



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
28 February 2022  
Russian  
Original: English

Семьдесят шестая сессия

Пункт 136 повестки дня

**Обзор эффективности административного и  
финансового функционирования Организации  
Объединенных Наций**

## **Одиннадцатый 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 предварительный вариант доклада Генерального секретаря, озаглавленного «Одиннадцатый доклад о ходе работы по вопросу о подотчетности: укрепление подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций» (A/76/644). В ходе рассмотрения доклада члены Комитета встречались в онлайн-режиме с представителями Генерального секретаря, которые представили дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение направили письменные ответы, поступившие 14 февраля 2022 года.

2. В пункте 8 своей резолюции 64/259 Генеральная Ассамблея постановила принять следующее определение подотчетности, которое до сих пор остается в силе<sup>1</sup>:

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

<sup>1</sup> Определение подотчетности включает все аспекты работы, в том числе четко определенную систему поощрений и наказаний (см. A/75/804, п. 5).



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.

3. После шестьдесят шестой сессии Генеральной Ассамблеи, состоявшейся в 2011/12 году, Консультативный комитет продолжал представлять обширные замечания и рекомендации в своих докладах о системе подотчетности, а также в целом ряде докладов, имеющих отношение к подотчетности<sup>2</sup>. Генеральная Ассамблея рассматривала вопрос о важности подотчетности и усилении подотчетности в Секретариате, в том числе в своих резолюциях [60/260](#), [63/276](#) и [64/259](#). На сегодняшний день Генеральный секретарь представил 11 таких докладов о ходе работы ([A/76/644](#), [A/75/686](#), [A/74/658](#), [A/73/688](#) и [A/73/688/Corr.1](#), [A/72/773](#), [A/71/729](#), [A/70/668](#), [A/69/676](#), [A/68/697](#), [A/67/714](#) и [A/66/692](#)). В своем одиннадцатом докладе о ходе работы Генеральный секретарь приводит обновленную информацию об усилиях по укреплению системы подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций за период по декабрь 2021 года. В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что Ассамблея постановила не принимать никаких решений по десятому докладу Генерального секретаря о ходе работы ([A/75/686](#)) или соответствующему докладу Комитета ([A/75/804](#)). **Консультативный комитет отмечает, что его доклад по десятому докладу Генерального секретаря о ходе работы по вопросу о подотчетности ([A/75/804](#)) и содержащиеся в нем замечания и рекомендации больше не фигурируют в повестке дня Генеральной Ассамблеи.**

4. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что благодаря реформам в области управления, проводимым Генеральным секретарем в последнее время, система подотчетности продолжает развиваться, в частности, за счет внедрения новой системы делегирования полномочий; укрепления деятельности по оценке в Секретариате; внедрения системы управления общеорганизационными рисками; усиления мер в области поведения и дисциплины (например, за счет осуществления политики в целях защиты лиц, сообщающих о нарушениях, и обеспечения защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств); уточнения положений договоров старших руководителей; внедрения новой системы служебной аттестации; и выпуска Организацией своего первого заявления о внутреннем контроле (см. также раздел II

<sup>2</sup> Это включает предыдущие 13 докладов Консультативного комитета по вопросам подотчетности ([A/75/804](#), [A/74/741](#), [A/73/800](#), [A/72/885](#), [A/71/820](#), [A/70/770](#), [A/69/802](#), [A/68/783](#), [A/67/776](#), [A/66/738](#); и [A/64/683](#) и [A/64/683/Corr.1](#), [A/63/457](#) и [A/60/418](#)) и другие соответствующие доклады, включая доклады по вопросам реформы управления ([A/76/7/Add.29](#), [A/75/538](#), [A/74/7/Add.32](#), [A/74/7/Add.7](#), [A/73/411](#), [A/72/7/Add.49](#) и [A/72/7/Add.24](#)); деятельности Бюро по вопросам этики ([A/76/551](#), [A/74/539](#)); специальных мер по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств ([A/75/847](#), [A/74/788](#), [A/73/828](#), [A/72/824](#) и [A/71/643](#)); глобальной стратегии полевой поддержки ([A/69/874](#)); глобальной модели предоставления услуг ([A/73/791](#), [A/72/7/Add.50](#), [A/71/666](#) и [A/70/436](#)); управления людскими ресурсами ([A/75/765](#), [A/73/497](#), [A/73/183](#), [A/71/557](#), [A/70/718](#), [A/69/572](#) и [A/68/523](#)); по дисциплинарным вопросам ([A/75/776](#) и [A/74/558](#)); по вопросу о поправках к положениям и правилам о персонале ([A/74/732](#) и [A/73/622](#)); финансовые доклады и проверенные финансовые ведомости и доклады Комиссии ревизоров ([A/76/554](#), [A/75/539](#), [A/74/528](#) и [A/74/528/Corr.1](#), [A/73/430](#), [A/72/537](#), [A/71/669](#), [A/70/380](#), [A/69/386](#) и [A/68/381](#)); доклады о проекте общеорганизационного планирования ресурсов («Умоджа») ([A/76/7/Add.20](#), [A/75/7/Add.14](#), [A/74/7/Add.17](#), [A/72/7/Add.31](#), [A/71/628](#), [A/70/7/Add.19](#), [A/69/418](#), [A/68/7/Add.7](#) и [A/67/565](#)); и доклады о закупочной деятельности ([A/73/790](#), [A/71/823](#), [A/69/809](#), [A/67/801](#) и [A/64/501](#)).

