



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
6 March 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 Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря под названием «Девятый доклад о ходе работы по вопросу о подотчетности: укрепление подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций» ([A/74/658](#)), который был представлен во исполнение резолюции [73/289](#) Генеральной Ассамблеи. В ходе рассмотрения доклада Комитет встретился с представителями Генерального секретаря, которые представили дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение — письменные ответы, поступившие 26 февраля 2020 года.

2. Доклад Генерального секретаря состоит из двух основных частей. В первой части (раздел II) Генеральный секретарь описывает прогресс, достигнутый в деле укрепления подотчетности в контексте новой парадигмы управления, в частности прогресс в обеспечении функционирования Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности, а также прогресс в осуществлении и поддержке новых процедур делегирования полномочий. Во второй части (раздел III) он представляет обзор хода внедрения системы подотчетности в Секретариате, включающий компонент 1: Устав Организации Объединенных Наций; компонент 2: документы по планированию и бюджету по программам; компонент 3: результаты и показатели деятельности; компонент 4: системы внутреннего контроля; компонент 5: этические нормы и добросовестность; и компонент 6: функции надзора. Консультативный комитет отмечает, что в своем докладе Генеральный секретарь описывает ряд мероприятий и инициатив, осуществленных в прошедшем году. Замечания и рекомендации Комитета в отношении доклада приводятся в пунктах ниже. **Консультативный комитет с удовлетворением**



отмечает усилия, предпринимаемые Генеральным секретарем в целях формирования высокой культуры подотчетности в рамках всего Секретариата.

3. Генеральная Ассамблея постоянно рассматривала вопрос о важности подотчетности, в том числе в своих резолюциях [60/260](#), [63/276](#) и [64/259](#), и начиная с ее шестьдесят шестой сессии Генеральный секретарь представляет Ассамблее ежегодный доклад о ходе внедрения системы подотчетности¹. Кроме того, в своей резолюции [64/259](#) Ассамблея постановила принять следующее определение подотчетности, которое остается в силе:

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

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

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

A. Создание Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности

4. Подробная информация об Отделе по реорганизации рабочих процессов и подотчетности, который был создан 1 января 2019 года в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления, содержится в докладе Генерального секретаря ([A/74/658](#), пп. 7–12). Генеральный секретарь отмечает, что Отдел выполняет в Секретариате специальные управленческие функции, связанные с подотчетностью, включая управление, ориентированное на конкретные результаты, общеорганизационное управление рисками и координацию надзора, а также с контролем, организационной деятельностью и поддержкой функций оценки, которые дополняются продвинутой аналитической работой, преобразованием рабочих процессов и деятельностью по управлению проектами. **Консультативный комитет вновь заявляет, что он считает полноценно функционирующие механизмы поддержки и надзора важнейшим предварительным условием делегирования полномочий руководителям структур (см. также [A/73/800](#), пункт 26).**

¹ В докладе Консультативного комитета о восьмом докладе о ходе работы по вопросу о подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций содержится справочная информация об изменении системы подотчетности в Организации Объединенных Наций (см. [A/73/800](#), пп. 3–9).

В. Система делегирования полномочий

5. В своем докладе Генеральный секретарь приводит подробную информацию о новой системе делегирования полномочий, которая представляет собой систему децентрализованного принятия решений, начавшую действовать 1 января 2019 года (A/74/658, пп. 13–30). В декабре 2018 года Генеральный секретарь издал бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/2019/2 в целях согласования полномочий с обязанностями, децентрализации процесса принятия решений и укрепления подотчетности, в котором, в частности, говорилось, что делегирование полномочий руководителю структуры влечет за собой личную ответственность за осуществление этих полномочий и персональную подотчетность и может быть приостановлено, изменено или отменено Генеральным секретарем. В бюллетене также излагаются стандартные полномочия руководителей структур в четырех функциональных областях, а именно: людские ресурсы, финансы и бюджет, закупки и управление имуществом (см. также A/74/658, пп. 13–15 и 25).

