

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General  
20 January 2020  
Russian  
Original: English

Семьдесят четвертая сессия  
Пункт 133 повестки дня  
**Обзор эффективности административного  
и финансового функционирования Организации  
Объединенных Наций**

**Девятый доклад о ходе работы по вопросу  
о подотчетности: укрепление подотчетности  
в Секретариате Организации Объединенных Наций**

**Доклад Генерального секретаря\***

*Резюме*

Генеральный секретарь имеет честь представить Генеральной Ассамблее девятый периодический доклад о системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций, запрошенный Ассамблеей в ее резолюции [73/289](#).

В этой резолюции Генеральная Ассамблея с удовлетворением отметила усилия Генерального секретаря по формированию высокой культуры подотчетности в рамках всего Секретариата, особо отметив, что «подотчетность имеет основополагающее значение для обеспечения эффективного и результативного управления». Укрепление подотчетности лежит в основе обязательств Генерального секретаря по изменению парадигмы управления в целях создания более децентрализованной Организации, в которой решения принимаются ближе к месту их осуществления, а руководители несут ответственность за принятые решения и в которой основное внимание уделяется результатам, а не деятельности и поставленным задачам.

В своем последнем очередном докладе ([A/73/688](#)) Генеральный секретарь отметил, что новая парадигма управления требует от Секретариата более структурированного и строгого внедрения системы подотчетности и что для изменения культуры, имеющего такое значение, потребуется время. В настоящем докладе содержится информация о прогрессе, достигнутом в этой области, при этом отмечается, что в 2020 году и в последующий период предстоит еще многое сделать для дальнейшего укрепления системы подотчетности в поддержку новой парадигмы управления.

\* Настоящий доклад был представлен с запозданием для отражения самой последней информации в контексте процесса внутриорганизационных консультаций.



## I. Введение

1. В 2010 году Генеральный секретарь предложил концептуальную схему системы подотчетности Секретариата, состоящую из шести основных взаимосвязанных компонентов, заложенных в определение подотчетности, утвержденное Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [64/259](#). С тех пор Генеральный секретарь представляет Генеральной Ассамблее ежегодные доклады о прогрессе, достигнутом в части укрепления системы подотчетности в Секретариате.
2. В настоящем очередном докладе приводится обновленная информация об усилиях, предпринятых в этой области в последнее время — за период до декабря 2019 года. За содержащимся в разделе I введением в разделе II следует обновленная информация об укреплении системы подотчетности в контексте новой парадигмы управления, включая начало функционирования нового Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности (ОРРПП) и прогресс, достигнутый во внедрении новой системы делегирования полномочий. В разделе III проводится общий обзор положения дел с подотчетностью в Секретариате в разбивке по шести компонентам ее системы с особым акцентом на прогрессе, достигнутом в текущем отчетном периоде, и ключевых целях, поставленных на перспективу. В разделах IV и V приведены выводы и рекомендации.
3. Кроме того, в приложении I к докладу приводится краткая информация о ходе выполнения резолюции [73/289](#) Генеральной Ассамблеи; в приложении II — краткая информация о выполнении резолюций Генеральной Ассамблеи по административным и бюджетным вопросам; в приложении III — краткая информация о ходе внедрения системы управления по результатам; и в приложении IV — информация об общем положении дел с выполнением рекомендаций надзорных органов, вынесенных за последние 10 лет.

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

4. В 2017 году в своем докладе, озаглавленном «Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: обеспечение лучшего будущего для всех» ([A/72/492](#)), Генеральный секретарь выделил шесть основных задач, которые необходимо решить, с тем чтобы Организация могла более эффективно и гибко реагировать на нужды тех, кому она служит: В своей резолюции [72/266](#) В Генеральная Ассамблея приветствовала приверженность Генерального секретаря делу повышения способности Организации Объединенных Наций выполнять свои мандаты посредством осуществления реформы системы управления и подчеркнула, что подотчетность является одним из главных принципов, положенных в основу реформы системы управления. В 2018 году в своем седьмом очередном докладе о подотчетности ([A/72/773](#), пункт 41) Генеральный секретарь сделал упор на важности осуществления следующих мер в целях повышения подотчетности в контексте новой парадигмы управления:
  - a) пересмотр системы подотчетности Секретариата и составление руководства по вопросам подотчетности администрации;
  - b) более активное внедрение системы управления по результатам;
  - c) больший упор на применение модели «трех линий защиты» для содействия повышению эффективности систем управления рисками;
  - d) укрепление системы договоров со старшими руководителями;

- e) утверждение заявления о внутреннем контроле;
- f) создание улучшенной системы делегирования полномочий;
- g) формирование нового комплекса функций контроля и обеспечения нормативно-правового соответствия.

5. В своей резолюции [72/266](#) В Генеральная Ассамблея утвердила крупную организационную перестройку, которая позволит более эффективно содействовать подотчетному выполнению мандатов, после чего с 1 января 2019 года:

a) Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления осуществляет политическое руководство во всех областях управления, включая ответственность за выработку четкой, комплексной глобальной стратегии и политики в области управления и укрепление механизмов контроля, оценки и подотчетности, при помощи которых контролируется осуществление расширенных делегированных полномочий;

b) Департамент оперативной поддержки является оперативным подразделением Секретариата, отвечающим за оперативную поддержку подразделений Секретариата. Основное внимание уделяется совершенствованию процессов и укреплению потенциала для обеспечения способности подразделений Секретариата осуществлять новые делегированные полномочия. В настоящее время осуществляется почти 50 инициатив по укреплению функций и процессов оперативной поддержки.

6. В пунктах 7–30 ниже приводится обновленная информация о прогрессе в деле совершенствования организационной структуры Секретариата в целях более эффективной поддержки упрочения культуры подотчетности с особым акцентом на: a) прогрессе в деле обеспечения функционирования нового Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности; и b) поддержке новой системы делегирования полномочий.

#### **A. Прогресс в деле обеспечения функционирования Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности**

7. В своей резолюции [73/289](#) Генеральная Ассамблея, одобрив доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам ([A/73/800](#)), просила Генерального секретаря предоставить подробную информацию о прогрессе и достижениях в деле обеспечения функционирования Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности.

8. Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности впервые предоставляет Секретариату специальные управленческие услуги, связанные с подотчетностью, в том числе в части управления по результатам, общеорганизационного управления рисками и координации надзорных функций, которые объединены с контролем, организационной деятельностью и поддержкой функций по оценке. Кроме того, они дополняются передовой аналитикой и деятельностью по реорганизации рабочих процессов и управлению проектами. Такой комплексный подход позволяет преодолеть разрозненность и создать взаимосвязанный потенциал, который расширит возможности Организации в плане оптимизации моделей своих рабочих процессов и операций в глобальном масштабе.

*Прогресс, достигнутый на сегодняшний день*

9. Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности был создан 1 января 2019 года в составе главным образом сотрудников бывшего Департамента по вопросам управления и бывшего Департамента полевой поддержки. Цель Отдела состоит в обеспечении того, чтобы Организация ориентировалась на результаты, широко использовала фактические данные, была эффективной, подотчетной и транспарентной, соблюдала соответствующие требования и учитывала извлеченные уроки и необходимость непрерывного совершенствования. В 2019 году была разработана общеорганизационная стратегия, в которой были поставлены следующие цели:

а) укрепление и актуализация систем подотчетности в целях формирования культуры, основанной на результатах и самооценке, упреждающего управления рисками и учета в процессе управления результатов оценки, накопленного опыта и выводов и рекомендаций надзорных органов;

б) использование бизнес-аналитики для обеспечения поддержки в режиме реального времени в целях повышения эффективности, а также для повышения результативности работы программного, административного и старшего руководства и персонала;

с) создание более децентрализованной организации, в которой полномочия делегируются ближе к месту их осуществления и в которой руководители программ получают необходимые указания и поддержку для ответственного осуществления полномочий и отвечают за это.

10. Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности играет центральную роль в введении в действие усовершенствованной системы подотчетности и, в частности, в реализации модели «три линии защиты». Он расширил возможности «первой линии защиты», т.е. руководителей и сотрудников, которые отвечают за риски в своих областях деятельности и управляют ими, путем повышения осведомленности руководителей об их ответственности за выявление рисков и упреждающее управление ими. Вторая линия обороны — это централизованные подразделения, которые занимаются созданием оптимальных условий для деятельности Организации и уделяют главное внимание вопросам соблюдения требований и деятельности по управлению рисками.

11. В таблице 1 приводится краткая информация о прогрессе, достигнутом в выполнении шести задач, изложенных в предыдущем докладе о ходе работы в области подотчетности (A/73/688, пункт 28).

Таблица 1

**Прогресс, достигнутый в выполнении задач, поставленных в восьмом ежегодном докладе о достигнутом прогрессе<sup>a</sup>**

<i>Задача</i>	<i>Достигнутый прогресс</i>
Завершение работы над всеобъемлющим руководством по структуре и функционированию системы подотчетности в Секретариате	Система подотчетности Организации была обновлена в том виде, в каком она представлена в приложении I к докладу A/72/773. Руководство будет подготовлено в 2020 году с учетом результатов оценки системы подотчетности Секретариата

<i>Задача</i>	<i>Достигнутый прогресс</i>
Оказание методической помощи и поддержки в вопросах передачи полномочий и систематический и регулярный контроль над использованием делегированных полномочий и разделением обязанностей	См. пункты 13–30 настоящего документа
Внедрение модели «трех линий защиты» в процессы общеорганизационного управления рисками на всех уровнях Секретариата	Работа продолжается (см. пункты 79–83 настоящего документа)
Контроль за выполнением работы и соблюдением требований на основе анализа данных с использованием информационных панелей, показывающих ход выполнения программ	Работа продолжается (см. пункты 47–48 и 51 настоящего документа)
Усиление деятельности по самооценке, в том числе путем разработки политики и руководящих принципов	Работа продолжается (см. пункты 100–103 настоящего документа)
Систематическое проведение управленческих обзоров и проверок качества	Работа продолжается (см. пункты 13–30 настоящего документа). Гарантия качества: контрольный показатель будет разработан в соответствии с пунктом 57 настоящего документа

<sup>a</sup> A/73/688, пункт 28.

#### *Дальнейшая деятельность*

12. Для достижения полной операционной эффективности Отдела основные приоритетные действия на перспективу включают в себя следующие:

- a) проведение оценки системы подотчетности Секретариата для определения того, насколько эффективно и результативно функционируют ее компоненты;
- b) продолжение выполнения Плана действий по обеспечению управления по результатам;
- c) укрепление системы делегирования полномочий путем осуществления действий, указанных в пункте 30 ниже;
- d) составление и осуществление планов учета рисков и реагирования на высокоприоритетные риски, выявленные на общеорганизационном уровне, и продолжение оказания поддержки организациям для обеспечения того, чтобы управление рисками стало частью управленческих процессов Организации как основной компонент модели «три линии защиты»;
- e) расширение использования средств анализа данных для повышения показателей эффективности работы и управления ресурсами Организации;
- f) повышение эффективности выполнения руководителями программ рекомендаций надзорных органов и анализ долгосрочных тенденций, отраженных в докладах надзорных органов, в целях поиска комплексных решений системных проблем.

## **В. Внедрение и поддержка новой системы делегирования полномочий**

13. Как главное административное должностное лицо Генеральный секретарь обладает преимущественными полномочиями и несет главную ответственность в части применения Положений и правил о персонале и Финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций.

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

15. В декабре 2018 года Генеральный секретарь издал бюллетень ([ST/SGB/2019/2](#)) в целях приведения полномочий в соответствие с обязанностями, децентрализации процесса принятия решений и укрепления подотчетности. Как указано в пункте 2.7 этого бюллетеня, делегирование Генеральным секретарем полномочий руководителям подразделений влечет за собой ответственность за надлежащее исполнение этих полномочий и личную ответственность за неправильное применение или ненадлежащее исполнение этих полномочий. Привлечение к личной ответственности официально закреплено в цикле непрерывного делегирования полномочий, который формируется в рамках четырехэтапного цикла постоянного совершенствования «планируй — выполняй — проверяй — действуй». В случае возникновения обстоятельств, оправдывающих урезание делегированных полномочий, Генеральный секретарь по рекомендации заместителя Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления в консультации с заместителем Генерального секретаря по оперативной поддержке может приостановить, скорректировать или отозвать делегированные полномочия.

### *Прогресс, достигнутый на сегодняшний день*

16. Отдел играет центральную роль во внедрении новой системы делегирования полномочий. Он распространил от имени Генерального секретаря новые документы о делегировании полномочий среди всех руководителей структур через специальный онлайн-портал и оказывал поддержку руководителям в осуществлении их новых полномочий. После извещения обо всех случаях делегирования и субделегирования полномочий и организации их администрирования через портал порядок их администрирования был упорядочен в рамках всего Секретариата, что способствовало повышению транспарентности и усилению внутреннего контроля. По состоянию на декабрь 2019 года 213 из в общей сложности 216 оформленных в портале делегирований полномочий были приняты руководителями структур<sup>1</sup>; было оформлено и принято более 4800 субделегирований полномочий.

