



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
24 February 2023
Russian
Original: English

Семьдесят седьмая сессия

Пункт 136 повестки дня

Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций

Двенадцатый 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, озаглавленный «Двенадцатый доклад о ходе работы по вопросу о подотчетности: укрепление подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций» (A/77/692). В ходе рассмотрения доклада члены Консультативного комитета встречались с представителями Генерального секретаря, которые предоставили дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение — письменные ответы, датированные 17 февраля 2023 года.

2. Генеральный секретарь сообщает, что доклад представлен в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 70/255, и что в нем содержится обновленная информация об усилиях, предпринимавшихся для укрепления системы подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций за период по декабрь 2022 года.

3. В пункте 8 своей резолюции 64/259 Генеральная Ассамблея постановила принять следующее определение подотчетности, которое до сих пор остается в силе¹:

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.

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



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.

4. 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 подотчетности². 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 12 таких докладов о ходе работы (A/77/692, 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 привел 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 информирован 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 десятый (A/75/686) и одиннадцатый (A/76/644) доклады Генерального секретаря о ходе работы над системой подотчетности, а также замечания и рекомендации Комитета, содержащиеся в соответствующих докладах (A/75/804 и A/76/728), больше не фигурируют в повестке дня Генеральной Ассамблеи. Комитет подчеркивает, что вынесение Ассамблеей директивных указаний имеет важное значение для того, чтобы поддержать Генерального секретаря в его постоянных усилиях по содействию обеспечению подотчетности в Организации (см. также резолюцию 77/267, п. 27).**

² 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, 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).

II. Общий обзор результатов, достигнутых в области укрепления системы подотчетности в Секретариате

5. В докладе Генеральный секретарь приводит сведения о различных мероприятиях, осуществленных в целях укрепления системы подотчетности. В 2021 году в Секретариате была введена в действие Схема ценностей и принципов поведения в Организации Объединенных Наций в качестве основы для изменения организационной культуры, а также было выпущено руководство по вопросам подотчетности, в котором приведены информация и методические рекомендации для сотрудников по системе подотчетности. Мероприятия по осуществлению включали проведение в 2022 году диалогов с руководителями и создание общесекретариатской сети пропагандистов таких ценностей. Кроме того, Секретариат пересмотрел систему управления служебной деятельностью и профессионального роста, которая помогает сотрудникам ставить с учетом индивидуальных особенностей поддающиеся оценке цели, согласующиеся с целями Организации, оптимизирует инструмент оценки показателей работы и облегчает проведение бесед по вопросам показателей в течение аттестационного цикла, что позволяет выявлять недостатки в работе в момент их возникновения, а не только через установленные промежутки времени, как практиковалось в прежней системе (A/77/692, пп. 2–6). **Консультативный комитет надеется, что подробная информация о Схеме ценностей и принципов поведения в Организации Объединенных Наций будет включена в следующий доклад для рассмотрения Генеральной Ассамблеи.**

6. В докладе Генеральный секретарь представляет также обновленную информацию о ходе выполнения стратегического плана действий по борьбе с расизмом и обеспечению уважения достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций. После принятия Генеральной Ассамблеи резолюции 76/271 Генеральный секретарь сформировал руководящую группу по осуществлению в составе старших руководителей и двух внешних экспертов для надзора за полным введением в действие, выполнением и всесторонним учетом стратегического плана действий. Реализация плана действий обеспечивается силами группы по борьбе с расизмом и активистов по борьбе с расизмом, назначенных руководителями департаментов и управлений для осуществления плана на уровне структурных подразделений. Канцелярия Омбудсмана Организации Объединенных Наций продолжает содействовать — в качестве нейтрального организатора — осуществлению инициатив по повышению осведомленности о том, как могут проявляться на рабочем месте различные формы расизма (там же, пп. 7–10).

7. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что, поскольку директивные органы утвердили связанные и не связанные с должностями ресурсы на 18 месяцев, что не в полной мере удовлетворяет просьбу Генерального секретаря, содержащуюся в его докладе о борьбе с расизмом и обеспечении уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/76/771), Генеральный секретарь внес изменения в приоритетность реализации пунктов стратегического плана действий. В частности, некоторые пункты из перечня целенаправленных действий по борьбе с расизмом на личном, межличностном, структурном и институциональном уровнях, относящиеся к организационной культуре, операциям и методам управления, системам и процессам внутреннего правосудия, будут выполнены полностью, тогда как другие будут выполнены частично, а их полная реализация будет отложена на будущее при условии наличия ресурсов. Кроме того, Комитету была представлена информация о составе руководящей группы, учрежденной Генеральным секретарем, а также о ее круге ведения. **Консультативный комитет**

надеется, что в следующем докладе о ходе работы будет представлена обновленная информация о мероприятиях, которые были отложены, и о составе руководящей группы. Комитет высказывает дополнительные замечания в своем докладе, посвященном докладу «Обзор хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах» ([A/77/728/Add.1](#)).

Документы по планированию и бюджету по программам

8. Генеральный секретарь указывает, что в соответствии с резолюциями [76/236](#) и [76/245](#) Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь внес усовершенствования в формат представления предлагаемого бюджета по программам на 2023 год, сохранив при этом объем информации, предоставляемой государствам-членам, включая упорядоченное формулирование стратегий и более обобщенную информацию о влиянии коронавирусного заболевания (COVID-19) на осуществление программ. В 2022 году продолжалось предоставление методических указаний и поддержки для целей составления структурными подразделениями предлагаемых бюджетов по программам, а Секретариат содействовал обеспечению взаимодействия с государствами-членами на раннем этапе. Формат предлагаемого бюджета по программам стабилизировался. В порядке реагирования на резолюцию [76/274](#) Ассамблеи по сквозным вопросам, связанным с операциями по поддержанию мира, Генеральный секретарь принял меры по дальнейшему повышению прозрачности бюджета и предоставлению более подробной информации. Были внесены изменения в структуры бюджетных классов и подклассов в целях улучшения отчетности по видам персонала, а также были внесены уточнения для улучшения прогнозирования, предвидения и смягчения влияния таких внешних факторов, как решения Комиссии по международной гражданской службе или изменение цен на топливо ([A/77/692](#), пп. 13, 14 и 17).

