



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
15 March 2019
Russian
Original: English

Семьдесят третья сессия
Пункт 135 повестки дня
**Обзор эффективности административного и
финансового функционирования Организации
Объединенных Наций**

Восьмой очередной 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 восьмой очередной доклад Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций ([A/73/688](#)), представленный во исполнение резолюции [72/303](#) Генеральной Ассамблеи. В ходе рассмотрения этого доклада члены Комитета встретились с представителями Генерального секретаря, представившими дополнительную информацию и уточнения, а в завершение 28 февраля 2019 года получили письменные ответы.

2. Восьмой очередной доклад Генерального секретаря состоит из двух частей: в первой части (раздел II) приводится обновленная информация о прогрессе в укреплении системы подотчетности в контексте новой парадигмы управления, включая: а) совершенствование системы делегирования полномочий; б) активизацию усилий по внедрению управления по результатам; и с) создание Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности. Во второй части (раздел III) содержится общий обзор положения дел с подотчетностью в Секретариате в контексте шести компонентов системы подотчетности, включая: а) Устав Организации Объединенных Наций; б) документы Организации по планированию и бюджету по программам; с) результаты и показатели деятельности; d) системы внутреннего контроля; e) этические нормы и добросовестность; и f) функции надзора (см. также [A/72/773](#), приложение I).

* Переиздано по техническим причинам 2 апреля 2019 года.



II. Справочная информация

3. В своей резолюции [60/260](#), озаглавленной «Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру», Генеральная Ассамблея, среди прочего: а) подчеркнула важность укрепления подотчетности в Организации и обеспечения большей подотчетности Генерального секретаря перед государствами-членами, в частности за эффективное и действенное выполнение мандатов директивных органов и использование людских и финансовых ресурсов; и б) просила Генерального секретаря определить подотчетность и механизмы подотчетности и предложить четкие параметры их применения и инструменты по обеспечению неукоснительного соблюдения требований в отношении подотчетности на всех уровнях.

4. В своей резолюции [63/276](#) Ассамблея просила Генерального секретаря представить всеобъемлющий доклад, в том числе о мерах и предложениях, изложенных в пункте 9 резолюции. Эти предложения должны были включать четкое определение подотчетности, а также четкое определение обязанностей, вытекающих из делегирования полномочий, и руководящие принципы для руководителей программ по осуществлению этих полномочий, а также механизмы систематической отчетности о том, как осуществляются делегированные полномочия. Кроме того, Ассамблея просила представить подробный план и порядок внедрения системы общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля.

5. В своей резолюции [64/259](#) Генеральная Ассамблея приняла к сведению всеобъемлющий доклад Генерального секретаря, озаглавленный «На пути к системе подотчетности» ([A/64/640](#)), и представила дальнейшие руководящие указания относительно осуществления мер, предложенных в этом докладе. Кроме того, Ассамблея постановила принять следующее определение подотчетности, которое остается в силе:

«Подотчетность — это обязанность Секретариата и его сотрудников нести ответственность за все принятые ими решения и предпринятые действия и отвечать за выполнение своих обязательств, без оговорок или исключений.

Подотчетность включает достижение целей и качественных результатов на своевременной и экономически эффективной основе, при полном исполнении и осуществлении всех выданных Секретариату мандатов, утвержденных межправительственными органами Организации Объединенных Наций и другими вспомогательными органами, учрежденными ими в соответствии со всеми резолюциями, положениями, правилами и этическими стандартами; правдивое, объективное, достоверное и своевременное представление данных о достигнутых результатах; ответственное управление финансовыми средствами и ресурсами; все аспекты работы, включая четко определенную систему поощрений и наказаний; и при должном признании важной роли надзорных органов и в полном соответствии с принятыми рекомендациями».

6. Начиная с шестьдесят шестой сессии Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь представляет ей на рассмотрение ежегодный доклад о ходе внедрения системы подотчетности.

7. В контексте последних управленческих реформ — изменения парадигмы управления в Организации Объединенных Наций — Генеральный секретарь

заявил, что он определил шесть ключевых проблем, которые необходимо решить, включая пробелы в области транспарентности и подотчетности. Генеральный секретарь изложил свое видение путей решения этих проблем и предложил ряд изменений в системе управления Организацией, включая делегирование управленческих полномочий руководителям программ и требование от них большей подотчетности за результаты выполнения мандата (A/72/492, резюме и пункты 5–11). В своих соответствующих резолюциях, посвященных предложениям Генерального секретаря по реформе системы управления (72/266 и 72/266 В), Генеральная Ассамблея подчеркнула, что подотчетность является одним из главных принципов, положенных в основу реформы системы управления, а также основополагающим условием успешного управления Организацией. Кроме того, Ассамблея просила Генерального секретаря продолжить разработку четкой, простой и транспарентной системы делегирования полномочий с целью обеспечить увязку обязанностей и подотчетности. Ассамблея просила также Генерального секретаря принять дополнительные меры, направленные на обеспечение эффективности деятельности и строгого внутреннего контроля в целях усиления подотчетности.

8. В своем предыдущем (седьмом) ежегодном очередном докладе об успехах на пути к системе подотчетности (A/72/773) Генеральный секретарь представил обновленный вариант системы подотчетности в Секретариате, включая новые элементы, связанные с предлагаемой реформой системы управления, которые сводятся к шести основным компонентам, содержащимся в определении подотчетности (см. пункты 2 и 5 выше). Кроме того, Генеральный секретарь указал, что делегирование полномочий будет сопровождаться дополнительными реформами в области управления, которые включают: а) упрощение и упорядочение правил, норм и процедур; б) создание нового функционального подразделения контроля выполнения работы и обеспечения соблюдения требований на основе совершенствования данных, применения информационных панелей, деятельности по самооценке, проведения управленческих обзоров и проверок качества и улучшения отчетности; в) пересмотр системы подотчетности Секретариата, с тем чтобы она объяснялась на языке, понятном для сотрудников на всех уровнях, и разработку четких руководящих указаний с информацией о ценностях, принципах, структурах, процессах и правилах Организации; г) более активное внедрение системы управления по результатам; д) внедрение модели «трех линий защиты»¹ в целях повышения эффективности систем управления рисками; е) укрепление системы договоров со старшими руководителями для обеспечения более эффективной оценки работы старших руководителей; ж) переход к составлению справки о внутреннем контроле, которую будет обязан подписывать каждый старший руководитель; и з) создание матрицы подотчетности, в которой четко определяются делегированные полномочия и обязанности.

9. В своем соответствующем докладе (A/72/885) Консультативный комитет рекомендовал просить Генерального секретаря представить в его следующем

¹ Согласно модели «трех линий защиты», первую линию защиты в рамках управления рисками образуют управленческий контроль и меры внутреннего контроля на оперативном уровне. Вторая линия защиты включает различные занимающиеся управлением рисками и контролем соблюдения требований структуры, которые обеспечивают поддержку функционирования первой линии защиты и следят за ним. Третью линию защиты образуют независимые проверки эффективности управления рисками и механизмов внутреннего контроля, в том числе того, каким образом первая и вторая линии защиты обеспечивают достижение целей в области управления рисками и контроля (см. A/72/773, пункт 16).