6. Как указывается в пункте 27 доклада, Генеральный секретарь принял решение внедрить систему, в соответствии с которой каждый руководитель структуры будет получать стандартные полномочия на принятие решений независимо от административного потенциала структуры. В отсутствие надлежащего административного потенциала решения от имени руководителя структуры будет выполнять соответствующий поставщик услуг. Кроме того, структурам с особыми оперативными потребностями будут делегироваться особые полномочия. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что 12 структур получили специальные документы о делегировании полномочий (либо дополнительных, либо более ограниченных) и/или специальные полномочия в соответствии с меморандумом либо заместителя Генерального секретаря, возглавляющего Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления, либо заместителя Генерального секретаря, возглавляющего Департамент оперативной поддержки².

7. В пунктах 17 и 20 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что контроль за делегированием полномочий осуществляется с помощью 16 ключевых показателей эффективности³, в том числе: 6 показателей, касающихся людских ресурсов⁴; 4 показателей, касающихся бюджета и финансов; 3 показателей,

² Двенадцатью структурами, которым были предоставлены специальные документы, являются Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению; Департамент глобальных коммуникаций; Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления; Миссия Организации Объединенных Наций по поддержке сектора правосудия в Гаити; Управление по координации гуманитарных вопросов; Управление инвестиций Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций; Университет Организации Объединенных Наций (относится к обеим категориям); Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго; Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде; Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат); и Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности.

³ В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что активно отслеживаются 15 ключевых показателей эффективности и что Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности проводит обзор их актуальности в целях обеспечения более тесной увязки с показателями, содержащимися в договорах, заключаемых со старшими руководителями. Комитет был также информирован о том, что во втором квартале 2020 года в ключевые показатели эффективности будут внесены изменения.

⁴ В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что один из ключевых показателей эффективности, касающийся людских ресурсов (вопросы поведения и дисциплины и оценка жалоб), в настоящее время не отслеживается и

касающихся закупок; 1 показателя, касающегося поездок; и 2 показателей, касающихся управления имуществом. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что система подотчетности в рамках новой системы делегирования полномочий охватывает первоначальный набор ключевых показателей эффективности и доклады, на основе которых будет осуществляться контроль за принятием решений. Кроме того, подробная информация о таких показателях и докладах была представлена руководителям структур в «Руководстве для руководителей структур по контролю за принятием решений в рамках системы делегирования полномочий от 1 января 2019 года». Комитет был также информирован о том, что система подотчетности будет развиваться на основе обратной связи, обобщения накопленного опыта и принципов управления рисками.

8. Консультативный комитет напоминает о замечании Комиссии ревизоров о том, что Комиссия сочла необходимым как можно скорее определить дополнительные показатели и считает важным, чтобы в целях анализа и контроля в «Умодже» и «Инспире» были точно и полностью зафиксированы случаи осуществления делегированных полномочий. Кроме того, Комиссия заявила, что для обеспечения возможности интерпретации данных по всем показателям было бы полезно включить соответствующий показатель, касающийся полноты учетной документации. Поэтому, по мнению Комиссии, делегирование полномочий должно систематически отражаться в общеорганизационных системах, с тем чтобы администрация могла использовать автоматические механизмы контроля и представлять всеобъемлющие доклады об осуществлении делегированных полномочий и соблюдении соответствующих положений и правил. Комитет также напоминает о рекомендации Комиссии о том, что администрация должна: а) проанализировать, какие данные необходимы для всеобъемлющего контроля за осуществлением делегированных полномочий; б) проанализировать, как эти аспекты учитываются в настоящее время; и с) определить необходимые изменения. Администрация согласилась с этой рекомендацией и заявила, что она расширит контроль за полномочиями, осуществляемыми структурами на основе данных, имеющихся в общеорганизационных системах, и, когда это невозможно, на основе самоотчетности (см. [A/74/5 \(Vol. II\)](#), пп. 219–231). **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря полностью выполнить вышеупомянутую рекомендацию Комиссии ревизоров (там же, п. 231).**

9. Консультативный комитет был также информирован о том, что некоторые руководители структур⁵ сообщили о положительном опыте применения новой системы, в том числе о способности быстрее принимать решения. Комитет был далее информирован о том, что проблемы, связанные с субделегированием полномочий, либо решаются, либо уже решены, в частности путем включения в онлайн-портал дополнительных полей для комментариев и пояснений,

находится в процессе рассмотрения в целях обеспечения его соответствия бюллетеню Генерального секретаря [ST/SGB/2019/2](#).

