своем четвертом докладе о ходе работы Генеральный секретарь указывает, что оценка деятельности Организации производится на основании доклада об исполнении программ за двухгодичный период (см. A/69/144), а начиная с 2012 года — также на основании промежуточного доклада об исполнении программ. Он далее указывает, что для одновременной оценки эффективности работы отдельных лиц и Организации в целом Совет по служебной деятельности руководителей ежегодно проводит специальное совещание для обзора деятельности Организации с учетом показателей, закрепленных в бюджете по программам, а также деятельности старших руководителей с учетом целевых показателей, закрепленных в их договорах на год.

12. В ответ на свой запрос Консультативный комитет получил перечень стандартных требований к управленческой работе, включенных в договоры, заклю-

чаемые со старшими руководителями, которые используются для оценки результативности служебной деятельности, с подробной информацией о ее результатах за трехлетний период 2011–2013 годов (см. приложение I). Комитет был информирован о том, что наиболее серьезные недостатки, выявленные в работе старших руководителей, связаны с соблюдением сроков набора персонала, которые в 2013 году были признаны удовлетворительными лишь в 13 процентах всех соответствующих случаев за этот год, а также с обеспечением надлежащей доли женщин на старших должностях (С–5, Д–1 и Д–2), которая в тот год была признана удовлетворительной в 53 процентах случаев. По вопросу, касающемуся данных о выполнении требования относительно своевременного представления докладов для рассмотрения Департаментом по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, которые свидетельствовали о том, что по сравнению с 2011 годом результаты в 2012 году ухудшились и соответствующие требования уже не были включены в договоры в 2013 году (см. приложение I), Комитету сообщили, что, по данным Департамента, в целом показатель соблюдения сроков в 2013 году повысился до 81 процента, в том числе в Центральных учреждениях составил 60 процентов. Что касается требований о раскрытии финансовой информации, то Комитет был информирован о том, что в представленных процентных показателях (см. приложение I) отражены результаты по состоянию на 31 марта — начальную дату, установленную для ежегодной подачи финансовых деклараций, однако показатели выполнения этого требования, как правило, увеличиваются до более чем 95 процентов к июню и достигают 100 процентов к концу года, когда официальный срок подачи финансовых деклараций заканчивается. Комитету была представлена дополнительная информация о ходе выполнения рекомендаций надзорных органов (см. приложение II).

13. По итогам недавнего рассмотрения целого ряда представленных Генеральным секретарем докладов Консультативный комитет пришел к выводу о том, что помимо вопросов, касающихся упомянутых выше показателей, остаются серьезные проблемы в плане результативности деятельности руководящего звена, которые необходимо решать, в частности речь идет об ответственности руководителей за эффективное и результативное использование находящихся в их ведении ресурсов. В числе примеров проблем такого рода можно привести следующие: а) задержки в ходе реализации проекта «Умоджа» и его удорожание ввиду несвоевременно принятых мер для решения серьезных внутренних проблем, а также кризиса в руководстве, с которыми пришлось столкнуться на начальном этапе осуществления проекта; б) в докладах об исполнении бюджета по-прежнему можно наблюдать существенную разницу между объемом бюджетных ассигнований и расходами по отдельным категориям, которая, по мнению Комитета, не всегда обусловлена изменениями в предусмотренной мандатом деятельности либо трудностями оперативного плана, а является одновременно отражением недостатков в деятельности по планированию программ и составлению бюджета; в) отсутствие надлежащей информации для принятия Генеральной Ассамблеей решений по вопросу о распределении ресурсов, как это было отмечено Комитетом в его докладе о нормах проезда воздушным транспортом (A/69/787); и d) департаменты/управления Секретариата по-прежнему работают изолированно, не координируя свои действия, следствием чего является появление дублирующих друг друга структур в сфере информационно-коммуникационных технологий; самым последним примером подобного дублирования является замена системы

электронной почты «Лотус Ноутс» почтовым сервером системы обмена информацией «Майкрософт» для использования в рамках операций по поддержанию мира, которая была проведена без какого бы то ни было предварительного анализа затрат и выгод, на что было указано в докладе Комиссии ревизоров по операциям Организации Объединенных Наций по поддержанию мира (A/69/5 (Vol. II), пункты 371–374).