9. Консультативный комитет надеется, что Генеральный секретарь продолжит свои усилия по улучшению представления предлагаемого бюджета по программам и, в частности, по обеспечению того, чтобы ресурсы были четко увязаны с таблицами бюджетных показателей, ориентированных на результаты, и отражали существующие мандаты и меры по их выполнению, а также воздействие на приоритеты государств-членов ([A/77/7](#), п. 9). Комитет надеется также, что в следующем докладе о ходе работы Генеральный секретарь представит обновленную информацию.

10. В ответ на запрос Консультативному комитету было предоставлена информация общего характера о деятельности структурных подразделений Секретариата по обеспечению своевременного представления документов (см. таблицу 1).

Таблица 1

Результаты деятельности структурных подразделений Секретариата по обеспечению своевременного представления документов, 2019–2021 годы

Год	Число документов, представленных в полном соответствии с требованиями	Число документов, представленных не в полном соответствии с требованиями	Процентная доля документов, представленных в полном соответствии с требованиями
2019	1 124	72	94
2020	881	78	92
2021	920	68	93

11. Консультативный комитет напоминает, что в пункте 16 своей резолюции [74/271](#) Генеральная Ассамблея вновь заявила, 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; [A/76/728](#), п. 8).

Управление по результатам

12. Генеральный секретарь указывает, что в настоящее время структурные подразделения Секретариата для представления отчетности о выполнении предусмотренных мероприятий и результатах на всем протяжении бюджетных циклов используют приложение для стратегического управления. По состоянию на декабрь 2022 года все структуры Секретариата, финансируемые из бюджета по программам, ввели в приложение для стратегического управления данные из своих стратегических документов за 2022 год в отношении своих планов по программам, а также обновленную информацию по мониторингу результатов и выполнению предусмотренных мероприятий. В структурах, финансируемых из бюджетов операций по поддержанию мира, аналогичный подход начал применяться в сентябре 2022 года. По состоянию на ноябрь 2022 года в рамках системы комплексного планирования, управления и отчетности осуществлялось управление 4413 действующими проектами, а доступ к ее использованию, в том числе для планирования, бюджетирования, мониторинга и отчетности, имели более 5000 сотрудников. Близка к завершению проводимая совместно с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций работа по составлению онлайн-курса самообучения под названием «Введение в методы управления по результатам», который будет выпущен в 2023 году. Была внедрена комплексная информационная панель для руководителей проектов, позволяющая сводить воедино предметные и финансовые данные из системы «Умоджа», чтобы воссоздать четкую картину использования ресурсов и прогресса в достижении ощутимых результатов для руководителей программ. Организация усилит контроль за выполнением плана по программам, в связи с чем структурам Секретариата будет предписано ежеквартально предоставлять обновленную контрольную информацию в приложении для стратегического управления, а Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности будет способствовать усилиям по упорядочению комплексного планирования, управления и отчетности в масштабах всего Секретариата ([A/77/692](#), пп. 20–24 и 26).

13. Что касается унификации таблиц для планирования и отчетности о результатах деятельности для бюджета по программам, миссий по поддержанию мира и внебюджетных ресурсов, то Консультативный комитет в ответ на запрос был информирован о трех принятых мерах: а) последнее дополнение к пакету приложений системы «Умоджа» — система комплексного планирования, управления и отчетности — было разработано для управления полным жизненным циклом проектов с учетом всех источников финансирования; б) Секретариат разработал и внедрил комплексную информационную панель для руководителей проектов в отдельных структурных подразделениях, а глобальное внедрение запланировано на март 2023 года; и с) для унификации таблиц бюджетных показателей, ориентированных на результаты, Секретариат предложит внести изменения в Финансовые положения и правила Организации Объединенных Наций ([ST/SGB/2013/4](#) и [ST/SGB/2013/4/Amend.1](#)) и в Положения и правила,

регулирующие планирование по программам, программные аспекты бюджета, контроль выполнения и методы оценки (ST/SGB/2018/3).

14. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что ключевое различие между приложением для стратегического управления и системой комплексного планирования, управления и отчетности заключается в том, что приложение для стратегического управления действует на уровне структурного подразделения или подпрограммы и обеспечивает основу для учета и мониторинга утвержденных директивными органами планов по программам и бюджетов, ориентированных на результаты, тогда как система комплексного планирования, управления и отчетности позволяет руководителям разбивать утвержденные планы по программам на более мелкие проекты, что обеспечивает более эффективное управление. Каждый проект в системе комплексного планирования, управления и отчетности увязан с подпрограммами, указанными в утвержденном плане и бюджете по программам, что обеспечивает ясность в отношении утвержденных директивными органами мандатов для каждого проекта. Кроме того, система комплексного планирования, управления и отчетности позволяет руководителям не только осуществлять планирование, в основном следуя методу управления, ориентированному на конкретные результаты, но и производить затраты с учетом результатов и отслеживать прогресс. Комитет был также информирован о том, что система стратегического планирования, бюджетирования и управления служебной деятельностью, включая систему комплексного планирования управления и отчетности, используется в 21 структурном подразделении, при этом в системе стратегического планирования, бюджетирования и управления служебной деятельностью зарегистрировано 5420 таблиц и/или проектов.

15. **Консультативный комитет принимает к сведению внедрение приложения для стратегического управления, используемого для представления отчетности о выполнении предусмотренных мероприятий и результатах на всем протяжении бюджетных циклов, а также информацию об управлении действующими проектами в системе комплексного планирования, управления и отчетности (см. п. 9 выше). Комитет надеется получить в соответствующих докладах дополнительную информацию, в том числе об унификации таблиц для планирования и отчетности о результатах деятельности для регулярного бюджета, миссий по поддержанию мира и внебюджетных ресурсов (см. п. 13 выше). Комитет представит дополнительные замечания в контексте своего доклада о предлагаемом бюджете по программам на 2024 год.**

Экологическая устойчивость

16. Генеральный секретарь указывает, что общий объем зарегистрированных выбросов парниковых газов в Секретариате продолжает снижаться. С 2018 года Секретариат достиг климатической нейтральности благодаря сочетанию инициатив по сокращению выбросов парниковых газов и их компенсации. Государствам-членам предоставляются таблицы балльной оценки природоохранных характеристик миссий по поддержанию мира и специальных политических миссий на местах в порядке их информирования об экологических показателях таких миссий (A/77/692, пп. 27 и 28).