ниже)<sup>3</sup>. Комитет также был проинформирован о том, что в 2021 году организует Генеральным секретарем ежегодный Диалог по вопросам лидерства для персонала, проведение которого координируется Бюро по вопросам этики, был посвящен теме «Система подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций: как мы ее понимаем и обеспечиваем ее функционирование?» и что в нем должны были участвовать 30 600 сотрудников, причем дальнейшая информация об этом диалоге будет представлена в готовящемся докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики за 2021 год. Кроме того, в 2021 году при концептуальном участии примерно 4600 сотрудников и с использованием имеющихся ресурсов были внедрены Рамочные основы ценностей и норм поведения в Организации Объединенных Наций. Помимо этого, Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления выпустил справочник, посвященный системе подотчетности в Секретариате. В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что благодаря этим мероприятиям повысился интерес к теме подотчетности в целом (см. также [A/76/644](#), п. 6).

5. Консультативный комитет надеется получить, как в следующем докладе о ходе работы, так и в следующем докладе о деятельности Бюро по вопросам этики, подробную информацию и оценку по вопросу о влиянии ежегодного Диалога по вопросам лидерства для персонала и положений руководства по вопросам подотчетности на формирование общеорганизационной культуры подотчетности. Кроме того, что касается Рамочных основ ценностей и норм поведения в Организации Объединенных Наций, то Комитет надеется, что Генеральный секретарь представит Генеральной Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада более подробную информацию, включая сведения о сроках их подготовки и соответствующих расходах, а также о вовлеченных заинтересованных сторонах.

6. Консультативный комитет отмечает предпринятые на сегодняшний день шаги и надеется, что Генеральный секретарь продолжит усилия по внедрению всепроникающей и устойчивой организационной культуры в области личной и институциональной подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций и сообщит о воздействии соответствующих мер в будущих докладах о ходе работы<sup>4</sup>. Комитет считает, что концепция системы подотчетности должна опираться на вышеупомянутое определение подотчетности, которое сохраняет свою актуальность с шестидесять четвертой сессии Генеральной Ассамблеи, и что этот аспект занимает центральное место во всех усилиях по реформе, а также во всех организационных, административных и оперативных преобразованиях (см. также пункт 35 ниже и [A/75/804](#), п. 4).

<sup>3</sup> Консультативный комитет представляет свои замечания по некоторым вопросам, в том числе по вопросам экологического менеджмента, а также поведения и дисциплины, в отдельных докладах.

<sup>4</sup> О воздействии и соответствующих мерах также следует продолжать сообщать, например, в периодических докладах Генерального секретаря о дисциплинарных мерах, а также в соответствующих финансовых докладах Комиссии ревизоров Генеральной Ассамблеи (том I).

## II. Замечания и рекомендации Консультативного комитета

### 1. Межправительственные органы, а также внутренний и внешний надзор

#### *Межправительственные органы*

7. Краткая информация о ходе выполнения резолюций по административным и бюджетным вопросам, принятых Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят пятой сессии, включая резолюции, касающиеся замечаний и рекомендаций Комиссии ревизоров, приводится в приложении II к докладу Генерального секретаря. Консультативный комитет отмечает, что выполнение ряда резолюций Ассамблеи еще не завершено. Это относится к резолюциям [76/235](#), [75/242](#), [74/249](#) и [73/268](#), в которых Ассамблея одобрила соответствующие рекомендации Комитета, содержащиеся в его соответствующих докладах по докладам Комиссии ревизоров, и просила Генерального секретаря в его роли Председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) представить приемлемые варианты централизованной казначейской структуры управления инвестициями для системы Организации Объединенных Наций и содействовать разработке разумных минимальных и максимальных контрольных показателей объема оперативных резервов для применения организациями системы Организации Объединенных Наций, а также представить доклад по этому вопросу в контексте проверенных финансовых ведомостей Организации Объединенных Наций, относящихся к тому I.

#### *Своевременное представление документации*

8. Консультативный комитет напоминает, что в контексте рассмотрения десятого доклада Генерального секретаря о ходе работы по укреплению подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций ([A/75/686](#)) он был проинформирован о том, что все старшие руководители должны представлять всю документацию на рассмотрение Комитета не позднее запланированных сроков ее представления, согласованных с Комитетом. **Вместе с тем Консультативный комитет считает, что заявленный высокий показатель своевременного представления документации все еще не отражает реального положения дел, которое заключается в том, что Секретариат часто задерживает представление документов. Комитет напоминает, что в пункте 16 своей резолюции [74/271](#) Генеральная Ассамблея вновь заявила, в частности, что своевременное представление документов является одним из важных аспектов подотчетности Секретариата перед государствами-членами, и просила Генерального секретаря обеспечить, чтобы в договоры старших руководителей по-прежнему включался соответствующий показатель работы руководителей, и представить в его последующем докладе о ходе работы информацию о том, как этот показатель используется для улучшения подотчетности руководителей и обеспечения своевременного представления документов (см. также [A/74/741](#), пп. 37–39).**

9. Консультативный комитет также отмечает, что иногда проявляется тенденция к завершению подготовки соответствующих важных докладов и инициатив вскоре после завершения сессии Комитета или в ходе обсуждений на Генеральной Ассамблее и что такое позднее представление докладов может иметь негативные последствия для анализа соответствующих вопросов и продвижения вперед. **Консультативный комитет надеется, что Генеральный секретарь, принимая во внимание график работы Консультативного комитета и Пятого комитета, в соответствии с которым, например, вопросы управления людскими ресурсами рассматриваются на первой возобновленной сессии, будет представлять соответствующие доклады и инициативы в**

надлежащие сроки для их всестороннего рассмотрения, а также будет представлять доклады по соответствующим вопросам в контексте проверенных финансовых ведомостей Организации Объединенных Наций, относящихся к тому I (Организация Объединенных Наций).