14. Как было показано на приведенных выше примерах, неоперативность действий руководства, отсутствие эффективных решений, а также отсутствие координации и сотрудничества привели к значительным расходам и неэффективному использованию ресурсов. Консультативный комитет полагает, что в дополнение к уже существующим управленческим показателям, которые включаются в договоры, заключаемые со старшими руководителями, больший акцент должен быть сделан на оценку выполнения работы с точки зрения эффективного и результативного управления ресурсами, включая более точное планирование и составление сметы бюджетных потребностей, а также строгое управления финансами. Принимая во внимание определение подотчетности, утвержденное Генеральной Ассамблеей (см. пункт 10 выше), **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря рассмотреть вопрос о том, чтобы предусмотреть дополнительные цели и показатели в договорах, заключаемых со старшими руководителями, в целях оценки эффективности их служебной деятельности, а также обеспечения их подотчетности за ответственное управление финансовыми и людскими ресурсами.**

15. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в его следующем очередном докладе исходный ориентировочный показатель для оценки внутриорганизационной подотчетности. Он далее рекомендует Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой включать также в будущие доклады о ходе работы по внедрению системы подотчетности анализ результативности деятельности с учетом комментариев и замечаний Комитета, изложенных в приведенных выше пунктах. Комитет считает, что выполнение рекомендаций надзорных органов является одной из важнейших составляющих системы подотчетности, и в связи с этим рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря также включать в будущие доклады о ходе работы обновленную информацию о выполнении рекомендаций надзорных органов (см. приложение).**

16. В пункте 53 четвертого доклада о ходе работы Генеральный секретарь указал, что планирование, контроль и отчетность по программам, а также соответствующее обучение будут являться частью модуля по составлению бюджетов в рамках второй очереди проекта «Умоджа», которая, как ожидается, будет спроектирована, реализована и развернута в период с 2015 по 2017 год (см. также пункт 26 ниже). В этой связи Консультативный комитет напоминает, что, как уже было им отмечено, с начала внедрения в Организации Объединенных Наций принципов составления бюджета, ориентированного на конкретные результаты, деятельности по оценке работы и представлению отчетности препятствовали сложности с обеспечением увязки данных по программным, финансовым и кадровым вопросам в рамках существующих информационных систем. Комитет также подчеркнул необходимость выработки всеобъемлющей и комплексной информационной системы для планирования программ, контроля

за ходом исполнения бюджета по программам и оценки результатов работы и представления соответствующей отчетности, которая позволила бы, в частности, обеспечить, чтобы просьбы о выделении ресурсов непосредственно увязывались с ожидаемыми результатами и достижениями (см. A/58/759, пункты 14–17). **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включить в его следующий доклад о ходе работы более подробную информацию о решении, которое в настоящее время вырабатывается с целью удовлетворить потребности Организации в данных и информации в таких областях, как планирование по программам, контроль и отчетность по программам.**

С. Личная ответственность

17. В своем докладе об управлении служебной деятельностью (A/69/190/Add.2 и Corr.1) Генеральный секретарь указывает, что представил предложения о внесении изменений в стратегию управления служебной деятельностью и систему электронной аттестации, которые предполагается осуществить в апреле 2015 года при условии одобрения его предложений Генеральной Ассамблеей (см. также A/69/572, пункты 87–97). Пункте 56 четвертого очередного доклада Генеральный секретарь представил дополнительную информацию о ходе осуществления плана действий по системе подотчетности в части управления служебной деятельностью, а также о деятельности в таких областях, как профессиональная подготовка по вопросам управления служебной деятельностью; расширение возможностей в плане отчетности; публикация руководства по вопросам поощрения и признания достижений, а также публикация подробного руководства по оценке деятельности персонала и решению проблемы неудовлетворительной работы.