17. Экономическая комиссия для Африки приступила к реализации проекта по ремонту Дома Африки, который включает план экологического менеджмента, а Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК) завершила разработку своего водохозяйственного плана. Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО) начала распространение используемой ею системы экологического менеджмента на свои

региональные отделения, а Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии (ЭСКЗА) прошла сертификацию Международной организации по стандартизации (ИСО) по стандартам ИСО 14001 и ИСО 9001. Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби завершило строительство своего первого здания с потенциально нулевым чистым потреблением электроэнергии, оснащенного солнечными батареями. В Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке была завершена замена осветительных приборов светодиодными средствами освещения в здании Секретариата (там же, пп. 29–33).

18. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что выбросы парниковых газов в ЭСКЗА в 2021 году сократились на 20 процентов, а в ЭКЛАК потребление воды уменьшилось на 55 процентов. В залах заседаний ЭСКАТО были установлены датчики температуры и углекислого газа, а статистические данные по переработанным отходам в Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби превысили запланированные показатели. Поскольку на операции по поддержанию мира и специальные политические миссии на местах приходится 92 процента углеродного следа Секретариата, особое внимание уделяется оперативной поддержке этих миссий, а прогресс в реализации экологической стратегии для операций в пользу мира (2017–2023 годы) оценивается с помощью набора ключевых показателей эффективности, о которых ежегодно сообщается в обзорном докладе.

19. **Консультативный комитет признает усилия Секретариата по достижению климатической нейтральности, в том числе при осуществлении ряда текущих строительных проектов.** Комитет представит дополнительные замечания по реализации второго этапа природоохранной стратегии для операций в пользу мира в своем предстоящем докладе по сквозным вопросам, касающимся миссий по поддержанию мира.

Показатели работы Организации и анализ данных

20. Генеральный секретари указывает, что новые модели данных в области людских ресурсов использовались для разработки и экспериментального запуска нового кадрового портала Секретариата Организации Объединенных Наций для государств-членов, который дает им более полное представление о составе персонала Организации Объединенных Наций. В соответствии с введенной в 2021 году системой управления служебной деятельностью внедрена новая электронная система отчетности о показателях работы. В раздел мониторинга показателей подотчетности были добавлены новые функции для предоставления краткой информации о рекомендациях, вынесенных Управлением служб внутреннего надзора (УСВН) по итогам ревизий, в увязке с самыми подробными сведениями, отражаемыми на информационных панелях УСВН. Были добавлены два ключевых показателя эффективности, один из которых касается лиц, утверждающих закупки и имеющих необходимые делегированные полномочия, а другой — контроля за тем, чтобы сотрудники, которым делегированы полномочия на управление имуществом, прошли обязательное обучение. В феврале 2023 года будет введен в действие дополнительный набор ключевых показателей эффективности на основе опубликованных окончательных данных за 2022 год. Он будет включать новые показатели по таким функциональным областям, как людские ресурсы, финансы, закупки и поездки. Кадровый портал Секретариата для государств-членов начнет функционировать в полном объеме в 2023 году по завершении первоначального этапа пробной эксплуатации (там же, пп. 39–46).

Договоры со старшими руководителями

21. Генеральный секретарь указывает, что в 2022 году было заключено в общей сложности 75 договоров с руководителями старшего звена. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что речь идет обо всех старших руководителях, которым было необходимо заключить договор на 2022 год с Генеральным секретарем. Для обеспечения транспарентности договоры были размещены в интернете. После сбоя в работе, вызванного ограничительными мерами, введенными в связи с пандемией, Департамент оперативной поддержки продолжал оказывать поддержку старшему руководству, включая помощь на рабочем месте руководителям структурных подразделений и старшему руководству, с тем чтобы улучшить понимание ими задач общеорганизационного управления. В 2023 году и в последующие годы основное внимание будет уделяться оценке результатов по новому показателю, отражающему периодичность задействования имеющегося в системе «Умоджа» программного решения по стратегическому планированию, бюджетированию и управлению служебной деятельностью, и завершению ввода договоров с помощниками Генерального секретаря в договорный модуль системы «Инспира» (там же, пункты 48–50).

22. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что достигнутые в 2021 году результаты работы старших руководителей, управляющих структурами, финансируемыми из бюджета по программам, по 64 процентам централизованно оцениваемых управленческих показателей были признаны «удовлетворительными». Что касается специальных целей, применимых к полевым миссиям, то оценка «удовлетворительно» была дана по 74 процентам показателей. Что касается показателя, связанного с географической представленностью, то по совокупным показателям наблюдается снижение: целевой показатель по обеспечению 50-процентного соотношения назначений из непредставленных и недопредставленных государств-членов для должностей, подлежащих географическому распределению, был достигнут в двух подразделениях, тогда как в предыдущем цикле этот целевой показатель был достигнут в четырех подразделениях. Что касается показателей деятельности руководителей миссий по поддержанию мира на 2021/22 год, то оценка «удовлетворительно» была дана по 81 проценту всех показателей, касающихся специальных целей, применимых к полевым миссиям, при этом оценки «удовлетворительно» по всем применимым целям получили 40 процентов руководителей, что является значительным улучшением по сравнению с 2020/21 годом. Что касается управленческой деятельности, то оценка «удовлетворительно» была дана по 68 процентам централизованно оцениваемых управленческих показателей, что больше, чем 61 процент в 2020/21 году.

23. Консультативный комитет надеется, что в будущие доклады по вопросу о подотчетности будут и далее включаться сведения об анализе результативности договоров со старшими руководителями и об усилиях по решению любых выявленных проблем.