10. Консультативный комитет подчеркивает, что компонент I схемы подотчетности имеет отношение к Уставу Организации Объединенных Наций, в котором закреплены основные принципы Организации и определены ее главные органы и их функции и обязанности, а также предусмотрено, что на Генерального секретаря возлагается выполнение мандатов, определяемых этими органами (A/76/644, пункт 8). Комитет обеспокоен тем, что Генеральный секретарь не выполняет резолюции 76/235, 75/242, 74/249 и 73/268 и неоднократные просьбы Генеральной Ассамблеи представить приемлемые варианты централизованной казначейской структуры управления инвестициями для системы Организации Объединенных Наций и содействовать разработке разумных минимальных и максимальных контрольных показателей объема оперативных резервов для применения организациями системы Организации Объединенных Наций. Консультативный комитет особо отмечает, что работа по ряду других вопросов еще не завершена, и подчеркивает важность оперативного выполнения решений и рекомендаций межправительственных органов, включая те рекомендации Комитета и Комиссии ревизоров, которые были одобрены Ассамблеей в ее соответствующих резолюциях (см. A/75/804, п. 12).

#### *Комиссия ревизоров*

11. Замечания и рекомендации Комиссии ревизоров содержатся в ее годовых докладах по финансовым докладам и проверенным финансовым ведомостям Организации Объединенных Наций, имеющих отношение к тому I (Организация Объединенных Наций) и тому II (операции по поддержанию мира). Консультативный комитет вновь заявляет о важности полного и своевременного выполнения рекомендаций надзорных органов как неотъемлемой части системы подотчетности, в том числе, например, в отношении казначейских операций и делегирования полномочий (см. также п. 7 выше, A/76/554, пп. 47–53, и A/75/804, п. 12).

#### *Объединенная инспекционная группа*

12. Консультативный комитет напоминает, что Объединенная инспекционная группа должна была провести в 2021 году общесистемную оценку схем подотчетности организаций системы Организации Объединенных Наций (см. A/75/804, п. 9), и отмечает, что в ответ на запрос он был проинформирован о том, что соответствующий доклад будет подготовлен к 31 декабря 2022 года. Консультативный комитет с интересом ожидает представления Объединенной инспекционной группой результатов упомянутого обзора (см. также A/75/804, п. 9).

#### *Управление служб внутреннего надзора*

13. Консультативный комитет напоминает, что Управление служб внутреннего надзора (УСВН) проводило оценку системы подотчетности Организации Объединенных Наций с целью определить, насколько актуальна, эффективна и результативна эта система в плане обеспечения того, чтобы Секретариат: а) в полном объеме выполнял все мандаты, утвержденные межправительственными и вспомогательными органами; и б) оперативно и эффективно добивался высококачественных результатов; Комитет напоминает также, что эта оценка будет

завершена к июню 2021 года (A/75/804, п. 6). В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что завершение оценки УСВН было отложено на девять месяцев и что, возможно, ее проведение будет завершено к концу первого квартала 2022 года.

14. Консультативный комитет вновь рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря обеспечить, чтобы в ходе оценки, проводимой Управлением служб внутреннего надзора, внимание уделялось также практическим аспектам институциональной и личной подотчетности, включая практическое применение и отражение в отчетности конкретных итогов и результатов процессов и мер, призванных содействовать обеспечению подотчетности. Комитет отмечает, что завершение оценки, проводимой Управлением, было отложено на девять месяцев и что теперь она, возможно, будет завершена только к концу первого квартала 2022 года — после рассмотрения Комитетом одиннадцатого доклада о ходе работы по вопросу о подотчетности. Комитет рассчитывает, что соответствующие выводы будут включены в двенадцатый доклад Генерального секретаря о ходе работы, касающейся системы подотчетности (см. также A/75/804, пп. 5 и 6). Комитет выражает надежду на то, что между тем Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада будет представлена предварительная обновленная информация о результатах и выводах, сделанных по итогам оценки.

## 2. Мероприятия, направленные на повышение степени подотчетности

### *Внедрение системы управления по результатам*

15. Сводная информация о ходе осуществления плана мер по внедрению системы управления по результатам в Секретариате Организации Объединенных Наций в 2018–2021 годах представлена в приложении II к докладу Генерального секретаря. Это включает, в частности, проведение учебных мероприятий и инструктажа, посвященных системе управления по результатам, а также Комплексной системе планирования и оценки результативности и Рамочной программе Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития. Продолжались усилия по внедрению компонента комплексного планирования, управления и отчетности, который в настоящее время опробуется в некоторых миссиях (A/76/644, пп. 17–25). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что компонент, внедрение которого осуществляется под эгидой проекта, касающегося стратегического планирования, бюджетирования и управления служебной деятельностью, в настоящее время используется 90 подразделениями и что разработка инструментов в рамках этого проекта ведется в дополнение к другим разрабатываемым инструментам и структурам, таким как Комплексная система планирования и оценки результативности и Рамочная программа Организации Объединенных Наций по сотрудничеству в области устойчивого развития. Комитет был также проинформирован о том, что реализация проекта, в частности, внедрение компонента комплексного планирования, позволит обеспечить постоянное согласование различных инструментов планирования и управления по результатам и бюджетирования по результатам.

16. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что, хотя Положения и правила, регулирующие планирование по программам, программные аспекты бюджета, контроль выполнения и методы оценки, применяются ко всем источникам финансирования в Секретариате, существуют различия в том, как методология бюджетирования по результатам применяется к бюджету по программам, бюджету операций по поддержанию мира, а также к

управлению добровольными взносами в разных подразделениях. Комитет был проинформирован также о том, что, учитывая, что программы многих подразделений Секретариата финансируются из нескольких источников и в их системах бюджетирования по результатам имеются отличия, благодаря согласованной системе бюджетирования по результатам им будут обеспечены преимущества, поскольку согласованная система поможет руководителям добиться всестороннего планирования и управления своими программами независимо от источников финансирования. Кроме того, Комитет был проинформирован о том, что различия в методологиях составления бюджета по разным источникам финансирования затрудняют полное согласование растущего объема информации, имеющейся в системе «Умоджа».

**17. Консультативный комитет отмечает расхождения в терминологии, используемой для описания различных аспектов управления по результатам, что может препятствовать обеспечению согласованности действий, и надеется, что консолидированная информация об унификации терминологии будет представлена в следующем докладе о ходе работы. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить информацию, в том числе о том, каким образом можно было бы использовать внедрение практики управления по результатам и бюджетирования по результатам в сочетании с ее потенциальной увязкой с тремя соответствующими источниками финансирования для формирования стабильной и целостной системы подотчетности (A/75/804, п. 13). Комитет считает, что необходимо расширить основные касающиеся учета результатов принципы Организации и внедрить трехсторонний подход, который будет включать: а) управление по результатам; б) бюджетирование по результатам; и с) управление служебной деятельностью по результатам, о котором говорится в пунктах 20 и 21 ниже.**

#### *Договоры со старшими руководителями*

18. Генеральный секретарь отмечает, что пересмотренный шаблон договора со старшими руководителями начал использоваться в январе 2022 года. Расширение онлайн-платформы на базе системы «Инспира» для включения в нее договоров для руководителей уровня помощника Генерального секретаря запланировано на 2022 год, и в настоящее время тестируются улучшения, касающиеся административного обслуживания пользователей, контроля за ходом рабочих процессов, связанных с договорами, и автоматическим составлением документов об оценке работы (A/76/644, пп. 34–37). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что шаблон договора был пересмотрен на основе рекомендаций Совета по служебной деятельности руководителей и утвержден Генеральным секретарем, а также о том, что новый шаблон состоит из пяти разделов: а) выполнение программных задач (от руководителей требуется определить максимум пять стратегических задач и взять на себя обязательства в отношении их выполнения); б) достижение результатов в конкретных областях (от руководителей требуется принять на себя обязательства в конкретных областях); с) управление ресурсами (содержит стандартный набор количественных показателей); d) соблюдение требований и подотчетность (включает соблюдение положений, правил и этических норм, предусмотренных стандартами поведения); и е) заявление (Генеральный секретарь и старший руководитель подписывают договор). Комитет был проинформирован также о том, что проблемы в работе, которые упоминаются чаще всего, касаются региональной диверсификации, безопасности и гигиены труда, проведения оценок по окончании цикла, соответствия веб-сайтов и приложений установленным стандартам, а также выполнения рекомендаций надзорных органов.

19. Консультативный комитет отмечает, что новый шаблон договоров со старшими руководителями теперь состоит из пяти разделов, и надеется, что обновленная информация об их выполнении, в том числе в отношении содержащегося в договорах заявления о внутреннем контроле, будет представлена в следующем докладе о ходе работы. Комитет надеется, что в будущих докладах о ходе работы будет содержаться информация о практическом выполнении договоров со старшими руководителями, в том числе о преимуществах для соответствующих отделений и департаментов (см. также п. 21 ниже). Дополнительные замечания Комитета по вопросу о договорах со старшими руководителями содержатся в его докладе об обзоре реформы системы управления людскими ресурсами в 2019–2020 годах и дальнейших перспективах (A/75/765, пп. 29 и 30).

*Система управления служебной деятельностью*

20. Генеральный секретарь отмечает, что после завершения внедрения в экспериментальном порядке так называемого гибкого подхода к управлению служебной деятельностью управление служебной деятельностью персонала перестало быть процессом, ориентированным на соблюдение требований, и стало процессом, ориентированным на подотчетность за результаты и призванным содействовать формированию культуры непрерывного диалога между руководителями и сотрудниками и развитию взаимодействия. Этот новый подход начал применяться в течение цикла с апреля 2021 года по март 2022 года и обеспечивает упрощение процесса составления планов работы, предусматривает более широкое применение практики бесед о результатах работы между руководителями и сотрудниками и использование подхода, который предусматривает всестороннюю обратную связь и первоначально будет применяться в отношении сотрудников на должностях уровней Д-1 и Д-2.

21. Консультативный комитет вновь заявляет, что эффективность работы старших руководителей и сотрудников всех уровней тесно связана с осуществлением предусмотренной мандатом деятельности Секретариата и что договоры со старшими руководителями и планы работы персонала должны быть согласованы с утвержденными программными мероприятиями, вытекающими из установленных мандатов (см. также A/75/765, пп. 27 и 28). В этой связи Комитет считает, что для обеспечения устойчивости и целостности системы персональной и институциональной подотчетности необходимо не только увязать утвержденные программные мероприятия с бюджетированием по результатам и управлением по результатам, но и четко прописать ориентированные на результаты показатели эффективности и контрольные показатели в договорах со старшими руководителями и планах работы персонала. Комитет надеется, что для этой цели Генеральный секретарь будет использовать ресурсы и базу знаний новой системы оценки, в том числе в отношении самооценки, и представит обновленную информацию по этому вопросу в следующих докладах о ходе работы.