⁵ К числу руководителей структур, которые сообщили о положительном опыте использования новой системы, относятся руководители Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, Управления по координации гуманитарных вопросов, Миссии Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку, Миссии Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану, Объединенного отделения Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвинее-Бисау, Миссии Организации Объединенных Наций в Южном Судане, Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго, Миссии Организации Объединенных Наций по поддержке в Ливии и Органа Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия.

например при отмене или приостановлении передачи полномочий или при определении того, какие субделегированные полномочия могут быть еще больше субделегированы. **Консультативный комитет признает, что переход к новой системе делегирования полномочий является непрерывным процессом. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включить в его десятый доклад по вопросу о подотчетности информацию об опыте и уроках, извлеченных в течение второго года (т. е. 2020 года) внедрения системы делегирования полномочий, в том числе с точки зрения способности руководителей всех структур ответственно и подотчетно осуществлять делегированные им полномочия (см. также A/72/885, п. 45).**

III. Общий обзор положения дел с подотчетностью в Секретариате

10. Генеральный секретарь планирует провести оценку эффективности и результативности функционирования компонентов системы подотчетности Секретариата (A/74/658, пункт 33). Консультативный комитет отмечает, что результаты этой оценки будут использованы для окончательной доработки всеобъемлющего руководства по структурам и операциям Секретариата в области подотчетности, что входит в круг обязанностей Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности (там же, таблица 1). В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что оценка будет проводиться в период с 1 марта по 31 октября 2020 года внешним консультантом, тогда как Отдел определит круг его полномочий и обеспечит подготовку руководящих указаний и предоставление помощи и поддержки. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить результаты внешней оценки в его десятом докладе о ходе работы по укреплению подотчетности.**

A. Компонент 1: Устав Организации Объединенных Наций

11. Информация по компоненту 1 приведена в докладе Генерального секретаря (там же, пункты 34 и 35). Консультативный комитет напоминает о своей рекомендации, одобренной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 73/289, о том, чтобы Генеральный секретарь включал в будущие доклады о ходе работы по укреплению подотчетности краткую информацию об осуществлении резолюций Ассамблеи, касающихся административных и бюджетных вопросов (см. A/73/800, пункт 28). Комитет отмечает, что краткая информация, представленная в приложении II к докладу Генерального секретаря (A/74/658), ограничивается лишь датами и ссылками на документы и не включает анализа хода осуществления таких резолюций Ассамблеи. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включать в будущие доклады о ходе работы по укреплению подотчетности краткую информацию о результатах анализа осуществления резолюций Ассамблеи, касающихся административных и бюджетных вопросов.**

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

12. В пунктах 36–38 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что предлагаемый бюджет по программам на 2021 год готовится в соответствии с резолюцией 72/266 А Генеральной Ассамблеи о бюджете по программам на

2020 год и ее резолюциями [74/264](#) и [74/251](#) о планировании по программам и что в целях обеспечения более тесной увязки предлагаемых планов по программам на будущие периоды с такими планами на предшествующие периоды, а также для отражения в бюджете по программам на 2021 год более общей информации о программах и подпрограммах, в том числе об общей стратегии на уровне как программ, так и подпрограмм, в данный предлагаемый бюджет по программам будут включены подробный список осуществляемых видов деятельности и полный перечень мандатов. **Консультативный комитет напоминает о своих замечаниях и рекомендациях по этим вопросам, содержащихся в его первом докладе о предлагаемом бюджете по программам на 2020 год ([A/74/7](#)), которые были одобрены Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [74/262](#). Комитет надеется, что при подготовке предлагаемого бюджета по программам на 2021 год, который будет представлен на рассмотрение Комитету во втором квартале 2020 года, вышеупомянутые резолюции будут учтены в полной мере.**

С. Компонент 3: результаты и показатели деятельности

13. Подробная информация по компоненту 3 приводится в пунктах 39–67 доклада Генерального секретаря.