24. Консультативный комитет выражает обеспокоенность по поводу числа назначений сотрудников из непредставленных и недопредставленных государств-членов на должности, подлежащие географическому распределению, и вновь рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря сообщать о соблюдении этого требования в будущих докладах о системе подотчетности и, кроме того, обеспечивать, чтобы в будущем его несоблюдение влекло за собой применение надлежащих мер ответственности (A/74/696, п. 14). Комитет высказывает дополнительные замечания в своих докладах, посвященных докладам «Дальнейшие шаги по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–

2026 годов» (A/77/728) и «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/77/729).

25. Что касается помощи на рабочих местах, оказываемой Департаментом оперативной поддержки, то Консультативный комитет в ответ на запрос был информирован о том, что Департамент с июля 2019 года предлагает программу по вопросам организационного управления и рационального использования ресурсов, реализуемую на основе добровольного финансирования. Она предназначена для старшего руководства отдельных структурных подразделений и нацелена на то, чтобы улучшить понимание ими задач общеорганизационного управления и методов применения этих концепций, способствовать обеспечению подотчетности и прозрачности в работе структурного подразделения и использовать информацию об организационном управлении для того, чтобы удостовериться и убедить заинтересованные стороны в том, что вверенные им структурные подразделения работают эффективно и результативно. Программа осуществляется представителями Департамента оперативной поддержки и консультантами по вопросам организационного управления в государственном секторе посредством организации для руководящего состава пяти координируемых занятий в форме дискуссий, при проведении которых используются передовые отраслевые методы и материалы с учетом контекста Организации Объединенных Наций. Результаты осуществления этой программы включают согласование планов действий, при этом соответствующие действия должны быть предприняты руководством в конкретные сроки, с тем чтобы повысить эффективность организационного управления своим структурным подразделением, а также определение соответствующих этапов и предоставление консультационных услуг для помощи в реализации. На сегодняшний день программа была реализована в 41 подразделении, а участие в ней приняли 285 сотрудников старшего руководящего звена Секретариата.

26. **Консультативный комитет напоминает, что Комиссия ревизоров сделала следующие выводы в отношении оценки работы старших руководителей на основе договоров со старшими руководителями на 2021 год: а) при оценке работы старших руководителей следует уделять повышенное внимание достижению программных результатов в соответствии с планом действий по обеспечению управления по результатам в Секретариате Организации Объединенных Наций на 2018–2021 годы; и б) при оценке работы старших руководителей следует начать в экспериментальном порядке учитывать серьезные и постоянно возникающие проблемы, связанные с несоблюдением требований (A/77/5 (Vol. I), гл. II, резюме).**

Система управления служебной деятельностью

27. Генеральный секретарь указывает, что одним из наиболее значительных изменений, произведенных в аттестационном цикле 2021–2022 годов, стало внедрение методики всесторонней («круговой») обратной связи с участием нескольких аттестующих, которая позволяет руководству получать от сотрудников отзывы по восходящей линии вплоть до их первых аттестующих должностных лиц. Для целей аттестационного цикла 2021–2022 годов этот механизм применялся к сотрудникам классов Д-1 и Д-2. В настоящее время в ходе аттестационного цикла 2022–2023 годов этот инструмент применяется ко всем сотрудникам, выполняющим управленческие обязанности и являющимся соответственно первыми и/или вторыми аттестующими должностными лицами для четверых или более сотрудников. Новый подход к управлению служебной деятельностью усиливает также роль бесед о показателях работы в течение цикла с периодичностью, устанавливаемой первым аттестующим должностным лицом по согласованию с аттестуемым сотрудником. Совокупные результаты обратной связи по

Индексу управления людскими ресурсами за аттестационный цикл 2022–2023 годов для всех сотрудников, выполняющих управленческие функции первого и/или второго аттестующего должностного лица в отношении четырех и более сотрудников, будут учитываться при составлении будущих программ обучения навыкам руководства и управления (A/77/692, пп. 51–57).

28. В ответ на запрос Консультативному комитету была предоставлена приведенная ниже информация об аттестации персонала (см. таблицу 2).

Таблица 2

Статистические данные по аттестации персонала, циклы с 2017–2018 года по 2021–2022 год

Цикл	Общее число сотрудников	Доля сотрудников, прошедших аттестацию (в процентах)	Число сотрудников, получивших соответствующие оценки			
			Превосходит ожидания	Соответствует ожиданиям	Частично соответствует ожиданиям	Не соответствует ожиданиям
2021–2022 годы	32 005	92	11 888	17 294	147	19
2020–2021 годы	33 076	94	12 849	18 223	102	18
2019–2020 годы	32 851	90	11 177	18 441	104	24
2018–2019 годы	31 658	96	10 759	19 648	127	22
2017–2018 годы	34 917	95	11 232	21 881	143	11

29. Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея в пункте 9 своей резолюции 77/260 приняла к сведению пункт 7 доклада Комитета, в котором Комитет отметил внедрение методики всесторонней («круговой») обратной связи и выразил надежду на то, что эти усилия будут способствовать эффективному управлению людскими ресурсами и созданию благоприятных и безопасных условий работы (A/77/559, п. 7). Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря и впредь привлекать руководителей к ответственности, если их решения признаются грубо неосторожными по смыслу соответствующих Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций и приводят к судебным тяжбам и связанному с этим финансовому ущербу, и представить Ассамблее доклад по этому вопросу на ее семьдесят восьмой сессии (резолюция 77/260, п. 10).

30. Консультативный комитет надеется, что Генеральной Ассамблее в ходе рассмотрения ею настоящего доклада будет представлена дополнительная информация о методике всесторонней («круговой») обратной связи с участием нескольких аттестующих. Комитет подчеркивает важность обеспечения надежной системы оценки работы и надеется, что сопоставимая информация по подразделениям, основанная на показателях оценки работы персонала, будет включена в следующий доклад о ходе работы, а также в соответствующие доклады Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами (см. также A/76/728, п. 23).

31. Консультативный комитет считает также, что необходимо приложить больше усилий для обеспечения связи между результатами высокого уровня, установленными директивными органами, и планами работы отдельных сотрудников, в том числе путем разработки индивидуальных показателей эффективности, чтобы обеспечить индивидуальную ответственность за выполнение мандата, и ожидает, что в следующем докладе о ходе работы будет представлена дополнительная информация. 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). Комитет вновь заявляет также, что 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 (см. также [A/76/728](#), п. 21).