22. В ответ на запрос Консультативному комитету были представлены отчеты о выполнении служебных обязанностей с разбивкой по департаментам и подразделениям за 2019/20 и 2020/21 годы, из которых следует, что, как и ранее, показатели качества работы свидетельствуют о том, что почти 100 процентов сотрудников оцениваются по двум категориям — «превосходит ожидания» или «соответствует ожиданиям» (см. также A/75/804, п. 17). Что касается возможной кривой распределения оценок или обязательного ранжирования показателей качества работы, то в ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что современная теория эффективного управления служебной деятельностью персонала не предусматривает использования кривой оценок, поскольку желательным

считается результат, когда значительная часть сотрудников соответствует ожиданиям Организации в плане работы или превосходит их.

23. Консультативный комитет вновь выражает мнение о том, что текущее распределение оценок, возможно, не является точным отражением результативности работы в Организации, и что оценки, выносимые большинству сотрудников, не являются объективным отражением фактического качества работы. Комитет напоминает о своей рекомендации представить Генеральной Ассамблее более подробную информацию и разъяснения, в частности, о рассмотрении вопроса о введении кривой градации оценок работы, а также о соответствующих финансовых последствиях, если таковые возникнут (см. также [A/75/765](#), пп. 34–36). Кроме того, Комитет считает, что необходимо разработать более совершенную систему дифференциации категорий оценок, включая категории «превосходит ожидания» или «соответствует ожиданиям», путем повышения критериев ожидаемых уровней эффективности работы, необходимых для вынесения конкретной оценки. Комитет рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря проанализировать систему оценки работы, с тем чтобы обеспечить применение подразделениями надежной и сопоставимой информации в качестве основы для оценки работы сотрудников (см. там же, пп. 33 и 34), и представить обновленную информацию в следующем докладе о ходе работы, а также в его соответствующих докладах об управлении людскими ресурсами.

*Руководящие принципы для сотрудников всех уровней после прекращения службы*

24. Что касается работы по найму сотрудников Организации Объединенных Наций всех уровней вне Организации после их ухода из нее, то в ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что ограничения в период после прекращения службы регулируются положениями о персонале 1.2 (g), 1.2 (i) и 1.2 (m) и правилом о персонале 1.2 (q), в которых изложены общие правила, касающиеся конфликта интересов, запрета на использование служебных функций для извлечения личной выгоды и обязательства проявлять осмотрительность в отношении всех служебных вопросов, которое остается в силе и после прекращения службы. Кроме того, правила для сотрудников, непосредственно участвующих в процессе закупок, изложены в бюллетене Генерального секретаря [ST/SGB/2006/15](#) об ограничениях, налагаемых в период после прекращения службы.

*Делегирование полномочий*

25. Генеральный секретарь отмечает, что внедрение расширенного набора из 26 ключевых показателей эффективности по сравнению с первоначальным набором из 16 таких показателей началось в 2021 году и что первая группа из 6 пересмотренных показателей была введена в действие в четвертом квартале того же года, а остальные 18 показателей считаются более сложными с технической точки зрения и их внедрение запланировано на 2022 год (см. [A/76/644](#), пп. 50–55). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в 2021 году к числу изменений, касающихся делегирования полномочий, относились следующие: а) расширение ключевых показателей эффективности, касающихся делегирования полномочий; б) перенос ежеквартальных отчетов по ключевым показателям эффективности на интерактивную онлайн-платформу для мониторинга показателей подотчетности на управленческой информационной панели; в) совершенствование портала, посвященного делегированию полномочий; и д) всеобъемлющий обзор и пересмотр бюллетеня Генерального секретаря [ST/SGB/2019/2](#) и документа о делегировании полномочий для

реагирования на любые выявленные проблемы и возможности. Кроме того, Комитет был проинформирован о том, что с 15 февраля 2022 года начнут использоваться четыре переформулированных показателя и два новых показателя, и ему была представлена сравнительная таблица, содержащая первоначальные и пересмотренные показатели (см. приложение). **Консультативный комитет надеется, что во время рассмотрения настоящего доклада Генеральной Ассамблеи ей будут представлены более подробные сведения и что обновленная информация будет включена в следующий доклад о ходе работы.**

26. Консультативный комитет напоминает, что Комиссия ревизоров отметила отсутствие механизма подотчетности для некоторых руководителей подразделений, а также то, что руководители 134 из 233 подразделений, на которые распространяется система делегирования полномочий, занимали должности уровня Д-2 или ниже и не были обязаны подписывать соответствующие договоры, предусмотренные для старших руководителей, если это не было специально предписано, и то, что отсутствовал надлежащий механизм обеспечения подотчетности руководителей этих подразделений (A/76/554, п. 53). **Консультативный комитет выражает согласие с рекомендацией Комиссии ревизоров о том, что необходимо разработать более надежный механизм подотчетности для руководителей подразделений уровня Д-2 и ниже (A/76/554, п. 53).**

27. Консультативный комитет отмечает, что в отношении прекращения деятельности Смешанной операции Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре (ЮНАМИД) Комиссия ревизоров отметила, что после отъезда главы ЮНАМИД 31 января 2021 года директор Отдела поддержки миссии осуществлял деятельность, не имея полномочий главы подразделения. Совет рекомендовал Секретариату обеспечить, чтобы информация о делегировании полномочий исполняющим обязанности размещалась на портале делегирования полномочий, и определить и кодифицировать делегирование полномочий для целей принятия административных решений по управлению ресурсами, включая людские ресурсы, для всех мероприятий по сокращению численности и прекращению деятельности миссии после истечения срока действия мандата миссии, предоставленного Советом Безопасности (A/76/5 (Vol. II), пп. 64–77).

28. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что руководители подразделений отчитываются об осуществлении делегированных полномочий непосредственно перед Генеральным секретарем и что до настоящего времени не было случаев отзыва или изменения делегированных полномочий в результате их ненадлежащего осуществления. Комитет также был проинформирован о том, что действующий механизм предусматривает: а) расширение возможностей первой линии защиты путем предоставления инструментов самим подразделениям и их руководителям для скорейшего выявления проблем; б) оказание поддержки руководителям в решении проблем наиболее эффективным способом как для повышения эффективности работы, так и для предотвращения несоблюдения установленных требований; и с) доведение информации о проблемах до сведения соответствующих заинтересованных сторон. В ответ на запрос Комитет был далее проинформирован о том, что уроки, извлеченные на основе отзывов, полученных от подразделений через вышеупомянутую информационную панель по вопросам управления, показали, что большинство руководителей подразделений считают, что расширение делегирования полномочий привело к повышению эффективности процессов принятия решений, способствовало ответственному использованию ресурсов и позволило улучшить выполнение мандата. Комитет был проинформирован о том, что считается, что основные цели, поставленные при создании новой системы делегирования полномочий, были достигнуты.

29. Консультативный комитет считает, что ответственное управление ресурсами является одной из основополагающих предпосылок делегирования полномочий старшим сотрудникам независимо от функционального уровня. Комитет согласен с Комиссией ревизоров в том, что делегирование полномочий исполняющим обязанности должно быть оформлено на портале делегирования полномочий, а также определено и кодифицировано для целей принятия административных решений по управлению всеми ресурсами для всех мероприятий по сокращению численности и прекращению деятельности миссии после истечения срока действия мандата миссии, предоставленного Советом Безопасности. Комитет отмечает, что, как указано в вышеупомянутом докладе Комиссии, в процессе сокращения численности и прекращения деятельности ЮНАМИД имел место ряд нарушений. Комитет считает, что, независимо от децентрализованного характера делегирования полномочий, необходимо определить индивидуальную ответственность, а также случаи совместной ответственности Центральных учреждений и периферийных мест службы, в частности в переходные периоды, например, во время создания и ликвидации миссий на местах, а также до прибытия и после отъезда главы миссии. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой представить конкретные предложения по разграничению и распределению делегированных полномочий между Центральными учреждениями и периферийными местами службы в периоды преобразования миссий. Комитет также представляет свои замечания по этому вопросу в своем докладе о финансовом докладе Комиссии ревизоров и проверенных финансовых ведомостях за 12-месячный период с 1 июля 2020 года по 30 июня 2021 года по операциям Организации Объединенных Наций по поддержанию мира (A/76/735).

*Указания, касающиеся партнеров-исполнителей*

30. Консультативный комитет напоминает, что указания по подготовке соглашений с партнерами-исполнителями первоначально планировалось выпустить в марте 2020 года, затем этот срок был перенесен на второй квартал 2021 года (A/75/804, пункт 21). В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что упомянутые указания будут изданы в первом квартале 2022 года и будут включать ключевые принципы и стандартизированные процессы, которые включены в модуль управления работой с субсидирующими структурами системы «Умоджа» (A/76/644, пункт 56). Комитет напоминает, что упомянутые указания будут выпущены специально для подразделений Секретариата Организации Объединенных Наций и в них будут учтены нормативная база, положения, правила, политика и рабочие процессы Секретариата, а также риски, связанные с мошенничеством (A/75/804, пункт 21). **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее обратиться к Генеральному секретарю с просьбой представить в его следующем докладе о ходе работы обновленную информацию об указаниях по подготовке соглашений с партнерами-исполнителями. Помимо этого, Комитет рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря в его качестве Председателя Координационного совета руководителей разработать согласованный общесистемный подход к управлению работой с партнерами-исполнителями и указания, касающиеся партнеров-исполнителей, и представить обновленную информацию о таком подходе в следующем докладе о ходе работы.**

*Общеорганизационное управление рисками*

31. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что после утверждения в 2020 году Комитетом по вопросам управления обще-секретариатского реестра рисков, включающего 16 рисков, продолжается внедрение процедур общеорганизационного управления рисками как на уровне всего Секретариата, так и на уровне отдельных подразделений. Комитет был также проинформирован о том, что 29 (или 50 процентов) отобранных подразделений Секретариата завершили оценку рисков к концу 2021 года и что 75 процентов отобранных подразделений, как ожидается, завершат оценку рисков к концу 2022 года (см. также A/76/644, пункты 58–63). В ответ на запрос Комитет был также проинформирован о том, что 16 важнейших рисков, которые связаны с управлением, руководством, оперативной деятельностью, финансовыми средствами, соблюдением требований, мошенничеством и коррупцией и которые были оценены как «очень высокие», касались следующих вопросов: стратегическое планирование, составление бюджета и распределение бюджетных средств; организационная культура, кадровая стратегия и подотчетность; пандемии; организационная структура и синхронизация; мандаты миротворческих и специальных политических миссий; кадровая работа; организация охраны здоровья; охрана труда и техника безопасности; безопасность; стратегия, инфраструктура, системы и реализация мер в области информационно-коммуникационных технологий (ИКТ); финансовые взносы; внебюджетное финансирование, управление средствами доноров и партнеры-исполнители; управление в сфере ИКТ и кибербезопасность; контрольная среда системы «Умоджа»; хищение топлива, пайкового довольствия и запасов; и мошенничество при закупках. **Консультативный комитет надеется получить дополнительную информацию о подходе, использованном для количественной оценки рисков, и о любых изменениях, касающихся вышеупомянутых важнейших рисков, в будущих докладах о ходе работы.**