Эффективность деятельности Организации: укрепление системы управления по результатам

14. Информация, касающаяся эффективности деятельности Организации с точки зрения укрепления системы управления по результатам, приводится в пунктах 39–51 доклада Генерального секретаря. Краткая информация о ходе осуществления плана мер по внедрению системы управления по результатам в Секретариате Организации Объединенных Наций на 2018–2021 годы приводится в приложении III к этому докладу и включает данные об осуществлении мер по наращиванию потенциала сотрудников Секретариата, отвечающих за осуществление программы внедрения системы управления по результатам; о взаимодействии со структурами Организации Объединенных Наций, операциями по поддержанию мира и специальными политическими миссиями в связи с подготовкой предлагаемого бюджета по программам на 2021 год; о включении в систему управления по результатам в рамках платформы «Умоджа» предлагаемых годовых таблиц результатов для бюджета по программам на 2020 год и утвержденных таблиц бюджетных показателей, ориентированных на результаты, для бюджетов операций по поддержанию мира на 2019/20 год; и о доработке информационной панели контроля качества работы, которая апробируется в шести миссиях по поддержанию мира.

15. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включить в его десятый доклад о ходе работы по укреплению подотчетности содержащую конкретные примеры информацию об улучшениях, достигнутых в результате внедрения системы управления по результатам, в том числе: а) информацию, позволяющую определить степень успешности мер по переориентации старших руководителей на методы работы, основанные на управлении по результатам; б) информацию о конкретных показателях, которые позволяют оценить эффективность и результативность использования ресурсов и осуществления программ; и с) данные, которые могут быть использованы для определения соответствия программной деятельности и финансовой деятельности (см. также [A/73/800](#), пункт 25).**

Эффективность деятельности Организации: обеспечение экологической устойчивости Секретариата

16. Генеральный секретарь описывает шаги, направленные на обеспечение экологической устойчивости Секретариата, в пунктах 52–54 своего доклада, в которых он указывает, что в число соответствующих принимаемых мер входят следующие: а) распространение информации об экологической политике в отношении Секретариата Организации Объединенных Наций (см. [ST/SGB/2019/7](#)); и б) принятие Секретариатом собственного плана действий в связи с изменением климата, который предусматривает, в частности, сокращение к 2030 году углеродного следа Секретариата на 45 процентов. Что касается углеродной нейтральности Организации Объединенных Наций, то в ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что ежегодные показатели выбросов парниковых газов в масштабе всей системы Организации Объединенных Наций оцениваются в рамках инициативы Организации по отслеживанию ежегодных результатов соблюдения перечня экологических показателей, реализация которой координируется Программой Организации Объединенных Наций по окружающей среде⁶.

17. Консультативный комитет ссылается на свои комментарии в отношении вопросов рационального природопользования, содержащиеся в его первом докладе о предлагаемом бюджете по программам на 2020 год ([A/74/7](#)), а также в его докладе, посвященном замечаниям и рекомендациям по сквозным вопросам, связанным с операциями по поддержанию мира ([A/73/755](#), пункты 68–72).

Эффективность деятельности Организации и анализ данных

18. Информация об эффективности деятельности Организации и анализе данных, в том числе об информационных панелях, дающих руководителям структур доступ к данным административного характера, и о портале целевого фонда специального назначения, который дает государствам-членам информацию о взносах в счет новой системы координаторов резидентов, приводится в пунктах 55–57 доклада Генерального секретаря⁷. Консультативный комитет отмечает соответствующие усилия и подчеркивает особое значение обеспечения исключительно важной связи между организационной подотчетностью и личной ответственностью, как это предусмотрено в резолюции [64/259](#) Генеральной Ассамблеи (см. также пункт 28 ниже). Комитет рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря представить в его десятом докладе о ходе работы по укреплению подотчетности информацию о фактическом использовании получаемой информации и о ее влиянии на результаты работы Организации.

Договоры со старшими руководителями

19. Как указано в пунктах 58–64 доклада Генерального секретаря, типовой договор со старшими руководителями на 2019 год был переработан и теперь включает два раздела: а) раздел «Достижение результатов»; и б) раздел «Выполнение обязанностей».