17. Был разработан ряд ресурсов для оказания поддержки руководителям структур, включая:

<sup>1</sup> Из этого общего числа три координатора-резидента еще не приняли делегированные полномочия. Шестнадцать делегирований полномочий еще не оформлены ввиду отсутствия руководителей структур, в том числе 12 координаторов-резидентов.

a) систему подотчетности, содержащую 16 первоначальных ключевых показателей эффективности для контроля за осуществлением делегированных полномочий на принятие решений (шесть — по людским ресурсам, четыре — по бюджету и финансам, три — по закупкам, один — по поездкам и два — по управлению имуществом);

b) выпущены руководство и методические указания по делегированию и субделегированию полномочий;

c) руководители структур получают от Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления периодические отчеты об осуществлении делегированных полномочий, содержащие краткую информацию по 16 ключевым показателям эффективности и об изъятиях из административных инструкций по всем структурам;

d) договоры с руководством на 2020 год включают в себя обязательство высшего руководства задействовать эффективную систему делегирования полномочий с использованием ключевых показателей эффективности и других соответствующих инструментов, а также путем принятия при необходимости эффективных и действенных корректирующих мер.

18. Руководителям структур оказывалась также непосредственная поддержка в установлении порядка субделегирования полномочий в виде проведения инструктажей, а также составления и распространения методических материалов, в частности совместного пакета инструкций Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления и Департамента оперативной поддержке по субделегированию полномочий. В дополнение к повседневному взаимодействию со структурами в порядке руководства и технической поддержки по вопросам, касающимся делегирования и субделегирования полномочий (скайп, телеконференции и личные встречи), было совершено несколько выездов на места для оказания практической поддержки в пункте осуществления полномочий.

19. Было пересмотрено практическое руководство по системе «Умоджа» для сотрудников по связи в сфере безопасности, в котором содержатся четкие указания относительно обеспечения согласованности функций системы с новыми делегированными полномочиями.

20. Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности также играет ключевую роль по линии своей функции управленческих проверок. По завершении начального этапа внедрения системы делегирования полномочий и оказания структурам поддержки в обеспечении субделегирования полномочий Отдел приступил к проведению проверок соблюдения соответствующих положений и правил: контроль за осуществлением делегированных полномочий с помощью отчетности по ключевым показателям эффективности сосредоточен на ряде аспектов соблюдения в различных функциональных областях (например, соблюдения правила о заблаговременном оформлении поездок не позднее чем за 16 дней в секторе людских ресурсов/оформления поездок или требования о проведении проверки наличия имущества в секторе управления имуществом); повседневный мониторинг изъятий из административных инструкций в секторе людских ресурсов обеспечивает, чтобы такие изъятия, предоставляемые должностными лицами, наделенными соответствующими полномочиями, соответствовали положениям и правилам о персонале, кадровой политике и практике и кадровым процедурам; в ходе личных поездок, связанных с делегированием полномочий, помимо оказания соответствующей поддержки, охватывались вопросы разделения обязанностей, внутреннего контроля и порядка обеспечения нормативно-правового соответствия; и были инициированы специальные

проверки разделения обязанностей и случаев коллизии ролей в таких функциональных областях как финансы и закупки.

21. Департамент оперативной поддержки уделяет первоочередное внимание оказанию помощи клиентам в применении новой системы делегирования полномочий. 1 января 2019 года в Департаменте была создана Служба развития потенциала и оперативной подготовки в целях повышения эффективности работы сотрудников, отвечающих за рациональное использование ресурсов, и улучшения способности персонала успешно выполнять основные функции, что способствовало бы созданию высокоэффективной и подотчетной Организации.

22. Служба развития потенциала и оперативной подготовки разработала специальную программу, направленную на расширение возможностей клиентов в плане осуществления делегированных им полномочий на подотчетной основе. Служба организует обучение по вопросам общеорганизационного управления и рационального использования ресурсов для руководителей структур и их групп старшего руководства, отвечающих за осуществление делегирования полномочий. Основное внимание в ходе обучения уделяется тому, как наилучшим образом применять принципы и передовую практику ответственного управления в ведущих операциях, обеспечивать надежное управление ресурсами, эффективное и этическое руководство, повышение подотчетности, лучшее понимание управления рисками и механизмов внутреннего контроля. Кроме того, Служба ставит перед собой цель совершенствования навыков персонала с помощью программ профессиональной аттестации и повышения квалификации, которые способствуют унификации понимания и навыков в ключевых профессиональных областях и обеспечивают надлежащую готовность персонала к выполнению своих функций, в частности в секторах людских ресурсов и финансов.

23. В январе 2019 года был создан Управленческий совет обслуживаемых структур, который служит двусторонним механизмом обратной связи между Департаментом по стратегии, политике и контролю в области управления и Департаментом оперативной поддержки и обслуживаемыми ими структурами и форумом для обеспечения того, чтобы разрабатываемая или пересматриваемая политика отражала требования структур всех типов. Он содействует обсуждению вопросов о том, какие нормативные акты или оперативные аспекты работают или не работают, не ограничиваясь при этом дискуссиями, касающимися внедрения системы делегирования полномочий, и определяет способы, с помощью которых оба департамента могут оказывать более эффективную поддержку своим клиентам. Весьма продуктивными были дискуссии о внедрении новой системы делегирования полномочий с обоими департаментами, в ходе которых было подчеркнуто, что в дополнение к механизмам централизованного мониторинга и контроля за соблюдением руководители структур отвечают за текущий мониторинг показателей собственной работы, используя предоставленные им для этого инструменты. Руководители структур высказали предложения о том, как усовершенствовать эти инструменты и оказывать им более эффективную поддержку. В 2019 году Совет собирался пять раз, а в 2020 году планирует собираться раз в два месяца.

*Оценка потенциала в процессе создания новой системы делегирования полномочий*

24. В пункте 7 своей резолюции 73/289 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить информацию по вопросам, указанным Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам в пункте 16 его доклада (A/73/800) и касающимся создания новой системы делегирования полномочий, которая вступила в силу 1 января 2019 года.

25. Первоначальный подход к определению объема полномочий, которые будут делегированы структурам, основывался на оценке потребностей и потенциала каждой структуры. Структуры должны были заполнить вопросник для самооценки, после чего был проведен камеральный анализ, а в некоторых случаях — собеседования с представителями структур. По каждой из функциональных областей (финансы и бюджет, управление людскими ресурсами, закупки и управление имуществом) были определены конкретные критерии оценки. Эти критерии включали наличие знакомого с данной функциональной областью сотрудника категории специалистов, полностью (или частично) выполняющего эти функции, наличие в полной мере функционирующей системы разделения обязанностей по выполнению таких функций (когда это применимо) и четкое определение роли системы «Умоджа» в отношении некоторых из этих функций.

26. Однако камеральный анализ и взаимодействие со структурами однозначно показали, что такая оценка потенциала не является ключевым фактором, определяющим способность той или иной структуры осуществлять делегирование полномочий на принятие решений: тем структурам, которые не располагают административным потенциалом для осуществления существующих делегированных полномочий, уже оказывает поддержку сеть поставщиков услуг, обладающих надлежащей технической квалификацией для выполнения этих решений в соответствии с нормативными документами Организации.

27. В этой связи Генеральный секретарь принял решение внедрить систему, в соответствии с которой каждый руководитель структуры будет получать стандартные полномочия на принятие решений в полном объеме независимо от административного потенциала структуры. В отсутствие соответствующего административного потенциала решения от имени руководителя структуры будут выполнять поставщик услуг, назначенный заместителем Генерального секретаря по оперативной поддержке. Такой подход позволил Генеральному секретарю издать единообразный документ о делегировании полномочий всем главам структур, а не корректировать делегирования полномочий в каждом случае, что было бы сложно осуществить на практике.

28. В некоторых структурах, таких как секретариат Пенсионного фонда, делегирование полномочий по-прежнему осуществляется дифференцированным образом: полномочия по кадровым вопросам предоставляются Генеральным секретарем, а полномочия по финансовым вопросам — Правлением Пенсионного фонда.

29. Некоторым структурам, имеющим оперативные потребности в конкретных функциональных областях, как, например, Управление по координации гуманитарных вопросов — в области закупок и Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению — в области людских ресурсов, в порядке эксперимента были предоставлены расширенные полномочия. Осуществление таких полномочий анализируется в настоящее время на предмет оценки их оперативной актуальности и при необходимости их возможного включения в стандартные документы о делегировании полномочий.

#### *Дальнейшая деятельность*

30. Создание новой системы делегирования полномочий потребовало немало усилий в короткий промежуток времени. Руководители нескольких оргединиц непосредственно или через Управленческий совет обслуживаемых структур сообщили о том, что расширенное делегирование полномочий позволило достичь большей упорядоченности и оперативности процесса принятия решений, особенно в области управления людскими ресурсами. Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления пересматривает нормативную базу

для обеспечения того, чтобы нормативные положения в большей степени соответствовали оперативным потребностям. Как отмечалось в седьмом периодическом докладе Генерального секретаря, Секретариат будет и далее применять стандартный процесс непрерывного совершенствования «планируй — выполняй — проверяй — действуй». К числу основных задач, которые необходимо выполнить, относятся следующие:

- a) пересмотр политики в области делегирования полномочий и соответствующих документов для устранения пробелов и решения вопросов, поднятых заинтересованными сторонами после первого года осуществления;
- b) поощрение мониторинга и анализа тенденций в части применения практики изъятий для внесения предложений по оптимизации политики;
- c) пересмотр и корректировка 16 первоначальных ключевых показателей эффективности в целях улучшения положения дел в контролируемых областях риска и повышения уровня подотчетности руководителей;
- d) анализ изменений в рабочей нагрузке и обязанностях в результате расширенного делегирования полномочий.

### **III. Общий обзор положения дел с внедрением системы подотчетности в Секретариате**

31. В пункте 10 своего доклада [A/73/800](#), одобренного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [73/289](#), Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам приветствовал усилия, предпринятые для обеспечения большей ясности очередного доклада о ходе работы в области подотчетности за 2018 год ([A/73/688](#)). В пунктах 32–111 ниже проводится общий обзор состояния дел с подотчетностью в Секретариате, прогресса, достигнутого в укреплении различных элементов, составляющих шесть компонентов системы подотчетности, и основных задач на перспективу.

32. На рисунке ниже показаны шесть компонентов, которые составляют основу системы подотчетности в Секретариате и включены в определение подотчетности, содержащееся в пункте 8 резолюции [64/259](#) Генеральной Ассамблеи: a) Устав Организации Объединенных Наций; b) документы Организации по планированию и бюджету по программам; c) достигнутые результаты и показатели работы; d) системы внутреннего контроля; e) этические нормы и принцип добросовестности; и f) надзорные функции. С более подробным описанием системы подотчетности Секретариата, ее компонентами и взаимосвязью между ними можно ознакомиться в седьмом очередном докладе Генерального секретаря о системе подотчетности в Секретариате ([A/72/773](#), приложение I).

## Система подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций



\* Органы внешнего надзора, обеспечивающие независимые гарантии Генеральной Ассамблее.

33. Следует отметить, что в 2020 году Секретариат проведет с привлечением внешних экспертов оценку эффективности и результативности функционирования компонентов своей системы подотчетности. Краткая информация о результатах оценки будет включена в следующий доклад о подотчетности.

### A. Компонент I: Устав Организации Объединенных Наций

34. В Уставе Организации Объединенных Наций закреплены основные принципы Организации и определены ее главные органы и их функции и обязанности, а также функции и обязанности Генерального секретаря, включая возложение на него обязанности по выполнению мандатов, определяемых главными органами.

35. В пункте 28 своего доклада по восьмому очередному докладу о системе подотчетности (A/73/800) Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рекомендовал Генеральному секретарю включать в будущие очередные доклады о подотчетности краткую информацию о ходе осуществления резолюций Генеральной Ассамблеи по административным и бюджетным вопросам. Эта рекомендация была одобрена Генеральной Ассамблеей в

ее резолюции [73/289](#). В соответствии с этим такая информация включена в приложение II к настоящему докладу.

## **В. Компонент II: документы по планированию и бюджету по программам**

36. Предложения, выдвигаемые в настоящем документе по итогам рассмотрения доклада под названием «Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: совершенствование и упорядочение процесса планирования и составления бюджета по программам» ([A/72/492/Add.1](#)), относятся к «наглядным примерам достижения результатов», которых по всему регулярному бюджету насчитывается в общей сложности около 600 и в которых определяются такие области, где в рамках всего Секретариата достигнут прогресс или ожидается достижение прогресса в деле улучшения положения обозначенных бенефициаров в течение отчетного или планового периода. Проекты этих схем были подготовлены в ходе 30 практикумов по вопросам управления преобразованиями с участием порядка 1500 сотрудников из всех структур; им было предложено определить те области, которые имеют актуальное значение для бенефициаров, примеры деятельности в которых продемонстрируют конкретный вклад Секретариата в достижение прогресса и достижения в которых могут быть подтверждены свидетельствами в контексте четко проработанной схемы результатов. Структуры также сформулировали факторы, препятствующие осуществлению их программ работы, и новые подходы к их устранению.

37. Формат представления результатов (мероприятий) был усовершенствован за счет более полного и содержательного описания и более точной стандартной номенклатуры и расширен для охвата трех бюджетных периодов. Кроме того, для каждой из подкатегорий последовательно используется соответствующая стандартная единица измерения, что обеспечивает сопоставимость показателей в рамках программ и между показателями различных программ и усиливает подотчетность благодаря четкому представлению информации об изменениях в работе Секретариата.

38. Предлагаемый бюджет по программам на 2021 год подготавливается в соответствии с резолюцией [72/266](#) А и резолюциями [74/264](#) и [74/251](#) Ассамблеи соответственно о бюджете по программам на 2020 год и планировании по программам. Генеральный секретарь удовлетворяет содержащиеся в резолюции [74/251](#) Генеральной Ассамблеи просьбы о включении в предлагаемый бюджет по программам подробного списка осуществляемых видов деятельности и полного перечня мандатов, о более тесном увязывании с планами по программам на предшествующие периоды предлагаемых планов на будущие периоды и о включении более общей информации о программах и подпрограммах, в том числе об общей стратегии на уровне как программ, так и подпрограмм.

