



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
1 June 2018
Russian
Original: English

Семьдесят вторая сессия
Пункт 134 повестки дня
**Обзор эффективности административного и
финансового функционирования Организации
Объединенных Наций**

Седьмой доклад об успехах на пути к системе 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 седьмой очередной доклад Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/72/773), представленный во исполнение резолюции 71/283 Генеральной Ассамблеи. В ходе рассмотрения этого доклада Консультативный комитет встречался с представителями Генерального секретаря, которые предоставили дополнительную информацию и дали дополнительные разъяснения, а в заключение представили письменные ответы, которые были получены 29 мая 2018 года.

2. Доклад Генерального секретаря состоит из двух частей: в первой части содержится обновленная информация о мерах, принятых в последнее время в течение прошедшего года в целях укрепления системы подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций, первоначально представленной на шестьдесят четвертой сессии Генеральной Ассамблеи (см. A/64/640); а во второй части разъясняется, каким образом Генеральный секретарь намерен укрепить систему подотчетности в Секретариате в поддержку предлагаемой им новой парадигмы управления. В приложении I к докладу Генерального секретаря приводится краткое описание обновленной системы подотчетности, содержащей элементы, которые были добавлены за последние годы, а также элементы, которые создаются в контексте предлагаемой реформы системы управления.



3. В докладе Генерального секретаря под названием «Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: создание новой архитектуры управления в целях повышения эффективности и усиления подотчетности» ([A/72/492/Add.2](#)) содержится ряд элементов, касающихся системы подотчетности в Организации Объединенных Наций, которая в настоящее время находится на рассмотрении Генеральной Ассамблеи. Замечания и рекомендации Консультативного комитета по этому докладу содержатся в соответствующем докладе Комитета ([A/72/7/Add.49](#)). Комитет напоминает, что он также неоднократно указывал на различные аспекты системы подотчетности в контексте целого ряда докладов, представленных в течение нескольких лет, в связи с конкретными оперативными вопросами и инициативами, включающими элемент подотчетности¹.

4. С учетом общей структуры доклада Генерального секретаря Консультативный комитет представит свои замечания и рекомендации в разделе II ниже о мерах, принятых в последнее время в целях укрепления существующей системы подотчетности в Секретариате, и в разделе III ниже по вопросам укрепления системы подотчетности в контексте предлагаемой реформы системы управления. Некоторые вопросы, в частности вопросы управления по результатам, которые затрагиваются в разделах II и III доклада Генерального секретаря, рассматриваются Комитетом в разделе III ниже.

II. Замечания и рекомендации Консультативного комитета в связи с последней информацией о достигнутом прогрессе в укреплении системы подотчетности

5. В своей резолюции [71/283](#) об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций Генеральная Ассамблея одобрила выводы и рекомендации, содержащиеся в предыдущем докладе Консультативного комитета ([A/71/820](#)), в отношении вопросов, поднятых Комитетом. **Комитет отмечает, что некоторые аспекты резолюции [71/283](#) о системе подотчетности реализованы или находятся в процессе реализации. Однако Комитет выражает сожаление по поводу того, что целый ряд вопросов не был конкретно рассмотрен и не достигнут существенный прогресс по другим вопросам или в некоторых случаях запрошенная информация не включена в текущий доклад Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности, как указано в нижеследующих пунктах.**

6. Следующие вопросы, затронутые в резолюции [71/283](#) Генеральной Ассамблеи, рассматриваются в контексте предлагаемой реформы системы управления (см. [A/72/495/Add.2](#)) и соответственно рассматриваются в разделе III ниже:

¹ Включая предыдущие доклады Консультативного комитета по вопросам подотчетности ([A/71/280](#); [A/70/770](#); [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](#)). Другие недавние доклады Комитета, в которых содержатся замечания по вопросам подотчетности, касаются деятельности Бюро по вопросам этики (см. [A/71/557](#), пункты 138–151); специальных мер по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств ([A/72/824](#)); глобальной стратегии полевой поддержки ([A/69/874](#)); модели глобального обслуживания ([A/71/666](#)); управления людскими ресурсами ([A/72/558](#)); финансовых докладов и проверенных финансовых ведомостей и докладов Комиссии ревизоров в отношении структур Организации Объединенных Наций ([A/72/537](#)); доклада Комиссии ревизоров о счетах операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира и доклада Генерального секретаря о выполнении рекомендаций Комиссии ревизоров, касающихся операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира ([A/72/850](#)); проекта общеорганизационного планирования ресурсов ([A/72/7/Add.31](#)); и закупочной деятельности ([A/71/823](#)).

а) внедрение системы общеорганизационного управления рисками (см. резолюцию 71/283, пункт 9); б) внедрение системы управления по результатам (там же, пункты 13–14); и с) устранение недостатков в нынешней системе делегирования полномочий (там же, пункт 18).

Определение мошенничества и предполагаемого мошенничества

7. Консультативный комитет напоминает о своих замечаниях относительно необходимости разработки в рамках всей системы Организации Объединенных Наций определений того, что является мошенничеством и предполагаемым мошенничеством (см. A/71/820, пункты 11–12), и принимает к сведению просьбу Генеральной Ассамблеи в этой связи (см. резолюцию 71/283, пункт 5). В ответ на запрос Комитет был информирован о том, что в апреле 2017 года Комитет высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСУ) официально принял общие определения мошенничества и предполагаемого мошенничества в системе Организации Объединенных Наций.

8. В ответ на соответствующий запрос Консультативному комитету были представлены следующие определения, принятые Комитетом высокого уровня по вопросам управления:

а) мошенничество: любое действие или бездействие, при котором физическое или юридическое лицо сознательно искажает или скрывает факт, i) с тем чтобы получить неправомерное преимущество или выгоду или уклоняться от выполнения обязательства для себя или третьей стороны и/или ii) повлиять на другое физическое или юридическое лицо таким образом, чтобы оно действовало или бездействовало в ущерб себе.

б) предполагаемое мошенничество: обвинения, которые были сочтены заслуживающими расследования и которые, в случае их обоснованности, указывают на факт мошенничества, влекущего за собой утрату ресурсов Организации.

9. **Консультативный комитет с удовлетворением отмечает принятие общего определения мошенничества и предполагаемого мошенничества в системе Организации Объединенных Наций.**

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

10. Консультативный комитет отмечает опубликование 9 сентября 2016 года Основных положений о борьбе с мошенничеством и коррупцией Секретариата Организации Объединенных Наций² и отмечает также, что Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить данные об осуществлении и воздействии мер, принятых по этому вопросу, в седьмом очередном докладе об успехах на пути к системе подотчетности. В ответ на запрос Комитет был информирован о том, что Комиссия ревизоров провела в первом квартале 2018 года обзор осуществления Основных положений, выводы которого будут представлены на основной части семьдесят третьей сессии Ассамблеи в докладе Комиссии ревизоров о финансовом докладе и проверенных финансовых ведомостях Организации Объединенных Наций (том I). **Комитет с интересом ожидает рассмотрения выводов Комиссии в отношении хода осуществления Основных положений. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Гене-**

² См. ST/IC/2016/25.