Обследования и обучение по тематике вовлеченности персонала

32. Генеральный секретарь указывает, что в обследовании по вовлеченности персонала в 2021 году, проводившемся в декабре 2021 года и январе 2022 года, доля респондентов составила 50 процентов. Следующее обследование запланировано на 2023 год. Департамент оперативной поддержки продолжал расширять спектр обучения в оперативных областях, в первую очередь в области людских, финансовых и физических ресурсов. Платформа Knowledge Gateway («Портал знаний») была расширена с 39 до 111 тематических страниц, на которых размещено более 930 административных и оперативных руководящих документов, таких как руководства, методические рекомендации и типовые регламенты. По состоянию на ноябрь 2022 года Портал знаний насчитывал свыше 778 000 посещений более чем 35 000 пользователей ([A/77/692](#), пп. 69–72). **Консультативный комитет надеется, что будут предприняты дальнейшие усилия по расширению участия сотрудников в глобальных обследованиях по вовлеченности, и надеется, что информация о результатах следующего обследования будет включена в следующий доклад о ходе работы.**

Делегирование полномочий

33. Генеральный секретарь указывает, что Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности ввел в действие расширенный набор ключевых показателей эффективности с учетом областей риска и в интересах обеспечения большего соответствия пересмотренному типовому договору для старших руководителей. Был усовершенствован раздел информационной панели для руководства, посвященный мониторингу показателей подотчетности, а сфера охвата структурных подразделений была расширена за счет включения в нее канцелярий координаторов-резидентов, по которым ранее в системе «Умоджа» имелись лишь ограниченные данные. Отдел спроектировал, разработал и протестировал значительные усовершенствования в портале по делегированию полномочий, которые будут внедрены в 2023 году одновременно с выпуском пересмотренного документа о делегировании полномочий. Кроме того, Отдел укрепил механизмы внутреннего контроля, связанные с делегированием полномочий, путем всестороннего пересмотра руководства по функциям в системе «Умоджа» и справочного пособия для специалиста по связи по вопросам безопасности на предмет соблюдения требований о делегировании полномочий. В будущем планируется принять следующие меры: опубликование пересмотренной политики делегирования полномочий и выпуск соответствующего документа о делегировании, а также открытие усовершенствованного портала по делегированию полномочий; и внедрение компонента механизма реагирования, предусматривающего выход на вышестоящие инстанции, в целях усиления ответственности руководителей за выполнение делегированных полномочий (там же, пп. 74–78).

34. В ответ на запрос Консультативному комитету был предоставлен список ключевых показателей эффективности, связанных с делегированием полномочий, а также перечни делегированных полномочий по функциональным областям. Комитет был также информирован о том, что значительная проблема в плане корректировки и поддержания в актуальном состоянии системы делегирования полномочий связана с тем, что любые изменения политики, касающейся вопросов, охватываемых Финансовыми положениями и правилами Организации Объединенных Наций и Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций, могут повлечь за собой изменения в полномочиях, которые Генеральный секретарь делегирует руководителям подразделений или другим должностным лицам. В ответ на запрос, направленный в контексте доклада об исполнении бюджета Смешанной операции Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре (ЮНАМИД) за период с 1 июля 2021 года по 30 июня 2022 года ([A/77/638](#)), Комитет был информирован о том, что пересмотр бюллетеня Генерального секретаря [ST/SGB/2019/2](#) о делегировании полномочий при осуществлении Положений и правил о персонале и Финансовых положений и правил, который находится в процессе завершения, внесет дополнительную ясность в вопрос о делегировании полномочий в период свертывания и ликвидации благодаря: а) «устранению правового пробела» путем уточнения определения структурного подразделения, в том числе с учетом юридического статуса структурного подразделения в конце срока действия его мандата; б) разъяснению в отношении осуществления временных делегированных полномочий при начале и окончании осуществления деятельности структурного подразделения; и с) уточнению порядка делегирования полномочий исполняющему обязанности должностного лица при принятии функций, выполняемых должностным лицом, должность которого стала вакантной.

35. Консультативный комитет отмечает усовершенствования портала по делегированию полномочий, которые будут внедрены в 2023 году одновременно с выпуском пересмотренного документа о делегировании полномочий, а также запланированный пересмотр политики делегирования полномочий, выпуск соответствующего документа о делегировании, запуск усовершенствованного портала по делегированию полномочий и внедрение компонента механизма реагирования, предусматривающего выход на вышестоящие инстанции, в целях усиления ответственности руководителей за выполнение делегированных полномочий. Комитет надеется, что обновленный порядок делегирования полномочий позволит усилить надзор за деятельностью Центральных учреждений и решить проблему разделения ответственности между Центральными учреждениями и подразделениями на местах и что в следующем докладе о ходе работы будет представлена подробная информация по этому вопросу.

36. Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея подчеркнула постоянную необходимость в хорошо функционирующей системе делегирования полномочий на основе четкого определения функций и обязанностей лиц на всех уровнях, которым передаются полномочия, системных механизмов отчетности о контроле за передачей полномочий и их применении, мер по уменьшению рисков и защите, а также мер, которые будут приниматься в случаях нарушения или превышения полномочий, и подчеркнула также, что укрепление подотчетности имеет центральное значение для успешного делегирования полномочий (резолюция [74/271](#), пп. 7 и 8). Дополнительные замечания Комитет приводит в своем докладе о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 января по 31 декабря 2021 года ([A/77/730](#)).

37. Консультативному комитету по запросу была представлена копия консультативного доклада УСВН об оценке системы подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций, в котором, в частности, говорится о необходимости осуществить следующее: Генеральному секретарю следует в приоритетном порядке выпустить бюллетени об организации работы Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления, Департамента оперативной поддержки и Департамента операций в пользу мира, в которых необходимо четко изложить процесс организации второй линии защиты для обеспечения централизованного контроля за соблюдением политики, процедур и общесекретариатских инициатив. **Консультативный 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 (см. также [A/76/728](#), п. 29).** Комитет представил замечания по этому вопросу в своем докладе, посвященном финансовому докладу и проверенным финансовым ведомостям за 12-месячный период с 1 июля 2020 года по 30 июня 2021 года и докладу Комиссии ревизоров по операциям Организации Объединенных Наций по поддержанию мира ([A/76/735](#) и [A/76/735/Corr.1](#)).