(восьмом) докладе дополнительную информацию по ряду вопросов, включая: а) воздействие упрощения правил и процедур и изменений в системе делегирования полномочий на механизмы внутреннего контроля и их последствия для Финансовых положений и правил (пункт 35); б) информацию о том, как внедрение управления по результатам будет использоваться для демонстрации прогресса в деле укрепления подотчетности и каким образом будет анализироваться и оцениваться улучшение положения дел с выполнением мандатов и достижением целей (пункт 38); в) подробную информацию о практическом применении модели «трех линий защиты», в том числе о том, как возложение ответственности за риски на отдельных руководителей способствует совершенствованию механизмов внутреннего контроля и укреплению подотчетности старших руководителей (пункт 40); г) отдельные примеры матриц передачи полномочий по типичным основным функциям, позволяющие лучше понять функционирование новой системы делегирования полномочий, в том числе примеры матриц для делегирования полномочий руководителям подразделений Секретариата, сотрудникам по закупкам и удостоверяющим и утверждающим сотрудникам (пункт 44); д) информацию о мерах по дальнейшему укреплению системы договоров со старшими руководителями (пункт 47); е) информацию о том, каким образом заявление о внутреннем контроле будет составляться и утверждаться, а также использоваться в качестве инструмента обеспечения подотчетности (пункт 48); и г) информацию о прогрессе в разработке информационных панелей для государств-членов (пункт 49). В своей резолюции [72/303](#) Генеральная Ассамблея, среди прочего, одобрила выводы и рекомендации Комитета.

III. Восьмой очередной доклад об успехах на пути к системе подотчетности в Организации Объединенных Наций

A. Представление доклада

10. Консультативный комитет приветствует усилия, предпринятые для обеспечения большей ясности очередного доклада за этот год, и призывает Генерального секретаря продолжать совершенствовать представление ежегодного очередного доклада об успехах на пути к системе подотчетности.

11. В своем предыдущем докладе Консультативный комитет отметил, что до настоящего времени очередные доклады об успехах на пути к системе подотчетности в основном содержат описание административных норм, процедур, инструментов и систем, внедренных или намеченных к внедрению в различных областях системы подотчетности, но в них сообщается мало информации о реализации различных мер по обеспечению подотчетности, о механизмах контроля за применением этих мер и о показателях и результатах, используемых для оценки прогресса и эффективности таких мер с точки зрения укрепления подотчетности. Признавая, что система подотчетности состоит из целого ряда компонентов и что соответствующая информация о подотчетности распространяется с помощью различных механизмов отчетности, таких как предложения по бюджету, отчеты об исполнении бюджета и доклады об исполнении программ, Комитет выразил свое мнение, согласно которому он считает, что ежегодные доклады об успехах на пути к системе подотчетности следует расширить, в дополнение к подробной информации и предложениям по конкретным стратегиям, за счет включения в них информации о системах и механизмах подотчетности, и

это могло бы включать набор показателей² для отслеживания общих тенденций и прогресса, достигнутого в результате внедрения системы подотчетности. Комитет рекомендовал обратиться к Генеральному секретарю с просьбой расширить содержание будущих докладов об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате посредством представления более полной информации об общей ситуации с подотчетностью в Секретариате с основными показателями деятельности и дополнительной статистической информацией для подтверждения результатов, а также анализом последствий применения конкретных мер по обеспечению подотчетности (A/72/885, пункт 53). Эта рекомендация была одобрена Ассамблеей в ее резолюции 72/303.

12. В своем докладе Генеральный секретарь заявляет, что в соответствии с пунктом 19 резолюции 72/303 в очередной доклад был включен новый раздел, в котором содержится общий обзор положения дел с подотчетностью в Секретариате. В докладе далее говорится, что в ответ на просьбу, содержащуюся в пункте 53 предыдущего доклада Консультативного комитета, Секретариат провел самооценку с использованием двух альтернативных методологий³, а также что будет проведена самооценка 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 (A/73/688, пункты 31–33). **Комитет надеется, что результаты самооценки будут представлены Генеральной Ассамблее во время рассмотрения ею этого вопроса, и ожидает представления ему информации о самооценке в следующем очередном докладе. Тем не менее Комитет считает, что в своем докладе Генеральный секретарь не представил надлежащего ответа на конкретную просьбу, высказанную в пункте 53 предыдущего доклада Комитета. В этой связи Комитет рекомендует Ассамблее повторить свою предыдущую просьбу о расширении содержания будущих очередных докладов об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате. Комитет считает, что включение информации о тенденциях в работе и подотчетности руководителей в рамках всего Секретариата будет способствовать оценке прогресса, достигнутого в улучшении подотчетности Секретариата перед государствами-членами.**

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

13. В своем восьмом докладе Генеральный секретарь заявляет, что в рамках новой парадигмы управления необходимо укрепить подотчетность в трех приоритетных областях, а именно: а) совершенствование системы делегирования полномочий; б) активизация усилий по внедрению управления по результатам;

² В таких областях, как соблюдение положений и правил; результаты финансовой, программной и управленческой деятельности; достижение результатов; ответственное выполнение функций, обязанностей и делегированных полномочий; состояние культуры подотчетности в Секретариате; а также этика, поведение и дисциплина, предотвращение сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и отправление правосудия.

³ Руководство Института внутренних ревизоров по проведению внутренней проверки в целях оценки эффективности системы подотчетности организации и контрольные параметры Объединенной инспекционной группы, содержащиеся в ее докладе о системе подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций (A/66/710/Add.1).

и с) создание Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности в рамках Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления.

1. Делегирование полномочий

14. В своем восьмом очередном докладе Генеральный секретарь указывает, что он издал бюллетень (ST/SGB/2019/2), вступивший в силу 1 января 2019 года, в котором излагаются стандартные полномочия в четырех функциональных областях — людские ресурсы, финансы и бюджет, закупки и управление имуществом, — которые может получить руководитель подразделения в соответствии с Положениями и правилами о персонале и Финансовыми положениями и правилами в зависимости от способности подразделения принимать и использовать делегированные полномочия. Генеральный секретарь указывает также, что все делегированные полномочия предоставляются и регистрируются через специальный онлайн-портал. Кроме того, руководители подразделений получают официальный документ или письмо Генерального секретаря на их имя по вопросу о делегированных им полномочиях. Как отмечает в своем докладе Генеральный секретарь, в этом письме указано, что все делегированные полномочия предоставляются руководителям подразделений в связи с их нынешней ролью и функциями, и в нем устанавливается также персональная ответственность руководителей за надлежащее использование делегированных им полномочий и их подотчетность в случае неправильного использования предоставленных полномочий или неспособности обеспечить их должное использование. Кроме того, в письме говорится, что полномочия, делегированные руководителю подразделения, могут быть поручены в рамках структуры подчиненности на функциональной основе, и такое поручение должно соответствовать выполняемым обязанностям. Тем не менее руководитель подразделения продолжает нести ответственность и остается подотчетным за их использование. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена копия этого письма. **Комитет надеется, что копия этого письма будет представлена Генеральной Ассамблее в ходе рассмотрения ею данного вопроса.**

15. В своем докладе Генеральный секретарь заявляет, что в Финансовые правила были внесены промежуточные поправки для облегчения перехода на новый механизм делегирования полномочий (A/73/688, пункт 57). Консультативный комитет отмечает, что эти промежуточные поправки не были представлены на рассмотрение Генеральной Ассамблее. Комитет выскажет дополнительные замечания по этому вопросу в контексте рассмотрения доклада Генерального секретаря о предлагаемых поправках к Финансовым положениям Организации Объединенных Наций, который в настоящее время находится на рассмотрении Генеральной Ассамблеи (A/73/717).

