

**Генеральная Ассамблея**

Шестдесят шестая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General

25 May 2012

Russian

Original: English

Пятый комитет**Краткий отчет о 28-м заседании,**

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, во вторник, 13 марта 2012 года, в 15 ч. 00 м.

Председатель: г-н Томмо Монте (Камерун)*Председатель Консультативного комитета по административным и
бюджетным вопросам:* г-н Келапиле**Содержание**

Пункт 132 повестки дня: Обзор эффективности административного и
финансового функционирования Организации Объединенных Наций
(продолжение)

*Подотчетность**Подбор и назначение старших руководителей в Секретариате
Организации Объединенных Наций**Общеорганизационное управление рисками*

Проводы заместителя Генерального секретаря по вопросам управления

Пункт 115 повестки дня: Назначения для заполнения вакансий во
вспомогательных органах и другие назначения (продолжение)

b) Назначение членов Комитета по взносам (продолжение)

l) Назначение членов Комиссии по международной гражданской службе

Прочие вопросы

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за
подписью одного из членов соответствующей делегации в течение одной недели после
даты издания на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов, комната
DC2-750 (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza) и
включаться в экземпляр отчета.

Поправки будут изданы после окончания сессии в отдельном для каждого комитета
документе, содержащем только исправления.

12-26440X (R) 09082012



Просьба отправлять на вторичную переработку



Заседание открывается в 15 ч. 10 м.

Пункт 132 повестки дня: Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций (продолжение)

Подотчетность (A/66/692, A/66/710 и Add.1 и A/66/738)

Подбор и назначение старших руководителей в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/66/380 и Add.1)

Общеорганизационное управление рисками (A/65/788 и Add.1)

1. **Г-жа Кане** (заместитель Генерального секретаря по вопросам управления), представляя доклад Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/66/692), говорит, что в докладе освещается прогресс, достигнутый за последние два года в деле повышения уровня подотчетности. Секретариат создал посвященный данной тематике веб-сайт, который является частью коммуникационной кампании, призванной содействовать внедрению культуры подотчетности среди сотрудников на всех уровнях. В докладе содержится анализ системы делегирования полномочий в отношении людских ресурсов, финансового управления и управления имуществом в целях определения того, кто обладает полномочиями для принятия конкретных решений и мер, и установления юридического источника таких полномочий. Был внедрен фактологический лист оценки кадровой работы для своевременного предоставления информации о проделанной работе руководству и другим заинтересованным сторонам, который теперь является составной частью договоров со старшими руководителями. Система служебной аттестации была реформирована в целях повышения уровня подотчетности руководителей и переноса акцента с контроля соблюдения установленных требований на оказание консультационной помощи с упором на развитие карьеры и повышение квалификации сотрудников. Помимо этого, была обнародована и апробирована стратегия осуществления общеорганизационного управления рисками в рамках всего Секретариата.

2. Были достигнуты успехи в укреплении процессов, обеспечивающих выполнение рекомендаций надзорных органов. Были четко определены функ-

ции ответственных должностных лиц, и Комитет по вопросам управления активнее контролировал их выполнение. В период с 1999 по 2011 год был выполнен 81 процент из 16 694 рекомендаций Управления служб внутреннего надзора (УСВН), и лишь 8 процентов остались невыполненными. Секретариат достиг подобных показателей и в осуществлении рекомендаций Комиссии ревизоров и работает совместно с Объединенной инспекционной группой (ОИГ) над повышением показателей выполнения его рекомендаций с использованием основанной на интернет-технологиях системы контроля.

3. Оратор отмечает, что ОИГ сравнила системы подотчетности в системе Организации Объединенных Наций и других международных общественных учреждениях и пришла к заключению, что система Секретариата включает большинство основных компонентов. Тем не менее, работа по повышению уровня подотчетности продолжается. Например, в области управления, ориентированного на результаты, Секретариат разрабатывает методологию и стратегию осуществления, соответствующие уникальной среде Организации Объединенных Наций. Признавая, что подотчетность представляет собой краеугольный камень эффективно функционирующей и пользующейся доверием Организации, Генеральный секретарь будет и далее работать вместе со всеми заинтересованными сторонами над выявлением областей, нуждающихся в дальнейшем совершенствовании.