18. Информация о договорах, заключаемых со старшими руководителями, изложена в пунктах 57–59 доклада о ходе работы, где, в частности, говорится о мерах, принимаемых в соответствии с пунктом 18 резолюции 68/264 Генеральной Ассамблеи. Генеральный секретарь сообщает, что Совет по служебной деятельности руководителей впервые провел в 2014 году среднегодовой обзор договоров в целях выявления слабых мест, требующих внимания старших руководителей до конца года. Он отмечает, что Совет принял решение о более активном привлечении Канцелярии Генерального секретаря к разработке проектов договоров 2015 года и проведению аттестации в конце цикла, а также к решению системных проблем, которые не позволяют старшим руководителям добиваться целей, предусмотренных их договорами, в частности в отношении сроков набора персонала, которые практически повсеместно не соблюдались (см. пункт 12 выше). Генеральный секретарь также сообщает, что после того, как в договоры со старшими руководителями был добавлен новый показатель, касающийся проведения аттестации сотрудников в конце цикла, показатель проведенных служебных аттестаций увеличился с 70 процентов в рамках цикла служебной аттестации, завершившегося в марте 2013 года, и составил в 2014 году 86 процентов.

19. Кроме того, в четвертом докладе о ходе работы Генеральный секретарь заявляет о своем намерении ввести в действие модифицированный договор для новой должности представителя Генерального секретаря по вопросам инвестирования активов Объединенного пенсионного фонда персонала Организации

Объединенных Наций и включить в процесс служебной аттестации в конце года ряд других структур Организации Объединенных Наций, административные руководители которых подчиняются Генеральному секретарю.

20. **Консультативный комитет принимает к сведению меры, которые продолжают приниматься для разработки системы личной ответственности в Организации Объединенных Наций. Комитет с нетерпением ожидает получения информации о дальнейшем укреплении системы, в том числе о практической реализации пересмотренной политики в области управления служебной деятельностью, при условии, что эта политика будет одобрена Генеральной Ассамблеей.** Замечания и рекомендации Консультативного комитета относительно предложений Генерального секретаря по вопросу об управлении служебной деятельностью содержатся в его последнем докладе об управлении людскими ресурсами (A/69/572, пункты 87–97).

21. Консультативный комитет напоминает, что в докладе Комиссии ревизоров об операциях по поддержанию мира за период, закончившийся 30 июня 2014 года, приводится несколько случаев, когда задержки, неадекватность контроля, несвоевременные действия персонала либо явная халатность привели к неэффективному использованию ресурсов, а в некоторых случаях стали причиной значительных финансовых потерь для Организации (см. A/69/5 (Vol. II), пункты 117, 119, 209, 391 и 393)¹. При этом Комитет отмечает, что в настоящем докладе Генерального секретаря не говорится о том, каким образом принципы подотчетности применяются в таких случаях.

22. **Консультативный комитет полагает, что необходимо принять меры с целью устранить недостатки, имеющие, по его мнению, место в системе подотчетности в Организации Объединенных Наций. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включить в его следующий доклад информацию о механизмах регулирования и существующей практике применения принципов личной и финансовой ответственности сотрудников Организации Объединенных Наций для обеспечения эффективного и результативного управления ресурсами, находящимися в их ведении. Комитет также рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря представить в его следующем докладе предложения относительно критериев, которые будут использоваться для оценки результатов работы по соответствующим вопросам, а также в целях укрепления принципов личной ответственности, включая механизмы обеспечения подотчетности.**

¹ Консультативный комитет представит свои замечания по отдельным случаям в контексте своих будущих докладах о предлагаемых бюджетах соответствующих миссий по поддержанию мира на 2015/16 год, а также в своем докладе по сквозным вопросам, касающимся операций по поддержанию мира.