16. Консультативный комитет считает, что Генеральной Ассамблее необходимо представить дополнительную информацию о подготовительных мероприятиях и других изменениях, которые произошли после вступления в силу 1 января 2019 года новой системы делегирования полномочий. Это должно включать, например, подробную информацию о следующем: а) применяемые критерии и сведения о видах налогообложения персонала и другие информационные ресурсы, которые используются для определения того, располагают ли подразделения потенциалом для получения делегированных полномочий; б) примеры случаев, когда полномочия не были предоставлены руководителям подразделений в полном объеме, с информацией о подразделениях, которые получили полномочия вместо них, а также примеры областей, в которых подразделения, как

считается, не располагают достаточным потенциалом; и с) перераспределение рабочей нагрузки и обязанностей в результате передачи функций и процессов, а также соответствующей передачи ресурсов или внесения корректировок в уровни штатных/нештатных должностей. **Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить вышеуказанную информацию в своем следующем (девятом) очередном докладе об успехах на пути к системе подотчетности.**

17. Что касается оценки потенциала подразделения для получения и осуществления делегированных полномочий, то Консультативный комитет был проинформирован о том, что в рамках всеобъемлющего аналитического обзора по каждому подразделению группа по обзору потенциала в составе профильных экспертов проанализировала ответы на вопросник, распространенный среди руководителей подразделений и охватывающий общие параметры и структуру подразделений, включая кадровые и финансовые ресурсы во всех функциональных областях управления, а также любые существующие договоренности с поставщиками услуг, такими как Отделение Организации Объединенных Наций в Вене, Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве или Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби. Комитет напоминает, что в своем докладе об изменении парадигмы управления Генеральный секретарь указал, в частности, что необходимо обеспечить, чтобы руководители, набранные с учетом конкретных функций, отбирались и оставлялись на своих должностях исходя из их способности ответственно и подотчетно осуществлять эти делегированные полномочия. Кроме того, объем делегирования полномочий, необходимых для выполнения обязанностей, порученных руководителю того или иного подразделения, будет определяться Генеральным секретарем на основе рекомендаций Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления, в консультации с Департаментом оперативной поддержки, из основанного на оценке рисков перечня вариантов, подкрепляемого результатами анализа и отдельными фактами, выявленными в ходе надзора ([A/72/492/Add.2](#), пункты 14 и 50). Комитет также напоминает, что, по его мнению, для того, чтобы предоставить руководителям старшего звена дополнительные полномочия по управлению финансовыми, людскими и материальными ресурсами, необходимо будет соответствующим образом пересмотреть требования, предъявляемые к этим должностям с точки зрения уровня управленческих навыков и опыта (см. [A/72/7/Add.24](#), пункт 12). **Комитет надеется, что в следующем очередном докладе будет представлена дополнительная информация о процессе оценки потенциала, включая подробные сведения о применяемых критериях.**

18. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что 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 ([A/73/688](#), пункт 18). В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена копия первоначального проекта системы подотчетности для контроля за осуществлением делегированных директивных полномочий, включая первоначальную таблицу управления служебной деятельностью (см. приложение). Комитет был проинформирован о том, что эта таблица включает первоначальный набор ключевых показателей эффективности, охватывающий четыре функциональные области — людские ресурсы, финансы и бюджет,

закупки и управление имуществом, — в соответствии с которыми осуществляется контроль за принятием решений в подразделениях для обеспечения того, чтобы руководители подразделений и любые лица, которым были поручены полномочия, соблюдали применимые правовые и стратегические рамки и применяли механизмы внутреннего контроля. Отмечая, что эта таблица все еще находится на начальном этапе разработки, Комитет сомневается в целесообразности использования некоторых показателей для измерения прогресса⁴.

19. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря уточнить показатели, используемые в рамках вышеупомянутой первоначальной таблицы управления служебной деятельностью, и усовершенствовать эту таблицу, включив в нее показатели подотчетности за эффективное использование ресурсов и эффективное осуществление мандатов. Комитет надеется, что данные, поступающие из системы «Умоджа» и других общеорганизационных систем, будут в полной мере использоваться для разработки конкретных и значимых показателей, показателей эффективности работы и вспомогательных данных о делегировании полномочий и для подтверждения предполагаемого прогресса в выполнении мандата.**

20. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в тех случаях, когда имеются видимые недостатки в процессе принятия решений, подразделения могут быть представлены дополнительные руководящие указания и оказана помощь в укреплении потенциала или же делегированные полномочия могут быть приостановлены, изменены или отозваны. Кроме того, случаи ненадлежащего осуществления делегированных полномочий могут привести к применению дисциплинарных мер или наложению личной финансовой ответственности в соответствии с правилом 1.7 Положений о персонале и правилом 101.2 Финансовых положений. Примеры ненадлежащего осуществления делегированных полномочий включают такие нарушения, как ненадлежащее использование исключений из официальных методов запроса предложений или мошенническое использование банковского счета. Кроме того, делегированные полномочия могут быть также отозваны до завершения расследования. **Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой задокументировать случаи отзыва делегированных полномочий и извлечь из них уроки. Кроме того, Комитет рекомендует обратиться к Генеральному секретарю с просьбой проанализировать эти случаи и представить государствам-членам доклад по этому вопросу.**

21. Консультативный комитет отмечает, что в своем докладе Генеральный секретарь представил информацию об осуществляемых на высоком уровне изменениях в системе делегирования полномочий, в соответствии с которыми руководителям подразделений Секретариата делегируются центральные полномочия и функции подотчетности, возложенные на Генерального секретаря в связи с исполнением Положений и правил о персонале и Финансовых положений и правил. **Комитет надеется, что в следующем очередном докладе об успехах на пути к системе подотчетности будет представлена дополнительная информация о процедурах, практике и механизмах внутреннего контроля в**

⁴ Например, отслеживание процентной доли сотрудников, отбираемых из непредставленных и недопредставленных стран (не менее 50 процентов), не позволит оценить прогресс в обеспечении географического разнообразия рабочей силы, если целевой показатель не будет уточнен таким образом, чтобы он обеспечивал отслеживание только внешних кандидатов.

отношении полномочий, в дальнейшем порученных руководителями подразделений.