⁶ С последним докладом о показателях выбросов парниковых газов можно ознакомиться по адресу: www.greeningthebluereport2019.org.

⁷ В пункте 55 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что услуги по анализу данных, реорганизации рабочих процессов и управлению проектами предоставляет Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности.

20. Консультативный комитет подчеркивает, что отсутствие спроса со старших руководителей подрывает усилия по обеспечению подотчетности сотрудников всех других уровней. Консультативный комитет также напоминает о своей рекомендации, согласно которой данные, содержащиеся в отдельных договорах, могли бы быть проанализированы и обработаны, с тем чтобы обеспечить общее представление о положении дел и тенденциях в том, что касается эффективности работы и подотчетности отдельных департаментов, а также дополнительно обобщить эти данные в целях проведения обзора эффективности работы и подотчетности в рамках Секретариата в целом (см. [A/73/800](#), пункт 31). Комитет также подчеркивает важность того, чтобы в соответствии с пунктом 15 резолюции [73/289](#) Генеральной Ассамблеи в договоры со старшими руководителями, как и прежде, включались показатели их работы, относящиеся к своевременности представления документов (см. также пункты 38–40 ниже).

21. Генеральный секретарь указывает, что возобновил работу Совет по служебной деятельности руководителей, призванный анализировать результаты работы старших руководителей на основе показателей, содержащихся в договорах с ними, и консультировать Генерального секретаря по соответствующим вопросам. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в 2019 году Совет по служебной деятельности руководителей, первоначально созданный в 2006 году в связи с введением практики заключения договоров со старшими руководителями, провел ряд заседаний, посвященных оценке результатов работы старших руководителей в 2018 году. Совет также будет заседать в марте 2020 года для рассмотрения результатов работы за 2018/19 год старших руководителей, аттестационный год которых увязан с бюджетным периодом операций по поддержанию мира, и в середине 2020 года — для рассмотрения результатов работы за 2019 год старших руководителей, аттестационный год которых увязан с периодом бюджета по программам. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включить в его десятый доклад о ходе работы по укреплению подотчетности более подробную информацию о функционировании Совета по служебной деятельности руководителей и об осуществлении им своего мандата.**

Система служебной аттестации

22. Генеральный секретарь отмечает, что за последние три цикла, начиная с 2016 года, служебную аттестацию в установленном порядке прошли 90 процентов сотрудников Секретариата. Кроме того, в 2019 году в отдельных департаментах на экспериментальной основе была применена так называемая гибкая методология контроля за качеством служебной деятельности, а в 2020 году планируется апробирование этой методологии и в ряде полевых миссий. Данная методология призвана обеспечить более высокий уровень объективности и надежности данных системы управления служебной деятельностью. Помимо этого, Секретариат будет стремиться к тому, чтобы качество служебной деятельности сотрудников стало одним из обязательных критериев при решении вопроса об их продвижения по служебной лестнице в Организации (см. [A/74/658](#), пункты 65–67).

23. Что касается вышеупомянутого экспериментального применения гибкой методологии к управлению служебной деятельностью, то в ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что эта методология предполагает увязку управления служебной деятельностью с выполнением мандата Секретариата Организации Объединенных Наций в штаб-квартире и на местах, в частности на основе: а) формирования ориентированного на достижение

конкретных результатов образа мышления, стимулирующего сотрудников не только ставить перед собой цели и задачи, но и корректировать их в течение всего года; b) культуры постоянной обратной связи и диалога, основанной на подходе, предусматривающем всестороннюю обратную связь в любое время; и c) культуры постоянного диалога между персоналом и руководством. Что касается учета выполнения делегированных полномочий при проведении индивидуальных служебных аттестаций, то Комитет был проинформирован о том, что в рамках нынешних основных положений об управлении служебной деятельностью возможности для согласования приоритетов и индивидуальных планов работы весьма ограничены. Однако применение гибкой методологии управления служебной деятельностью позволит предусматривать распределение ключевых обязанностей с учетом приоритетов департаментов среди конкретных руководителей/ответственных сотрудников на уровне директоров и ниже и что в этом контексте учет выполнения субделегированных полномочий станет возможным.