D. Подотчетность в полевых миссиях

23. Информация о ходе осуществления плана действий в части укрепления системы подотчетности в полевых миссиях приводится в пунктах 63–67 четвертого очередного доклада. Генеральный секретарь отмечает, что: а) работа над правилами привлечения к ответственности за ненадлежащее поведение и нарушение дисциплины в полевых миссиях была завершена, и в январе 2015 года они будут представлены группе старших руководителей на утверждение; б) в миссиях были назначены координаторы по вопросам управления рисками, и в 2014/15 бюджетном году планируется проведение учебных мероприятий; в) в сопроводительных письмах, полученных от директоров и начальников отделов поддержки миссий по поддержанию мира и Глобального центра обслуживания, отмечается, что главные фидуциарии управляли вверенными им ресурсами в соответствии с применимыми положениями и правилами Организации Объединенных Наций; и d) в январе 2015 года в Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго (МООНСДРК) была опробована система общеорганизационного планирования ресурсов (см. пункт 25 ниже).

24. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что в упомянутых выше новых правилах привлечения к ответственности за ненадлежащее поведение и нарушение дисциплины в полевых миссиях прописаны функции и обязанности в части обеспечения осуществления стратегии Организации Объединенных Наций по борьбе с нарушениями норм поведения в полевых миссиях, в частности случаями сексуальной эксплуатации и надругательства, предусматривающей мероприятия, направленные на предотвращение нарушений, обеспечение соблюдения установленных стандартов поведения и принятие мер по исправлению ситуации. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что принятие старшим руководством политики в области поведения и дисциплины было перенесено на последнюю неделю февраля 2015 года, поскольку в первую очередь необходимо было подготовить доклад Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Комитет был далее проинформирован о том, что действующие правила, применимые к различным категориям персонала, в новой политике останутся без изменений, но будут сведены в единый документ. В ней будет также предусмотрен существующий механизм обеспечения подотчетности по вопросам поведения и дисциплины всего персонала, участвующего в миротворческих и специальных политических миссиях. В ответ на запрос Комитету была также представлена информация об общем количестве нарушений, зарегистрированных за последние три года, в разбивке по миссиям и видам проступков. Комитет был проинформирован о том, что ни один из сотрудников, в отношении которых были приняты дисциплинарные меры, не был заключен в тюрьму и что ни один из случаев нарушения не был связан с торговлей детьми. Дополнительные замечания по этому вопросу, которые будут включены в следующий доклад Комитета по сквозным вопросам, касающимся операций по поддержанию мира, и в его доклады об исполнении бюджетов соответствующих миссий по поддержанию мира за 2013/14 год, Комитет представит в контексте своего рассмотрения очередного доклада Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств.

25. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что система общеорганизационного планирования ресурсов была опробована в МООНСДРК во вторую неделю января 2015 года и что велась работа по составлению реестра рисков. В дальнейшем Миссия определит методы устранения любых выявленных рисков, имеющих критическое и приоритетное значение. С учетом наработанного опыта Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки внедрят процесс оценки рисков в других миссиях. Кроме того, на четвертый квартал 2014/15 года запланировано проведение учебной подготовки по вопросам оценки рисков для координаторов по вопросам управления рисками.

Е. Переход на Международные стандарты учета в государственном секторе и внедрение системы «Умоджа»

26. В отношении последствий внедрения системы «Умоджа» для подотчетности Генеральный секретарь отмечает, что, по всей видимости, после внедрения этой системы будет достигнут ряд позитивных результатов, включая: а) более комплексный процесс управления закупочной и финансовой деятельностью на основе использования централизованного каталога товаров и услуг и общего плана счетов; б) повышение эффективности управления за расширение доступа к информации более высокого качества, такой как сводная базы данных о поставщиках, полные данные о структуре портфеля недвижимости Секретариата и более полные данные об активах; и с) более эффективные рабочие процессы и более четкую структуру подотчетности (см. также пункт 14 выше).