*Основные положения о борьбе с мошенничеством и коррупцией*

32. Как далее описывается в пунктах 64–68 доклада Генерального секретаря, были разработаны справочник по вопросам, касающимся мошенничества и коррупции, и стратегия борьбы с мошенничеством и коррупцией; публикация этих документов ожидается в начале 2022 года. **Консультативный комитет надеется получить в следующем докладе о ходе работы более подробную информацию о внедрении вышеупомянутого справочника и соответствующей стратегии и рассчитывает на то, что во время рассмотрения настоящего доклада Генеральной Ассамблее будет представлена последняя обновленная информация по этому вопросу.**

*Справка о внутреннем контроле*

33. В мае 2021 года Генеральный секретарь подписал первую справку о внутреннем контроле в отношении всей деятельности Секретариата, которая была опубликована на сайте reform.un.org на шести официальных языках Организации Объединенных Наций (A/76/644, пп. 69–70). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что эта справка охватывает три цели Комплексных основных положений о внутреннем контроле Комитета организаций-спонсоров Комиссии Тредуэя, а именно: деятельность, соблюдение требований и отчетность. **Консультативный комитет отмечает публикацию первой справки о внутреннем контроле и с интересом ожидает рассмотрения Комиссией ревизоров вопроса о ее применении в масштабах всего Секретариата.**

*Оценка*

34. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что в августе 2021 года была опубликована общесекретариатская политика в области оценки в виде административной инструкции (ST/AI/2021/3), совместно подготовленной Управлением служб внутреннего надзора и Департаментом по стратегии, политике и контролю в области управления после широких консультаций с заинтересованными сторонами. Эта политика определяет использование оценки в Секретариате, как это предусмотрено в статье VII Положений и правил, регулирующих планирование по программам, программные аспекты бюджета, контроль выполнения и методы оценки (см. A/76/644, пункт 81). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что создание Комитета по подготовке и проведению оценки было подтверждено Комитетом по вопросам управления в четвертом квартале 2021 года и что круг ведения будет обсуждаться Комитетом по подготовке и проведению оценки на его первом заседании в первом квартале 2022 года.

35. **Консультативный комитет считает, что, несмотря на неосязаемый характер концепции подотчетности, необходимо определить общие финансовые последствия, в частности затраты и выгоды, а также влияние различных мер и инициатив, которые были введены в действие в отношении системы подотчетности. Комитет надеется, что в будущие доклады о ходе работы будет включена дополнительная информация по этому вопросу.**

### III. Заключение

36. Меры, о принятии которых Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею, изложены в пункте 102 его доклада.

37. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению одиннадцатый доклад Генерального секретаря о ходе работы по укреплению подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций с учетом замечаний и рекомендаций Комитета, приведенных в настоящем докладе.**

## Приложение

### Сравнительная таблица ключевых показателей эффективности в области делегирования полномочий

Номер ключевого показателя эффективности	Первоначальный набор ключевых показателей эффективности (по состоянию на 1 января 2019 года)	Пересмотренный набор ключевых показателей эффективности (включая краткое описание наиболее заметных изменений по сравнению с первоначальными показателями или основную направленность новых показателей)	Сроки осуществления
1	Справедливое географическое распределение	Справедливая географическая представленность <i>Изменено для приведения в соответствие со стратегией Организации Объединенных Наций и договорами со старшими руководителями</i>	Осуществлено в ноябре 2021 года
2	–	Более широкое разнообразие региональных групп <i>Достижение прогресса в деле увеличения разнообразия региональных групп (новый показатель)</i>	Запланировано на декабрь 2022 года
3	Гендерное разнообразие	Гендерный паритет <i>Изменено для приведения в соответствие со стратегией Организации Объединенных Наций и договорами со старшими руководителями, включая добавление категории сотрудников категории полевой службы</i>	Осуществлено в ноябре 2021 года
4	Процесс набора персонала	Процесс набора персонала <i>Изменено для приведения в соответствие со стратегией Организации Объединенных Наций и договорами со старшими руководителями, включая добавление сотрудников категории полевой службы и всех сотрудников категории специалистов</i>	Начало осуществления запланировано на 15 февраля 2022 года
5	Поведение и дисциплина: обязательное обучение	Обязательное обучение для всех <i>Добавление всех девяти обязательных курсов на всех языках, на которых они предлагаются</i>	Начало осуществления запланировано на 15 февраля 2022 года
6	Поведение и дисциплина: оценка сообщений	Оценка случаев, касающихся поведения и дисциплины <i>Показатель, касающийся дел, которые связаны с нарушениями дисциплины и норм поведения и информация о которых размещена в общеорганизационной системе (возобновлено после того, как было приостановлено во время разработки и внедрения новой системы отслеживания дел)</i>	Запланировано на декабрь 2022 года
7	Изыятия из применения административных инструкторий	Своевременное информирование об изъятиях из правил, касающихся людских ресурсов <i>Добавление диаграммы, показывающей среднее количество дней, прошедших с даты подачи заявок</i>	Начало осуществления запланировано на 15 февраля 2022 года