4. **Г-н Келапила** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/66/738), говорит, что, хотя в докладе Генерального секретаря (A/66/692) дается описание административных стратегий, процедур и систем, уже внедренных или намеченных к внедрению в систему подотчетности, в нем приводится мало подробностей, позволяющих лучше понять лежащие в их основе принципы и механизмы. В нем также отсутствует информация о недостатках, на устранение которых направлены эти меры, графике их осуществления и планируемых действиях. Поэтому Консультативный комитет рекомендует просить Генерального секретаря улучшить содержание будущих докладов о ходе внедрения системы подотчетности путем представления более полной и транспарентной информации, включая анализ последствий принятых мер с использованием ключе-

вых показателей работы и подтверждающей статистической информации.

5. Консультативный комитет одобряет открытие портала “Accountability A to Z” («Подотчетность от А до Я»), служащего справочным инструментом, предназначенным для повышения осведомленности в вопросах подотчетности. Тем не менее, это лишь первый шаг: пример старших руководителей играет решающую роль в формировании эффективной культуры подотчетности, личной добросовестности, соблюдения норм и достижения результатов. Отсутствие спроса со старших руководителей отрицательно повлияет на внедрение стандартов подотчетности во всей Организации.

6. Совершенствование контроля за выполнением рекомендаций надзорных органов также приветствуется. Принятие оперативных мер по устранению недостатков, выявленных этими органами, является составной частью эффективной системы подотчетности; Консультативный комитет подчеркивает их важную роль и призывает Генерального секретаря активизировать консультации и сотрудничество с ними.

7. Консультативный комитет приветствует предпринятые усилия по проведению обзора и пересмотру системы делегирования полномочий, однако он считает, что содержащейся в докладе Генерального секретаря информации недостаточно для того, чтобы составить четкое представление о процессе проведения обзора и его результатах или о функционировании новой системы делегирования полномочий и предполагаемых улучшениях. Комитет подтверждает свою ранее высказанную рекомендацию относительно того, чтобы просить Генерального секретаря представить дополнительную информацию о пересмотренной системе делегирования полномочий, механизмах контроля за осуществлением делегированных полномочий и мерах, которые будут приниматься в случаях нарушения или превышения полномочий.

8. Отмечая изменения, внесенные в содержание и методы оценки системы договоров, Консультативный комитет считает, что при условии предусмотренной увязки индивидуальных планов работы, планов работы департаментов, брошюр бюджета и договоров со старшими руководителями, а также включения в договоры с руководителями окончательной оценки результатов их работы, эта система

может стать мощным инструментом обеспечения подотчетности. Комитет рекомендует Генеральному секретарю осуществить эти меры.

9. Консультативный комитет выскажет дополнительные замечания относительно политики в области управления служебной деятельностью и реформирования системы служебной аттестации после рассмотрения предложений Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами, которые должны быть представлены Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят седьмой сессии. Существенную роль в формировании культуры подотчетности играет система поощрений и наказаний; поэтому Консультативный комитет рекомендует просить Генерального секретаря провести оценку существующих мер обеспечения подотчетности в случаях неудовлетворительного исполнения служебных обязанностей и неукоснительно применять их, а также всесторонне осветить данный вопрос в своем докладе об управлении людскими ресурсами.

10. Что касается системы общеорганизационного управления рисками, то Консультативный комитет приветствует достигнутый прогресс, в том числе определение стратегии общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля, а также методологии и инструментов ее осуществления.

11. **Г-н Захран** (Председатель Объединенной инспекционной группы), представляя доклад ОИГ о системах подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций (A/66/710), говорит, что цель доклада заключается в том, чтобы очертить и оценить существующие системы подотчетности и выявить пробелы. В целях определения компонентов систем подотчетности была проанализирована практика обеспечения подотчетности, применяемая организациями даже в отсутствие официальной системы. В докладе подчеркивается сложность концепции подотчетности, которая представляет собой более широкое понятие, чем система внутреннего контроля или процесс общеорганизационного управления рисками. Важными опорными элементами каждой системы подотчетности являются прозрачность и культура подотчетности. В докладе определены пять принципов и 17 контрольных параметров, предназначенных для оценки достигнутого уровня подотчетности. Хотя за оценку отвечают, прежде всего, организации, государства-члены так-

же несут определенную ответственность за осуществление надзора.