22. Консультативный комитет надеется, что Генеральной Ассамблее будут представлены независимые заверения в том, что имеются необходимые гарантии, включая механизмы оценки рисков и подотчетности, для обеспечения ответственного делегирования полномочий и распоряжения ресурсами в контексте новой парадигмы управления. Комитет ожидает получить информацию о замечаниях Комиссии ревизоров в отношении механизмов внутреннего финансового контроля в контексте предстоящих проверок Комиссией финансовых ведомостей Организации Объединенных Наций (том I) и операций по поддержанию мира (том II).

2. Управление по результатам

23. В своей резолюции [72/303](#) Генеральная Ассамблея подтвердила, что управление по результатам и отчетность о выполнении работы являются важными основными элементами всеобъемлющей системы подотчетности, признала необходимость укрепления потенциала Секретариата для обеспечения контроля осуществления программ и представления отчетности об этом и отметила разработку плана мер по внедрению управления по результатам в Секретариате Организации Объединенных Наций на 2018–2021 годы.

24. В своем докладе Генеральный секретарь заявляет, что Секретариат добивается прогресса в осуществлении вышеупомянутого плана мер. Он отмечает, что в 2018 году он информировал всех старших руководителей о необходимости перехода к формированию культуры, основанной на результатах, и о включении в договоры со старшими руководителями показателя, который позволит оценить их вклад в осуществление плана мер. Он отмечает также, что компонент дополнительного модуля 2 системы «Умоджа» по стратегическому планированию, составлению бюджета и управлению результативностью, который обеспечивает тесную связь между осуществлением программной и финансовой деятельности, необходимую для управления по результатам, будет использоваться 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. Он отмечает далее, что целевая группа по управлению по результатам Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности будет и впредь поддерживать усилия по внедрению концепции управления по результатам в повседневную работу сотрудников и что дополнительный модуль 2 системы «Умоджа» обеспечит более эффективную поддержку работы системы управления по результатам и позволит лучше оценить, используются ли ресурсы эффективно и результативно (см. [A/73/688](#), пункты 22–25).

25. Консультативный комитет считает, что Генеральному секретарю необходимо представить Генеральной Ассамблее конкретную информацию и примеры улучшений, достигнутых в результате внедрения системы управления по результатам, о которых говорится в приложении II к восьмому очередному докладу. Это должно включать, например: а) информацию об особенностях поведения и других элементах, которая продемонстрирует успешный переход старших руководителей к формированию культуры, основанной на результатах; б) конкретные показатели, которые позволяют оценить эффективное и результативное использование ресурсов и повышение эффективности осуществления программ; и с) данные, которые будут

использоваться для демонстрации связи между осуществлением программной и финансовой деятельности.

3. Создание Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности

26. В своем докладе Генеральный секретарь заявляет, в частности, что реализация новой парадигмы управления зависит от способности Секретариата обеспечить более упорядоченное и активное внедрение системы подотчетности по сравнению с ранее достигнутыми результатами и что до создания этого нового отдела существовал ограниченный специализированный потенциал и возможности для достижения этой цели. Он заявляет также, что этот отдел 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. Он заявляет далее, что в дальнейшем Отдел обеспечит завершение работы над всеобъемлющим руководством по вопросам подотчетности; будет оказывать методическую помощь и поддержку в вопросах передачи полномочий; обеспечит внедрение модели управления рисками, озаглавленной «три линии защиты», на всех уровнях Секретариата; будет осуществлять контроль за выполнением работы и соблюдением требований; а также будет систематически проводить управленческие обзоры и проверки качества. **Консультативный комитет считает, что одним из важнейших предварительных условий делегирования полномочий руководителям подразделений является наличие полностью функционирующих структур поддержки и надзора. Комитет надеется, что в своем следующем очередном докладе Генеральный секретарь представит подробную информацию о прогрессе и достижениях в обеспечении функционирования Отдела.**

С. Общий обзор положения дел с подотчетностью в Секретариате

1. Компонент 1: Устав Организации Объединенных Наций

27. Как указывает Генеральный секретарь в пункте 34 своего доклада, 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.

28. Консультативный комитет напоминает, что в одном из предыдущих докладов ([A/71/820](#), пункты 25–28) он был проинформирован о шагах, предпринятых для отслеживания хода осуществления резолюций Генеральной Ассамблеи по административным и бюджетным вопросам, и о том, что окончательная информация о ходе осуществления резолюций будет в сводном виде включена в доклад об исполнении программ за двухгодичный период. В пункте 9 своей резолюции [72/303](#) Генеральная Ассамблея вновь заявила, что такую информацию следует включать в доклады об исполнении бюджета по программам (см. также [A/72/885](#), пункт 17). **В этой связи Комитет надеется, что информация о ходе осуществления резолюций Генеральной Ассамблеи по административным и бюджетным вопросам будет отныне представляться в контексте докладов об исполнении бюджета по программам. Кроме того, Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря также включать краткий обзор хода осуществления резолюций по этим вопросам в свои будущие очередные доклады об успехах на пути к системе подотчетности (см. пункт 12 выше).**

2. Компонент 2: документы по планированию и бюджету по программам

29. Консультативный комитет выскажет замечания по документам по планированию и бюджету по программам в контексте рассмотрения им ожидаемых бюджетных предложений на 2020 год.

3. Компонент 3: результаты и показатели деятельности

30. Этот компонент системы подотчетности охватывает результаты деятельности Организации, договоры со старшими руководителями и систему служебной аттестации.

Договоры со старшими руководителями

31. Что касается договоров со старшими руководителями, то в своем докладе Генеральный секретарь указывает, что договоры на 2019 год включают показатели внедрения управления по результатам и использования делегированных полномочий в полном соответствии с положениями и правилами и всеми соответствующими стратегиями и руководящими принципами. Кроме того, в декабре 2018 года началось экспериментальное использование механизма круговой оценки, который будет внедрен в 2019 году. Помимо этого, специальная группа Отдела преобразования рабочих процессов и подотчетности проведет оценку эффективности работы на основе показателей в договорах на 2018 год, окажет поддержку старшим руководителям и представит окончательные договоры на 2018 год на утверждение Генерального секретаря. Специальная группа будет также следить за выполнением договоров в 2019 году с использованием информационных панелей по вопросам эффективности работы. **Консультативный комитет считает, что специальная группа могла бы проанализировать и обработать данные, содержащиеся в отдельных договорах, с тем чтобы обеспечить общее представление о положении дел и тенденциях в том, что касается эффективности работы и подотчетности департаментов, а также дополнительно обобщить эти данные в целях проведения обзора эффективности работы и подотчетности в рамках всего Секретариата (см. пункт 12 выше). Комитет надеется, что в своем следующем очередном докладе Генеральный секретарь представит новую информацию по этому вопросу.**