Соглашения с донорами и партнерами-исполнителями

38. Что касается доноров, то в пункте 79 доклада указано, что в 2022 году Управление по планированию программ, финансам и бюджету сосредоточило свои усилия на выпуске руководства по заключению соглашений с донорами и принятию добровольных взносов. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что руководителям подразделений делегированы полномочия по привлечению и принятию добровольных взносов, включая подарки или пожертвования (в денежной или натуральной форме), в соответствии с Финансовыми положениями и правилами, политикой и процедурами. При осуществлении таких полномочий руководители подразделений обсуждают условия, на которых будут предоставлены такие взносы, в консультации с Департаментом по стратегии, политике и контролю в области управления и Управлением по правовым вопросам. Для того чтобы оказать подразделениям Секретариата помощь в привлечении и получении добровольных взносов, Управление по планированию программ, финансам и бюджету выпустило ряд обновленных методических указаний, которые доступны для сотрудников Секретариата на портале Knowledge Gateway — платформе для размещения административных и оперативных руководящих документов.

39. Консультативный комитет отмечает, что в положении 3.12 Финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций сказано: «Добровольные взносы наличными или в иной форме могут приниматься Генеральным секретарем при условии, что предназначение этих взносов не противоречит политике, целям и деятельности Организации и что принятие добровольных взносов, которые прямо или косвенно создают для Организации дополнительные финансовые обязательства, производится с согласия соответствующей инстанции». Правило 103.4 b) гласит: «Добровольные взносы, дары или пожертвования, прямо или косвенно сопряженные с дополнительными финансовыми обязательствами

для Организации, могут приниматься лишь с санкции Генеральной Ассамблеи». В ответ на запрос Комитет был информирован о том, что в случае наличия обязательств соответствующее предложение, согласно правилам делегирования полномочий, должно быть передано в Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления для возможного представления на утверждение Генеральной Ассамблеи. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря обеспечить, чтобы руководители подразделений при принятии добровольных взносов соблюдали Финансовые положения и правила Организации Объединенных Наций на прозрачной основе, и представить обновленную информацию в следующем докладе о ходе работы.**

40. Что касается партнеров-исполнителей, то Генеральный секретарь отмечает, что в 2022 году немалое внимание уделялось также усовершенствованию общеорганизационного типового соглашения с внешними партнерами, и следующим шагом в этом процессе станет выпуск обновленного всеобъемлющего руководящего документа по взаимодействию с партнерами-исполнителями (A/77/692, п. 79). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что типовое соглашение с внешними партнерами было обновлено в целях дальнейшего повышения эффективности ведения соглашений с партнерами-исполнителями на основе, например, выдвижения требований к стандартной отчетности об основной деятельности и финансовой отчетности и проведения ревизии. Были внесены дальнейшие усовершенствования на Портале партнеров Организации Объединенных Наций в части информации о потенциале и факторах риска, включая предстоящий запуск цифровой версии Протокола о предполагаемых случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны персонала партнеров-исполнителей. Руководящий документ по взаимодействию с партнерами-исполнителями будет охватывать весь жизненный цикл организации работы с партнерами-исполнителями, включая процесс привлечения и отбора, составление бюджета и осуществление платежей партнерам, требования к стандартной отчетности об основной деятельности и финансовой отчетности, составление соглашений, ревизию и оценку работы партнеров.

41. 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 (см. A/75/804, п. 21). Генеральный секретарь ранее сообщал, 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» (см. A/76/644, п. 56). Комитет напоминает также, 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 (см. A/75/804, п. 21).

42. **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.**

Система общеорганизационного управления рисками

43. Генеральный секретарь указывает, что Отдел по реорганизации рабочих процессов и подотчетности продолжал следить за выполнением планов по учету

рисков и принятию мер реагирования на наиболее серьезные общеорганизационные риски, представляя периодические доклады Комитету по вопросам управления. Комитет по вопросам управления принял решение начать обновление общесекретариатского реестра рисков путем проведения официальной оценки рисков, результаты которой лягут в основу пересмотра общесекретариатского реестра рисков. Ожидается, что пересмотренный общесекретариатский реестр рисков будет представлен, доработан и вынесен на утверждение Комитета по вопросам управления в первом полугодии 2023 года. По состоянию на декабрь 2022 года свои оценки рисков разработали или обновили в общей сложности 43 структурных подразделения (75 процентов от общего числа). После ввода в эксплуатацию в октябре 2021 года приложения по общеорганизационному управлению рисками структуры переходят от составления реестров рисков на бумажном носителе к использованию инструмента общеорганизационного управления рисками на базе системы «Умоджа» под названием «Фортуна» (A/77/692, пп. 81–86).

44. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что цикл официальной оценки рисков, применяемый для общеорганизационного управления рисками, включая обновление общесекретариатского реестра рисков, состоит из шести этапов, которые начинаются с определения общего подхода Организации к управлению рисками и согласования и сопоставления всей совокупности рисков Секретариата с основными стратегиями, планами и целями, после чего Организация, опираясь на таксономию рисков и согласованный набор определений, переходит к использованию единой терминологии, относящейся к рискам, для сбора и оценки информации о рисках на различных уровнях и ее последовательной и комплексной оценки. Общие характеристики рисков Организации будут определяться на основе их рассмотрения и утверждения созданной Комитетом по вопросам управления целевой группой по общеорганизационному управлению рисками под председательством заместителя Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления, в состав которой входят все субъекты, отвечающие за общеорганизационные риски, при этом заместитель Генерального секретаря по службам внутреннего надзора выступает в качестве консультанта, а Комитет по вопросам управления выполняет функции комитета по общеорганизационному управлению рисками Организации.