12. В настоящее время официальные системы подотчетности имеют семь организаций системы Организации Объединенных Наций: Организация Объединенных Наций, Международная организация труда (МОТ), Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Фонд народонаселения Организации Объединенных Наций (ЮНФПА), Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) и Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ). В системах подотчетности Организации Объединенных Наций, ЮНФПА и ВОЗ отсутствует такой элемент, как определение культуры подотчетности в качестве одного из фундаментальных компонентов подотчетности; в то же время системы подотчетности Организации Объединенных Наций, ПРООН и ЮНИСЕФ подают хороший пример обеспечения прозрачности и ответственности руководства за общеорганизационную подотчетность.

13. Для формирования зрелой культуры подотчетности в рамках всей системы Организации Объединенных Наций требуются дальнейшие усилия. Насостоятельно необходимо последовательное применение дисциплинарных и поощрительных мер; в Организации Объединенных Наций, в частности, отсутствует всеобъемлющая система мотивации и санкций. Помимо всего прочего, культура подотчетности достигнет полной зрелости лишь тогда, когда руководители старшего звена будут на личном примере показывать свою подотчетность.

14. Представляя доклад ОИГ о транспарентности в процессе подбора и назначения старших руководителей в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/66/380), оратор отмечает, что под старшими руководителями в данном докладе понимаются Первый заместитель Генерального секретаря, заместители Генерального секретаря и помощники Генерального секретаря, поскольку вопрос о назначении руководителей других уровней уже рассматривался в предыдущих докладах ОИГ и УСВН. ОИГ констатировала, что структура процесса подбора и назначения не вызывает серьезной обеспокоенности у государств-членов. Обеспокоенность возникает в связи с его практической реализацией, так как этот процесс производит впечатление ке-

лейного. ОИГ признает дискреционные полномочия Генерального секретаря в вопросах назначения старших руководителей, однако согласна с государствами-членами в том, что эти полномочия не дают ему «карт-бланш» на обход процедур, которые он сам установил. Необходимо найти сбалансированный подход, позволяющий предоставлять государствам-членам достаточно информации для того, чтобы они не сомневались в справедливости и транспарентности этого процесса, не нарушая при этом неприкосновенность личной информации о кандидатах или конфиденциальность процесса рассмотрения кандидатур как отборочными комиссиями, так и Генеральным секретарем. ОИГ рекомендует Генеральной Ассамблее поручить Административной канцелярии Генерального секретаря создать специализированный веб-сайт для передачи конкретной информации Ассамблее и одобрить руководящие принципы, сформулированные в докладе ОИГ, а также поручить Генеральному секретарю следовать им в совокупности с процессом, описание которого содержится в его докладе о подотчетности (A/64/640).

15. В замечаниях Генерального секретаря по настоящему докладу, содержащихся в документе A/66/380/Add.1, не предлагается ни изменить, ни улучшить этот процесс, скорее делается попытка оправдать эту непрозрачность. Многочисленные оговорки, отражающиеся в таких выражениях, как «когда это возможно», «в соответствующих случаях», «как правило» и «в случае необходимости», лишают смысла шаги, предпринимаемые при осуществлении этого процесса. ОИГ не удовлетворена инерционным подходом Секретариата и попыткой отвлечь внимание от важных вопросов, поднятых инспекторами, в том числе от необходимости рационализировать и упорядочить количество и номенклатуру должностей заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря; наличия огромного числа других имеющихся процессов назначения на должности старших руководителей; отсутствия объявлений или уведомлений государств-членов о вакантных должностях старшего звена на местах и необходимости проверять кандидатов надлежащим образом.

16. **Г-н Терзи** (Объединенная инспекционная группа), представляя доклад ОИГ об анализе общеорганизационного управления рисками в системе Организации Объединенных Наций (A/65/788), го-

ворит, что общеорганизационное управление рисками является существенным элементом благого управления и подотчетности. На основе изучения литературы и анализа извлеченных уроков ОИГ установила десять контрольных параметров и сформулировала три рекомендации в целях успешного осуществления общеорганизационного управления рисками в организациях системы Организации Объединенных Наций. ОИГ рекомендует этим организациям принять первые девять контрольных параметров, и хотя в целом они согласились сделать это, они также выразили обеспокоенность по поводу того, что нехватка ресурсов для необходимого программного обеспечения и организации обучения может затруднить эффективное осуществление этой меры.