Система служебной аттестации

32. Что касается системы служебной аттестации и внедрения эффективной системы стимулирования отличной работы, принятия мер в случае неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей и наложения взысканий в случае ненадлежащего поведения и проступков, то в своем докладе Генеральный секретарь отмечает следующее: а) в апреле 2018 года в ответ на рекомендации Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) относительно систем управления служебной деятельностью в организациях общей системы и мер стимулирования труда была воссоздана рабочая группа по управлению служебной деятельностью Совета по взаимоотношениям между персоналом и администрацией; и б) Управление людских ресурсов провело анализ проблем, чтобы учесть его результаты при внесении улучшений, подготовит варианты реагирования на выявленные в ходе анализа недостатки, а также к марту 2020 года внедрит систему стимулирования хорошей работы и принятия санкций в случае неудовлетворительной работы. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что рекомендации КМГС, которые могут быть выполнены незамедлительно, включают осуществление усилий в поддержку

формирования культуры поощрения. Комитет напоминает, что в своем предыдущем докладе он вновь подтвердил свое мнение, которое было одобрено Генеральной Ассамблеей (см. резолюцию 71/283, пункт 16), о том, что текущее распределение оценок, возможно, не является точным отражением результативности работы в Секретариате, и отметил необходимость принятия конкретных мер, позволяющих получить более достоверные оценки (см. A/72/885, пункты 18–23). Комитет напоминает далее, что в своей резолюции 72/255 Генеральная Ассамблея утвердила принципы и руководящие положения в отношении служебной аттестации и управления служебной деятельностью для учета разных уровней выполнения работы, рекомендованные в пункте 65 и приложении VI к докладу КМГС за 2017 год (A/72/30 и Согг.1). Дополнительные замечания Комитета по системе служебной аттестации будут представлены в контексте его следующего доклада об управлении людскими ресурсами.

4. Компонент 4: системы внутреннего контроля

Положения, правила, руководства, административные инструкции и типовый регламент

33. В своем восьмом очередном докладе Генеральный секретарь указывает, что 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 и что дополнительные поправки, касающиеся системы контрактов, будут предложены в 2019 году, а в отношении условий службы — в 2020 году. В своем докладе по этому вопросу Консультативный комитет рекомендовал Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить доработанный доклад о предлагаемых поправках к Положениям о персонале и Правилам о персонале и изложить отдельно те поправки, которые необходимо внести для обеспечения соответствия решениям Генеральной Ассамблеи по кадровым вопросам (см. A/73/622, пункт 12). Комитет напоминает, что в своем решении 73/547 Генеральная Ассамблея постановила отложить до основной части своей семьдесят четвертой сессии рассмотрение доклада Генерального секретаря и соответствующего доклада Комитета.

34. В своем докладе Генеральный секретарь заявляет, что поправки к Финансовым положениям и правилам были представлены на рассмотрение Генеральной Ассамблеи (A/73/717) и что они будут сопровождаться изменениями в соответствующей политике в таких областях, как бюджет и финансы, закупки и управление имуществом. Консультативный комитет выскажет более подробные комментарии по этому вопросу в контексте своего предстоящего доклада на эту тему.

35. Кроме того, в своем докладе Генеральный секретарь указывает, что будут введены в действие новые административные инструкции, регулирующие закупки, и что пересмотр Руководства по закупкам Организации Объединенных Наций будет завершен к 31 марта 2019 года.

Общеорганизационное управление рисками

36. Генеральный секретарь указывает, что в Отделе преобразования рабочих процессов и подотчетности существует 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. Помимо этого, ведется подготовка к проведению второй общесекретариатской оценки рисков с учетом опыта предыдущего аналогичного мероприятия, проведенного в 2014 году, и оценки рисков мошенничества и коррупции, проведенной в 2018 году, а также продолжающейся оценки рисков в связи с осуществлением реформы системы управления. Генеральный секретарь далее заявляет, что после делегирования полномочий руководителям подразделений эта группа будет оказывать Секретариату поддержку во внедрении модели «трех линий защиты» в процессы общеорганизационного управления рисками. Кроме того, он отмечает, что первую линию защиты составляют руководители подразделений и что они должны назначить из состава старшего руководящего звена ответственных за конкретные высокоприоритетные риски, которые должны обеспечить наличие систем контроля, эффективно способствующих сокращению рисков. **Консультативный комитет полагает, что Генеральный секретарь включит в свой следующий очередной доклад всеобъемлющую информацию о выводах и итогах вышеупомянутого мероприятия по оценке рисков. Комитет подчеркивает важность функции управления рисками в рамках новой системы делегирования полномочий и рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в своем следующем докладе полную информацию об успехах, достигнутых в деле внедрения ответственности за риски и управления рисками в подразделениях Секретариата.**

37. Консультативный комитет напоминает, что в своем докладе об изменении парадигмы управления (A/72/492, пункт 6) Генеральный секретарь заявил, что надзорные механизмы в своей работе должны перейти от предшествующего контроля к контролю фактического выполнения, подкрепленному ответственностью за достижение результатов. **Комитет отмечает, что такое изменение в направленности работы может повысить уровень риска, и подчеркивает необходимость укрепления функции управления рисками в соответствии с изменениями в уровне профиля рисков.**

Заявление о внутреннем контроле

38. В своем восьмом очередном докладе Генеральный секретарь заявляет, что в конце каждого года руководителям подразделений необходимо будет подписывать заявление о внутреннем контроле, подтверждающее соблюдение ими процедур внутреннего контроля, входящих в сферу их ответственности, которое будет введено к первому кварталу 2021 года. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что обычно такое заявление будет включать: а) сферу ответственности и цель внутреннего контроля; б) описание условий деятельности Организации; в) описание системы подотчетности и внутреннего контроля, существующей в Организации; г) процесс рассмотрения эффективности внутреннего контроля; д) процесс рассмотрения эффективности внутреннего контроля; и е) подпись руководителя подразделения. Комитет напоминает, что в своем докладе за год, закончившийся 31 декабря 2011 года, Комиссия ревизоров первоначально рекомендовала разработать заявление о внутреннем контроле (A/67/5 (Vol. I), глава II, пункт 171), и в своем докладе за год, закончившийся 31 декабря 2013 года, она повторила свою рекомендацию (A/69/5 (Vol. I), глава II, пункт 48). Впоследствии, в своем докладе за год, закончившийся 31 декабря 2017 года (A/73/5 (Vol. I)), Комиссия отметила, что ей не было представлено никаких доказательств какого-либо прогресса, достигнутого в этом отношении. В своем соответствующем докладе Комитет с озабоченностью отметил эту задержку,

выразив мнение, что такое заявление является важным инструментом обеспечения подотчетности в контексте реформы системы делегирования полномочий (A/73/430, пункт 31). **Комитет ожидает, что заявление о внутреннем контроле будет полностью функционировать к первому кварталу 2021 года, как и было запланировано, без каких-либо дальнейших задержек, позволив старшим руководителям в 2020 году подтвердить соблюдение ими процедур внутреннего контроля при осуществлении делегированных им полномочий. Комитет полагает, что обновленные сведения о ходе работы будут представлены в следующем очередном докладе.**