## **С. Компонент III: результаты и показатели деятельности**

### **1. Эффективность деятельности Организации: укрепление системы управления по результатам**

39. Одна из целей реформы управления заключалась в том, чтобы сместить акцент в работе Секретариата на достижение поставленных целей и результатов. Ожидается, что руководители будут следить за прогрессом, сообщать о результатах, выявлять извлеченные уроки и принимать меры по исправлению положения в интересах постоянного совершенствования.

40. Внедрение системы управления по результатам имеет важнейшее значение для достижения этой цели, и в этой связи Секретариат представил в приложении II к документу [A/72/773](#) план действий по внедрению системы управления по результатам в Секретариате Организации Объединенных Наций на 2018–2021 годы, предусматривающий пять основных мероприятий, которые осуществляются постепенно.

41. Смещение акцента на результаты также предполагает требование ко всем заинтересованным сторонам представлять достигнутые результаты в любом завершенном бюджетном цикле. Эта информация должна включать достигнутые цели, конечные результаты, в достижение которых Секретариат внес свой вклад, результаты оценок, проведенных в течение данного периода, и уроки, извлеченные из этих мероприятий.

*Прогресс, достигнутый на сегодняшний день*

42. В Секретариате отмечен прогресс в осуществлении плана действий по внедрению системы управления по результатам. Подробная информация о достигнутом прогрессе содержится в приложении III к настоящему докладу.

43. Для сотрудников Секции управления по результатам в составе Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности была организована интенсивная учебная подготовка в Колледже персонала системы Организации Объединенных Наций по самым передовым методам управления по результатам и их применению в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности стал активным членом Сети Организации Объединенных Наций по стратегическому планированию — сообщества специалистов-практиков в области управления по результатам и специалистов по стратегическому планированию из всех подразделений системы Организации Объединенных Наций для обмена опытом и извлеченными уроками.

44. В 2019 году в развитие серии семинаров по вопросам составления предлагаемого бюджета по программам на 2020 год (см. пункт 36 выше), Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления продолжал укреплять потенциал сотрудников Секретариата, отвечающих за проработку и представление результатов осуществления программ.

45. Кроме того, Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления осуществлял взаимодействие со структурами в деле подготовки их планов по программам и данных о показателях деятельности, которые будут заложены в предлагаемый бюджет по программам на 2021 год. Он взаимодействовал также с миротворческими и специальными политическими миссиями в части проработки их таблиц результатов и данных о показателях деятельности.

46. Что касается модернизации ИТ-платформы Секретариата, то модуль по управлению по результатам в системе «Умоджа» был подвергнут дополнительным усовершенствованиям и в настоящее время содержит предлагаемые годовые таблицы результатов для бюджета по программам на 2020 год, а также утвержденные таблицы бюджетных показателей, ориентированных на достижение результатов, для бюджетов операций по поддержанию мира на 2019/20 год.

47. Во всех миротворческих миссиях и поддерживающих их структурах в системе «Умоджа» было внедрено приложение по мониторингу показателей деятельности, позволяющее устанавливать мероприятия к выполнению и показатели достижения результатов для соответствующих ответственных организационных подразделений в рамках бюджетов на 2019/20 год. Эта функция позволяет регулярно отслеживать и фиксировать прогресс в выполнении поставленных

задач, а также вести учет данных о показателях работы за различные финансовые периоды для целей анализа многолетних тенденций. В четвертом квартале 2019 года в системе «Умоджа» в шести миссиях по поддержанию мира в экспериментальном порядке начала использоваться информационная панель для мониторинга показателей деятельности, которая позволяет получать всеобъемлющее представление о программах и базовых элементах и отслеживать показатели деятельности. Эта информационная панель выдает ряд транспарентных и всеобъемлющих данных об осуществлении программ и мандатов в увязке с использованием ресурсов во всех случаях, когда такие данные могут быть представлены в функциональном формате. Первая версия информационной панели создавалась на основе широких консультаций с представителями нескольких миссий.

48. Для целей бюджета по программам в 2020 году после получения данных об исполнении бюджета будет также внедрено приложение для отслеживания показателей результатов исполнения бюджета по программам.

#### *Дальнейшая деятельность*

49. Секретариат продолжит свои усилия по укреплению системы управления по результатам, в том числе путем разработки руководящих принципов и онлайн-новой учебной программы, адаптированной к потребностям Секретариата.

50. Кроме того, Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления будет и далее оказывать поддержку всем структурам в разработке их годовых таблиц результатов и программы работы путем проведения кастомизированных практикумов.

51. Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления будет также продолжать консультации со структурами, финансируемыми главным образом из регулярного бюджета, в целях поощрения внедрения в системе «Умоджа» во втором квартале 2020 года информационных панелей для отслеживания показателей осуществления программ, финансируемых из регулярного бюджета. Эти информационные панели будут усовершенствоваться итеративно, поскольку они создаются специально для Организации Объединенных Наций, и будут способствовать повышению качества отчетности о показателях выполнения программ, представляемой государствам-членам.

## **2. Организационная эффективность: на пути к экологически устойчивому Секретариату**

52. Реформа системы управления позволила еще больше укрепить глобальный и системный подход к внедрению практики устойчивого развития в оперативную деятельность в масштабах всего Секретариата, о чем говорится в докладе Генерального секретаря о плане соответствующих действий (A/72/82). Цель заключается в постоянном повышении эффективности работы путем создания систем экологического менеджмента в рамках всего Секретариата.

#### *Прогресс, достигнутый на сегодняшний день*

53. К числу шагов, предпринятых в направлении обеспечения экологической устойчивости Секретариата, относятся следующие:

а) в сентябре 2019 года была введена в действие экологическая политика для Секретариата ООН;

b) Секретариат принял собственный план действий в области климата, в котором сформулировано восемь целей, включая сокращение его «углеродного следа» к 2030 году на 45 процентов;

c) осуществляемая уже третий год Экологическая стратегия для полевых миссий, основанная на системе экологических показателей и управления рисками, позволила добиться значительного прогресса в преобразовании миссий Организации Объединенных Наций в экологически безопасные операции;

d) в целях содействия осуществлению Стратегии, улучшения сбора данных и повышения их сопоставимости между миссиями был составлен типовой план природоохранных действий в масштабах каждой миссии;

e) в 2019 году Секретариат впервые достиг углеродной нейтральности в своих глобальных операциях, взяв на себя ответственность за неизбежные выбросы на компенсационной основе и одновременно активизировав свои усилия по сокращению выбросов.

#### *Дальнейшая деятельность*

54. Секретариат будет и далее внедрять в свою систему подотчетности практику экологического менеджмента. Организация продолжит разработку общего подхода к оценке воздействия на окружающую среду и экологических рисков. Приоритетной областью станет активизация внутренних усилий по сохранению климата путем оказания поддержки структурам в их инициативах по содействию достижению коллективных целей по сокращению выбросов углерода, повышению энергоэффективности и других показателей в течение последующих 10 лет в рамках их работы в области экологического менеджмента.

### **3. Организационная эффективность и анализ данных**

55. Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности предоставляет услуги по анализу данных, реорганизации рабочих процессов и управлению проектами. Одной из его функций является использование и стимулирование анализа данных для повышения эффективности деятельности Организации. Хотя Организация еще изучает возможности увеличения отдачи, повышения гибкости и повышения показателей своей работы с использованием этих методов, ниже приводится подробная информация о прогрессе, достигнутом в этой области.

#### *Прогресс, достигнутый на сегодняшний день*

56. Руководители структур имеют доступ к комплексу информационных панелей в области управления, которые позволяют им получать обобщенные оперативные данные административного характера. Кроме того, был осуществлен ряд проектов, направленных на оказание поддержки Контролеру в обеспечении тщательного контроля за финансовым положением Организации, включая прогнозный анализ входящих и исходящих потоков денежных средств. Помимо этого, был создан портал целевого фонда специального назначения для получения, сведения воедино, администрирования и учета всех взносов в новую систему координаторов-резидентов. Этот портал предназначен также для предоставления государствам-членам информации обо всех обязательствах, взносах и расходах, относящихся к целевому фонду специального назначения.

#### *Дальнейшая деятельность*

57. Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления будет и далее поощрять использование результатов аналитической обработки

данных в рамках всей Организации, обеспечивая возможность учебной подготовки для обслуживаемых структур. Секция аналитической обработки данных будет и далее совершенствоваться и расширять имеющийся в ее распоряжении арсенал инструментов (таких как ежеквартальная отчетность о делегировании полномочий и информационные панели по вопросам управления), включая при этом в свой портфель новые проекты, такие как определение контрольных показателей для контроля качества, в целях оказания более эффективной поддержки руководителям структур.

#### 4. Договоры со старшими руководителями

58. В своей резолюции 73/289 Генеральная Ассамблея признала, что старшие руководители несут особую ответственность за то, чтобы задавать тон и устанавливать стандарты для формирования в Секретариате высокой культуры ответственности, подотчетности и принципиальности. В договорах, заключаемых со старшими руководителями, устанавливается, что ожидается от старших руководителей и как будет оцениваться их работа, причем оба эти условия имеют важное значение для содействия развитию культуры расширения прав и возможностей и подотчетности.

##### *Прогресс, достигнутый на сегодняшний день*

59. Договоры продолжают совершенствоваться, и в 2019 году они были переработаны и с тех пор включают в себя два раздела: а) раздел «Достижение результатов», в котором подробно излагаются конкретные программные задачи, поручаемые старшим руководителям, включая осуществление программы реформ Генерального секретаря; и б) раздел «Выполнение обязанностей», охватывающий поведение и профессиональные качества, ожидаемые от старшего руководителя в рамках новой парадигмы управления.

60. В дополнение к предыдущим положениям, таким как об эффективном использовании ресурсов, достижении гендерного паритета, улучшении географического многообразия, выполнении рекомендаций надзорных органов, предотвращении сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и борьбе с ними и реагировании на заявления о сексуальных домогательствах, в договорах на 2019 год также предусмотрены новые обязательства:

- а) предотвращение мошенничества и формирование в Организации культуры добросовестности и честности;
- б) обеспечение достоинства через корректность в интересах поощрения психологически комфортных условий, способствующих расширению возможностей сотрудников и проявлению ими творческой инициативы и внедрению инновационных идей;
- с) обеспечение функционирования эффективной системы делегирования полномочий;
- д) обеспечение прозрачности показателей деятельности посредством мониторинга и самооценки;
- е) реализация и отслеживание выгод от инициатив по проведению реформ;
- ф) интеграция практики устойчивого развития в соответствии с Повесткой дня на период до 2030 года.

61. В типовой договор было также включено требование к старшим руководителям указывать риски и меры по их снижению, применимые к каждой из их основных стратегических задач. Старшие руководители должны также принимать на себя обязательства в таких областях, как обеспечение прозрачности, управление по результатам и общеорганизационное управление рисками, а также соблюдение требований системы распределения, установленной Департаментом по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению.

62. Согласованность и транспарентность договоров повысилась благодаря созданию единого типового договора с единым набором показателей для оценки управленческой деятельности всех старших руководителей Секретариата, запуску нового онлайн-приложения по договору и унификации процесса оформления договора как для полевых, так и для неполевых структур.

63. Совет по служебной деятельности руководителей возобновил свою работу, с тем чтобы проанализировать работу старших руководителей на основе показателей, содержащихся в их договорах, и проконсультировать Генерального секретаря по этим вопросам. Данные, касающиеся показателей работы старших руководителей 48 структур в течение договорного цикла 2018 года, были получены как в результате самооценки, проведенной старшими руководителями, так и из других источников данных, которые в централизованном порядке поддерживаются соответствующими подразделениями Секретариата.

#### *Дальнейшая деятельность*

64. Секретариат будет и далее укреплять систему договоров со старшими руководителями в качестве инструмента подотчетности. Кроме того, Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности будет поддерживать эффективное функционирование Совета по служебной деятельности руководителей и обеспечивать выполнение его рекомендаций.

#### **Система служебной аттестации**

65. Общеорганизационная система управления служебной деятельностью позволяет сотрудникам различных подразделений Секретариата составлять ежегодные планы работы, пересматривать и корректировать свои цели в ходе промежуточных обзоров и получать в конце года оценку работы за год. За последние три цикла, начиная с 2016 года, служебную аттестацию в установленном порядке прошли 90 процентов сотрудников Секретариата.

#### *Прогресс, достигнутый на сегодняшний день*

66. В соответствии с управленческими реформами Генерального секретаря, направленными на повышение объективности и авторитетности системы управления служебной деятельностью, был применен гибкий подход к управлению служебной деятельностью, который был опробован в экспериментальном порядке в отдельных департаментах в 2019 году. Эта система преследует цель формирования культуры постоянного диалога и обратной связи, сотрудничества и большей подотчетности за результаты. В 2020 году данный подход будет дополнительно опробован в отдельных полевых миссиях.

#### *Дальнейшая деятельность*

67. Секретариат будет работать над тем, чтобы сделать показатели работы сотрудников четким критерием развития карьеры в Организации, как предусмотрено в двухэтапном подходе к новой системе управления служебной деятельностью, который был доведен до сведения Генеральной Ассамблеи в докладе

Генерального секретаря (A/71/323). Кроме того, Секция управления по результатам будет работать в тесном взаимодействии с Управлением людских ресурсов над внедрением практики увязки общеорганизационных целей и задач, изложенных в бюджетных документах, с индивидуальными планами работы сотрудников.