17. ОИГ также рекомендует Координационному совету руководителей системы Организации Объединенных Наций принять десятый контрольный параметр, касающийся более тесного межучрежденческого сотрудничества, координации, сетей обмена знаниями и управления сквозными рисками организации. Хотя различия в структуре и мандатах учреждений требуют гибкости в разработке и осуществлении стратегии общеорганизационного управления рисками, это не должно препятствовать принятию общего стратегического подхода, который облегчит коммуникацию и сотрудничество в решении проблемы рисков во всей системе.

18. Общеорганизационное управление рисками отвечает потребности руководящих органов и руководителей в осознании рисков, которые могут отрицательно повлиять на достижение целей организаций. Поэтому ОИГ рекомендует этим органам осуществлять свою надзорную функцию в отношении принятия контрольных параметров общеорганизационного управления рисками, их эффективного осуществления и управления критическими рисками в их соответствующих организациях. Оратор настоятельно призывает Комитет одобрить контрольные параметры, для того чтобы облегчить согласованное осуществление общеорганизационного управления рисками во всех организациях системы Организации Объединенных Наций.

19. **Г-н Исса** (Административная канцелярия Генерального секретаря), представляя записку Генерального секретаря, препровождающую его замечания по докладу ОИГ о транспарентности в процессе подбора и назначения старших руководителей в

Секретариате Организации Объединенных Наций (A/66/380/Add.1), говорит, что процесс подбора и назначения старших руководителей имеет комплексный характер и требует гибкости и свободы выбора. При подборе наиболее подходящего кандидата на какую-либо конкретную должность Генеральный секретарь внимательно следит за тем, чтобы этот процесс был объективным и транспарентным и чтобы при этом сохранялась конфиденциальность личных данных кандидатов и членов отборочных комиссий. Цель заключается в том, чтобы создать группу старших руководителей, отвечающих высоким стандартам эффективности, компетентности, добросовестности и подотчетности и способных руководить Организацией с учетом изменяющихся организационных потребностей и ожиданий государств-членов и других заинтересованных сторон. Полномочия Генерального секретаря в плане достижения этой цели в качестве главного административного должностного лица Организации закреплены в статье 97 Устава.

20. Главным принципом при подборе старших руководителей являются заслуги. При рассмотрении кандидатур лиц, отвечающих основным требованиям, предъявляемым к той или иной должности, Генеральный секретарь также учитывает другие факторы, например способность кандидата влиться в коллектив руководящей группы и необходимость того, чтобы решение об отборе конкретного кандидата способствовало достижению целей Организации. Он активно способствует обеспечению справедливого географического распределения и гендерной представленности.

21. Генеральный секретарь помнит о необходимости того, чтобы при обмене информацией с государствами-членами сохранялась конфиденциальность данного процесса и личных данных кандидатов. В начале своего второго срока полномочий Генеральный секретарь стремится обеспечить надлежащее соотношение изменений и преемственности в группе старших руководителей и намерен создать группу, которая будет иметь в своем составе различных взаимодополняющих специалистов и будет эффективно решать ключевые вопросы. Правило пяти лет будет по-прежнему применяться ко всем сотрудникам, что подтверждает твердую приверженность Генерального секретаря принципам мобильности. Помимо этого, он будет стремиться обеспечить, чтобы поиск новых путей решения ос-

новых проблем проводился с учетом необходимости сохранения преемственности целей и приоритетов. В этом контексте было предложено выдвигать кандидатуры на восемь должностей на уровне заместителя Генерального секретаря в следующих департаментах и управлениях: Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, Департамент общественной информации, Департамент по политическим вопросам, Департамент по экономическим и социальным вопросам, Управление по вопросам разоружения, Канцелярия Специального советника по Африке, Экономическая комиссия для Африки и Европейская экономическая комиссия. Объявления о вакансиях были размещены на веб-сайте Генерального секретаря, на портале государств-членов и в таких изданиях, как *The Economist*, *Le Monde* и *Jeune Afrique*. Также было объявлено о выдвижении кандидатур на должности заместителей Генерального секретаря по вопросам управления и по вопросам полевой поддержки; выдвижение кандидатур от государств-членов будет приветствоваться.