Оценка

39. В своем докладе Генеральный секретарь заявляет, что в 2019 году Отдел преобразования рабочих процессов и подотчетности подготовит руководящие принципы проведения самооценок и что создана специальная группа по оценке, которая будет помогать подразделениям Секретариата разрабатывать свои планы оценки на 2019 и 2020 годы. В рамках дальнейшей деятельности группа по оценке будет отвечать за разработку политики и процедур в области оценки, анализировать результаты и выводы оценок, регулярно обновлять реестр экспертов по оценке и создавать сообщество по обмену опытом. **Консультативный комитет полагает, что резюме главных выводов и итогов мероприятий по самооценке будет включено в следующий очередной доклад (см. пункт 12 выше).**

Координация надзорной деятельности

40. В своем восьмом очередном докладе Генеральный секретарь указывает, что в Отделе преобразования рабочих процессов и подотчетности создана специальная группа в целях обеспечения непрерывного мониторинга и принятия последующих мер в связи с выполнением рекомендаций надзорных органов и для проведения каждые шесть месяцев обзоров докладов надзорных органов, с тем чтобы выявлять тенденции и системные проблемы, равно как и всеобъемлющие решения общесекретариатских проблем. Он далее указывает, что первый обзор будет завершен к 30 июня 2019 года. **Консультативный комитет полагает, что резюме главных выводов вышеупомянутых обзоров будет включено в следующий очередной доклад (см. пункт 12 выше).**

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

41. В своем восьмом очередном докладе Генеральный секретарь указывает, что, дабы устранить предмет давней озабоченности Комиссии ревизоров, в 2017 году Секретариат провел оценку рисков мошенничества и коррупции в целях определения наиболее важных областей, подверженных риску мошенничества и коррупции, и общеорганизационную кампанию по борьбе с мошенничеством и коррупцией. Однако в своем самом последнем докладе об Организации Объединенных Наций (A/73/5 (Vol. I), глава II) Комиссия ревизоров по-прежнему отмечает, что сохраняется необходимость повысить осведомленность персонала о связанных с мошенничеством рисках, с которыми сталкивается Организация. Что касается дальнейшей деятельности, то в докладе говорится, что Секретариат будет повышать уровень информированности по этому вопросу в Центральных учреждениях и на местах, завершит оценки риска в отдельных подразделениях Секретариата и разработает и реализует в рамках всего

Секретариата стратегию по борьбе с мошенничеством и коррупцией в соответствии с рекомендациями Комиссии ревизоров. Консультативный комитет напоминает, что в своей резолюции [72/303](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря активизировать его усилия по обеспечению выполнения Основных положений Секретариата Организации Объединенных Наций о борьбе с мошенничеством и коррупцией. **Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в его следующем очередном докладе подробные сведения о ходе выполнения рекомендаций Комиссии ревизоров, а также о других мерах, принятых для устранения обеспокоенности Комиссии по поводу управления риском мошенничества.**

Поведение и дисциплина

42. В своем докладе Генеральный секретарь приводит некоторые данные из полного перечня дисциплинарных мер, отражающего практику Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях преступного поведения за период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2017 года, которые получают свое отражение в ежегодных докладах Генерального секретаря по дисциплинарным вопросам. Перечень показывает, что число сотрудников, к которым были применены дисциплинарные меры или которые были освобождены от своих обязанностей или уволены по причине ненадлежащего поведения, увеличилось более чем в три раза в период с 2009 года по 2017 год. Генеральный секретарь далее заявляет, что Секретариат будет и далее отслеживать и анализировать эту ситуацию. Консультативный комитет выскажет дальнейшие замечания по вопросам поведения и дисциплины в своем следующем докладе об управлении людскими ресурсами.

5. Компонент 5: этические нормы и добросовестность

43. В рамках этого компонента системы подотчетности Генеральный секретарь представляет в своем докладе информацию относительно защиты от преследования, предотвращения сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и борьбы с сексуальными домогательствами.

Защита от преследования

44. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что 20 января 2017 года были изданы усиленные правила, регламентирующие защиту от преследований, сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничество в проведении расследований ([ST/SGB/2017/2](#)), и приводит статистические данные относительно количества запросов о предоставлении консультаций, а также относительно информационно-разъяснительной работы Бюро по вопросам этики. Пересмотренная политика вступила в силу 28 ноября 2017 года ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)). Консультативный комитет напоминает, что в своей резолюции [72/303](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать принимать надлежащие меры по защите сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, и по предотвращению преследования в рамках усилий, направленных на совершенствование культуры подотчетности в Секретариате. Комитет представит дальнейшие замечания по этому вопросу в контексте рассмотрения следующего доклада Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики.

Предотвращение сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и борьба с сексуальными домогательствами

45. В пунктах 86–96 восьмого очередного доклада Генеральный секретарь делает общий обзор мер по предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и борьбе с сексуальными домогательствами. Поскольку доклад Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (A/73/744) в настоящее время рассматривается Ассамблеей, Консультативный комитет представит свои замечания и рекомендации по этим вопросам в контексте своего соответствующего доклада.

6. Компонент 6: функции надзора

46. В своем докладе Генеральный секретарь представляет информацию о ходе выполнения совокупных рекомендаций, вынесенных Управлением служб внутреннего надзора (УСВН) и Комиссией ревизоров за период с 2008 по 2017 год, равно как и рекомендаций Объединенной инспекционной группы за период с 2008 по 2018 год. В приложении I к докладу Генерального секретаря содержится разбивка по годам ряда выполненных рекомендаций УСВН и Комиссии ревизоров.

47. Что касается Комиссии ревизоров, то указывается, что в общей сложности из 798 рекомендаций, вынесенных за 10-летний период с 2008 по 2017 год, 667 рекомендаций (82 процента) были выполнены Секретариатом или утратили актуальность и что 131 рекомендация (16 процентов) все еще находится в процессе выполнения. В ответ на просьбу представить обновленные сведения Консультативный комитет был информирован о том, что, исходя из самых последних докладов Комиссии ревизоров об Организации Объединенных Наций (A/73/5 (Vol I)) и об операциях по поддержанию мира (A/73/5 (Vol. II)), из 272 рекомендаций, вынесенных Комиссией ревизоров в период 2014–2016 годов, 139 рекомендаций были выполнены и 21 рекомендация утратила актуальность или была закрыта ревизорами, так что совокупный показатель выполнения составляет 59 процентов.

48. Что касается УСВН, то в докладе указано, что: а) в общей сложности из 12 715 рекомендаций, вынесенных за период с 2008 по 2017 год, Секретариатом были выполнены или закрыты 11 637 рекомендаций (около 91 процента) и 1078 рекомендаций (8,5 процента) все еще находятся в процессе выполнения; и б) в общей сложности из 2586 особо важных рекомендаций Секретариатом были выполнены или закрыты 2559 рекомендаций (около 99 процентов). В ответ на просьбу представить обновленные сведения Консультативный комитет был информирован о том, что, исходя из самого последнего годового доклада УСВН (A/73/324 (Part I)/Add.1), из 3356 рекомендаций, вынесенных в период 2015–2017 годов, 2290 рекомендаций были выполнены и 91 рекомендация была закрыта, так что показатель выполнения составляет 71 процент.