27. Генеральный секретарь также отмечает, что принципы учета, соответствующие МСУГС, значительно повышают степень прозрачности, поскольку они обеспечивают поступление гораздо более детализированной и полной информации о финансовом положении, финансовых показателях и денежных потоках Организации, включая использование ее ресурсов. Они также позволяют лучше отслеживать последствия управленческих решений и контролировать бухгалтерские проводки и конкретные аспекты результативности деятельности и финансового положения Организации, а это, в свою очередь, способствует улучшению подотчетности. В пункте 77 очередного доклада отмечено, что в своих первых финансовых ведомостях для операций по поддержанию мира, подготовленных в соответствии с требованиями МСУГС по состоянию на 30 июня 2014 года, Организация отразила остатки средств по статье основных средств в размере 1,4 млрд. долл. США, товарно-материальные запасы на сумму в размере 0,4 млрд. долл. США, актуарную стоимость обязательств по выплатам работникам в размере 1,4 млрд. долл. США и резервные средства для покрытия вероятных денежных расходов в будущем в объеме 0,5 млрд. долл. США.

28. Консультативный комитет намерен провести в будущих докладах оценку того, как переход на Международные стандарты учета в государственном секторе и внедрение системы «Умоджа» способствовали улучшению функционирования Организации, усилению подотчетности и повышению степени транспарентности.

Е. Вопросы этики и подотчетности

29. В четвертом докладе содержится информация о деятельности Бюро по вопросам этики, касающаяся, в частности: а) начала работы в сентябре 2014 года новой онлайн-версии вводной программы подготовки по вопросам этики; б) завершения всеобъемлющих обзоров нормативно-правовой базы для бюллетеня Генерального секретаря по защите от преследования (ST/SGB/2005/21) и бюллетеня Генерального секретаря о раскрытии финансовой информации (ST/SGB/2006/6); и с) внедрения в июле 2014 года с учетом результатов ведущихся консультаций с Департаментом по вопросам управления предлагаемого типового наставления по этичному руководству для старших должностных лиц².

30. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в 2012 году Бюро по вопросам этики провело оценку репутационных рисков, о которой идет речь в пункте 86 очередного доклада, в восьми миссиях по поддержанию мира. Во время ее проведения был рассмотрен вопрос о степени убежденности сотрудников в том, что в их трудовых отношениях должным образом проявляется культура этики и добросовестности и что они сами вносят вклад в ее формирование. Кроме того, систематически проверялась степень вероятности возникновения рисков и потенциальная опасность таких рисков с точки зрения их влияния на способность Организации Объединенных Наций выполнять ее миротворческий мандат, на основе чего были установлены базовые показатели для отслеживания изменений, происходящих с течением времени благодаря приверженности Организации соблюдению этических стандартов на рабочих местах. Комитет выражает мнение, что результаты такой оценки могут стать ценным вкладом в усилия, предпринимаемые в целях формирования и внедрения культуры более строгой подотчетности. Комитет представит дополнительные замечания по этому вопросу в контексте рассмотрения своих будущих докладов об управлении людскими ресурсами.

31. Консультативный комитет напоминает о своих замечаниях относительно роли Бюро по вопросам этики в вопросах обеспечения полного выполнения требований программы раскрытия финансовой информации и важности своевременного вынесения решений о принятии соответствующих мер во всех случаях доказанного несоблюдения требований программы (см. A/68/523, пункт 32). Комитет намерен рассмотреть сложившуюся ситуацию в своем следующем докладе о деятельности Бюро по вопросам этики в контексте своего очередного доклада об управлении людскими ресурсами.

Г. Укрепление системы отчетности в сфере закупок

32. В пунктах 93–97 его доклада Генеральный секретарь приводит обновленную информацию об учебных мероприятиях, проведенных в рамках трехуровневого плана действий в области профессиональной подготовки, принятого в

² Замечания Консультативного комитета по этим вопросам представлены в контексте его доклада об управлении людскими ресурсами (A/69/572, пункты 170–173; см. также A/69/332).

2009 году, в целях перевода на профессиональную основу закупочной деятельности.