22. Вакантные должности в Управлении по вопросам разоружения, Европейской экономической комиссии и Канцелярии Специального советника по Африке были заполнены; Генеральный секретарь также назначил первого заместителя Генерального секретаря и заведующего канцелярией. В предстоящие недели по мере завершения соответствующих процессов отбора будут сделаны дополнительные объявления.

23. **Г-н Герман** (Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций), представляя записку Генерального секретаря, препровождающую его замечания и замечания Координационного совета руководителей по докладу ОИГ о системах подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций (A/66/710/Add.1), говорит, что учреждения обычно поддерживают содержание и выводы доклада ОИГ. Они согласны с тем, что суть систем подотчетности важнее, чем их форма, и что именно культура подотчетности и фактическое применение подотчетности в деятельности имеют значение. Хотя они в целом принимают дух рекомендаций, у них имеется и ряд оговорок: например, что касается рекомендации относительно разработки политики в области раскрытия информации, то они предлагают предусмотреть при ее разработке меры по защите интересов организаций.

24. Обращаясь к записке Генерального секретаря, препровождающей его замечания и замечания Координационного совета руководителей по докладу ОИГ, озаглавленному «Обзор общеорганизационного управления рисками в системе Организации Объединенных Наций» (A/65/788/Add.1), оратор говорит, что учреждения признают важность общеорганизационного управления рисками и считают, что систематизированный подход к рискам может облегчить выполнение их организациями поставленных задач. Они также согласились с тем, что скоординированный подход может оказаться полезным, поскольку многие организации находятся на ранних стадиях разработки своих систем общеорганизационного управления рисками. Хотя в целом они принимают рекомендации ОИГ, в то же время у них есть некоторая обеспокоенность относительно нескольких контрольных параметров. Они отмечают, что успешное осуществление общеорганизационного управления рисками требует финансирования в достаточном объеме и что изыскание ресурсов для проекта такого масштаба представляет собой проблему в условиях ограниченного бюджетного маневра. Достижение контрольного параметра 10 в целях выработки согласованного подхода может оказаться сложным с учетом неоднородности мандатов и операций учреждений.

25. Многие организации, благодаря оценкам положения дел в области подотчетности, управления и надзора в системе Организации Объединенных Наций, проведенным ОИГ, приняли меры, направленные на укрепление и переориентацию своей управленческой культуры, систем управления и подотчетности и надзорных процедур. При этом они учитывали изменяющийся контекст, в котором они осуществляют свои мандаты, и нехватку ресурсов, что вынуждает общественные организации во всем мире рациональнее использовать общественные средства и обеспечивать более качественные результаты работы.

26. **Г-н Бенмехиди** (Алжир), выступая от имени Группы 77 и Китая, выражает обеспокоенность в связи с тем, что руководство Организации не отстаивает в полной мере основополагающие принципы подотчетности для международных гражданских служащих, изложенные в резолюции 64/259 Генеральной Ассамблеи. Группа, которая постоянно подчеркивала необходимость того, чтобы Генеральный секретарь подавал личный пример, согласна с

мнением Консультативного комитета о том, что его неспособность привлекать к ответственности старших руководителей отрицательно влияет на установление стандартов подотчетности во всей Организации.

27. В докладе Генерального секретаря (A/66/692) не затрагиваются конкретные вопросы, упомянутые в резолюции, и, несмотря на то, что в нем описывается система подотчетности, он содержит мало подробностей в отношении самих мер обеспечения подотчетности: следовало предоставить информацию о механизмах контроля и представления докладов о ходе ее внедрения. Несмотря на утверждение о повышении уровня подотчетности, недостаток подробностей и тот факт, что в системе отсутствуют такие составляющие, как представление докладов о результатах работы и управление, ориентированное на конкретные результаты, указывает на недостаточную приверженность цели внедрения эффективной системы подотчетности и развития культуры подотчетности во всем Секретариате.

28. Оратор выражает замешательство по поводу многих инициатив, таких как инициатива по управлению преобразованиями, которые осуществляются без законодательного мандата. Группа просит о том, чтобы, в целях укрепления доверия между государствами-членами и Секретариатом, Генеральной секретарь представил доклад об управлении преобразованиями Генеральной Ассамблеи в рамках пункта повестки дня об обзоре эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций.