24. Консультативный комитет напоминает, что в связи с планируемым внедрением системы стимулирования хорошей работы, принятия коррективных мер в случае существования недостатков в работе и применения взысканий в случае неудовлетворительной работы Управление людских ресурсов провело анализ существующих проблем и что системы стимулирования хорошей работы и применения взысканий в случае неудовлетворительной работы будут внедрены к марту 2020 года (см. [A/73/800](#), пункт 32 b)). В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что в настоящее время, если выявляются недостатки в работе сотрудника, первое и второе аттестующие лица обязаны помогать такому сотруднику и принимать коррективные меры. Комитет был также проинформирован о том, что формирование культуры морального поощрения, которую рекомендует Комиссия по международной гражданской службе (см. [A/70/30](#), приложение III), в контексте применения экспериментальной гибкой методологии управления служебной деятельностью подразумевает неформальное регулярное поощрение сотрудников или групп сотрудников за заслуги в виде признания таких заслуг сослуживцами, выражающееся в том числе в прямых докладах начальству, коллегами и руководителями в любое время в течение всего аттестационного периода. **Консультативный комитет считает, что нынешние показатели качества работы сотрудников, согласно которым работа 99 процентов сотрудников оценивается как удовлетворительная или выше, возможно, не точно отражает качество работы сотрудников Секретариата (см. также [A/73/497](#), пункт 61).**

25. Консультативный комитет надеется, что Генеральный секретарь предоставит Генеральной Ассамблее на этапе рассмотрения ею настоящего доклада дополнительную информацию о внедрении гибкой методологии управления служебной деятельностью, в том числе о соответствующих графиках проведения мероприятий и об ожидаемых результатах.

D. Компонент 4: системы внутреннего контроля

Положения, правила, руководства, административные инструкции и типовые регламенты

26. В пунктах 68–75 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что в настоящее время проводится всеобъемлющий пересмотр нормативной базы Организации, включая поправки к Положениям и правилам о персонале и изменения к Финансовым положениям и правилам, а также что был запущен новый портал нормативных актов в помощь руководителям (<https://policy.un.org>). Он

также указывает, что в сентябре 2019 года было издано пересмотренное Руководство по закупкам.

27. Консультативный комитет представил свои замечания и рекомендации в своих докладах о предлагаемых поправках к Финансовым положениям и правилам Организации Объединенных Наций ([A/73/817](#)) и о поправках к Положениям и правилам о персонале ([A/74/732](#) и [A/73/622](#)).

28. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря обеспечить полное соблюдение утвержденных Финансовых положений и правил и утвержденных Положений и правил о персонале в рамках общей системы подотчетности и в целях установления вытекающей из этого связи с личной ответственностью и работой руководителей (см. также п. 18 выше).**

Партнеры-исполнители

29. Как указывается в пунктах 76–78 доклада Генерального секретаря, Секретариат подготовил руководящие документы по составлению соглашений с донорами и партнерами-исполнителями, которые будут опубликованы в марте 2020 года; они охватывают процесс строгой проверки партнеров-исполнителей и требование о том, чтобы структура Секретариата, привлекающая такого поставщика услуг, периодически проводила его очные проверки и аудит. Кроме того, 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.

Система общеорганизационного управления рисками

30. Как указывается в пунктах 79–83 доклада Генерального секретаря, во исполнение резолюции [73/289](#) Генеральной Ассамблеи в Отделе по реорганизации рабочих процессов и подотчетности была создана Секция общеорганизационного управления рисками и было завершено составление пересмотренного общесекретариатского реестра рисков, включающего в себя 14 критических областей оперативного и стратегического риска, которые перечислены в пункте 80 доклада (см. также [A/73/800](#), п. 36). В ответ на запрос Консультативному комитету было предоставлено описание вышеупомянутых рисков и он был проинформирован о том, что, поскольку в настоящее время проводятся консультации с надзорными органами, эти риски подлежат утверждению комитетом по вопросам управления и что в определения и уровень приоритетности рисков могут быть внесены изменения. **Консультативный комитет вновь заявляет о важности функции управления рисками в новой системе делегирования полномочий и рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включить в его десятый доклад о ходе работы по вопросу о подотчетности обновленную информацию об оперативных и стратегических рисках и успехах в деле введения ответственности за риски (см. также [A/73/800](#), п. 36).**