33. Консультативный комитет напоминает, что в своем докладе об операциях по поддержанию мира за период, закончившийся 30 июня 2014 года (A/69/5 (Vol. II)), Комиссия ревизоров отмечает, что некоторые закупочные операции были завершены без проведения консультаций с Комитетом Центральных учреждений по контрактам. Комиссия особо отметила, что необходимо более строго следовать рекомендациям Комитета Центральных учреждений по контрактам, чтобы гарантировать соблюдение таких принципов закупочной деятельности, как справедливость, добросовестность и транспарентность. Консультативный комитет предоставит дополнительные замечания по этому вопросу в контексте своего доклада о закупочной деятельности Организации Объединенных Наций и своих докладов о предлагаемых бюджетах соответствующих миссий по поддержанию мира на 2015/16 год. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря обеспечить, чтобы в программе профессиональной подготовки по вопросам закупок в полной мере отражались положения руководства по закупкам, касающиеся соответствующих функций Комитета Центральных учреждений по контрактам и местных комитетов по контрактам в рамках процесса закупок.**

Н. Прочие вопросы

34. Консультативный комитет запросил статистические данные о количестве случаев предполагаемых нарушений конфиденциальности, зарегистрированных за последние три года, принятых мерах ответственности и любых дисциплинарных мерах. Он был проинформирован о том, что зарегистрирован ряд случаев, косвенно касающихся ненадлежащего раскрытия информации (правило о персонале 1.2(i)) третьим лицам, в частности в контексте закупочной деятельности, но, как правило, речь шла о нарушении того или иного положения или правила о персонале, а не о нарушении конфиденциальности. Отмечен только один случай, когда явное нарушение конфиденциальности официальных сообщений со стороны сотрудника во время выполнения своих служебных обязанностей повлекло за собой его увольнение. Комитет вернется к этому вопросу в контексте рассмотрения соответствующих докладов Генерального секретаря.

35. В ходе рассмотрения доклада Генерального секретаря о предлагаемом бюджете Миссии Организации Объединенных Наций по чрезвычайному реагированию на Эболу (МООНЧРЭ) Консультативный комитет узнал, что по крайней мере две из восьми бронемашин, закупленные для Базы материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия, по высокой для Организации цене, были поставлены в Миссию, но не потребовались, поскольку обстановка в плане безопасности, сложившаяся в месте дислокации, для которого были предназначены эти транспортные средства, такого уровня защиты не требует. Из обмена письмами с представителями Генерального секретаря, а также многих письменных ответов на его запросы Консультативному комитету так и не ясно, были ли должным образом перед их закупкой приняты во внимание результаты оценки, проведенной Департаментом по вопросам охраны и безопасности в пунктах планируемой дислокации

бронемашин. Консультативный комитет полагает, что такая ситуация вызывает вопросы в отношении порядка принятия решений и эффективности механизмов внутреннего контроля, которые могли бы предотвратить такие приобретения, а также в отношении практического применения принципов подотчетности, в том числе в плане личной и финансовой ответственности. Комитет изучит этот конкретный вопрос в контексте своего рассмотрения предлагаемого бюджета Миссии. Вместе с тем Комитет считает, что этот случай наглядно свидетельствует о более широких проблемах в работе механизмов привлечения к личной и финансовой ответственности за действия в нарушение действующих процедур, приводящие к финансовым потерям для Организации (см. пункт 22 выше).

36. Консультативный комитет также напоминает о том, что в ответ на рекомендацию Комиссии ревизоров Секретариат заявил, что доклад о глобальных моделях предоставления услуг будет представлен для рассмотрения Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят восьмой сессии (A/67/651)³. Публикация доклада была отложена, и ожидается, что он будет представлен на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее семидесятой сессии. Консультативный комитет неоднократно подчеркивал, что любые изменения в модели предоставления услуг Организации должны утверждаться Генеральной Ассамблеей.