45. **Консультативный комитет отмечает, что пересмотренный общесекретариатский реестр рисков планируется доработать в первом полугодии 2023 года и что по состоянию на декабрь 2022 года свои оценки рисков разработали или обновили в общей сложности 43 структурных подразделения (75 процентов от общего числа), и надеется, что в следующий доклад будет включена обновленная информация.** Комитет представит дополнительные замечания и рекомендации в контексте рассмотрения им доклада Комиссии ревизоров об операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира за период с 1 июля 2021 года по 30 июня 2022 года.

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

46. Генеральный секретарь указывает, что к Международному дню борьбы с коррупцией, 9 декабря 2022 года, был выпущен справочник для сотрудников под названием “Fraud and Corruption Awareness: A Handbook for Staff” («Осведомленность о мошенничестве и коррупции: справочник для персонала») на английском и французском языках. Для повышения осведомленности о борьбе с мошенничеством и коррупцией в Организации во все места службы были разосланы печатные и загружаемые электронные плакаты (последние на всех

шести официальных языках Организации Объединенных Наций). Печатные экземпляры справочника на английском и французском языках были разосланы руководителям подразделений всех отделений, расположенных вне Центральных учреждений. В дальнейшем оценка рисков мошенничества и коррупции будет обновляться в рамках общей оценки рисков в масштабах всего Секретариата для выявления наиболее критических рисков мошенничества и коррупции, которым подвержен Секретариат, а также будут доработаны и осуществлены мероприятия с установленными сроками в рамках стратегии по информированию о мошенничестве и коррупции (там же, пп. 88–90).

47. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что в текущем реестре рисков выделены следующие шесть важнейших областей рисков, связанных с мошенничеством и коррупцией: организационная культура; управление в сфере информационно-коммуникационных технологий и кибербезопасность; деятельность партнеров-исполнителей; контрольная среда системы «Умоджа»; хищение топлива, пайкового довольствия и запасов; и мошенничество в сфере закупочной деятельности. Были назначены субъекты, отвечающие за общеорганизационные риски, и на них была возложена ответственность за разработку подробных планов по учету рисков и принятию мер реагирования, а выполнение этих планов периодически контролируется целевой группой по общеорганизационному управлению рисками, учрежденной Комитетом по вопросам управления.

48. Консультативный комитет отмечает, что к Международному дню борьбы с коррупцией, 9 декабря 2022 года, был выпущен справочник по вопросам, касающимся мошенничества и коррупции, и надеется, что этот справочник будет опубликован на всех шести официальных языках за счет имеющихся ресурсов. Комитет призывает продолжать усилия по разработке мер по предотвращению рисков и реагированию на них для устранения выявленных критических рисков и надеется, что в следующем докладе будет представлена обновленная информация.

Справка о внутреннем контроле

49. Генеральный секретарь указывает, что в июне 2022 года он подписал вторую справку о внутреннем контроле, которая была опубликована на сайте <https://reform.un.org/> на всех шести официальных языках Организации Объединенных Наций. Хотя существенных проблем с контролем не обнаруживается вот уже второй год подряд, ранее обозначенные возможности для улучшения положения сохранялись в пяти областях, к которым относятся: а) процесс управления имуществом; б) общеорганизационное управление рисками; в) нормативное требование о заблаговременном приобретении билетов; г) внедрение процедур управления людскими ресурсами, связанных с привлечением высококвалифицированных специалистов; и е) реализация на практике принципов защиты и обеспечения конфиденциальности персональных данных. Кроме того, были выявлены еще три области, в которых можно добиться улучшений: мониторинг реализации программ и проектов; управление поведением и дисциплиной на рабочем месте; и кибербезопасность. Секретариат продолжит оптимизацию и укрепление системы внутреннего контроля путем дальнейшего внедрения модуля по управлению, рискам и соблюдению требований в системе «Умоджа» и публикации справки о внутреннем контроле в отношении операций, осуществлявшихся в 2022 году (A/77/692, пп. 91–93). Консультативный комитет надеется, что в следующем докладе о ходе работы будет представлена обновленная информация об усилиях по обеспечению улучшений в трех новых выявленных областях, упомянутых выше.

50. В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что процессы общеорганизационного управления рисками и составления справки о внутреннем контроле дополняют друг друга, способствуя повышению уровня подотчетности в Секретариате. В системе внутреннего контроля описаны существующие на уровне подразделений и процессов механизмы контроля, которые помогают снизить операционные риски. Эта система позволяет руководству сосредоточиться на деятельности Организации и достижении целевых показателей эффективности, соблюдая при этом нормативные требования, в частности положения, правила, политику и процедуры. С другой стороны, принципы общеорганизационного управления рисками применяются на всех уровнях Организации и при выполнении всех функций, включая руководство и деятельность по управлению стратегическими рисками. **Консультативный комитет надеется, что во всех будущих докладах будут продолжены усилия по оценке всех выявленных проблем и краткосрочных и среднесрочных решений, а также по информированию о них.**

Поведение и дисциплина

51. Генеральный секретарь указывает, что профилактика начинается с проверки сотрудников Секретариата на предмет наличия информации о возможных проступках во время предыдущей службы. Все сотрудники, отобранные на должности в Секретариате, проходят проверку через базу данных ClearCheck на предмет возможного совершения в прошлом проступков, связанных с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами или домогательствами во время работы в любой из участвующих структур системы Организации Объединенных Наций. Продолжается организация обязательной для всех сотрудников учебной подготовки по нормам поведения Организации Объединенных Наций для персонала, направляемого в миссии по поддержанию мира, — государствами-членами на этапе, предшествующем развертыванию, и полевыми миссиями по прибытии в миссию. В случае совершения проступка и получения сообщения о нем производится отслеживание и регистрация принимаемых мер. Полевые миссии используют систему отслеживания помощи пострадавшим для ведения учета жертв сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, а также помощи и поддержки, которые им были предложены или оказаны. Каждая миссия по поддержанию мира должна представлять результаты ежегодных мероприятий по обеспечению качества в части рассмотрения всех заявлений о ненадлежащем поведении, а также ежеквартальную и ежегодную электронную отчетность о случаях ненадлежащего поведения. Главы миссий составляют ежегодные планы действий по борьбе с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами, которые представляются Генеральному секретарю. Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления разработал комплект учебных материалов по закреплению навыков в рамках инициативы «Подготовка руководителей для миротворческих миссий», который будет опробован в 2023 году. В период с 1 июля 2021 года по 30 июня 2022 года на предмет применения дисциплинарных мер было рассмотрено в общей сложности 164 дела и за тот же период к производству было принято 142 дела (там же, пп. 95–103). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что записи в системе отслеживания процесса работы с делами включают дела, которые были признаны обоснованными и по которым были приняты меры по привлечению к ответственности, а также дела, которые были признаны обоснованными, но процесс привлечения к ответственности по которым еще не завершен, или дела, расследование по которым еще не завершено.