## **D. Компонент IV: системы внутреннего контроля**

### **1. Положения, правила, руководства, административные инструкции и типовые регламенты**

68. Для содействия переходу к децентрализованной, транспарентной и подотчетной Организации, в которой цели достигаются в условиях надлежащего использования ресурсов и достоверной отчетности, Секретариат сосредоточил внимание на упорядочении своей нормативной базы, включающей положения, правила, административные инструкции, руководства и типовые регламенты.

#### *Прогресс, достигнутый на сегодняшний день*

69. Как отмечено в докладе Генерального секретаря об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами (A/73/372/Add.1), Секретариат приступил к первому в своей истории всеобъемлющему пересмотру нормативной базы Организации, вступив при этом в партнерские отношения с отдельно управляемыми фондами и программами Организации Объединенных Наций.

70. Пересмотренная база, когда она будет полностью сформирована, обеспечит упрощенную и упорядоченную политику стратегического управления людскими и финансовыми ресурсами в поддержку новой парадигмы управления и видения Генерального секретаря более гибкой, эффективной и транспарентной организации.

71. Поправки к Положениям и правилам о персонале ожидают рассмотрения Генеральной Ассамблеей. Кроме того, Генеральной Ассамблее также предстоит рассмотреть поправки к Финансовым положениям и правилам в целях приведения их в соответствие с новой парадигмой управления.

72. Одновременно с этим на комплексной основе пересматриваются и правила внутреннего распорядка (более 600 нормативных актов, включая бюллетени Генерального секретаря, административные инструкции, информационные циркуляры и руководящие документы). В новых или пересмотренных нормативных документах по кадрам во главу угла ставятся людские ресурсы. Эти документы будут способствовать формированию ориентированных на результат, высокопродуктивных кадров и улучшению культурно-бытового обеспечения персонала, а также будут отражать особые потребности службы на местах. Кроме того, будучи разработаны с учетом не только конкретных потребностей Секретариата, но и передового опыта других организаций общей системы Организации Объединенных Наций, эти документы будут служить опорой руководителям в процессе выполнения ими своих функций.

73. В ходе этого целостного обзора был достигнут значительный прогресс: 148 выпусков были отменены или срок их действия истек; было пересмотрено 105 существующих выпусков; было разработано и обнародовано 43 новых выпуска, а 28 выпусков останутся в силе.

74. В сентябре 2019 года было издано пересмотренное Руководство по закупкам (ПЗ), которое служит оперативным руководством для всех сотрудников, участвующих на любом этапе процесса закупок. В пересмотренном руководстве

содержатся усиленные руководящие указания, упорядоченные процессы и четкие положения по вопросам, оказывающим непосредственное влияние на подотчетность. Руководство включает в себя усовершенствованный, транспарентный и четкий процесс для независимого Комитета по проверке поставщиков, на который возложена задача рассмотрения возможных санкций в отношении поставщиков и их статуса регистрации в Секретариате ООН.

75. Был запущен новый портал нормативных актов (<https://policy.un.org>) в целях оказания поддержки руководителям в осуществлении делегированных им полномочий на принятие решений и обеспечения общественности возможности легкого доступа к информации.

## **2. Руководящие принципы подготовки соглашений с донорами и партнерами-исполнителями**

76. В своей резолюции 73/289 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря предоставить подробную информацию о дальнейшей разработке руководящих принципов подготовки соглашений с донорами и партнерами-исполнителями.

### *Прогресс, достигнутый на сегодняшний день*

77. Секретариат подготовил для всех структур подробные руководящие документы по составлению и утверждению финансовых соглашений с партнерами-исполнителями, которые будут опубликованы в марте 2020 года. Эти руководящие документы охватывают, в частности, такие вопросы, как процесс строгой проверки, которую должны пройти партнеры-исполнители, прежде чем они будут отобраны для работы с Организацией Объединенных Наций, и требование о том, чтобы структура Секретариата, привлекающая такого поставщика услуг, периодически проводила его очные проверки и аудит. В руководящих документах также установлено, что любое отклонение от них должно быть предварительно одобрено Канцелярией Контролера.

### *Дальнейшая деятельность*

78. Что касается партнеров-исполнителей, то по линии Комитета высокого уровня по вопросам управления будут изучены механизмы для определения возможности более тесной координации с другими структурами Организации Объединенных Наций в части отбора, мониторинга и надзора за деятельностью партнеров, а также систематического обмена информацией о случаях мошенничества.

## **3. Система общеорганизационного управления рисками**

79. В своей резолюции 73/289 Генеральная Ассамблея подчеркнула важность функции управления рисками в рамках новой системы делегирования полномочий и просила Генерального секретаря представить в его следующем очередном докладе всеобъемлющую информацию о достигнутых успехах во внедрении механизмов ответственности за риски и управления рисками в подразделениях Секретариата.

### *Прогресс, достигнутый на сегодняшний день*

80. Секция общеорганизационного управления рисками в составе Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности сыграла важную роль в достижении прогресса в деле проведения мероприятий по оценке рисков. По итогам консультаций с 41 субъектом, включая 126 должностных лиц Организации

Объединенных Наций и надзорные органы, было завершено составление пересмотренного общесекретариатского реестра рисков. Было выявлено 14 критических областей оперативного и стратегического риска:

- a) стратегическое планирование и бюджетирование;
- b) организационная культура и подотчетность;
- c) организационная структура и синхронизация;
- d) миротворческие и специальные политические миссии;
- e) управление в сфере информационно-коммуникационных технологий и кибербезопасность;
- f) контрольная среда системы «Умоджа»;
- g) внебюджетное финансирование и партнеры-исполнители;
- h) кадровая работа;
- i) организация охраны здоровья;
- j) техника безопасности и гигиена труда;
- k) безопасность;
- l) информационно-коммуникационная стратегия и инфраструктура;
- m) хищения топлива, пайкового довольствия и товарно-материальных запасов;
- n) мошенничество при закупках.

81. Была создана сеть из более чем 140 основных и альтернативных местных координаторов по управлению рисками из 82 структур. По линии учебных программ и семинаров, организованных в Центральных учреждениях и на местах в целях повышения культуры управления рисками в Секретариате, было оказано содействие усилиям по поддержке структур в части подготовки мероприятий по оценке рисков на местах. Координаторы по общеорганизационному управлению рисками будут играть важную роль во внедрении практики управления рисками в своих соответствующих структурах.

#### *Дальнейшая деятельность*

82. Ожидается, что пересмотренный порядок оценки рисков в масштабах всего Секретариата будет утвержден в первом квартале 2020 года Комитетом по вопросам управления, который выполняет также функции Комитета Секретариата по общеорганизационному управлению рисками. После утверждения реестра рисков и при общей координации со стороны Секции общеорганизационного управления рисками будут определены субъекты, отвечающие за соответствующие общеорганизационные риски, которым будет поручено составить подробные планы учета рисков и реагирования на высокоприоритетные риски, осуществление которых будет контролироваться Комитетом по вопросам управления. Сквозные риски, выявленные в ходе такой оценки рисков, также позволят всем структурам Секретариата получить информацию об основных общеорганизационных рисках, которые сказываются на функционировании Организации и могут оказать воздействие на уровне структур.

83. Секретариат будет и далее оказывать структурам поддержку в обеспечении того, чтобы управление рисками стало частью управленческих процессов Организации и чтобы руководители периодически проводили оценку рисков в рамках своих основных повседневных функций.

#### 4. Заявление о внутреннем контроле

*Прогресс, достигнутый на сегодняшний день*

84. Положение о внутреннем контроле находится в стадии подготовки. В нем будет содержаться описание эффективности механизмов внутреннего контроля, дающее государствам-членам гарантию того, что предусмотренные мандатом виды деятельности осуществляются эффективно и результативно, что финансовая отчетность является достоверной и что принятые Организацией нормативные акты соблюдаются. При подготовке своего положения о внутреннем контроле Секретариат использует интегрированную систему внутреннего контроля Комитета организаций — спонсоров Комиссии Тредуэя, которая является признанным образцом передовой международной практики.

*Дальнейшая деятельность*

85. Первое заявление о внутреннем контроле планируется опубликовать для всех операций, осуществлявшихся Секретариатом Организации Объединенных Наций в 2020 году. В соответствии с заявлением руководителя структур будут должны подписывать заявление в конце каждого календарного года, удостоверяя тем самым соблюдение процедур внутреннего контроля, входящих в сферу их ответственности.

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

86. Секретариат принял Основные положения Секретариата Организации Объединенных Наций о борьбе с мошенничеством и коррупцией в 2016 году и провел оценку рисков мошенничества и коррупции в 2017 году. Следующим шагом является введение в действие руководящего документа по борьбе с мошенничеством и коррупцией в целях содействия уменьшению этих рисков в рамках Организации, о чем подробно говорится ниже.

*Прогресс, достигнутый на сегодняшний день*

87. В контексте обновления общесекретариатской оценки рисков, в ходе которой мошенничество было определено в качестве одного из рисков, затрагивающих Организацию, Секретариат проанализировал доклады Управления служб внутреннего надзора о расследованиях за период с 2014 по 2018 год и выявил следующие наиболее распространенные источники мошенничества и коррупции:

- a) партнеры-исполнители;
- b) мошенничество в закупочной деятельности;
- c) хищения;
- d) взяточничество;
- e) надбавки, пособия и льготы;
- f) мошенничество с медицинской страховкой.

*Дальнейшая деятельность*

88. Ввиду разнообразия моделей рабочих процессов, используемых структурами Секретариата, наблюдается варьирование относительной частоты и схем мошенничества и коррупции, которая может затрагивать такие структуры. Для устранения этого фактора Секретариат учредил целевую группу, основной

задачей которой является подготовка руководства, в котором, в частности, будут содержаться выводы аналитической проработки схем мошенничества и коррупции в Организации, существующие внутренние системы для предотвращения мошенничества и борьбы с ним, ряд относящихся к мошенничеству и коррупции показателей и предложения о том, как снизить такие риски. В сочетании с основными положениями о борьбе с мошенничеством и коррупцией это руководство позволит Организации принять стратегию по предупреждению и выявлению случаев мошенничества и коррупции и реагированию на них, как это было рекомендовано Комиссией ревизоров.

## **6. Координация надзорной деятельности**

*Прогресс, достигнутый на сегодняшний день*

89. Специальная секция по координации надзорной деятельности в Отделе по реорганизации рабочих процессов и подотчетности анализирует выводы и рекомендации надзорных органов в целях выявления существенных слабых мест и отчетных условий и доведения их до сведения старшего руководства, координирует меры реагирования на доклады надзорных органов и следит за выполнением рекомендаций надзорных органов. Она также готовит ежеквартальные сводки по вопросам надзора, которые представляются как Комитету по вопросам управления, так и Независимому консультативному комитету по ревизии. Эти обновленные данные содержат, в частности, информацию о ходе выполнения важнейших рекомендаций, вынесенных надзорными органами.

*Дальнейшая деятельность*

90. Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности проводит долгосрочный анализ рекомендаций надзорных органов с целью выявления областей, в которых возникли наиболее распространенные проблемы, и их причин. Отдел приступил к анализу рекомендаций Управления служб внутреннего надзора и Комиссии ревизоров и планирует проводить такой анализ на полугодовой основе.

## **7. Поведение и дисциплина**

91. В результате реформы системы управления в новом Отделе административного права Управления людских ресурсов Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления была укреплена функция, связанная с поведением и дисциплиной, для глобального Секретариата, включая миротворческую деятельность. Такое объединение существующих функций по обработке жалоб и дисциплинарных дел в бывшем Управлении людских ресурсов с работой группы по вопросам поведения и дисциплины из бывшего Департамента полевой поддержки и создание новой службы, занимающейся реагированием на особо опасные инциденты, обеспечивает применение комплексного подхода в рамках всего Секретариата.

*Прогресс, достигнутый на сегодняшний день*

92. В 2019 году была создана глобальная сеть координаторов по вопросам поведения и дисциплины для обеспечения того, чтобы нормы поведения унифицировались и были применимы ко всем категориям персонала Организации Объединенных Наций, включая персонал, предоставляемый государствами-членами. Платформа Отдела административного права “ALD Connect”, запущенная в 2019 году, поддерживает эту сеть на основе обмена методическими материалами и передовым опытом.

93. Разработка расширенного инструмента управления рисками, связанными с проступками, и планирования позволит миротворческим миссиям применять целенаправленный подход к пониманию и уменьшению рисков, обусловленных проступками, связанными с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами, и другими проступками.

94. Кроме того, Управление людских ресурсов возглавило пересмотр политики Секретариата по борьбе с дискриминацией, домогательствами, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями (ST/SGB/2019/8), опубликованной 10 сентября 2019 года, и разработало онлайн-инструмент для членов коллегий, созданных для расследования официальных жалоб в соответствии с предыдущей и пересмотренной политикой.

95. Секретариат продолжает поддерживать общесистемные усилия по внедрению системы «Четкая проверка» во избежание повторного найма сотрудников Организации Объединенных Наций, уволенных в связи с подтвержденными заявлениями о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах и сексуальных домогательствах, и сотрудников Организации Объединенных Наций, которые увольняются из Организации в связи с расследованием или дисциплинарным делом.