37. Консультативный комитет запросил дополнительную информацию о том, были ли до опубликования доклада Генерального секретаря и решения Генеральной Ассамблеи по этому вопросу предприняты какие-либо действия в отношении передачи административных функций, в том числе временных/штатных должностей и любых других ресурсов, из других департаментов в ведение Департамента по вопросам управления в Центральном учреждении в Нью-Йорке или Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве. Комитет был проинформирован о том, что в вопросе внесения любых изменений в действующую модель предоставления услуг, требующих предварительного утверждения, Секретариат руководствовался заявлениями Генеральной Ассамблеи (A/67/565, пункт 75) и что предложения в отношении новой глобальной модели предоставления услуг, включая центры обслуживания, будут представлены Генеральной Ассамблее на рассмотрение и утверждение на ее семидесятой сессии.

38. Консультативный комитет был далее проинформирован о том, что в контексте задачи обеспечения в ноябре 2015 года планового внедрения системы «Умоджа» в Центральном учреждении, где существует ряд административных структур, предоставляющих основное обслуживание текущих программ, Секретариат пришел к пониманию того, что наиболее эффективным и прагматичным способом подготовки к выполнению этой задачи было бы формирование «Группы по внедрению в Центральном учреждении» за счет совместного размещения сотрудников, необходимых для выполнения операционных функций в административных канцеляриях департаментов, и сотрудников оперативных

³ В своем первом ежегодном очередном докладе об осуществлении проекта общеорганизационного планирования ресурсов (A/67/164) Комиссия ревизоров отметила, что изменение модели предоставления услуг должно стать одной из первоочередных задач проекта и что общесекретариатский подход к предоставлению общих услуг может способствовать переходу на новую систему общеорганизационного планирования ресурсов, а также достижению значительной экономии средств в долгосрочной перспективе.

подразделений Департамента по вопросам управления (например, кадровых служб и секций расчетов). Группа по внедрению будет осуществлять координацию и направлять все рабочие процессы и процедуры системы «Умоджа» в тесной консультации с руководителями групп и процессов по системе «Умоджа» в целях обеспечения успешной подготовки и внедрения ее модели функционирования. Совместное размещение сотрудников не означало формальной передачи временных/штатных должностей из департаментов/управлений или из подразделений/отделов в Департамент по вопросам управления или их перераспределения. Комитет вернется к этому вопросу в контексте своего рассмотрения предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов.

39. **Консультативный комитет считает, что на данном этапе Генеральному секретарю следует продолжать представлять свои очередные доклады на ежегодной основе до тех пор, пока система подотчетности не будет полностью разработана и внедрена. С учетом характера данного вопроса и рассмотренных проблем Консультативный комитет считает целесообразным одновременное рассмотрение доклада об успехах на пути к системе подотчетности и докладов Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами, что позволило бы более тесно увязывать вопросы личной ответственности и вопросы организации служебной деятельности. В будущем Комитет намерен вернуться к вопросу о периодичности и сроках рассмотрения доклада об успехах на пути к системе подотчетности.**

III. Заключение

40. Решения, которые предлагается принять Генеральной Ассамблее, изложены в пункте 101 доклада Генерального секретаря. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению четвертый доклад Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций с учетом его замечаний и рекомендаций, содержащихся в пунктах выше.**

Приложение I

Стандартные требования к управленческой работе, которые включаются в договоры со старшими руководителями