29. В последние месяцы государства-члены стали свидетелями соперничества между старшими руководителями и попыток взять в свои руки межправительственные процессы по решению вопросов, находящихся в сфере компетенции Генеральной Ассамблеи. Кризис, который продолжался в системе общеорганизационного планирования ресурсов «Умоджа» на протяжении десяти месяцев, является примером несостоятельности системы подотчетности Организации; Группа призывает к всестороннему анализу его причин и обстоятельств.

30. В связи с тем, что процесс внедрения системы подотчетности в Организации Объединенных Наций продолжается, Группа одобряет рекомендацию Консультативного комитета относительно того, чтобы

просить Генерального секретаря представлять ежегодный доклад о ходе осуществления этого процесса.

31. **Г-н ван ден Аккер** (наблюдатель от Европейского союза), выступая также от имени присоединяющейся страны Хорватии; стран-кандидатов Исландии, Македонии, Черногории, бывшей югославской Республики Македония и Турции; стран в процессе стабилизации и ассоциации Албании и Боснии и Герцеговины; а также Республики Молдова и Украины, говорит, что Европейский Союз приветствует прогресс, достигнутый в деле осуществления эффективной системы подотчетности, и усилия Генерального секретаря, направленные на развитие культуры подотчетности. Вместе с тем, Европейский Союз разочарован отсутствием углубленного анализа факторов, способствующих созданию такой культуры, включая ведущую роль руководства, жесткую систему служебной аттестации и систему поощрений и наказаний. Оратор также выражает сожаление по поводу того, что доклад Консультативного комитета по этому вопросу (A/66/738) был выпущен с опозданием.

32. Культура подотчетности имеет решающее значение для эффективного и транспарентного достижения результатов и зависит от взаимного доверия, сотрудничества, общности целей, надежных инструментов оценки, стимулов и корректирующих действий. Еще одной предпосылкой для достижения успеха является прозрачное делегирование полномочий с четко определенными функциями и обязанностями. Европейский Союз хотел бы получить дополнительную информацию о новой системе делегирования полномочий и о тех улучшениях, к которым она должна привести.

33. Многое предстоит сделать для внедрения культуры подотчетности в повседневную работу Организации Объединенных Наций; примеры надлежащей практики и увязка институциональной и личной ответственности являются частью этого процесса. Старшие руководители должны не только провозглашать свою поддержку системы подотчетности, но также и практиковать ее, принимая на себя личную ответственность. Система управления, ориентированная на конкретные результаты, и другие инициативы, связанные с достижением результатов и поддерживаемые работой группы управления преобразованиями, задают правильные параметры. Вместе с тем, делегация Европейского Союза выражает глубокую обеспокоенность кризисом

управления и общего руководства в проекте «Умоджа», что является противоречивым сигналом о необходимости того, чтобы руководители были в центре усилий, направленных на обеспечение подотчетности.

34. Созданы основы общеорганизационного управления рисками, которое должно быть не столько обязанностью некоего централизованного управления, сколько рационализировать работу всей Организации и внедриться в каждую функцию.

35. **Г-н Деттлинг** (Швейцария), выступая также от имени Лихтенштейна, говорит, что применение принципа подотчетности имеет решающее значение для обеспечения доверия к Организации Объединенных Наций со стороны заинтересованных сторон. Оратор приветствует усилия, направленные на создание системы подотчетности в рамках Секретариата, что, по общему признанию, представляет собой сложную задачу. Вместе с тем, оратор согласен с Консультативным комитетом в том, что доклад Генерального секретаря (A/66/692) должен был содержать больше конкретной информации о ходе работы с использованием большего числа ключевых показателей результатов деятельности и статистических данных.

36. Успехи, достигнутые в разработке системы общеорганизационного управления рисками, следует приветствовать, и положительный опыт, полученный в ходе ее внедрения в Управлении по координации гуманитарных вопросов и при осуществлении генерального плана капитального ремонта, обнадеживает. Делегации обеих стран внимательно рассмотрят предложение об учреждении специализированной функции по общеорганизационному управлению рисками и внутреннему контролю в Канцелярии заместителя Генерального секретаря по вопросам управления.