96. В 2019 году целевая группа Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций осуществляла взаимодействие в нескольких ключевых приоритетных областях. К ним относятся усилия по совершенствованию механизма периодического сбора данных для анализа общесистемной информации, создание системы передовых методов работы на «горячих линиях» и «телефонах доверия» для поддержки персонала и презентация кодекса поведения по предотвращению сексуальных домогательств во время мероприятий, проводимых в системе Организации Объединенных Наций. Общесистемные усилия были также сосредоточены на укреплении потенциала в области проведения расследований, в том числе посредством создания новой рабочей группы и разработки инструментов, материалов и рекомендаций в целях повышения качества, увеличения количества и расширения взаимодействия в проведении расследований. В начале 2019 года были опубликованы результаты первого в системе общесистемного обследования по вопросу о восприятии сексуальных домогательств.

97. В период с 1 июля 2018 года по 30 июня 2019 года на предмет применения дисциплинарных мер было рассмотрено 153 дела, указанных в таблицах 2 и 3 ниже.

Таблица 2

**Решения по делам, закрытым в период с 1 июля 2018 года по 30 июня 2019 года**

<i>Решение по делу</i>	<i>Количество</i>
Увольнение	4
Прекращение службы с уведомлением или с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без выходного пособия	37
Другие дисциплинарные меры	42
Административные меры	5
Дела, закрытые без применения мер	15
Дела, которые не рассматривались в качестве дисциплинарных	19

<i>Решение по делу</i>	<i>Количество</i>
Прекращение службы сотрудником до или после передачи дела Управлению людских ресурсов до завершения дисциплинарного процесса	29
Прочие категории	1
<b>Итого</b>	<b>153<sup>a</sup></b>

<sup>a</sup> Одной санкцией, примененной к сотруднику, было закрыто два дела.

Таблица 3  
**Дела, принятые к производству в период с 1 июля 2018 года по 30 июня 2019 года с разбивкой по видам проступков**

<i>Виды проступков</i>	<i>Количество</i>
Злоупотребление полномочиями, притеснения и дискриминация	40
Физическое насилие и оскорбления	8
Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	28
Ненадлежащее или опасное поведение	1
Нецелевое использование имущества или активов Организации Объединенных Наций	2
Преследование из мести	3
Недоносительство	4
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	7
Хищение и незаконное присвоение средств	24
Несанкционированная деятельность вне Организации и конфликт интересов	17
Нарушение местного законодательства	4
Нарушение правил закупочной деятельности	4
Прочее	12
<b>Итого</b>	<b>154</b>

#### *Дальнейшая деятельность*

98. Секретариат будет обеспечивать принятие мер в связи со всеми случаями ненадлежащего поведения и будет продолжать отслеживать и анализировать эту информацию и включит свои выводы в следующий доклад о подотчетности.

99. Секретариат будет также продолжать свои усилия по рационализации дисциплинарных процессов, сокращая число передаваемых пунктов и ускоряя принятие определенных мер, включая решения об административных отпусках без сохранения содержания и передачу дел с мест непосредственно в Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления для принятия мер. Секретариат будет также и далее содействовать повышению внимания к вопросам поведения и дисциплины, уделяя им особое внимание в ходе вводного инструктажа для вновь назначенных старших военнослужащих, расширяя учебную подготовку для сотрудников и оказывая поддержку общесекретариатской сети координаторов по вопросам поведения и дисциплины.

## 8. Укрепление оценки

100. В своей резолюции 73/289 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать принимать конкретные меры по укреплению внутреннего потенциала в области оценки и самооценки.

### *Прогресс, достигнутый на сегодняшний день*

101. В Отделе по реорганизации рабочих процессов и подотчетности была создана секция по оценке, которой поручено оказывать содействие в формировании культуры проведения оценки во всех подразделениях Секретариата. Управление служб внутреннего надзора тесно сотрудничает с этой секцией в разработке общесекретариатской политики в области оценки. Эта политика будет определяться нормами оценки в Организации Объединенных Наций и будет служить общей основой для оценки в Организации. Среди прочего политика будет включать в себя методические указания по:

- a) планированию и координации мероприятий по оценке в рамках Секретариата;
- b) применимым стандартам и методикам, которые будут использоваться при проведении оценки;
- c) механизмам отчетности и использования результатов оценки для информационного обеспечения планирования программ; и
- d) ролям и обязанностям в части проведения и поддержки различных видов оценки в Организации, включая обеспечение соответствующей независимости функции оценки.

102. Пересмотренный проект политики находится в стадии доработки и будет готов к консультациям в начале 2020 года. Кроме того, в сотрудничестве с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций была разработана онлайн-учебная программа по вопросам оценки для сотрудников Секретариата, а также веб-семинар на тему «Диалог старших руководителей по вопросам оценки». В настоящее время составляется реестр экспертов по оценке в качестве дополнительного ресурса для руководителей программ, который будет использоваться при проведении оценки.

### *Дальнейшая деятельность*

103. Управление служб внутреннего надзора и Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления будут продолжать тесно сотрудничать с назначенными координаторами из других подразделений в целях окончательной доработки политики и внедрения механизмов оказания руководителям программ помощи в укреплении потенциала в области оценки в Секретариате. Общая цель будет заключаться в создании механизмов, обеспечивающих руководителям программ поддержку, необходимую им для оценки своей деятельности в соответствии с комплексом последовательных стандартов и методик. Это будет способствовать более эффективному достижению результатов, обеспечивая, чтобы выводы, вытекающие из этих оценок, использовались при планировании программ, а также чтобы извлеченные уроки и общие тенденции анализировались и распространялись в рамках всей Организации.

## Е. Компонент V: этические нормы и добросовестность

104. Генеральный секретарь по-прежнему привержен делу обеспечения условий, в которых сотрудники не опасались бы сообщать о фактах неправомерных

действий, а также их защите от преследований в этих случаях. Важную роль в этих усилиях играет Бюро по вопросам этики.

### **Защита от преследования**

105. Меры, принятые Бюро по вопросам этики в целях защиты от преследований в период с 1 января по 31 декабря 2018 года, подробно изложены в соответствующем докладе Генерального секретаря (A/74/78, пункты 37–52), а обобщенный вариант этих мер будет представлен в качестве дополнительной информации. Важно отметить, что среднее количество дней для проведения предварительного рассмотрения после получения всей информации, запрошенной по жалобе, сократилось с 26 дней в 2017 году до 13 дней в 2018 году. Этот средний показатель вполне соответствовал предусмотренному политикой по защите от преследования 30-дневному сроку (ST/SGB/2017/2/Rev.1).

106. Канцелярия Генерального секретаря и Бюро по вопросам этики начали в 2019 году диалог с руководством по теме «Конфликт интересов», с тем чтобы ознакомить сотрудников с различными ситуациями потенциального конфликта интересов, в которых они могут оказаться, и как обеспечить, чтобы их действия всегда максимально отвечали интересам Организации.

## **F. Компонент VI: функции надзора**

107. Краткая информация о ходе выполнения рекомендаций надзорных органов приводится в приложении IV.

### **1. Управление служб внутреннего надзора**

108. В выполнении рекомендаций, вынесенных Управлением служб внутреннего надзора в период с 2009 по 2018 год, прослеживаются три позитивные тенденции:

а) из в общей сложности 12 116 рекомендаций 10 891 рекомендация (89,9 процента) была либо выполнена, либо закрыта; 1225 рекомендаций (10,1 процента) все еще находятся в процессе выполнения;

б) из в общей сложности 1813 особо важных рекомендаций 1774 рекомендации (97,8 процента) были либо выполнены, либо закрыты;

с) число особо важных рекомендаций, вынесенных УСВН в течение этого периода, сократилось.

### **2. Комиссия ревизоров**

109. Что касается рекомендаций, вынесенных Комиссией ревизоров по томам I и II финансовых докладов и проверенных финансовых ведомостей Организации Объединенных Наций, то за период с 2010 по 2018 год были отмечены следующие тенденции:

а) из в общей сложности 944 рекомендаций 740 рекомендаций (78,4 процента) были выполнены Секретариатом или утратили актуальность;

б) 204 рекомендации (21,6 процента) остаются в стадии выполнения.

### **3. Объединенная инспекционная группа**

110. Что же касается рекомендаций, вынесенных Объединенной инспекционной группой, то за период с 2009 по 2018 год были отмечены следующие тенденции: доля принятых Секретариатом рекомендаций составила 64,2 процента,

а показатель выполнения принятых рекомендаций составил 82,1 процента<sup>2</sup>. Вместе с тем эти показатели могут не отражать реального состояния дел с выполнением рекомендаций Объединенной инспекционной группы, адресованных Секретариату, поскольку некоторые рекомендации, хотя и адресованы Генеральной Ассамблеи или Генеральному секретарю как Председателю Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, считаются Объединенной инспекционной группой рекомендациями, адресованными Секретариату.

#### *Дальнейшая деятельность*

111. В перспективе Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности будет работать над укреплением приверженности руководителей программ выполнению рекомендаций надзорных органов и будет анализировать долгосрочные тенденции в части выводов и рекомендаций по итогам ревизий в целях определения комплексных решений системных проблем.

## **IV. Заключение**

112. Новая парадигма управления требует от Секретариата неукоснительного внедрения системы подотчетности, которая влечет за собой изменение культуры в Организации. Изменение такого значения займет время, и, хотя в деле создания некоторых предварительных условий для укрепления системы подотчетности достигнут прогресс, в 2020 году и в последующий период многое еще предстоит сделать. Секретариат ждет указаний от государств-членов в отношении этой важной инициативы.

## **V. Рекомендации**

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

---

<sup>2</sup> Информация получена из веб-системы отслеживания Объединенной инспекционной группы по состоянию на 10 января 2020 года.

## Приложение I

Ход выполнения резолюции 73/289 Генеральной Ассамблеи<sup>3</sup>

Пункт	Текст резолюции	Информация в настоящем докладе	Замечания
7	Ссылается на пункт 16 доклада Консультативного комитета и просит Генерального секретаря представить информацию по определенным в этом пункте вопросам, связанным с новой системой делегирования полномочий, которая действует с 1 января 2019 года, в его девятом докладе об успехах на пути к системе подотчетности	Раздел II.B, пункты 13–30	Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления и Департамент оперативной поддержки играют центральную роль во внедрении новой системы делегирования полномочий и обеспечении ее функционирования
8	Ссылается также на пункт 19 доклада Консультативного комитета и просит Генерального секретаря уточнить ключевые показатели достижения результатов в таблице показателей управления служебной деятельностью и представить информацию по этому вопросу в его следующем докладе о достигнутых успехах	Пункт 30	Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления пересмотрит и скорректирует 16 первоначальных ключевых показателей эффективности, чтобы улучшить положение дел в областях, в которых ведется мониторинг рисков, и повысить уровень подотчетности руководителей
11	Отмечает создание Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности и его важную роль в качестве нового элемента системы подотчетности и просит Генерального секретаря включить в его следующий доклад о достигнутых успехах информацию о том, как этот отдел оказывает поддержку Секретариату, в том числе управляющим программами, в вопросах контроля и оценки исполнения программ и подготовки отчетности об их исполнении	Раздел I.A, пункты 7–12	Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности — это новый отдел Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления. Впервые специализированные группы, отвечающие за отдельные компоненты системы подотчетности, включая управление по результатам, общеорганизационное управление рисками и координацию надзорной деятельности, размещены вместе с сотрудниками, занимающимися вопросами анализа рабочих процессов, и сотрудниками, занимающимися конкретно мониторингом, оценкой результатов работы Организации и оказанием поддержки ответственным за проведение оценки
13	Особо отмечает важность системы внутреннего контроля в рамках системы подотчетности и просит Генерального секретаря продолжать укреплять механизмы внутреннего контроля,	Раздел III, пункты 84 и 85	Выполнение положений заявления о внутреннем контроле обеспечит государствам-членам гарантию того, что все предусмотренные мандатом виды деятельности в рамках всего Секретариата

<sup>3</sup> В настоящем приложении содержится краткая информация о ходе выполнения пункта 9 резолюции 72/303, в котором Ассамблея сослалась на пункт 17 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о седьмом докладе об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате (A/72/885), в котором Комитет выразил надежду на то, что в будущие доклады о системе подотчетности будет на регулярной основе включаться краткая информация о конкретных принятых мерах и прогрессе, достигнутом в обеспечении соблюдения соответствующих резолюций Ассамблеи.