Номер ключевого показателя эффективности	Первоначальный набор ключевых показателей эффективности (по состоянию на 1 января 2019 года)	Пересмотренный набор ключевых показателей эффективности (включая краткое описание наиболее заметных изменений по сравнению с первоначальными показателями или основную направленность новых показателей)	Сроки осуществления
8	–	Служебная аттестация <i>Показатель, характеризующий ход проведения или завершение служебной аттестации (новый показатель)</i>	Запланировано на декабрь 2022 года
9	Расходы, подлежащие покрытию за счет ежемесячных ассигнований	Расходы, подлежащие покрытию за счет ассигнований <i>Изменены диаграммы для отображения процентов вместо соотношений</i>	Осуществлено в ноябре 2021 года
10	Управление добровольными взносами	Управление добровольными взносами <i>Изменены диаграммы для отображения процентов вместо соотношений</i>	Осуществлено в ноябре 2021 года
11	Возмещение затрат поставщика услуг	Устойчивость возмещения затрат <i>Добавление диаграмм, позволяющих сравнить расходы с остатком средств, для целей представления дополнительной информации</i>	Начало осуществления запланировано на 15 февраля 2022 года
12	Своевременное проведение расчетов с поставщиками за их услуги	Своевременное проведение расчетов с поставщиками за их услуги <i>Изменена сфера применения, чтобы сосредоточиться на платежах, обрабатываемых с помощью заказов на поставку</i>	Осуществлено в ноябре 2021 года
13	–	Устойчивость расходов на вспомогательное обслуживание по программам <i>Показатель соотношения расходов и поступлений в рамках фондов для покрытия расходов на вспомогательное обслуживание по программам по конкретному подразделению (новый показатель)</i>	Запланировано на декабрь 2022 года
14	–	Показатель доли вакантных должностей <i>Сравнение фактического показателя вакантных должностей с запланированным/предусмотренным в бюджете показателем (новый показатель)</i>	Запланировано на декабрь 2022 года
15	–	Недействительные платежи по обязательствам перед фондами <i>Показатель того, что платежи по обязательствам перед фондами не разрешены (новый показатель)</i>	Запланировано на декабрь 2022 года

Номер ключевого показателя эффективности	Первоначальный набор ключевых показателей эффективности (по состоянию на 1 января 2019 года)	Пересмотренный набор ключевых показателей эффективности (включая краткое описание наиболее заметных изменений по сравнению с первоначальными показателями или основную направленность новых показателей)	Сроки осуществления
16	Использование долгосрочных контрактов	Обособленные закупки <i>Добавлены 10 ведущих поставщиков и товаров</i>	Осуществлено в ноябре 2021 года
17	Использование формальных методов запроса предложений	Изъятия из использования формальных методов запроса предложений <i>Добавлены 10 ведущих поставщиков и категорий</i>	Осуществлено в ноябре 2021 года
18	Надлежащее планирование закупок товаров и услуг	Надлежащее планирование закупок товаров и услуг <i>Показатель случаев закупок задним числом, о которых сообщается Комитету Центральных учреждений по контрактам (возобновлено после перерыва)</i>	Запланировано на декабрь 2022 года
19	–	Необходимая подготовка по вопросам закупок <i>Показатель, касающийся сотрудников, прошедших обязательные учебные курсы по вопросам закупок (новый показатель)</i>	Запланировано на декабрь 2022 года
20	–	Утверждающие закупки лица, которым делегированы полномочия <i>Указание в системе «Умоджа» сотрудников, которым необходимы делегированные полномочия на совершение закупок (новый показатель)</i>	Начало осуществления запланировано на 15 февраля 2022 года
21	–	Использование неформальных методов запроса предложений (направление запроса расценок) <i>Показатель, касающийся заказов на поставку и контрактов на утвержденную не подлежащую превышению сумму свыше 150 000 долл. США, утвержденных с учетом запросов расценок (новый показатель)</i>	Запланировано на декабрь 2022 года
22	Соблюдение правила о заблаговременной покупке за 16 дней	Правило о заблаговременном приобретении билетов <i>Добавлена информация о среднем числе дней, прошедшем между завершением обработки заявки и началом поездки</i>	Осуществлено в ноябре 2021 года
23	–	Соотношение расходов на поездки и средств, предусмотренных в бюджете <i>Показатель соотношения фактических расходов на служебные командировки и средств, предусмотренных в утвержденном бюджете (новый показатель)</i>	Запланировано на декабрь 2022 года
24	Предотвращение потери имущества	Предотвращение потери имущества <i>Без изменений по сравнению с первоначальным показателем</i>	Осуществлено в 2020 году

Номер ключевого показателя эффективности	Первоначальный набор ключевых показателей эффективности (по состоянию на 1 января 2019 года)	Пересмотренный набор ключевых показателей эффективности (включая краткое описание наиболее заметных изменений по сравнению с первоначальными показателями или основную направленность новых показателей)	Сроки осуществления
25	Списание и выбытие имущества	Списание и выбытие имущества <i>Без изменений по сравнению с первоначальным показателем</i>	Осуществлено в 2020 году
26	–	Необходимая подготовка по вопросам управления имуществом <i>Показатель прохождения необходимой подготовки сотрудниками, которым делегированы полномочия по управлению имуществом (новый показатель)</i>	Начало осуществления запланировано на 15 февраля 2022 года