37. Следует как можно скорее проинформировать Комитет о прогрессе, достигнутом в управлении, основанном на конкретных результатах, и представлении докладов о результатах работы, которые являются основными элементами подотчетности. Оратор настоятельно призывает Генерального секретаря продолжить внедрение системы подотчетности в рамках Секретариата и не допустить, чтобы этот процесс чрезмерно затянулся. Для прояснения масштабов и сроков выполнения оставшихся работ следует ответить на два вопроса: какова цель в каж-

дой сфере системы подотчетности, и каковы окончательные сроки полного внедрения системы и начала фазы контроля?

Проводы заместителя Генерального секретаря по вопросам управления

38. **Председатель**, от имени Комитета, а также **г-н Келापиле** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), **г-н Захран** (Председатель Объединенной инспекционной группы) и **г-н Герман** (Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций) благодарят г-жу Кане за ее выдающийся вклад на посту заместителя Генерального секретаря по вопросам управления и желают ей успехов в работе на ее новой должности Высокого представителя по вопросам разоружения.

39. **Г-жа Кане** (заместитель Генерального секретаря по вопросам управления) отдает должное трудолюбию и неутомимости членов Пятого комитета. Она выражает надежду на такой же теплый прием, когда она предстанет перед ними в своем новом качестве

Пункт 115 повестки дня: Назначения для заполнения вакансий во вспомогательных органах и другие назначения (продолжение)

b) Назначение членов Комитета по взносам (продолжение) (A/66/102/Add.1)

40. **Председатель** обращает внимание Комитета на документ A/66/102/Add.1, в котором Генеральный секретарь информирует Генеральную Ассамблею о выходе из состава Комитета по взносам г-на Суми (Япония) с 1 февраля 2012 года и г-на Пак Хе Юн (Республика Корея) с 6 февраля 2012 года. Генеральный секретарь предлагает Ассамблее назначить двух лиц для заполнения вакансий на оставшийся срок полномочий г-на Суми и г-на Пак Хе Юна, которые истекают, соответственно, 31 декабря 2012 года и 31 декабря 2014 года. В том же документе он сообщает фамилии двух кандидатов, выдвинутых их соответствующими правительствами для назначения на эти должности на оставшийся срок полномочий. Обе кандидатуры были одобрены Группой государств Азиатско-Тихоокеанского региона. Председатель полагает, что Комитет желает, путем аккламации, рекомендовать Гене-

ральной Ассамблее утвердить назначение данных кандидатов.

41. *Решение принимается.*

42. *Комитет рекомендует Ассамблее утвердить назначение г-на Ватанабе (Япония) на срок, начинающийся с момента назначения и заканчивающийся 31 декабря 2012 года, и г-на Юу Дэ Чжона (Республика Корея) на срок, начинающийся с момента назначения и заканчивающийся 31 декабря 2014 года.*

2012 года на имя Председателя Генеральной Ассамблеи, которое содержится в документе A/66/726.

Заседание закрывается в 16 ч. 40 м.

1) Назначение членов Комиссии по международной гражданской службе (A/66/694)

43. **Председатель** обращает внимание Комитета на документ A/66/694, в котором Генеральный секретарь, ссылаясь на статьи 3–5 статута Комиссии, информирует Генеральную Ассамблею о выходе в отставку с поста члена Комиссии с 6 октября 2011 года г-на Параньюса Веллозу (Бразилия) и предлагает ей произвести назначение для заполнения вакансии на оставшийся период срока полномочий г-на Параньюса Веллозу, который истекает 31 декабря 2013 года. В том же документе он сообщает фамилию кандидата, выдвинутого правительством его страны для назначения на должность, освободившуюся в результате ухода в отставку г-на Параньюса Веллозу. Эта кандидатура была одобрена Группой государств Латинской Америки и Карибского бассейна. Председатель полагает, что Комитет желает, путем аккламации, рекомендовать Генеральной Ассамблее утвердить назначение данного кандидата.

44. *Решение принимается.*

45. *Комитет рекомендует Ассамблее утвердить назначение г-на Эрмосильо (Мексика) на срок, начинающийся с момента назначения и заканчивающийся 31 декабря 2013 года.*

Прочие вопросы

46. **Председатель**, напоминая о том, что на своем 27-м заседании 6 марта 2012 года Комитет возобновил рассмотрение вопроса об условиях работы судей в рамках пункта 134 повестки дня — Бюджет по программам на двухгодичный период 2012–2013 годов, обращает внимание Комитета на письмо Председателя Международного Суда от 1 февраля