Название показателя в договоре	Процентная доля получивших удовлетворительную оценку ^a		
	2011 год	2012 год	2013 год
Поддержка программы преобразований Генерального секретаря		87	
Завершение подготовки к внедрению системы «Умоджа»			100
Внедрение системы «Умоджа» не привело к росту бюджетных ассигнований			100
Завершение выполнения плана сверки данных по системе «Умоджа»		100	
Учебная подготовка по системе «Умоджа» для сотрудников уровня Д-1 и выше		70	
Учебная подготовка по системе «Умоджа» для сотрудников Административной канцелярии		88	
Расчет остатков средств на начало периода в соответствии с требованиями МСУГС			93
Вклад в обновление стратегии Секретариата в области ИКТ			88
Представление бюджетов в сфере ИКТ	75	100	
Представление предложений по проектам в сфере ИКТ	100	73	
Представление информации в сфере ИКТ			100
Определение критически важных систем ИКТ			100
Стратегии послеаварийного восстановления			31
Мероприятия по обеспечению организационной жизнеспособности			100
Представление по запланированным датам	64	50	
Своевременное представление бюджетных документов	59	96	94
Сокращение числа случаев неполного освоения бюджетных средств	100	50	
Годовые расходы в пределах 3 процентов от выделенных ассигнований			89
Анализ обязательств и ассигнований	100	100	100
Сокращение списанных обязательств, относящихся к предыдущим периодам		55	100
Сроки набора персонала	0	4,80	13
Средний показатель доли вакантных должностей	93	48	
Назначения на должности, подлежащие географическому распределению	100	92	100
Доля сотрудников-женщин на должностях всех категорий	76	87	
Доля сотрудников-женщин на руководящих должностях старшего уровня (С-5, Д-1, Д-2)	38	27	53
Доля сотрудников-женщин на должностях, не относящихся к руководящим должностям старшего уровня			77
Доля сотрудников-женщин на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий			93
Поставлены сроки выполнения рекомендаций надзорных органов	85		
Рекомендации надзорных органов выполнены	86		
Особо важные рекомендации надзорных органов выполнены		63	75

<i>Название показателя в договоре</i>	<i>Процентная доля получивших удовлетворительную оценку^a</i>		
	<i>2011 год</i>	<i>2012 год</i>	<i>2013 год</i>
Важные рекомендации надзорных органов выполнены		45	56
Обзор соблюдения этических норм поведения проведен	100		94
Выполнение программы «диалогов с руководством»			90
Обеспечение соблюдения требований Программы раскрытия финансовой информации в первоначально установленные сроки	6,90	9	29
Соблюдение обязательств по отчетности по Общесистемному плану действий по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин			90
Участие в проведении общесекретариатской оценки системы общеорганизационного управления рисками			100

Сокращения: ИКТ — информационно-коммуникационные технологии; МСУГС — Международные стандарты учета в государственном секторе.

^a Незаполненное поле указывает на то, что договоры старших руководителей в этот конкретный год такой показатель не включали.

Приложение II

Ход выполнения рекомендаций надзорных органов за предыдущие периоды

Таблица 1
Рекомендации Комиссии ревизоров, содержащиеся в ее докладе о счетах
Организации Объединенных Наций (Vol. I, раздел II)

Ход выполнения ^a	Число рекомендаций				
	2004/05 год	2006/07 год	2008/09 год	2010/11 год	2012/13 год
Выполнены	21	153	38	42	79
Выполняются	58	65	29	24	19
Утратили актуальность	–	6	3	3	6
Не приняты	–	–	–	3	–
Всего	79	224	70	72	104

^a Согласно информации Комиссии ревизоров.

Таблица 2
Рекомендации Комиссии ревизоров, содержащиеся в ее докладе о счетах
операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира
(Vol. II, раздел II)

Ход выполнения ^a	Число рекомендаций									
	2005 год	2006 год	2007 год	2008 год	2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год
Выполнены	38	25	30	23	42	38	23	18	38	25
Выполняются	40	47	31	49	62	47	29	22	28	17
Утратили актуальность	–	–	–	–	1	1	–	–	3	7
Не приняты	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Всего	78	72	61	72	105	86	52	40	69	49

^a Согласно информации Комиссии ревизоров.

Таблица 3
Рекомендации, вынесенные Управлением служб внутреннего надзора

Ход выполнения ^a	Число рекомендаций									
	2005 год	2006 год	2007 год	2008 год	2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год
Выполнены	1 902	2 016	1 912	1 829	1 836	1 735	624	619	803	516
Выполняются	–	3	4	19	17	40	43	53	217	483
Сняты	348	241	220	200	222	239	244	17	19	12
Всего	2 250	2 260	2 136	2 048	2 075	2 014	911	689	1 039	1 011

^a По состоянию на 25 февраля 2015 года.