Пункт	Текст резолюции	Информация в настоящем докладе	Замечания
	охватывающие планирование по программам, программные аспекты бюджета, контроль выполнения и методы оценки, и сообщить о принятых в этой связи мерах в его девятом докладе о достигнутых успехах		осуществляются эффективно и результативно, что финансовая отчетность является достоверной и что принятые Организацией нормативные положения соблюдаются
14	Отмечает меры, принимаемые для укрепления договоров со старшими руководителями, и просит Генерального секретаря включать в будущие доклады об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате более подробную информацию об эффективности этих договоров в качестве инструментов подотчетности, в том числе о мерах по улучшению работы, принимаемых в тех случаях, когда не достигаются поставленные цели	Раздел III, пункты 58–64	Договоры, заключаемые старшими руководителями, являются одним из инструментов, используемых Генеральным секретарем для представления руководителям информации о том, что от них ожидается и как будет оцениваться их работа. В этом разделе доклада подчеркиваются меры, которые были (и будут) приняты для укрепления этого инструмента
15	Вновь заявляет, что своевременное представление документов является важным аспектом подотчетности Секретариата перед государствами-членами, отмечает прилагаемые усилия по решению основополагающих проблем, связанных с документацией, и в этой связи просит Генерального секретаря обеспечить, чтобы в договоры старших руководителей по-прежнему включался соответствующий показатель работы руководителей	Раздел III, пункты 58–64	Это один из показателей управленческой деятельности, включенных в договоры
16	Ссылается на пункт 36 доклада Консультативного комитета, подчеркивает важность функции управления рисками в рамках новой системы делегирования полномочий и просит Генерального секретаря представить в его следующем очередном докладе всеобъемлющую информацию о достигнутых успехах во внедрении механизмов ответственности за риски и управления рисками в подразделениях Секретариата	Раздел III, пункты 79–83	Была проведена новая общесекретариатская оценка рисков (на основе сводного варианта утвержденного ранее общесекретариатского реестра рисков) и оценка риска мошенничества и коррупции. Были определены ответственные за общеорганизационные риски, на которых была возложена функция разработки подробных планов управления высокоприоритетными рисками и принятия мер в связи с ними. Сквозные риски, выявленные в ходе этой оценки рисков, помогут им в проведении — при содействии Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности — оценок местных рисков на уровне отдельных структур
17	Ссылается также на пункт 16 своей резолюции <a href="#">72/303</a> и просит Генерального секретаря продолжать принимать конкретные меры по расширению внутренних возможностей для выполнения	Раздел III, пункты 100–103	В Отделе по реорганизации рабочих процессов и подотчетности Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления была создана специальная группа по оценке, которой поручено

Пункт	Текст резолюции	Информация в настоящем докладе	Замечания
	оценки и самооценки, в том числе через Секцию оценки Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности		оказывать содействие в том, что касается внедрения культуры проведения оценки, во всех подразделениях Секретариата. Управление служб внутреннего надзора совместно с этой группой разрабатывает общесекретариатскую политику в области оценки, руководствуясь нормами и стандартами Группы Организации Объединенных Наций по оценке. Эта политика будет содержать общие принципы проведения оценки в Организации. Помимо этого, были разработаны учебные онлайн-инструменты, и в настоящее время составляется реестр экспертов по оценке
18	Просит Генерального секретаря представить подробную информацию о дальнейшей разработке руководящих принципов подготовки соглашений с донорами и партнерами-исполнителями	Раздел III, пункты 76–78	В сентябре 2016 года Секретариат опубликовал подробные инструкции для всех подразделений по подготовке и утверждению финансовых соглашений с партнерами-исполнителями. Пересмотренные инструкции будут опубликованы в 2020 году
19	Ссылается на пункт 41 доклада Консультативного комитета и просит Генерального секретаря представить в его следующем докладе о достигнутых успехах подробную информацию о ходе выполнения рекомендаций Комиссии ревизоров, а также о других мерах, принятых в связи с выраженной Комиссией обеспокоенностью по поводу управления риском мошенничества	Раздел III, пункты 86–88 и 107–111, и приложение IV	Секретариат учредил целевую группу, основными задачами которой являются подготовка руководства, в котором, среди прочего, будет содержаться информация о том, как работают схемы мошенничества и коррупции в Организации, сведения о внутренних системах, созданных в Организации для предотвращения мошенничества и борьбы с ним, ряд показателей, касающихся мошенничества и коррупции, и предложения о том, как смягчить эти риски. Это руководство — вместе с Основными положениями о борьбе с мошенничеством и коррупцией Секретариата Организации Объединенных Наций — позволит Организации принять стратегию, сфокусированную на предупреждении и выявлении случаев мошенничества и коррупции и реагировании на них, как это было рекомендовано Комиссией ревизоров
			Были представлены сведения по показателям выполнения рекомендаций надзорных органов
20	... и просит [Генерального секретаря] и далее прилагать усилия, направленные на совершенствование культуры подотчетности в Секретариате, в том числе путем дальнейшего поощрения, в частности, создания условий,	Раздел III, пункты 104–106	Деятельность Бюро по вопросам этики в области защиты сотрудников от преследования за 2018 год подробно освещена в соответствующем докладе Генерального секретаря (A/74/78, пп. 37–52). В 2018 году диалог с руководством был посвящен теме

Пункт	Текст резолюции	Информация в настоящем докладе	Замечания
	благоприятствующих информированию о мошенничестве и проступках, и продолжать принимать надлежащие и эффективные меры по защите сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, и по предотвращению преследования		«Открытые высказывания: когда они становятся сигналами о нарушениях?» и вопросу о том, чем «сигналы о нарушениях» отличаются от других открытых высказываний
21	Просит Генерального секретаря представить ей на рассмотрение на первой части ее возобновленной семьдесят четвертой сессии доклад о прогрессе, достигнутом в деле внедрения системы подотчетности в Секретариате, в том числе о системе делегирования полномочий	Настоящий доклад	Настоящий доклад подготовлен в соответствии с резолюцией <a href="#">73/289</a> Генеральной Ассамблеи

## Приложение II

### Краткая информация о выполнении резолюций по административным и бюджетным вопросам<sup>4</sup>, принятых Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят третьей сессии

<i>Пункт повестки дня</i>	<i>Резолюция</i>	<i>Доклады, представленные Секретариатом в соответствии с резолюцией</i>	<i>Краткое содержание доклада с информацией о выполнении резолюции</i>
134. Финансовые доклады и проверенные финансовые ведомости и доклады Комиссии ревизоров	<a href="#">73/268 А</a> : Финансовые доклады и проверенные финансовые ведомости и доклады Комиссии ревизоров	<a href="#">A/74/323</a> и <a href="#">A/74/323/Add.1</a>	Следующий доклад должен быть представлен на семьдесят пятой сессии Генеральной Ассамблеи
134. Финансовые доклады и проверенные финансовые ведомости и доклады Комиссии ревизоров	<a href="#">73/268 В</a> : Финансовые доклады и проверенные финансовые ведомости и доклады Комиссии ревизоров	Неприменимо	Доклад еще не подготовлен, поскольку он будет обсуждаться в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии Генеральной ассамблеи
135. Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций	<a href="#">73/281</a> : Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: сравнительная оценка кадровых структур	<a href="#">A/73/366</a>	Доклад, представленный в соответствии с мандатами Генеральной Ассамблеи; в нем рассматриваются существующие структуры и текущие проблемы, связанные с управлением людскими ресурсами в Секретариате, и оцениваются альтернативные варианты — единая и двуединая структуры — эффективного решения этих проблем
135. Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций	<a href="#">73/289</a> : Успехи на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций	Еще не издан	Доклад будет представлен в ходе первой части возобновленной семьдесят четвертой сессии Генеральной Ассамблеи. В девятом докладе о ходе работы по вопросу о подотчетности будут рассмотрены все вопросы, обозначенные Ассамблеей

<sup>4</sup> Вопросы, рассмотрение которых было отложено, в таблицу включены не были.

Пункт повестки дня	Резолюция	Доклады, представленные Секретариатом в соответствии с резолюцией	Краткое содержание доклада с информацией о выполнении резолюции
136. Бюджет по программам на двухгодовой период 2018–2019 годов	73/279 А: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодовой период 2018–2019 годов	Неприменимо	Как указано в докладе <a href="#">A/73/400</a> , пересмотренные сметные показатели отражены в пересмотренных ассигнованиях для Экономической комиссии для Африки по разделу 18А на 2018–2019 годы
136. Бюджет по программам на двухгодовой период 2018–2019 годов	73/279 А: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодовой период 2018–2019 годов	Неприменимо	Пересмотренные ассигнования выделены в соответствии с докладом <a href="#">A/73/402</a>
136. Бюджет по программам на двухгодовой период 2018–2019 годов	73/279 А: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодовой период 2018–2019 годов	<a href="#">A/74/352</a>	Доклад, подготовленный в соответствии с резолюцией <a href="#">73/279 А</a> Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея, в частности, уполномочила Генерального секретаря принимать обязательства в дополнение к финансовым ресурсам Остаточного механизма Специального суда по Сьерра-Леоне, получаемым в виде добровольных взносов, в отношении 2019 года и просила его представить Ассамблее на основной части ее семьдесят четвертой сессии доклад об использовании полномочий на принятие обязательств и о просьбе о выделении субсидии для того, чтобы Суд мог продолжать выполнять свой мандат в 2020 году
136. Бюджет по программам на двухгодовой период 2018–2019 годов	73/279 А: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодовой период 2018–2019 годов	<a href="#">A/74/359</a>	Доклад, подготовленный в соответствии с мандатами Генеральной Ассамблеи; в нем Генеральный секретарь представил информацию о прогрессе в судебной работе чрезвычайных палат в судах Камбоджи за время, прошедшее после опубликования его предыдущего доклада; дал прогноз в отношении предполагаемого использования

Пункт повестки дня	Резолюция	Доклады, представленные Секретариатом в соответствии с резолюцией	Краткое содержание доклада с информацией о выполнении резолюции
136. Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	73/279 А: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	A/74/6 (Sect 7)	полномочий на принятие обязательств на 2019 год; представил информацию о предлагаемом бюджете палат на 2020 год; и обратился к Генеральной Ассамблее с просьбой утвердить выделение субсидии на 2019 год для международного компонента чрезвычайных палат  В раздел VII доклада A/74/6 (Sect. 1), касающийся Канцелярии защитника прав потерпевших, включен предлагаемый план по программе на 2020 год и сведения о выполнении программы на 2018 год и предлагаемых потребностях в ресурсах, связанных и не связанных с должностями, на 2020 год
136. Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	73/279 А: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	A/74/345	Доклад, подготовленный в соответствии с мандатами Генеральной Ассамблеи. Этот доклад является четвертым ежегодным докладом о ходе осуществления стратегий гибкого использования рабочих мест в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций; в нем приводятся обновленные данные о ходе осуществления проекта за период, прошедший с момента представления третьего доклада (A/73/370 и A/73/370/Corr.1), и сведения о мерах, которые были приняты в ответ на просьбы, изложенные в резолюции 73/279 А Ассамблеи
136. Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	73/279 А: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	A/74/317	Доклад, подготовленный в соответствии с мандатами Организации Объединенных Наций. Этот доклад является третьим очередным докладом о проекте повышения сейсмостойкости

Пункт повестки дня	Резолюция	Доклады, представленные Секретариатом в соответствии с резолюцией	Краткое содержание доклада с информацией о выполнении резолюции
136. Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	73/279 А: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	A/74/328	зданий и замены отслужившего свой срок оборудования в штаб-квартире Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана в Бангкоке.  Доклад, подготовленный в соответствии с мандатами Генеральной Ассамблеи. Этот доклад является четвертым очередным докладом о ходе осуществления проектов по строительству и ремонту конференционных помещений, включая Дом Африки и центр для посетителей, в комплексе Экономической комиссии для Африки в Аддис-Абебе
136. Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	73/279 А: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	A/74/343	Доклад, подготовленный в соответствии с мандатами Генеральной Ассамблеи. Этот доклад является вторым ежегодным докладом о ходе работ по замене офисных корпусов А–J в Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби
136. Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	73/279 А: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	A/74/330	Доклад, подготовленный в соответствии с мандатами Генеральной Ассамблеи. В нем приводится обновленная информация о ходе реализации проекта по повышению сейсмостойкости и ремонту Северного здания в комплексе Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна за время, прошедшее с момента выхода предыдущего доклада (A/73/351)

Пункт повестки дня	Резолюция	Доклады, представленные Секретариатом в соответствии с резолюцией	Краткое содержание доклада с информацией о выполнении резолюции
136. Бюджет по программам на двухго- дичный период 2018–2019 годов	73/279 А: Специальные во- просы, связанные с бюджетом по программам на двухгодич- ный период 2018–2019 годов	A/74/6 (Introduction) и A/74/570	Запрошенная информация содержится в этих докладах
136. Бюджет по программам на двух- годичный период 2018–2019 годов	73/279 А: Специальные во- просы, связанные с бюджетом по программам на двухгодич- ный период 2018–2019 годов	A/74/452	Доклад, подготовленный в соответ- ствии с мандатами Генеральной Ас- самблеи. Шестой ежегодный доклад о ходе осуществления стратегического плана сохранения наследия в Отде- лении Организации Объединенных Наций в Женеве охватывает период с 1 сентября 2018 года по 31 августа 2019 года и содержит обновленную ин- формацию о мероприятиях, проведен- ных со времени представления пятого доклада (A/73/395). В нем содержится обновленная информация о ходе осу- ществления проекта, стратегиях гиб- кого использования рабочих мест, сме- тах расходов, возможных схемах оценки и альтернативных механизмах финансирования
136. Бюджет по программам на двух- годичный период 2018–2019 годов	73/279 А: Специальные во- просы, связанные с бюджетом по программам на двухгодич- ный период 2018–2019 годов	A/74/6 (Sect.3)/Add.1, A/74/6 (Sect.3)/Add.2, A/74/6 (Sect.3)/Add.3, A/74/6 (Sect.3)/Add.4, A/74/6 (Sect.3)/Add.5, A/74/6 (Sect.3)/Add.5/Corr.1, A/74/6 (Sect.3)/Add.6 и A/74/6 (Sect.3)/Add.6/Corr.1	Эти сметы содержатся в указанных до- кладах