49. **Консультативный комитет подчеркивает необходимость полного и своевременного выполнения рекомендаций надзорных органов.**

50. **Консультативный комитет приветствует включение информации о ходе выполнения рекомендаций, вынесенных надзорными органами, в доклад Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности и призывает Генерального секретаря продолжать расширять и дорабатывать представляемые показатели и данные. Комитет считает, что, помимо**

совокупного показателя выполнения надзорных рекомендаций за последние 10 лет, включенного в доклад Генерального секретаря, было бы полезно дополнить указанную выше информацию дополнительными данными/показателями, чтобы показать тенденции в выводах и вопросах по итогам ревизии, а также чтобы позволить проводить сопоставление с отчетностью надзорных органов о ходе выполнения их рекомендаций. Это может, например, включать: а) количество рекомендаций, выносимых в год, что может дать представление о тенденциях в выводах и вопросах по итогам ревизии; б) количество невыполненных рекомендаций по состоянию на начало года вместе с коэффициентом старения, указывающим на процентную долю невыполненных рекомендаций, вынесенных в течение каждого из предыдущих трех лет и раньше; и с) количество рекомендаций, закрываемых надзорным органом в год. Комитет вновь подчеркивает необходимость полного и своевременного выполнения рекомендаций надзорных органов.

IV. Прочие вопросы

Своевременное и точное представление документации

51. В своей резолюции [72/303](#) Генеральная Ассамблея вновь заявила, что своевременное представление документов является важным аспектом подотчетности Секретариата перед государствами-членами, и просила Генерального секретаря обеспечить, чтобы в договоры старших руководителей по-прежнему включался соответствующий показатель работы руководителей. В последнее время Консультативный комитет отмечает увеличение количества неточностей, содержащихся в представляемых ему докладах, а также изменения в вопросах существа в опубликованных версиях докладов, рассмотренных Комитетом в предварительном, неотредактированном виде. **Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря обеспечить, чтобы уделялось должное внимание точности содержания, а также своевременности документов, представляемых ему на рассмотрение.**

V. Рекомендация

52. Меры, которые следует принять Генеральной Ассамблее, изложены в пункте 103 доклада Генерального секретаря. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению восьмой 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

Первоначальная таблица управления служебной деятельностью

<i>Общеорганизационная функция</i>	<i>Область делегирования</i>	<i>Положение/правило</i>	<i>Цель</i>	<i>Показатель успеха</i>	<i>Как это будет измеряться</i>	<i>Конкретные ключевые показатели эффективности или меры (в соответствующих случаях)</i>	<i>Пользователь/кому это полезно</i>	<i>Конкретные источники данных</i>
Людские ресурсы	Назначение и продвижение по службе	ПП 4.1, 4.2	Географическое многообразие кадрового состава	Географическое многообразие персонала	Анализ выбора на географические должности	Минимум 50 процентов сотрудников отбираются из непредставленных или недопредставленных стран	Генеральная Ассамблея, руководитель подразделения, ДСПКУ, ДОП	«Умоджа»
			Гендерный паритет на всех уровнях классов должностей категории специалистов в департаменте/управлении/миссии	Достижение гендерного паритета на всех уровнях классов должностей категории специалистов	Анализ количества сотрудников в разбивке по признаку пола, по классу должности и по департаменту/управлению/миссии	Достижение гендерного паритета на каждом уровне категории специалистов (от С-1 до Д-1) в департаменте/управлении/миссии с учетом намеченных сроков — 2021, 2026 и 2028 годов	Генеральная Ассамблея, руководитель подразделения, ДСПКУ, ДОП	«Умоджа», верхний эшелон
			Своевременный набор персонала	Оперативный набор/наем персонала и снижение доли вакантных должностей	Среднее число дней для всех этапов процесса набора под руководством департамента/управления и бюро по набору персонала	Соблюдение контрольного показателя в 120 дней для заполнения должности с момента опубликования объявления о вакансии до выбора кандидата	Генеральная Ассамблея, руководитель подразделения, ДСПКУ, ДОП	«Инспира»

<i>Общеорганизационная функция</i>	<i>Область делегирования</i>	<i>Положение/ правило</i>	<i>Цель</i>	<i>Показатель успеха</i>	<i>Как это будет измеряться</i>	<i>Конкретные ключевые показатели эффективности или меры (в соответствующих случаях)</i>	<i>Пользователь/ кому это полезно</i>	<i>Конкретные источники данных</i>
Людские ресурсы	Вопросы поведения/дисциплины	ПП 10.1	Атмосфера на работе, свободная от преследований и злоупотреблений властью	Персонал осведомлен о механизмах обжалования, и руководители оперативно и эффективно рассматривают жалобы касательно недопустимого поведения	Контроль за показателями прохождения обязательных учебных курсов «Этика и добросовестность в Организации Объединенных Наций» и «Предупреждение сексуальных домогательств и сексуальных надругательств со стороны персонала Организации Объединенных Наций — совместная работа в условиях гармонии»	Процентная доля сотрудников, прошедших обязательные учебные курсы «Этика и добросовестность в Организации Объединенных Наций» и «Предупреждение сексуальных домогательств и сексуальных надругательств со стороны персонала Организации Объединенных Наций — совместная работа в условиях гармонии»	Руководитель подразделения, ДСПКУ	«Инспира»
					Анализ времени, требующегося руководителям, которые получают жалобы о преследованиях и злоупотреблении властью на рабочем месте, для их оценки и, в случае необходимости, расследования	Сообщения о преследованиях и злоупотреблении властью на рабочем месте оцениваются оперативно, и, если это оправдано, проводятся расследования в течение трех месяцев со времени получения официальной жалобы		Самоотчетность руководителя подразделения перед Отделом преобразования рабочих процессов и подотчетности

<i>Общеорганизационная функция</i>	<i>Область делегирования</i>	<i>Положение/ правило</i>	<i>Цель</i>	<i>Показатель успеха</i>	<i>Как это будет измеряться</i>	<i>Конкретные ключевые показатели эффективности или меры (в соответствующих случаях)</i>	<i>Пользователь/ кому это полезно</i>	<i>Конкретные источники данных</i>
Людские ресурсы	Исключения из административных инструкций		Разумное использование исключений	Исключения используются редко и только тогда, когда это абсолютно необходимо и не идет вразрез с основообразующим правилом или положением о персонале. Исключение не нарушает прав сотрудников	Анализ документально обоснованных причин для исключений	Исключение было оправданным при данных обстоятельствах и не нарушило основообразующее правило или положение	Руководитель подразделения, ДСПКУ, ДОП	Самоотчетность руководителя подразделения перед Отделом преобразования рабочих процессов и подотчетности
Финансы	Использование средств	ФП 5.9, 105.3	Управление финансовыми ресурсами Организации Объединенных Наций осуществляется ответственно в интересах достижения предусмотренных мандатом результатов	Бюджет используется по целевому назначению посредством запланированных мероприятий в пределах утвержденных уровней для выполнения мандатов и достижения результатов. Риски перерасхода и неполного использования средств смягчаются за счет приоритизации в соответствии с выполнением мандата	Перераспределение между группами/категориями расходов в объеме свыше выделенных средств компенсируется неполным расходованием средств в той же категории для выполнения мандатов	Соотношение ежемесячных бюджетных расходов и среднемесячных бюджетных ассигнований (ежегодные бюджетные ассигнования, поделенные на 12) Сравнение окончательных расходов с первоначальными ассигнованиями	Руководитель подразделения, ДСПКУ, ДОП	«Умоджа» «Умоджа»