рального секретаря на регулярной основе включать обновленную информацию об осуществлении Основных положений в будущие доклады Генерального секретаря о системе подотчетности (см. также [A/72/789](#), пункт 31).

Всеобъемлющая оценка рисков мошенничества

11. Генеральный секретарь указал, что были определены шесть областей наибольшего риска мошенничества и коррупции: а) организационная культура и подотчетность; б) структура управления в области информационно-коммуникационных технологий и кибербезопасность; в) средства управления системой «Умоджа»; г) партнеры-исполнители; е) хищения топлива, продовольствия и запасов; и ф) закупочная деятельность (см. [A/72/773](#), пункты 11–16). В ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что Комитет по вопросам управления Генерального секретаря утвердил в феврале 2018 года перечень рисков мошенничества и коррупции из числа выявленных в ходе оценки 16 областей повышенного риска, среди которых шесть вышеупомянутых областей были сочтены в качестве областей наибольшего или критического риска, и что Секретариат проводит консультации с надзорными органами в связи с результатами этой оценки. Комитет был также информирован о том, что усиление мер борьбы с мошенничеством и коррупцией является неотъемлемой частью предложенного Генеральным секретарем процесса реформы управления, причем меры по сокращению риска подлежат периодическому контролю. **Комитет отмечает прогресс, достигнутый в области оценки риска мошенничества и коррупции во исполнение резолюции 71/283 Генеральной Ассамблеи. Комитет рекомендует Ассамблее просить Генерального секретаря включить подробную информацию о мерах, принимаемых в целях отслеживания и сокращения рисков, в том числе тех, которые включены в недавно созданный перечень рисков, в будущие доклады Генерального секретаря о системе подотчетности.**

Обновление юридических документов, регламентирующих взаимодействие с третьими сторонами

12. В связи с просьбой Генеральной Ассамблеи к Генеральному секретарю пересмотреть правовые документы, регламентирующие отношения с третьими сторонами, как то с поставщиками и партнерами-исполнителями, уделив особое внимание оговоркам и положениям о борьбе с мошенничеством (см. резолюцию [71/283](#), пункт 8), Консультативный комитет отмечает, что риски, вытекающие из взаимоотношений Организации с партнерами-исполнителями, рассматриваются в качестве одной из шести областей критического риска. Кроме того, Комитет отмечает, что общесистемные определения мошенничества и предполагаемого мошенничества также распространяются на действия третьих сторон. В то же время в ответ на запрос Комитет был информирован о том, что пересмотр правовых документов в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи находится на начальных этапах и что разработка общеорганизационной политики в области управления деятельностью партнеров-исполнителей потребует пересмотра финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций. В этой связи в настоящее время проходит процесс консультаций со всеми заинтересованными сторонами, включая Управление по правовым вопросам.

13. **Ввиду критического риска для Организации Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря обеспечить включение стандартных положений по борьбе с мошенничеством и коррупцией в соответствующие новые и существующие правовые документы о взаимодействии с третьими сторонами. Кроме того, Комитет**

рекомендует Ассамблее также просить Генерального секретаря незамедлительно внедрить общеорганизационную политику в области управления деятельностью партнеров-исполнителей.

Защита от преследований

14. Консультативный комитет напоминает, что в соответствии с резолюцией 70/255 Генеральной Ассамблеи политика защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, была опубликована 20 января 2017 года в бюллетене Генерального секретаря о защите от преследований за информирование о ненадлежащем поведении и за сотрудничество при проведении должным образом санкционированных проверок³. Комитет отмечает, что его предыдущая просьба (см. A/71/820, пункт 20), одобренная Ассамблеей (см. резолюцию 71/283, пункты 11 и 12), о включении подробной информации о внедрении политики защиты от преследования не была в полной мере рассмотрена в последнем по времени докладе Генерального секретаря. В ответ на запрос Комитет был информирован о том, что из 26 дел, переданных либо в Бюро по вопросам этики, либо в Управление служб внутреннего надзора, после завершения расследования 5 дел были определены как случаи преследования. **Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее вновь обратиться к Генеральному секретарю с просьбой включать соответствующие статистические данные в доклады о системе подотчетности.**

15. В пункте 11 своей резолюции 71/283 Генеральная Ассамблея особо отметила необходимость четкого разъяснения правил, регламентирующих политику по защите от преследования. **Консультативный комитет выражает сожаление, что информация по этому вопросу была представлена лишь в ответ на запрос, но не была включена в доклад Генерального секретаря.** Комитет был информирован о том, что усилия по распространению информации о политике Организации по защите от преследований, политике защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, и нормах поведения включали: а) такие услуги в области профессиональной подготовки и обучения, как обязательные онлайн-курсы по вопросам этики и добросовестности в Организации Объединенных Наций и по вопросам предотвращения мошенничества и коррупции в Организации Объединенных Наций; б) информационно-пропагандистскую деятельность Бюро по вопросам этики с уделением особого внимания таким новым элементам политики по защите от преследования, как состоявшиеся в 2017 году две веб-трансляции общих собраний в Нью-Йорке и проведение подготовки в 17 полевых миссиях, в местах расположения штаб-квартиры и периферийных отделений, и проведение в 2018 году учебных мероприятий в дополнительных 14 местах расположения; в) проведение в 2017 году диалога с руководством с участием 29 000 представителей на тему «Нормы поведения: что от меня ожидается?» с уделением особого внимания обязанности сотрудников сообщать о неправомерных действиях и предоставлении защиты сотрудникам, сигнализирующим о нарушениях, и запланированный на 2018 год диалог на тему «Открытые высказывания: когда они становятся сигналами о нарушениях?»; и д) запланированные на 2018 год стратегические тематические обсуждения, организованные Бюро по вопросам этики. **Комитет подчеркивает важность полного осуществления положений о защите сотрудников от преследования и приветствует усилия по распространению этой политики. Кроме того, Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включать обзор информации и учебных мероприятий в этой области в будущие доклады о системе подотчетности.**

³ ST/SGB/2017/2/Rev.1.