Заявление о внутреннем контроле

31. В пунктах 84 и 85 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что в настоящее время идет подготовка заявления о внутреннем контроле. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что заявление о внутреннем контроле будет теперь опубликовано 31 марта 2021 года и что в конце каждого календарного года руководителям структур необходимо будет

подписывать заявление о внутреннем контроле, подтверждающее соблюдение процедур внутреннего контроля, входящих в сферу их ответственности. Комитет был также проинформирован о том, что текущая подготовка включает в себя экспериментальный проект, проведенный в конце января 2020 года в Ливане, в ходе которого был составлен контрольный перечень вопросов для самооценки и проведен обзор рисков и механизмов контроля в 11 областях⁸, относящихся к Временным силам Организации Объединенных Наций в Ливане, Канцелярии Специального координатора Организации Объединенных Наций по Ливану и Экономической и социальной комиссии для Западной Азии. Комитет был также проинформирован о том, что по итогам рассмотрения результатов Департаментом по стратегии, политике и контролю в области управления вышеупомянутые структуры, охваченные экспериментальным проектом, дадут официальные ответы на все вопросы контрольного перечня вопросов для самооценки и представят планы устранения недостатков в системе контроля и что после этого заявление о контроле будет доведено до сведения других структур.

Основные положения о борьбе с мошенничеством и коррупцией

32. Консультативный комитет напоминает о том, что Комиссия ревизоров продолжает отмечать необходимость повышения осведомленности персонала о рисках, связанных с мошенничеством, с которыми сталкивается Организация (A/73/5 (Vol. I), гл. II, п. 326), и выработки четких руководящих принципов, касающихся процедур, которые надлежит применять при установлении факта мошенничества, и сроков, в течение которых должно быть завершено принятие мер по исправлению положения (A/74/5 (Vol. I), гл. II, п. 150). Как указывается в пунктах 86–88 доклада Генерального секретаря, после принятия Основных положений Секретариата Организации Объединенных Наций о борьбе с мошенничеством и коррупцией в 2016 году и проведения оценки рисков мошенничества и коррупции в 2017 году планируется опубликовать руководство по борьбе с мошенничеством и коррупцией и принять стратегию по предупреждению и выявлению случаев мошенничества и коррупции и реагированию на них. В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что была создана целевая группа по борьбе с мошенничеством, которая приступит к работе до 1 марта 2020 года. **Консультативный комитет вновь заявляет о важности привлечения к ответственности лиц в тех случаях, когда выдвигаемые обвинения являются обоснованными (см. A/74/528, п. 18). Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в его десятом докладе о ходе работы по вопросу о подотчетности обновленную информацию о работе целевой группы и о руководстве по борьбе с мошенничеством и коррупцией.**

Оценка

33. Что касается внутреннего потенциала в области оценки и самооценки, то в соответствии с резолюцией 73/289 Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь в пунктах 100–103 своего доклада указывает, что Управление служб внутреннего надзора совместно с Отделом по реорганизации рабочих процессов и подотчетности занимается разработкой общесекретариатской политики в области оценки, которая будет оформлена в виде проекта и готова для проведения консультаций в начале 2020 года. **Консультативный комитет рассчитывает на**

⁸ Консультативный комитет был проинформирован о том, что были рассмотрены следующие области: механизмы контроля на уровне структур; закупки; выполнение логистических операций; управление основными средствами; незавершенное строительство; недвижимое имущество; возмещение расходов; людские ресурсы; поддержание мира, регулярный бюджет и внебюджетные ресурсы; казначейство; организация поездок.

то, что Генеральной Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада будет представлена обновленная информация о ходе разработки этой политики, и рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря представить в его десятом докладе о ходе работы по вопросу о подотчетности дополнительную информацию.