<i>Общеорганизационная функция</i>	<i>Область делегирования</i>	<i>Положение/ правило</i>	<i>Цель</i>	<i>Показатель успеха</i>	<i>Как это будет измеряться</i>	<i>Конкретные ключевые показатели эффективности или меры (в соответствующих случаях)</i>	<i>Пользователь/ кому это полезно</i>	<i>Конкретные источники данных</i>
Финансы	Управление добровольными взносами	ФП 3.12, 3.13/103.4	Управление финансовыми ресурсами Организации Объединенных Наций осуществляется ответственно в интересах достижения предусмотренных мандатом результатов	Риск неблагоприятного положения дел с наличием средствами, затрудняющего покрытие обязательств, смягчается. Объем денежной наличности и чистых активов покрывает запланированную деятельность и выплаты сотрудникам, финансируемые за счет добровольных взносов	Анализ ликвидности в бюджете субсидий	Соотношение наличности и бюджета. Никаких активных грантов с нулевым или отрицательным остатком денежной наличности	Руководитель подразделения, ДСПКУ, ДОП	«Умоджа» (данные общеорганизационного базового компонента)
Финансы	Управление соглашениями об оказании услуг	ФП 105.11	Управление финансовыми ресурсами Организации Объединенных Наций осуществляется ответственно в интересах достижения предусмотренных мандатом результатов	Политика возмещения затрат и процедуры выставления счетов последовательно соблюдаются с целью смягчить риск возникновения финансового обязательства, потери репутационный риск, если обязательства Организации Объединенных Наций	Ликвидность средств, полученных в виде возмещения расходов Своевременная выплата поставщикам услуг в случаях, когда Организация Объединенных Наций является получателем услуг	Затраты на предоставленные услуги возмещаются Своевременная оплата (уменьшение процентной доли задержек с оплатой)	Руководитель подразделения, ДСПКУ, ДОП	«Умоджа»

<i>Общественная функция</i>	<i>Область делегирования</i>	<i>Положение/ правило</i>	<i>Цель</i>	<i>Показатель успеха</i>	<i>Как это будет измеряться</i>	<i>Конкретные ключевые показатели эффективности или меры (в соответствующих случаях)</i>	<i>Пользователь/ кому это полезно</i>	<i>Конкретные источники данных</i>
				не соблюдаются или расходы не возмещаются				
Закупки	Делегирование полномочий в области закупок	ФП 105.14	Максимальное использование долгосрочных контрактов в отношении регулярных потребностей	Минимальное использование обособленных заказов на покупку в отношении регулярных потребностей	Анализ регулярных операций в одной и той же категории продукции в системе «Умоджа»	Объем и стоимость обособленных заказов на покупку (не вытекающих из долгосрочного контракта) в отношении товаров и услуг в одной и той же категории продукции в системе «Умоджа» в сравнении с объемом и стоимостью закупок	Руководитель подразделения, ДСПКУ, ДОП	«Умоджа»
Закупки	Делегирование полномочий в области закупок	ФП 105.15 и 105.16	Максимальное использование формальных методов запрашивания предложений	Минимальное использование исключения в качестве основы для заключения контракта	Анализ заключения контрактов на основе исключений из формальных методов запрашивания предложений	Объем и стоимость контрактов, заключенных в соответствии с ФП 105.16 а) и 105.17 а) (за исключением 105.16 а) х)) в сравнении с общим объемом и стоимостью закупок	Руководитель подразделения, ДСПКУ, ДОП	«Умоджа»

<i>Общеорганизационная функция</i>	<i>Область делегирования</i>	<i>Положение/ правило</i>	<i>Цель</i>	<i>Показатель успеха</i>	<i>Как это будет измеряться</i>	<i>Конкретные ключевые показатели эффективности или меры (в соответствующих случаях)</i>	<i>Пользователь/ кому это полезно</i>	<i>Конкретные источники данных</i>
Закупки	Делегирование полномочий в области закупок	ФП 105.13	Надлежащее планирование товаров и услуг	Минимальное заключение контрактов постфактум	Анализ заключения контрактов постфактум	Объем и стоимость контрактов, заключенных постфактум, в сравнении с общим объемом и стоимостью закупок	Руководитель подразделения, ДСПКУ, ДОП	«Умоджа», система Комитета по контрактам
Поездки	Управление поездками	ПП 7.8 ST/AI/2013/3	Надлежащее планирование поездок	Максимальное соблюдение политики в отношении заблаговременной покупки за 16 дней	Анализ периода времени между завершением оформления заявления на поездку и началом поездки	Процентная доля заявлений на поездки, оформленных за 16 календарных дней до начала поездки	Руководитель подразделения, ДСПКУ, ДОП	«Умоджа»
Имущество	Управление имуществом (предотвращение утраты)	ФП 105.20, 105.21, 105.22, 105.23 и 105.24	Управление имуществом Организации Объединенных Наций осуществляется ответственно в интересах достижения предусмотренных мандатом результатов	Недопущение утраты имущества вследствие небрежности или плохого управления	Количество предметов, тип и стоимость имущества, неучтенного в ходе ежегодной инвентаризации	Постепенное сокращение процентной доли утраченного имущества по сравнению со всем имуществом (измеряется с точки зрения и стоимости, и количества)	Руководитель подразделения, ДСПКУ, ДОП	«Умоджа»

<i>Общезначимая функция</i>	<i>Область делегирования</i>	<i>Положение/ правило</i>	<i>Цель</i>	<i>Показатель успеха</i>	<i>Как это будет измеряться</i>	<i>Конкретные ключевые показатели эффективности или меры (в соответствующих случаях)</i>	<i>Пользователь/ кому это полезно</i>	<i>Конкретные источники данных</i>
Имущество	Списание и утилизация имущества	ФП 105.20, 105.21, 105.22, 105.23, 105.24 и 5.14	Управление имуществом Организации Объединенных Наций осуществляется ответственно в интересах достижения предусмотренных мандатом результатов	Своевременно и правильно проведенное списание/частичное списание и утилизация имущества	Количество предметов, тип и стоимость списанного/частично списанного имущества	Постепенное уменьшение числа дней, прошедших между моментом времени, когда имущество уже не пригодно к использованию, его списанием/частичным списанием и утилизацией	Руководитель подразделения, ДСПКУ, ДОП	«Умоджа»

ДСПКУ: Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления

ДОП: Департамент оперативной поддержки