Пункт повестки дня	Резолюция	Доклады, представленные Секретариатом в соответствии с резолюцией	Краткое содержание доклада с информацией о выполнении резолюции
136. Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	73/279 А: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	A/74/73-E/2019/14	Доклад, подготовленный в соответствии с мандатами Генеральной Ассамблеи. В нем представлены результаты диалога по вопросам финансирования, кульминацией которого стало заключение договора о финансировании, направленного на изменение порядка финансирования в целях повышения его качества и увеличения его объема наряду с повышением прозрачности и усилением подотчетности в отношении достижения результатов
136. Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	73/279 А: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	Неприменимо (доклад не запрашивался)	Заявление, подготовленное в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблее предлагается утвердить финансовые последствия, вытекающие из решений и рекомендаций, содержащихся в ежегодном докладе Комиссии по международной гражданской службе
136. Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	73/279 А: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	A/74/478	Доклад, подготовленный в соответствии с мандатом Генеральной Ассамблеи. В нем приводится обновленная информация за период после выхода десятого очередного доклада (A/73/389) в сентябре 2018 года
136. Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	73/279 А: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	Неприменимо (доклад не запрашивался)	Пересмотренные ассигнования по разделам 2, 24 и 29Е на 2018–2019 годы с учетом пересмотренной сметы
136. Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	73/279 В: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	Будет представлен в ходе первой части возобновленной семьдесят шестой сессии	В докладе Генерального секретаря будут рассмотрены все вопросы, затронутые Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам в его соответствующем

Пункт повестки дня	Резолюция	Доклады, представленные Секретариатом в соответствии с резолюцией	Краткое содержание доклада с информацией о выполнении резолюции
136. Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	73/279 В: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	Будет представлен на семьдесят пятой сессии	докладе (A/73/775), а также затронутые в резолюции Генеральной Ассамблеи  Доклад будет представлен Генеральной Ассамблее на ее семьдесят пятой сессии
136. Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	73/279 В: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	A/74/6 (Sect.3)/Add.3	Доклад, подготовленный в соответствии с мандатами Генеральной Ассамблеи. В нем содержится информация о предлагаемых на 2020 год потребностях в ресурсах для финансирования 15 специальных политических миссий, объединенных в тематическую группу под названием «Группы по наблюдению за санкциями и другие структуры и механизмы, в том числе связанные с Группой экспертов по Сомали»
136. Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	73/279 В: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	A/74/6 (Sect.3)/Add.7	Бюджетные потребности, связанные со специальными политическими миссиями. Доклад Генерального секретаря о ходе внедрения системы обеспечения организационной жизнеспособности, запрошенный не позднее чем в ходе первой части возобновленной семьдесят шестой сессии Генеральной Ассамблеи. Доклад Генерального секретаря об обеспечении медицинского страхования после выхода на пенсию, запрошенный на семьдесят пятой сессии

Пункт повестки дня	Резолюция	Доклады, представленные Секретариатом в соответствии с резолюцией	Краткое содержание доклада с информацией о выполнении резолюции
136. Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	73/279 В: Специальные вопросы, связанные с бюджетом по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	Неприменимо	Доклад, подготовленный в соответствии с мандатами Генеральной Ассамблеи. В нем содержится информация о потребностях в ресурсах на 2019 год. Ассигнования выделены
136. Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	73/280 А-С: Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	A/74/6 (Introduction)	Рассматривается во втором докладе об исполнении бюджета, который должен быть представлен на семьдесят четвертой сессии
136. Бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов	73/306: Смета расходов на финансирование специальных политических миссий, добрых услуг и других политических инициатив, санкционированных Генеральной Ассамблеей и/или Советом Безопасности	A/74/6 (Sect.3)/Add.7	Бюджетные потребности, связанные со специальными политическими миссиями
138. Улучшение финансового положения Организации Объединенных Наций	73/307: Улучшение финансового положения Организации Объединенных Наций	Доклад для семьдесят шестой сессии	Письма о начислении взносов для миротворческих миссий на весь бюджетный период; первый ежеквартальный брифинг для стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты, проведенный Департаментом оперативной поддержки
139. План конференций	73/270: План конференций	A/74/121	Доклад, подготовленный в соответствии с мандатами Генеральной Ассамблеи. В нем подчеркивается, что Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению проводит целенаправленную политику в отношении нововведений, и приводятся конкретные примеры, подтверждающие наличие ошутимой взаимосвязи между концепциями ориентации на клиента, внедрения нововведений и налаживания

Пункт повестки дня	Резолюция	Доклады, представленные Секретариатом в соответствии с резолюцией	Краткое содержание доклада с информацией о выполнении резолюции
140. Шкала взносов для распределения расходов Организации Объединенных Наций	73/271: Шкала взносов для распределения расходов Организации Объединенных Наций	A/74/11	<p>партнерских связей. Генеральный секретарь подчеркивает, что основным направлением деятельности Департамента является эффективное обеспечение высококачественного обслуживания заседаний и обработки документации, и в этой связи представляет статистическую информацию об использовании ресурсов конференционного обслуживания органами Организации Объединенных Наций, а также о своем временном представлении, обработке и выпуске документов</p> <p>Доклад, опубликованный на семьдесят девятой сессии Комитета по взносам, проходившей в Центральных учреждениях 3–21 июня 2019 года</p>
140. Шкала взносов для распределения расходов Организации Объединенных Наций	73/4: Шкала взносов для распределения расходов Организации Объединенных Наций: просьбы на основании статьи 19 Устава	A/74/68	<p>Все положения были полностью учтены в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи. В соответствии с пунктом 3 резолюции государства-членам напоминалось о крайнем сроке, установленном в отношении подачи просьб о применении изъятия, предусмотренного в статье 19 Устава Организации Объединенных Наций, путем их заблаговременного оповещения в «Журнале Организации Объединенных Наций» и посредством прямых контактов</p>
142. Объединенная инспекционная группа	73/287: Объединенная инспекционная группа	A/73/377/Add.1	<p>Записка Генерального секретаря, подготовленная в соответствии с мандатом Объединенной инспекционной группы. После завершения Группой подготовки доклада по какому-либо вопросу общесистемного характера</p>

Пункт повестки дня	Резолюция	Доклады, представленные Секретариатом в соответствии с резолюцией	Краткое содержание доклада с информацией о выполнении резолюции
143. Общая система Организации Объединенных Наций	<a href="#">73/273</a> : Общая система Организации Объединенных Наций	<a href="#">A/74/289</a>	секретариат Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций направляет его организациям системы Организации Объединенных Наций, участвующим в работе Группы. Секретариат просит организации представлять замечания по окончательному варианту доклада и направляет эти замечания Генеральному секретарю
	<a href="#">73/273</a> : Общая система Организации Объединенных Наций	<a href="#">A/74/289</a>	Решение выполнено, поскольку вступило в силу 1 января 2019 года. В докладе были представлены дополнительные поправки к Положениям и правилам о персонале в порядке выполнения ряда просьб, содержащихся в резолюции
	<a href="#">73/273</a> : Общая система Организации Объединенных Наций	<a href="#">A/74/146</a>	Генеральной Ассамблее была представлена поправка к Положениям и правилам о персонале, и в докладе было предложено новое правило о персонале, касающееся возможностей трудоустройства и обеспечения доступной среды для сотрудников с ограниченными возможностями здоровья
			Соответствующие консультации были проведены в рамках Сети по вопросам людских ресурсов КСР, Комитета высокого уровня по вопросам управления и Межучрежденческой группы поддержки Конвенции о правах инвалидов в контексте проведения обзора деятельности Организации по обеспечению учета интересов инвалидов, в том числе по обеспечению доступной среды. В итоге была разработана

Пункт повестки дня	Резолюция	Доклады, представленные Секретариатом в соответствии с резолюцией	Краткое содержание доклада с информацией о выполнении резолюции
			Стратегия Организации Объединенных Наций по интеграции инвалидов, реализация которой началась в июне 2019 года. Стратегия была разработана при активном участии почти 60 учреждений Организации Объединенных Наций, межучрежденческих сетей и организаций гражданского общества, а также с учетом итогов консультаций с государствами-членами. Информация о Стратегии была включена в доклад
	<a href="#">73/273</a> : Общая система Организации Объединенных Наций	Доклад Генерального секретаря не требуется	Решение Генеральной Ассамблеи было выполнено и вступило в силу 1 января 2019 года
	<a href="#">73/273</a> : Общая система Организации Объединенных Наций	Доклад Генерального секретаря не требуется. Комиссия по международной гражданской службе представит свой доклад на семьдесят пятой сессии Генеральной Ассамблеи	Решение Генеральной Ассамблеи было выполнено и вступило в силу 1 марта 2019 года. В административную инструкцию о специальных пособиях для сотрудников, работающих в определенных местах службы ( <a href="#">ST/AI/2019/3</a> ), был добавлен новый раздел, включающий положение о новой выплате для сотрудников, работающих в местах службы категории E, не отнесенных к категории «несемейных», вместо выплаты на обустройство
144. Пенсионная система Организации Объединенных Наций	<a href="#">73/274</a> : Пенсионная система Организации Объединенных Наций	<a href="#">A/74/146</a>	В докладе содержится глобальный обзор в отношении создания доступной среды для инвалидов и представлены сведения о принимаемых мерах и успехах, достигнутых правительствами, структурами системы Организации Объединенных Наций и организациями гражданского общества в деле обеспечения доступной среды.

Пункт повестки дня	Резолюция	Доклады, представленные Секретариатом в соответствии с резолюцией	Краткое содержание доклада с информацией о выполнении резолюции
146. Доклад о деятельности Управления служб внутреннего надзора	73/275: Доклад о деятельности Управления служб внутреннего надзора	Будет включен в доклад Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций	Информация о достигнутых успехах будет также включена в ежегодный обзорный доклад КСР за 2019 год  Доклад, содержащий информацию о деятельности УСВН за отчетный период с 1 июля 2017 года по 30 июня 2018 года
146. Доклад о деятельности Управления служб внутреннего надзора	73/275: Доклад о деятельности Управления служб внутреннего надзора	Неприменимо. В резолюции Генеральная Ассамблея с признательностью отмечает работу Комитета и предлагает Комитету продолжить изучение вопроса об оперативной независимости Управления в аспектах, связанных с бюджетом (A/74/280)	Независимый консультативный комитет по ревизии продолжает проводить обзор бюджета УСВН и выносит по нему рекомендации Генеральной Ассамблее в соответствии с возложенными на него функциями
147. Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций	73/276: Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций	A/74/171	В соответствии с пунктом 16 резолюции 73/276 Генеральной Ассамблеи начал осуществляться экспериментальный проект по обеспечению доступа к услугам по неформальному урегулированию споров лицам, не являющимся сотрудниками, и обновленная информация была представлена в докладе (A/74/171). В соответствии с пунктом 18 соответствующая информация была представлена в докладе
147. Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций	73/276: Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций	A/74/172	Информация об осуществлении резолюции Генеральной Ассамблеи представлена в указанном докладе (A/74/172) и докладах Совета по внутреннему правосудию (A/73/911 и A/74/169). Одна из просьб,

Пункт повестки дня	Резолюция	Доклады, представленные Секретариатом в соответствии с резолюцией	Краткое содержание доклада с информацией о выполнении резолюции
			содержащихся в резолюции 73/276 Ассамблеи (п. 47), касается представления доклада на семьдесят пятой сессии (п. 47), и эта просьба будет выполнена, когда на соответствующей сессии будет представлен доклад Генерального секретаря
148. Финансирование Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов	73/277: Финансирование Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов	Неприменимо	Ассигнования выделены в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи
148. Финансирование Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов	73/288: Строительство нового здания для Международного остаточного механизма для уголовных трибуналов, Арушское отделение	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе первой части возобновленной семьдесят четвертой сессии
149. Шкала взносов для распределения расходов на операции Организации Объединенных Наций по поддержанию мира	73/272: Шкала взносов для распределения расходов на операции Организации Объединенных Наций по поддержанию мира	Неприменимо	Ассигнования на деятельность по поддержанию мира выделены
150. Административные и бюджетные аспекты финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира	73/308: Вспомогательный счет для операций по поддержанию мира	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии
150. Административные и бюджетные аспекты финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира	73/309: Финансирование Регионального центра обслуживания в Энтеббе, Уганда	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии

Пункт повестки дня	Резолюция	Доклады, представленные Секретариатом в соответствии с резолюцией	Краткое содержание доклада с информацией о выполнении резолюции
150. Административные и бюджетные аспекты финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира	<a href="#">73/310</a> : Финансирование Базы материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, Италия	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии
151. Финансирование Временных сил Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абьее	<a href="#">73/311</a> : Финансирование Временных сил Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абьее	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии
152. Финансирование Многопрофильной комплексной миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике	<a href="#">73/312</a> : Финансирование Многопрофильной комплексной миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии
153. Финансирование Операции Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре	<a href="#">73/313</a> : Финансирование Операции Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии
154. Финансирование Вооруженных сил Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре	<a href="#">73/314</a> : Финансирование Вооруженных сил Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии
155. Финансирование Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго	<a href="#">73/315</a> : Финансирование Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии
157. Финансирование Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити	<a href="#">73/316</a> : Финансирование Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии

Пункт повестки дня	Резолюция	Доклады, представленные Секретариатом в соответствии с резолюцией	Краткое содержание доклада с информацией о выполнении резолюции
158. Финансирование Миссии Организации Объединенных Наций по поддержке сектора правосудия в Гаити	<a href="#">73/317</a> : Финансирование Миссии Организации Объединенных Наций по поддержке сектора правосудия в Гаити	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии
159. Финансирование Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово	<a href="#">73/318</a> : Финансирование Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии
160. Финансирование Миссии Организации Объединенных Наций в Либерии	<a href="#">73/319</a> : Финансирование Миссии Организации Объединенных Наций в Либерии	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии
161. Финансирование Многопрофильной комплексной миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали	<a href="#">73/320</a> : Финансирование Многопрофильной комплексной миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии
162 а). Финансирование сил Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Ближнем Востоке: Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением	<a href="#">73/321</a> : Финансирование сил Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Ближнем Востоке: Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии
162 б). Финансирование сил Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Ближнем Востоке: Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане	<a href="#">73/322</a> : Финансирование сил Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Ближнем Востоке: Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии
163. Финансирование Миссии Организации Объединенных Наций в Южном Судане	<a href="#">73/323</a> : Финансирование Миссии Организации Объединенных Наций в Южном Судане	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии

Пункт повестки дня	Резолюция	Доклады, представленные Секретариатом в соответствии с резолюцией	Краткое содержание доклада с информацией о выполнении резолюции
164. Финансирование Миссии Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре	<a href="#">73/324</a> : Финансирование Миссии Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии
165. Финансирование Смешанной операции Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре	<a href="#">73/278 А</a> : Финансирование Смешанной операции Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии
165. Финансирование Смешанной операции Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре	<a href="#">73/278 В</a> : Финансирование Смешанной операции Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии
166. Финансирование мероприятий, вытекающих из резолюции <a href="#">1863 (2009)</a> Совета Безопасности	<a href="#">73/325</a> : Финансирование мероприятий, вытекающих из резолюции <a href="#">1863 (2009)</a> Совета Безопасности	Неприменимо	Доклад будет представлен в ходе второй части возобновленной семьдесят четвертой сессии

## Приложение III

### Краткая информация о ходе осуществления плана мер по внедрению управления по результатам в Секретариате Организации Объединенных Наций на 2018–2021 годы

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

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

Пункт	Мероприятие	Дата осуществления	Статус
5	Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления будет планировать и проводить практикумы и тренировочные занятия для старших руководителей и сотрудников на всех уровнях, посвященные вопросам внедрения управления по результатам и их соответствующим функциям и обязанностям по внедрению такого управления	Третий квартал 2019 года — 31 декабря 2021 года (на постоянной основе)	В 2019 году были проведены практикумы для оказания учреждениям помощи в подготовке их годового плана по программе, включая схемы планируемых и фактических результатов
6	Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления будет заниматься разработкой руководства по вопросам управления по результатам, в том числе соответствующих правил и практических указаний в отношении использования методов управления по результатам во всех соответствующих областях деятельности	Третий квартал 2019 года — 31 декабря 2021 года (на постоянной основе)	В настоящее время для Секретариата разработано несколько руководств по управлению по результатам, а также руководящие указания/инструкции по вопросам, связанным с управлением по результатам. В дальнейшем, опираясь на сделанные на основе этих материалов выводы, Департамент рассмотрит вопрос о том, как наилучшим образом представить руководящие указания по управлению по результатам во всех областях деятельности
7	Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления разработает сетевую программу обязательного обучения по вопросам управления по результатам, в которой особое внимание будет уделено всем этапам этого процесса и которая будет доступна для сотрудников на всех уровнях (включая старших руководителей)	Третий квартал 2019 года — 31 декабря 2021 года (на постоянной основе)	Стали доступны восемь онлайн-курсов по использованию системы «Умоджа» для стратегического планирования, включая схемы результатов. В дальнейшем, основываясь на опыте пользователей, будет проведена оценка того, какие дополнительные онлайн-тренинги можно разработать для обеспечения комплексного обучения
8	Успешный ввод в эксплуатацию дополнительного модуля 2 системы «Умоджа» станет фактором, способствующим управлению по результатам, ввиду того, что он позволит руководителям устанавливать связь между целями, результатами, мероприятиями и ресурсами	2019–2020 годы	В настоящее время «Умоджа» содержит предлагаемые годовые таблицы результатов для бюджета по программам на 2020 год, а также утвержденные таблицы бюджетных показателей, ориентированных на результаты, для бюджетов операций по поддержанию мира на 2019/20 год (A/74/478, п. 19)

Пункт	Мероприятие	Дата осуществления	Статус
9	Старшие руководители и сотрудники на всех уровнях будут обязаны брать за основу при подготовке ими своих ежегодных планов работы (договоров для старших руководителей и планов, составляемых для ежегодной служебной аттестации, для персонала в целом) таблицы результатов, включаемые в плановые документы Организации, и будут проходить подготовку и получать поддержку в целях осуществления этих мер	Март 2019 года	Выполнено
10	Генеральный секретарь будет использовать результаты осуществления программ в качестве одного из компонентов оценки работы старших руководителей	2019–2021 годы (на постоянной основе)	Осуществляется
11	Канцелярия Генерального секретаря и Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления будут выбирать в качестве тем углубленной самооценки приоритетные темы из различных областей деятельности Организации	2019 год	Выполнено. В своих годовых планах по программе программы обозначили, какая будет проведена оценка
12	Старшие руководители, опираясь на поддержку со стороны Департамента по вопросам управления и будущего Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления и его бюджетно-финансового управления, будут содействовать принятию результатов оценок и извлеченных уроков во внимание при составлении бюджетов и при выполнении своих повседневных управленческих функций	2019 год	Выполнено. Годовые планы по программе включают информацию об оценках и выводах, которые были учтены при составлении плана
13	Старшие руководители и сотрудники будут размещать информацию о результатах выполнения программ, которая будет обновляться на протяжении всего бюджетного цикла, на сетевых информационных панелях	2019–2020 годы	Во всех миротворческих миссиях и поддерживающих их структурах в системе «Умоджа» было внедрено приложение по мониторингу результатов деятельности, позволяющее устанавливать мероприятия к выполнению и показатели достижения результатов для соответствующих ответственных организационных подразделений в рамках бюджетов на 2019/20 год. Эта функция позволяет руководителям регулярно отслеживать и фиксировать прогресс в достижении поставленных задач, а также вести учет данных о результатах работы за различные финансовые

Пункт	Мероприятие	Дата осуществления	Статус
			<p>периоды в целях анализа многолетних тенденций. В будущем, в 2020 году, функция мониторинга результатов деятельности станет также доступна для бюджета по программам (A/74/478, п. 20)</p> <p>В четвертом квартале 2019 года в системе «Умоджа» в шести миссиях по поддержанию мира в экспериментальном порядке начнет использоваться информационная панель для мониторинга результатов деятельности, которая позволяет получать всеобъемлющее представление о программах и рамочных основах и проводить мониторинг результатов деятельности. В 2020 году эта платформа будет расширена</p>
14	В конце 2021 года будет выполнена независимая оценка результатов выполнения этого плана мер с целью определить прогресс во внедрении управления по результатам и разработать дальнейшие меры по его развитию в будущем	Четвертый квартал 2021 года	Осуществляется по плану

## Приложение IV

### Рекомендации надзорных органов, 2009-2018 годы

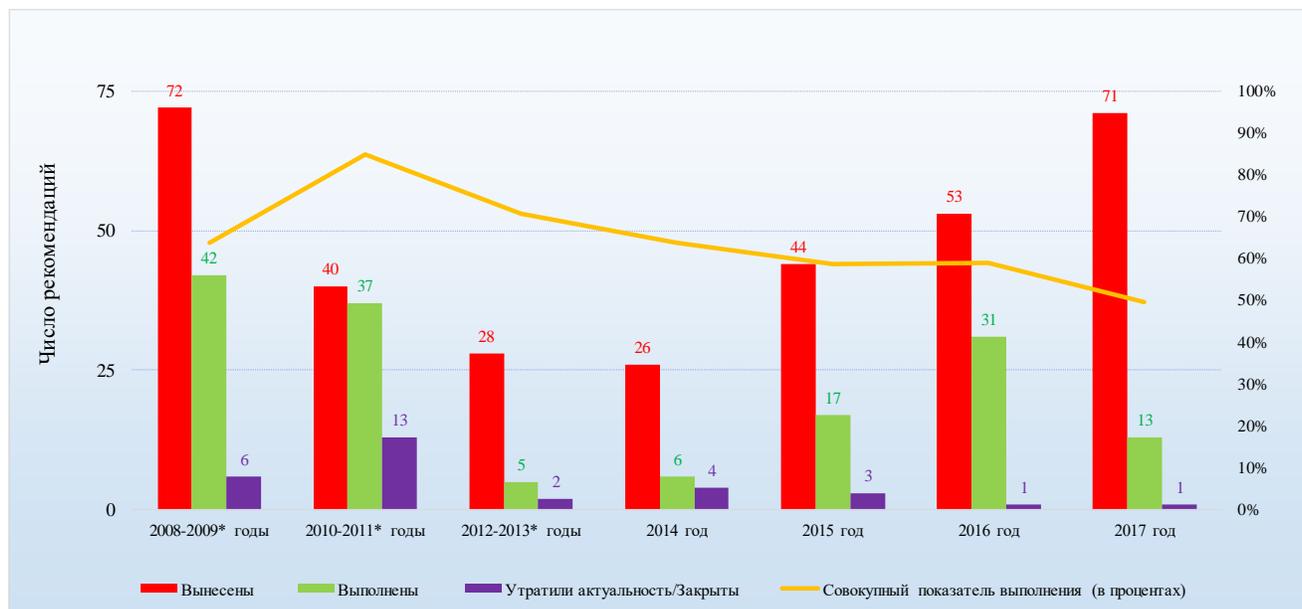
#### А. Рекомендации надзорных органов: числовые данные

##### Рекомендации Управления служб внутреннего контроля



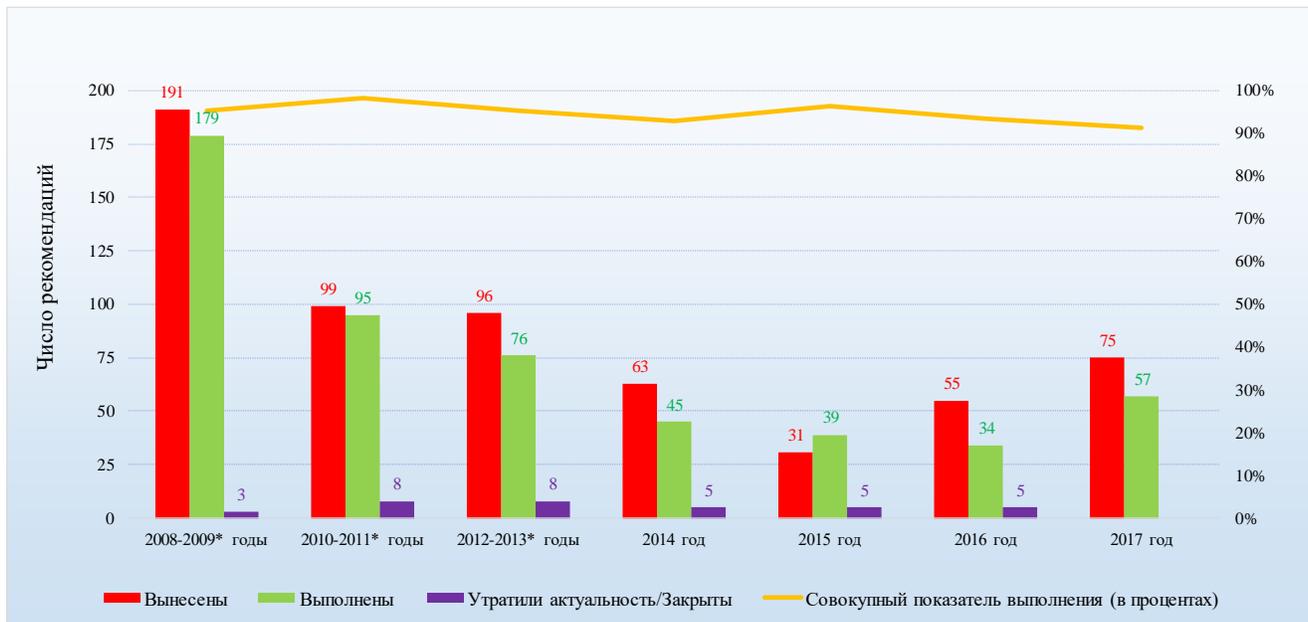
\* За 12-месячный период, закончившийся 30 июня.

**Рекомендации Комиссии ревизоров, содержащиеся в томе I финансовых докладов и проверенных финансовых ведомостей Организации Объединенных Наций**



\* За двухгодичный период, закончившийся 31 декабря.

**Рекомендации Комиссии ревизоров, содержащиеся в томе II финансовых докладов и проверенных финансовых ведомостей Организации Объединенных Наций**



\* За двухгодичный период, закончившийся 30 июня (объединены для целей сравнения).

## В. Ход выполнения рекомендаций надзорных органов, вынесенных за период с 2009 по 2018 год

### Управление служб внутреннего надзора

Тип	Число рекомендаций, вынесенных с 2009 года	Выполнены										Итого	В процессе За- крыты	В процессе выполне- ния
		2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.			
Все	<b>12 116</b>	990	1 462	1 192	777	835	998	975	1 003	835	953	<b>10 020</b>	871	1 225
	Совокупный показатель выполнения (в процентах)	55	69	87	91	90	92	91	91	90	89			
Особо важные	<b>1 813</b>	304	523	425	88	94	70	90	58	16	17	<b>1 685</b>	89	39
	Совокупный показатель выполнения (в процентах)	52	67	96	98	99	98	98	99	99	98			

### Комиссия ревизоров

Финансовые ведомости	Число рекомендаций, вынесенных с 2009 года	Выполнены							Итого	Утратили актуальность/ закрыты	В процессе выполне- ния
		2010/11 гг.	2012/13 гг.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.			
Том I	<b>334</b>	42	37	5	6	17	31	13	<b>151</b>	30	153
	Совокупный показатель выполнения (в процентах)	64	85	71	64	59	59	50			
Том II	<b>610</b>	179	95	76	45	39	34	57	<b>525</b>	34	51
	Совокупный показатель выполнения (в процентах)	95	98	95	93	96	93	91			