Осуществление резолюций Генеральной Ассамблеи

16. В своей резолюции [71/283](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать использовать контрольный механизм отслеживания хода осуществления соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи по административным и бюджетным вопросам и включать всеобъемлющую информацию об осуществлении таких резолюций в двухгодичный доклад об исполнении программ;

17. **Что касается отслеживания и осуществления резолюций Генеральной Ассамблеи, конкретно касающихся системы подотчетности, то Консультативный комитет выражает сожаление по поводу отсутствия последовательности в осуществлении, последующей деятельности и отчетности в этой связи и вновь заявляет о том, что такая информация должна включаться в доклады об исполнении бюджета по программам (см. [A/71/820](#), пункт 28) в соответствии с просьбой, содержащейся в резолюции [71/283](#) Ассамблеи. Кроме того, Комитет ожидает, что будущие доклады о системе подотчетности будут на регулярной основе содержать краткую информацию о конкретных принятых мерах и прогрессе, достигнутом в обеспечении соблюдения соответствующих резолюций Ассамблеи (см. также пункт 53 ниже).**

Управление служебной деятельностью, включая меры стимулирования труда и по исправлению положения и взыскания

18. Консультативный комитет напоминает о том, что в среднем приблизительно 98 процентов сотрудников оценивались на «отлично» (результаты работы превосходят ожидания) или на «хорошо» (вполне удовлетворительные результаты работы) (там же, пункт 42). **Комитет вновь подтверждает свое мнение, которое было одобрено Генеральной Ассамблеей (см. резолюцию [71/283](#), пункт 16), о том, что текущее распределение оценок, возможно, не является точным отражением результативности работы в Организации, и ожидает принятия конкретных мер, позволяющих получить более достоверные оценки. Комитет намерен вернуться к этому вопросу в контексте рассмотрения предстоящих докладов Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами, которые будут представлены на семьдесят третьей сессии Ассамблеи.**

19. Генеральный секретарь указывает, что работу над системой стимулов, мер по исправлению положения и взысканий предполагается завершить как можно скорее с учетом процесса консультаций между персоналом и администрацией и что Секретариат сообщит о достигнутых результатах в одном из будущих докладов по вопросам подотчетности (см. [A/72/773](#), пункты 25–28).

20. Что касается стимулов, то Генеральный секретарь указывает, что после принятия резолюции [72/255](#) Генеральной Ассамблеи предлагаемые принципы и руководящие положения Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) будут учтены в рамках проводимого пересмотра системы управления служебной деятельностью в Секретариате (там же, пункт 26). **Консультативный комитет надеется, что любые меры стимулирования труда будут согласовываться с руководящими указаниями КМГС и что любые новые предложения в этой связи, включая любые возможные финансовые последствия, будут рассмотрены Генеральной Ассамблеей в соответствии с установленными процедурами.**

21. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена информация о конкретных принятых мерах по исправлению положения в связи с раз-

личными кадровыми вопросами, касающимися служебной деятельности, в период с 2010 года. К ним относятся следующие данные: а) 30 сотрудников были привлечены к дисциплинарной ответственности за несоблюдение различных резолюций Генеральной Ассамблеи, осуждающих сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства; б) 8 сотрудников были наказаны за нарушения, связанные с распространением конфиденциальной информации; и с) 9 сотрудников были наказаны за нарушение финансовых правил, регулирующих закупочную деятельность и связанные с этим процессы, как это предусмотрено в Руководстве по закупкам. Что касается нарушений положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций, то в 565 случаях были применены административные или дисциплинарные меры и в 272 случаях были внесены записи в личные дела бывших сотрудников⁴. **Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включать сводную информацию о последствиях и принятых мерах по исправлению положения в будущие доклады о системе подотчетности.**

22. Что касается персональной подотчетности, в том числе в результате мер, предложенных в контексте предлагаемой реформы системы управления, то в ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что персональная подотчетность предполагает готовность взять на себя ответственность и что принимающие решения лица должны учитывать свои полномочия и обязанности, соответствующую нормативную базу и возможные последствия, и что в этой связи лицо, принимающее решение, можно привлекать к ответственности на законных основаниях только к при полном понимании общей рамочной основы. **Комитет придерживается мнения о том, что незнание положений и правил Организации, ее нормативных рамок и кодексов поведения, а также установленных полномочий и обязанностей, касающихся сотрудников и других должностных лиц Организации Объединенных Наций, не освобождает лица, работающие на Организацию в любом качестве, от принятия на себя ответственности и от того, чтобы отвечать за свои действия.**

23. **Консультативный комитет также вновь подтверждает свое мнение о том, что доверие к системе подотчетности зависит от способности Организации осуществлять меры по исправлению положения в отношении персонала и должностных лиц, которые недостаточно эффективно выполняют свои обязанности, на основе четкого, транспарентного и конкретного набора параметров для определения областей ответственности, особенно старших руководителей (см. также A/70/770, пункт 29).**

Своевременное представление документации

24. Что касается документации, представляемой Секретариатом для рассмотрения на межправительственном уровне, то Консультативный комитет напоминает о последнем докладе Генерального секретаря о плане конференций, в котором указывается, что из 104 докладов, запланированных для выпуска в ходе основной сессии Пятого комитета в 2016 году, 69 докладов или лишь 66 процентов, были выпущены за шесть недель до рассмотрения (см. A/72/116, пункты 25–27). В связи с докладами, представленными самому Комитету для рассмотрения, проведения консультаций и последующего препровождения Пятому комитету, Комитет напоминает, что, например, в ходе рассмотрения предлагаемого Генеральным секретарем бюджета по программам на двухгодичный период 2018–

⁴ Заместитель Генерального секретаря по вопросам управления выпускает ежегодный доклад, содержащий информацию о проступках и/или преступном поведении и соответствующих дисциплинарных последствиях, последний из которых охватывает период с 1 июля по 31 декабря 2017 года (см. A/73/71).

2019 годов он сформулировал ряд запросов о предоставлении информации в тех случаях, когда, по его мнению, ответы были неудовлетворительными, ответы не были получены или были представлены лишь через несколько недель после первоначального запроса. В качестве общего замечания Комитет также отмечает, что он часто проводит свой обзор на основе «неотредактированных предварительных» версий документов, некоторые из которых требуют последующих изменений в плане фактических данных и вопросов существа.

25. В пункте 17 своей резолюции 71/283 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить, чтобы в договоры старших руководителей по-прежнему включался соответствующий показатель работы, касающийся своевременного представления документов, и представить информацию по этому вопросу в седьмом очередном докладе. Консультативный комитет выражает надежду на то, что ко времени рассмотрения Ассамблей настоящего доклада будет представлена обновленная информация по этому вопросу. Комитет также ожидает, что в будущие доклады о системе подотчетности будет включаться обновленная информация о ходе работы. Дополнительные замечания в отношении укрепления договоров со старшими руководителями отражены в пунктах 46 и 47 ниже.

Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства

26. Общий обзор мер Организации по укреплению защиты от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств содержится в пунктах 17–19 доклада Генерального секретаря, в том числе по разработке инструментария для учета факторов риска сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, который должен быть введен во второй половине 2018 года и предоставит в распоряжение миссий системный подход к определению, оценке и снижению рисков в этой области. Консультативный комитет напоминает о своих замечаниях и комментариях, изложенных в его последнем докладе о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (A/72/824), и особо отмечает, что введение специальных мер по борьбе с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами является неотъемлемой частью системы подотчетности в Организации.

Борьба с сексуальными домогательствами

27. Обзор мер по борьбе с сексуальными домогательствами содержится в пунктах 20–24 доклада Генерального секретаря. Речь идет о: а) принципе абсолютной нетерпимости к сексуальным домогательствам на рабочем месте; б) мерах, принятых для обеспечения наличия надлежащих механизмов для предотвращения и расследования таких инцидентов и реагирования на них и обеспечения защиты потерпевших и свидетелей; в) пересмотренной политике в отношении расследований и дисциплинарных процессов⁵; и d) таких других мерах, как введение круглосуточно работающего «телефона доверия» и проведение обновленной обязательной для прохождения программы обучения по вопросам предотвращения сексуальных домогательств и надругательств. Кроме того, целевая группа Координационного совета руководителей сосредоточила внимание на совершенствовании усилий по общесистемному сбору данных и по вопросам предотвращения и реагирования и представит свои выводы и рекомендации Комитету высокого уровня по вопросам управления и КСР в мае 2018 года. Консультативный комитет надеется, что Генеральный секретарь представит Генеральной Ассамблее обновленную информацию о выводах целевой группы, когда она будет рассматривать настоящий доклад. Комитет намерен

⁵ См. ST/AI/2017/1.

продолжать заниматься этим вопросом в контексте рассмотрения Комитетом будущих докладов по вопросам управления людскими ресурсами.

Выполнение рекомендаций Комиссии ревизоров

28. Консультативный комитет рассмотрел выводы Комиссии ревизоров за отчетный период 2016/17 года в пунктах 24–31 своего доклада о сквозных вопросах, связанных с операциями по поддержанию мира (A/72/789). Комиссия вынесла 75 рекомендаций в отношении 2016/17 года по сравнению с 55 за 2015/16 год и 31 за 2014/15 год. Комиссия указала, что из рекомендаций, вынесенных за 2014/15 год, было выполнено 78 процентов, тогда как из рекомендаций, вынесенных за 2015/16 год, было выполнено 42 процента. Комиссия также признала, что рекомендации могут требовать принятия соответствующих мер и поэтому в некоторых случаях для их выполнения может потребоваться больше времени. Что касается выполнения рекомендаций, вынесенных в других подразделениях Организации Объединенных Наций, включая Секретариат, то Комитет рассмотрел соответствующие выводы Комиссии в своем последнем докладе о финансовых докладах и проверенных финансовых ведомостях и докладах Комиссии ревизоров (A/72/537). В этом докладе Комитет также обратил внимание на низкие общие показатели выполнения рекомендаций, а именно снижение с 65 процентов в двухгодичном периоде 2008–2009 годов до 45 процентов в 2016 году (там же, пункты 16–18).

29. Консультативный комитет подчеркивает важность полного и своевременного выполнения рекомендаций Комиссии ревизоров (см. также A/72/537, пункт 18 и A/71/669, пункт 19). Кроме того, Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включать в будущие доклады о системе подотчетности информацию о принятых мерах по выполнению рекомендаций Комиссии в рамках усилий по укреплению договоров со старшими руководителями, с тем чтобы обеспечить личную и организационную подотчетность за выполнение рекомендаций внешних ревизоров (см. также раздел III ниже).

III. Замечания и рекомендации Консультативного комитета в отношении предложений Генерального секретаря по укреплению системы подотчетности Секретариата в контексте новой парадигмы управления

30. Как указал Генеральный секретарь в своем докладе, в пункте 8 своей резолюции 64/259 Генеральная Ассамблея установила определение подотчетности для Секретариата Организации Объединенных Наций (см. также A/72/773, пункт 44). Это определение охватывает шесть компонентов, которые лежат в основе системы подотчетности: а) Устав Организации Объединенных Наций; б) документы Организации по планированию и бюджету по программам; в) достигнутые результаты и показатели работы; г) система внутреннего контроля; д) этические нормы и принцип добросовестности; и е) надзорные функции. На рисунке II в докладе содержится краткая информация об основных элементах и взаимодействии шести компонентов системы подотчетности. Генеральный секретарь также отмечает, что в период с 2010 года⁶ происходило дальнейшее укрепление системы подотчетности и системы внутреннего контроля с учетом

⁶ Компоненты системы подотчетности Секретариата были первоначально изложены в приложении I к докладу Генерального секретаря, озаглавленному «На пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций» (A/64/640).

меняющихся задач, стандартов и процедур Организации Объединенных Наций. Как указано в пункте 2 выше, Генеральный секретарь представил краткий обзор обновленной системы подотчетности в Секретариате, включая новые элементы, связанные с предлагаемой реформой системы управления.

31. Генеральный секретарь отмечает, что в соответствии с предлагаемой им новой парадигмой управления руководители будут иметь больше полномочий решать, как наилучшим образом использовать имеющиеся в их распоряжении ресурсы для содействия осуществлению программ и выполнению мандатов, и что в рамках этой парадигмы, он намерен децентрализовать процесс принятия решений путем передачи непосредственно руководителям структур в рамках всего Секретариата полномочий, необходимых для эффективного распоряжения вверенными им ресурсами. Генеральный секретарь также указывает, что делегирование полномочий будет происходить только после проведения тщательного анализа способности руководителей принять на себя такие полномочия и их умения должным образом их использовать. Кроме того, Генеральный секретарь предлагает сопровождать предусмотренное расширение полномочий дополнительными мерами, которые включают: а) упрощение и упорядочение правил, норм и процедур; б) введение новых, четких и упрощенных норм и административных инструкций в сочетании с внедрением надлежащих механизмов обеспечения учебной подготовки, поддержки, контроля и подотчетности; и с) введение нового функционального подразделения контроля выполнения работы и обеспечения соблюдения требований для оценки соответствия деятельности Организации требованиям системы внутреннего контроля и передовым методам, которые применимы в рамках рабочих процессов Секретариата.