34. Консультативный комитет напоминает о ранее высказанной им просьбе о том, чтобы резюме главных выводов и итогов мероприятий по самооценке было включено в следующий доклад о ходе работы (см. [A/73/800](#), п. 39). Хотя данный вопрос и не включен в настоящий доклад о ходе работы, в ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что в Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна была проведена самооценка, по итогам которой были извлечены уроки и вынесены рекомендации, которые были учтены при подготовке программы работы Комиссии на 2020 год. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в его десятом докладе о ходе работы резюме главных выводов и итогов мероприятий по самооценке.**

Е. Компонент 5: этические нормы и добросовестность

35. В пунктах 104–106 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что Бюро по вопросам этики играет важную роль в деле защиты от преследований. Консультативный комитет представил соответствующие замечания и рекомендации в своем последнем докладе о деятельности Бюро по вопросам этики ([A/74/539](#)). Кроме того, Комитет представит свои замечания и рекомендации по последнему докладу Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств ([A/74/705](#)) в контексте своего предстоящего доклада по этому вопросу.

Ф. Компонент 6: функции надзора

36. В пунктах 108–111 и приложении IV.В своего доклада Генеральный секретарь приводит сводную информацию о ходе выполнения рекомендаций надзорных органов. Что касается выполнения рекомендаций Комиссии ревизоров, то Консультативный комитет напоминает о том, что по состоянию на 31 декабря 2018 года из 167 рекомендаций, которые оставались действующими по состоянию на конец года, закончившегося 31 декабря 2017 года, 13 рекомендаций (8 процентов) были выполнены полностью, 149 рекомендаций (89 процентов) находились в процессе выполнения, 4 рекомендации (2 процента) не были выполнены и 1 рекомендация (1 процент) утратила свою актуальность (см. [A/74/5 \(Vol. I\)](#), пп. 15–18).

37. Консультативный комитет подчеркивает, что полное и своевременное выполнение рекомендаций надзорных органов является неотъемлемой частью системы подотчетности, в частности служебных аттестаций в контексте договоров старших руководителей. Консультативный комитет выражал свою обеспокоенность по поводу ряда случаев в прошлом и напоминает свое последнее замечание относительно того, что в своей резолюции [73/268](#) Генеральная Ассамблея вновь обратилась к Генеральному секретарю обеспечивать оперативное, своевременное и полное выполнение рекомендаций Комиссии ревизоров и соответствующих рекомендаций Комитета, спрашивать с руководителей программ за невыполнение рекомендаций и эффективно устранять коренные причины возникновения проблем, выявленных Комиссией ревизоров (см. [A/74/528](#), п. 13). Консультативный комитет

рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря обеспечить, чтобы Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности использовал извлеченные уроки и результаты анализа данных, полученные в ходе регулярных обзоров докладов надзорных органов, и, кроме того, в своей роли координатора надзорной деятельности предоставлял необходимую поддержку и услуги по надзору проверяемым структурам.

IV. Прочие вопросы

Своевременное и точное представление документации

38. Консультативный комитет напоминает о том, что в пункте 15 своей резолюции [73/289](#) Генеральная Ассамблея вновь заявила, что своевременное представление документов является важным аспектом подотчетности Секретариата перед государствами-членами, отметила прилагаемые усилия по решению основополагающих проблем, связанных с документацией, и просила Генерального секретаря обеспечить, чтобы в договоры старших руководителей по-прежнему включался соответствующий показатель их работы, касающийся важности своевременного представления документов.

39. В последнее время Консультативный комитет не получал документов к намеченным датам их представления, что негативно сказывалось на способности Комитета проводить и завершать свою работу в срок. Кроме того, Комитет напоминает, что в последнее время он также отметил увеличение количества неточностей в представляемых ему докладах (см. также [A/73/800](#), п. 51). Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить всю документацию для рассмотрения Комитетом не позднее намеченных дат представления, согласованных Комитетом.

V. Рекомендация

40. Меры, которые следует принять Генеральной Ассамблее, изложены в пункте 113 доклада Генерального секретаря. Консультативный комитет рекомендует Ассамблее принять к сведению девятый доклад Генерального секретаря о ходе работы над системой подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций ([A/74/658](#)) с учетом замечаний и рекомендаций Комитета, изложенных в пунктах выше.