52. В ответ на запрос Консультативному комитету были предоставлены текущие данные о делах, связанных с нарушением норм поведения и дисциплины. Комитет был также информирован о том, что все операции в пользу мира продолжают представлять ежеквартальные и ежегодные доклады о мерах, принятых для реализации трехкомпонентной стратегии по борьбе с ненадлежащим поведением, с указанием мер, принятых для предотвращения проступков и серьезных проступков, о рассмотрении заявлений о проступках и серьезных проступках и, в частности, об оказании помощи и поддержки жертвам сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств. Дополнительные замечания Комитет приводит в своем докладе о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 января по 31 декабря 2021 года ([A/77/730](#)).

Функции надзора

53. Генеральный секретарь указывает, что общее количество еще открытых рекомендаций Комиссии ревизоров, относящихся к тому I финансовых докладов, за период с 2017 по 2020 год увеличилось за счет увеличения числа новых рекомендаций, которое не сопровождалось аналогичным увеличением количества закрытых рекомендаций. В 2020 и 2021 годах Комиссия закрыла более 100 открытых рекомендаций, и количество открытых рекомендаций сократилось с 279 на начало 2020 года до 262 на начало 2022 года. Общее число открытых рекомендаций Комиссии, относящихся к тому II, за последние три финансовых периода сократилось со 116 на начало финансового периода 2019–2020 годов до 41 на начало финансового периода 2021–2022 годов. Ряд рекомендаций Комиссии остается невыполненным в течение продолжительного периода времени, что объясняется следующими причинами: а) некоторые рекомендации носят текущий или долгосрочный характер и требуют более одного ревизионного периода для их полноценного выполнения; б) некоторые рекомендации состоят из нескольких элементов, которые в совокупности направлены на решение одного вопроса и требуют разных сроков выполнения, при этом некоторые элементы могут зависеть от внешних факторов; и с) некоторые рекомендации требуют изменений в политике, процессах и системах, для внесения которых требуется время ([A/77/692](#), пп.114–116). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что имеется пять невыполненных рекомендаций Комиссии, касающихся операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, по вопросам, связанным с Управлением Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов и Службой по вопросам деятельности, связанной с разминированием. Администрация обратилась с просьбой закрыть две из них, поскольку они были выполнены, а три других, как ожидается, будут выполнены в 2023 году.

54. Общее количество открытых рекомендаций УСВН за последние три отчетных периода уменьшилось благодаря общему снижению числа новых рекомендаций по сравнению с общим увеличением количества рекомендаций, которые были выполнены администрацией и/или закрыты УСВН. За последние пять отчетных периодов увеличились показатели как принятия, так и выполнения рекомендаций Объединенной инспекционной группы, адресованных Секретариату Организации Объединенных Наций (там же, пп. 117 и 118). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что УСВН относит свои рекомендации к категории критически важных или важных в соответствии со следующими определениями: а) критически важные рекомендации касаются факторов риска, требующих безотлагательного реагирования со стороны руководства, когда непринятие мер для их выполнения может иметь критические или существенные неблагоприятные последствия для Организации; и б) важные

рекомендации касаются факторов риска, требующих своевременного реагирования со стороны руководства, и непринятие мер для их выполнения может иметь весьма или умеренно неблагоприятные последствия для Организации. Комитет был также информирован о том, что за отчетный период УСВН закрыло 776 рекомендаций. Из них 392 рекомендации (51 процент) были вынесены в отчетном периоде, а 384 рекомендации (49 процентов) были вынесены ранее. По состоянию на 30 июня 2022 года было открыто в общей сложности 1043 рекомендации, из которых только одна была отнесена к категории критически важных.

55. Консультативный комитет подчеркивает необходимость обеспечить полное выполнение рекомендаций надзорных органов и соответствующих рекомендаций Комитета в оперативном и своевременном порядке, сообразно обстоятельствам, и продолжать привлекать руководителей программ к ответственности за невыполнение рекомендаций и сообщать об этом во всех будущих докладах по вопросу о подотчетности. Комитет надеется, что будущие доклады Генерального секретаря будут на регулярной основе включать приложение с информацией о ходе выполнения рекомендаций директивных и надзорных органов, а также утвержденных рекомендаций Комитета.

III. Заключение

56. Консультативный комитет отмечает предпринятые на сегодняшний день шаги, при этом он надеется, что Генеральный секретарь будет наращивать усилия по формированию всепроникающей и устойчивой организационной культуры в области личной и институциональной подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций и сообщит о воздействии соответствующих инструментов и процессов в будущих докладах о ходе работы. Комитет подчеркивает, что решающее значение для обеспечения подотчетности имеет достижение полной прозрачности, в том числе путем предоставления директивным и надзорным органам доступа к платформам и порталам цифровых данных.

57. Консультативный комитет считает также, что концепция системы подотчетности должна опираться на вышеупомянутое определение подотчетности, которое сохраняет свою актуальность с шестьдесят четвертой сессии Генеральной Ассамблеи, и что этот аспект занимает центральное место во всех усилиях по реформированию, а также во всех организационных, административных и оперативных преобразованиях (см. также [A/76/728](#), п. 6). Комитет надеется, что следующий доклад о ходе работы будет включать информацию об использовании Организацией общего определения подотчетности, в том числе учреждениями, фондами и программами.

58. С учетом своих замечаний и рекомендаций, изложенных выше, Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению содержащуюся в докладе Генерального секретаря информацию о достигнутом прогрессе в отношении системы подотчетности в Секретариате и планах ее дальнейшего укрепления.