32. В пункте 41 своего доклада Генеральный секретарь изложил более подробную информацию о дополнительных мерах по поддержке запланированных изменений в системе делегирования полномочий, которые включают следующие элементы: а) подготовку четкого руководства по вопросам подотчетности администрации; б) более активное внедрение системы управления по результатам; с) содействие повышению эффективности систем управления рисками на основе применения модели «трех линий защиты» (см. пункты 39–40 ниже); d) укрепление системы договоров со старшими руководителями; e) переход к составлению справки о внутреннем контроле, которую будет обязан подписывать каждый старший руководитель; f) создание системы делегирования полномочий на основе матрицы подотчетности, в которой четко разграничиваются полномочия и обязанности; и g) формирование нового комплекса функций контроля и обеспечения нормативно-правового соответствия. Консультативный комитет представляет свои замечания и рекомендации по отдельным предложениям в нижеследующих пунктах.

Руководство по вопросам подотчетности администрации

33. Генеральный секретарь указывает, что в настоящее время прилагаются усилия к упорядочению и упрощению внутренней нормативной базы, чтобы обеспечить более прочную основу для принятия решений, а также к повышению транспарентности путем внедрения информационных панелей и других средств представления информации об использовании ресурсов и о ходе выполнения программы на протяжении всего года. Он указывает, что Секретариат подготовит комплексное, четкое и доступное для понимания руководство по всем аспектам структуры и функционирования системы подотчетности в Секретариате, которое будет содержать гиперссылки, отсылающие пользователя к первоисточникам, и будет обновляться на постоянной основе. Кроме того, он указывает, что система руководящих указаний предназначена для доведения до сведения каж-

дого сотрудника информации об ожиданиях Секретариата в отношении поведения, правильных методов работы и эффективных методов управления. Это руководство будет также использоваться при проведении вводного инструктажа для новых сотрудников, включая старших руководителей.

34. Консультативный комитет отмечает намерение Генерального секретаря предоставить четкое обновленное руководство по подотчетности для сотрудников на всех уровнях, а также внедрить информационные панели и предоставить данные в поддержку процесса принятия решений и контроля за деятельностью. Комитет подчеркивает, что необходимы также действующие на систематической основе механизмы, которые обеспечивают правильное понимание этого руководства и его применение по назначению (см. пункты 41–45 ниже). Комитет надеется получить подробную информацию о прогрессе, достигнутом в этом отношении, в следующем очередном докладе Генерального секретаря.

35. Что касается рационализации и упрощения нормативной базы, то Консультативный комитет надеется, что Генеральный секретарь представит Генеральной Ассамблее информацию о результатах таких усилий, включая такие данные, как число административных инструкций в разбивке по видам административной деятельности на начало и конец процесса, примеры упрощенных элементов и воздействие упрощения на механизмы внутреннего контроля. Комитет подчеркивает, в частности, необходимость определить последствия упрощения нормативной базы и изменений в системе делегирования полномочий для финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций и положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций. Комитет надеется, что Генеральный секретарь своевременно представит Ассамблее все поправки к финансовым положениям и правилам о персонале и правилам о персонале, а также обоснование таких поправок (см. [A/72/129/Rev.1](#)).

Управление по результатам

36. В своей резолюции [71/283](#) Генеральная Ассамблея вновь подтвердила, что управление по результатам и отчетность о выполнении работы являются важными основными элементами всеобъемлющей системы подотчетности, и вновь просила Генерального секретаря представить в его следующем докладе подробный план внедрения системы управления по результатам в повседневную работу Организации с указанием установленных сроков и четко определенных основных этапов. Консультативный комитет напоминает, что в своей резолюции [67/253](#) Ассамблея просила Генерального секретаря приступить к поэтапному внедрению системы управления по результатам, представленной во втором очередном докладе об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций ([A/67/714](#)), продолжая в то же время совершенствовать эту систему. В ответ на запрос Комитету был представлен перечень аудиторских проверок и оценок, касающихся внедрения в Секретариате системы управления по результатам, который приводится в приложении I к настоящему докладу.

37. Вопросы управления по результатам рассматриваются в пунктах 51–62 седьмого очередного доклада Генерального секретаря. В приложении II к докладу содержится план действий по внедрению управления по результатам в Секретариате Организации Объединенных Наций в период 2018–2021 годов, включающий следующие действия: а) мера 1: культивирование приверженности старшего руководства делу внедрения управления по результатам и системы

подотчетности; b) мера 2: укрепление потенциала Секретариата в области планирования, бюджетирования и представления отчетности по результатам; c) мера 3: модернизация информационно-технической платформы Секретариата для поддержки системы управления по результатам; d) мера 4: использование информации о результатах в целях обучения и управления, а также в целях составления отчетности и программ, планирования, бюджетирования и обеспечения подотчетности; и e) мера 5: оценка, пересмотр и обновление системы управления по результатам и ее внедрения. Генеральный секретарь указывает, что предлагаемый план отражает концептуальную схему и управленческую структуру, которые были представлены во втором очередном докладе (там же), а также приводит мнение Секретариата относительно определения управления по результатам. Генеральный секретарь также указывает, что введение системы «Умоджа» в эксплуатацию в полном объеме будет способствовать улучшению процесса управления по результатам благодаря укреплению связи между результатами и использованием ресурсов и обеспечению руководителей более эффективными инструментами для инициативного управления программной деятельностью. Также отмечается, что информация об исполнении программ и финансовых результатах бюджета будет размещаться на информационных панелях, которые будут вводиться с начала 2019 года.

38. В докладе Генерального секретаря по реформе управления (см. [A/72/492/Add.2](#), пункты 55 и 60) отмечается, что с Организации в целом и с ее отдельных сотрудников будут спрашивать за достижение согласованных результатов при одновременном соблюдении положений, правил и этических норм. **Консультативный комитет исходит из того, что Генеральный секретарь в своем следующем докладе представит дополнительную подробную информацию о том, как внедрение управления по результатам будет использоваться для демонстрации прогресса в деле укрепления подотчетности и каким образом будет анализироваться и оцениваться улучшение положения дел с выполнением мандатов и достижением целей при полном соблюдении соответствующих положений и правил.**

Управление рисками и модель «трех линий защиты»

39. В своем седьмом очередном докладе Генеральный секретарь указывает, что больший упор будет сделан на использовании модели «трех линий защиты»⁷ для обеспечения большей ясности в вопросах, касающихся рисков и механизмов контроля, а также для содействия повышению эффективности систем управления рисками (см. [A/72/773](#), пункт 41 с)). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что эта модель не представляет собой отход от существующей системы подотчетности, а скорее является средством уточнения основных функций и обязанностей в области управления рисками и внутреннего контроля в Организации. В пунктах 61–90 доклада приводится подробная информация об этой модели, которая состоит из следующего:

а) первой линии защиты, включающей функции руководителей среднего звена, которые отвечают за риски и управляют ими, а также несут ответственность за принятие мер по устранению недостатков в процессах и механизмах контроля в своих соответствующих областях (там же, пункты 67–77). Предусматриваемые меры по обеспечению подотчетности включают: внедрение системы общеорганизационного управления рисками в департаментах, отделениях и миссиях и создание матрицы элементов делегирования полномочий; укрепление системы договоров со старшими руководителями; и требование к

⁷ См. <https://global.theiia.org/standards-guidance/recommended-guidance/Pages/The-Three-Lines-of-Defense-in-Effective-Risk-Management-and-Control.aspx>.

руководителю каждого департамента, отделения или миссии подписывать заявление о внутреннем контроле, подтверждающее соблюдение процедур внутреннего контроля, входящих сферу его или ее ответственности;

б) второй линии защиты, включающей структуры централизованного управления, которые осуществляют общее руководство деятельностью по управлению рисками и надзор за работой механизмов внутреннего контроля и оказывают оперативным руководителям необходимую консультативную помощь и поддержку в вопросах интеграции управления рисками в ключевые процессы (там же, пункты 78–85). Предусматриваемые функции по обеспечению соблюдения требований включают управленческие обзоры, проверки качества, самооценки и оценки управления. Другие предусматриваемые меры включают: разработку руководящих принципов и поддержку осуществления делегирования полномочий; управление делегированием полномочий, включая подготовку сводного директивного документа, документирование делегированных действий и определение критериев для принятия мер по исправлению положения в случае ненадлежащего использования делегированных полномочий; контроль за выполнением работы и соблюдением требований на основе анализа данных; предоставление руководящих указаний в отношении эффективного взаимодействия с надзорными органами; и предоставление конфиденциальных консультаций со стороны Бюро по вопросам этики. Генеральный секретарь указывает, что в соответствии с предлагаемой новой парадигмой управления вышеупомянутые обязанности будут возложены главным образом на Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления, который будет сотрудничать с Департаментом оперативной поддержки в таких областях, как контроль качества;

с) третьей линии защиты, включающей независимые гарантии, которые предоставляются Управлением служб внутреннего надзора, что включает: гарантии того, что деятельность по программам привела к достижению запланированных по программам результатов и осуществлялась с соблюдением всех соответствующих резолюций, положений, правил и директивных указаний Организации, что тем самым поможет Генеральному секретарю обеспечить охрану имущества Организации; и предотвращение и выявление случаев мошенничества, бесхозяйственного использования ресурсов, злоупотреблений, совершения неправомерных действий и неэффективного управления. Кроме того, Управление проводит ревизии, оценки, инспекции и расследования, и его доклады представляются непосредственно Генеральной Ассамблее (там же, пункт 86).

40. Консультативный комитет приветствует намерение Генерального секретаря интегрировать управление рисками в подразделениях Секретариата в рамках их ответственности за повседневное управление своей оперативной деятельностью в сочетании с контролем за выполнением работы и соблюдением требований (см. A/64/683 и A/64/683/Corr.1, пункт 50). Комитет считает, что при надлежащей реализации система возложения ответственности за риски на отдельных руководителей является важным компонентом подотчетности в механизмах внутреннего контроля. Комитет исходит из того, что Генеральный секретарь представит в своем следующем докладе более подробную информацию о практическом применении модели «трех линий защиты», в том числе обо всех извлеченных уроках и повышении эффективности оперативной деятельности соответствующих структур.

Делегирование полномочий

41. В пункте 18 своей резолюции [71/283](#) Генеральная Ассамблея подчеркнула, что Генеральному секретарю необходимо принять меры по устранению недо-

статков в нынешней системе делегирования полномочий посредством установления четко определенных функций и обязанностей лиц на всех уровнях, которым передаются полномочия, системных механизмов отчетности о контроле за передачей полномочий и их применении, равно как и мер, которые будут приниматься в случаях нарушения или превышения полномочий.

42. В этой связи Консультативный комитет напоминает, что, как указывается в докладе Генерального секретаря о создании новой архитектуры управления (A/72/492/Add.2), Секретариат предпринял всеобъемлющий обзор направленности нынешней системы делегирования полномочий, и в течение 2018 года будут завершены всеобъемлющий обзор существующих полномочий и оценка индивидуальных возможностей и потребностей в контроле. В этом докладе Генеральный секретарь также отметил, что делегирование полномочий руководителям будет осуществляться на функциональной, а не на персональной основе, дабы руководители, набранные с учетом конкретных функций, отбирались и оставлялись на своих должностях исходя из их способности ответственно и подотчетно осуществлять эти делегированные полномочия. В своем соответствующем докладе (A/72/7/Add.49) Комитет просил Генерального секретаря представить информацию о результатах обзора направленности нынешней системы делегирования полномочий и обзора существующих полномочий и оценки индивидуальных возможностей.

43. В своем седьмом очередном докладе Генеральный секретарь отметил, что дополнительные меры, предусмотренные для укрепления подотчетности в контексте управленческой реформы, включают создание улучшенной и упорядоченной системы делегирования полномочий на основе матрицы подотчетности, в которой четко разграничиваются полномочия и обязанности (см. A/72/773, пункт 41 f)). Информация о такой матрице, которая является частью первой линии защиты, приводится в пунктах 74 и 75 доклада. Указывается, что эта матрица будет построена с учетом делегирования полномочий подразделениям в различных областях деятельности (например, в областях управления людскими ресурсами, бюджета и финансов и закупочной деятельности) и будет, в частности, включать информацию: а) об ответственном должностном лице или руководителе подразделения, который несет ответственность и подотчетен перед вышестоящей инстанцией за надлежащее использование делегированных полномочий; б) об объеме и содержании полномочий, включая любые конкретные пороговые величины, ограничения или требования в отношении перепоручения полномочий; в) о конкретных обязательствах в отношении контроля и отчетности, подлежащих выполнению в связи с делегированными полномочиями; и d) о любых конкретных профессиональных качествах и/или требуемой профессиональной подготовке, необходимых для ответственного осуществления полномочий, а также свод положений, правил, норм и процедур, которые надлежит соблюдать или принимать во внимание при осуществлении делегированных полномочий (там же, пункт 74). Генеральный секретарь указывает, что эта таблица делегирования полномочий будет дополнена информацией о конкретных мерах по исправлению положения, которые будут приниматься в случаях использования делегированных полномочий ненадлежащим образом.

44. **Консультативный комитет считает, что представление в качестве примеров некоторых матриц передачи полномочий по типичным основным функциям позволило бы лучше понять функционирование и практические последствия планируемой системы делегирования полномочий, в том числе, например, матриц для делегирования полномочий руководителям подразделений Секретариата (департаментам/отделениям/региональным комиссиям/полевым миссиям), административным директорам отделений/миссий Организации Объединенных Наций, сотрудникам по закупкам**

и удостоверяющим и утверждающим сотрудникам. Комитет также считает, что представление сравнительной информации о существующих и планируемых системах делегирования полномочий позволило бы внести большую ясность в отношении предусмотренных изменений⁸. Кроме того, что касается делегирования полномочий на функциональной, а не на индивидуальной основе, то Комитет считает, что следует также представить дополнительную информацию о планируемых процедурах для определения того, что руководители и отдельные сотрудники, которым делегируются полномочия, способны ответственно и подотчетно распоряжаться этими делегированными полномочиями.

45. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включить в свой следующий доклад подробную информацию, которая способствовала бы лучшему пониманию функционирования и практических последствий пересмотренной системы делегирования полномочий, с учетом комментариев и замечаний Комитета, изложенных в пунктах выше. Комитет исходит из того, что в связи с введением пересмотренной системы делегирования полномочий Ассамблее будут даны необходимые заверения в том, что приняты все требуемые меры предосторожности, в том числе созданы механизмы управления рисками и укрепления подотчетности, что позволит обеспечить ответственное использование делегированных полномочий и эффективное распоряжение ресурсами (см. также [A/72/7/Add.49](#), пункт 19).

Укрепление системы договоров со старшими руководителями

46. Информация об укреплении системы договоров со старшими руководителями приводится Генеральным секретарем в пункте 76 его седьмого очередного доклада в контексте мер, предлагаемых в рамках первой линии защиты. Отмечается, что в 2018 году система договоров была укреплена, с тем чтобы, среди прочего, включить в них одобренные КСР перечень и параметры руководящих качеств, определяемых концептуальными рамками руководящей деятельности в системе Организации Объединенных Наций, и что в 2019 году должны быть добавлены новые элементы, такие как: а) информационные панели с подробной информацией о результатах работы и осуществлении программ на основе самооценок и отражение уроков, извлеченных из опыта осуществления программ; б) круговая оценка для старших руководителей и в) результаты выяснения мнений сотрудников об их начальниках и руководителях. Генеральный секретарь также отмечает, что в договорах со старшими руководителями, ежегодно заключаемых в рамках системы служебной аттестации, будут отражаться цели и ожидаемые результаты работы Организации, которые затем будут распределяться по нижестоящим инстанциям, для чего соответствующие положения будут включаться в планы работы нижестоящих руководителей и сотрудников на всех уровнях, и что эти планы работы станут основополагающим структурным элементом

⁸ Это могло бы включать, например, сравнительные диаграммы с информацией: а) об изменениях в нынешних процедурах делегирования полномочий в области применения финансовых положений и правил о персонале (см. [ST/AI/2016/7](#) и [ST/SGB/2015/1](#)), в частности полномочий, делегированных в настоящее время существующим заместителям Генерального секретаря по вопросам управления и по вопросам полевой поддержки, помощнику Генерального секретаря, Контролеру, помощникам Генерального секретаря по вопросам централизованного вспомогательного обслуживания, людских ресурсов и полевой поддержки, помощнику Генерального секретаря, Главному специалисту по информационным технологиям, и директору Отдела материально-технического снабжения; и б) об изменениях процедур назначения удостоверяющих и утверждающих сотрудников или сотрудников, выполняющих важные функции в области управления людскими, финансовыми и материальными ресурсами.

системы ответственности старших руководителей и сотрудников всех уровней за выполнение их работы (см. [A/72/773](#), пункт 54).

47. Консультативный комитет напоминает о том, что система договоров со старшими руководителями была введена в 2006 году. В своих предыдущих докладах Комитет высказывал мнение о том, что при надлежащем использовании система договоров может стать мощным инструментом обеспечения подотчетности. Вместе с тем Комитет отмечает, что существует мало свидетельств того, что договоры со старшими руководителями оказывают какое — либо реальное воздействие на укрепление подотчетности. Несмотря на отсутствие на данный момент обнадеживающих результатов Консультативный комитет продолжает считать, что система договоров может стать эффективным инструментом обеспечения подотчетности. Кроме того, с учетом взаимосвязи между договорами и планами работы персонала на всех уровнях Комитет считает, что договоры со старшими руководителями могут использоваться для оценки работы департаментов (см. пункт 53 ниже). **Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря продолжать свои усилия по повышению эффективности системы договоров со старшими руководителями как инструмента обеспечения подотчетности и в своем следующем докладе представить информацию о мерах по дальнейшему укреплению системы договоров со старшими руководителями.**

Заявление о внутреннем контроле

48. В своем седьмом очередном докладе Генеральный секретарь отмечает, что в рамках первой линии защиты в конце каждого календарного года руководителю каждого департамента, отделения или миссии необходимо будет подписывать заявление о внутреннем контроле⁹, подтверждающее соблюдение процедур внутреннего контроля, входящих в сферу его или ее ответственности. **Консультативный комитет рассчитывает на то, что Генеральной Ассамблее будет представлена дополнительная информация о значимости такого заявления, а также подробная информация о том, каким образом это заявление будет составляться и утверждаться, а также использоваться в качестве инструмента обеспечения подотчетности.**

Информационные панели для представителей государств-членов

49. Генеральный секретарь указывает, что программные и финансовые результаты осуществления отдельных программ будут получать отражение на информационных панелях, которые будут обновляться ежеквартально и будут доступны для государств-членов и персонала (там же, пункт 2). **Консультативный комитет считает, что информационные панели могут быть полезным инструментом для повышения транспарентности, и надеется, что Генеральный секретарь представит более подробную информацию в своем следующем докладе об изменениях в этой области.**

IV. Заключительные замечания и рекомендации

50. Консультативный комитет напоминает, что в своей резолюции [72/266](#) Генеральная Ассамблея подчеркнула, что подотчетность является одним из главных принципов, положенных в основу реформы системы управления.

⁹ Консультативный комитет был информирован о том, что заявление о внутреннем контроле основывается на системе внутреннего контроля 3 Комитета организаций-спонсоров Комиссии Тредуэя.

Комитет полагает, что будут приложены все усилия для обеспечения того, чтобы реализация предлагаемых изменений привела к созданию более надежной и эффективной системы подотчетности с представлением Ассамблее более всеобъемлющей и транспарентной отчетности.

51. В качестве общего замечания Консультативный комитет отмечает, что в своем докладе Генеральный секретарь изложил концептуальную основу предлагаемых изменений в системе подотчетности и что детали этих предложений и подходы к их реализации на практике еще предстоит разработать. В пунктах выше Комитет привел ряд примеров той информации о функционировании системы подотчетности, которая, по его мнению, должна быть представлена Генеральной Ассамблее. **В этой связи Комитет выражает надежду, что Генеральный секретарь представит в своем следующем докладе дополнительные сведения и информацию о том, как он намеревается реализовать свои предложения по системе подотчетности в Секретариате и адаптировать их с учетом предлагаемой реформы системы управления.**

52. Что касается осуществления мер по обеспечению подотчетности, то исходя из результатов рассмотрения им ежегодных докладов об успехах на пути к системе подотчетности Консультативному комитету представляется, что в прошлом эти доклады предназначались в основном для информирования и повышения осведомленности сотрудников и руководителей. **Комитет считает, что необходимо разработать более надежные и объективные механизмы оценки эффективности приобретения сотрудниками и руководителями необходимых знаний/потенциала. Комитет выражает надежду на то, что система управления служебной деятельностью будет отслеживать приобретенный потенциал и выполняемые обязанности отдельных сотрудников и руководителей.**

53. В отношении формата и содержания ежегодных докладов Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности Консультативный комитет отмечает, что до настоящего времени эти очередные доклады в основном содержали описание административных норм, процедур, инструментов и систем, внедренных или намеченных к внедрению в различных областях системы подотчетности. В целом сообщается мало информации о реализации различных мер по обеспечению подотчетности, о пробелах, которые они призваны устранить, или о предусматриваемых последующих шагах. Комитет также отмечает, что эти очередные доклады не предусматривают регулярное представление информации о механизмах контроля и отчетности о применении этих мер, о показателях и результатах, используемых для оценки прогресса, и об итогах анализа их эффективности с точки зрения укрепления подотчетности. Признавая, что система подотчетности состоит из целого ряда компонентов и что соответствующая информация о подотчетности распространяется с помощью различных механизмов отчетности (например, предложений по бюджету и отчетов о его исполнении и докладов о ходе осуществления программ), Комитет в то же время считает, что ежегодные доклады об успехах на пути к системе подотчетности следует расширить, дополнив подробной информацией и предложениями по конкретным стратегиям, системам и механизмам подотчетности и обзором общей ситуации с подотчетностью в Секретариате. Это могло бы включать набор показателей¹⁰ для отслеживания общих тенденций и прогресса, достигнутого в результате внедрения системы подотчетности (см. также пункты 14,15,17, 21, 25

¹⁰ В таких областях, как соблюдение положений и правил; результаты финансовой, программной и управленческой деятельности; достижение результатов; ответственное выполнение функций, обязанностей и делегированных полномочий; и состояние культуры подотчетности в Секретариате.

и 29 выше). В этой связи Комитет отмечает, что договоры со старшими руководителями могли бы использоваться для оценки общих результатов и тенденций на уровне департаментов/отделений/подразделений (см. пункт 47 выше). Соответственно Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря расширить содержание будущих докладов об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате путем представления более полной информации об общей ситуации с подотчетностью в Секретариате с основными показателями деятельности и дополнительной статистической информацией для подтверждения результатов, а также анализом последствий применения конкретных мер по обеспечению подотчетности.

54. Что касается связей между инициативой по реформе управления и усилиями по укреплению институциональной и личной подотчетности, то в ответ на запрос Консультативный комитет был информирован о том, что способность Организации принимать более решительные меры по укреплению подотчетности будет ограничена в случае, если все предложения, содержащиеся в докладе Генерального секретаря о создании новой архитектуры управления (A/72/492/Add.2), не будут утверждены Генеральной Ассамблеей в полном объеме. Комитет твердо убежден в том, что независимо от любого решения, которое Генеральная Ассамблея может принять в отношении инициативы по реформе управления, эффективная система подотчетности является ключом к успешному управлению работой Секретариата и что постоянная адаптация и укрепление системы подотчетности являются важнейшей обязанностью Генерального секретаря.

V. Рекомендация

55. Меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее, изложены в пункте 92 доклада Генерального секретаря. Консультативный комитет рекомендует Ассамблее принять к сведению седьмой очередной доклад Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций с учетом его замечаний и рекомендаций, изложенных в пунктах выше.

Приложение

Перечень аудиторских проверок, касающихся внедрения в Секретариате и системе Организации Объединенных Наций системы управления по результатам

Доклады Управления служб внутреннего надзора

- Управление, нацеленное на результат, в системе Организации Объединенных Наций ([A/63/268](#))
- Доклад об оценке: доклад Управления служб внутреннего надзора о деятельности Управления по планированию программ, бюджету и счетам (задание № IED-10-009)

Доклады Комиссии ревизоров

- Финансовый доклад и проверенные финансовые ведомости за год, закончившийся 31 декабря 2016 года, и доклад Комиссии ревизоров по Организации Объединенных Наций ([A/72/5 \(Vol. I\)](#) и [A/72/5 \(Vol. I\)/Corr.1](#))
- Финансовый доклад и проверенные финансовые ведомости за год, закончившийся 31 декабря 2015 года, и доклад Комиссии ревизоров по Организации Объединенных Наций ([A/71/5 \(Vol. I\)](#))
- Финансовый доклад и проверенные финансовые ведомости за год, закончившийся 31 декабря 2014 года, и доклад Комиссии ревизоров по Организации Объединенных Наций ([A/70/5 \(Vol. I\)](#) и [A/70/5 \(Vol. I\)/Corr.1](#))
- Финансовый доклад и проверенные финансовые ведомости за год, закончившийся 31 декабря 2013 года, и доклад Комиссии ревизоров по Организации Объединенных Наций ([A/69/5 \(Vol. I\)](#))
- Финансовый доклад и проверенные финансовые ведомости за год, закончившийся 31 декабря 2011 года, и доклад Комиссии ревизоров по Организации Объединенных Наций ([A/67/5 \(Vol. I\)](#) и [A/67/5 \(Vol. I\)/Corr.1](#))

Доклады Объединенной инспекционной группы

- Управление по результатам в системе развития Организации Объединенных Наций: анализ успехов и эффективность политики ([JIU/REP/2017/6](#))
- Управление, ориентированное на конкретные результаты, в Организации Объединенных Наций в контексте процесса реформ ([JIU/REP/2006/6](#), [JIU/REP/2006/6/Corr.1](#) и [JIU/REP/2006/6/Corr.2](#))
- Внедрение управления, основанного на конкретных результатах, в организациях системы Организации Объединенных Наций: часть I: серия документов об управлении, основанном на конкретных результатах, в системе Организации Объединенных Наций ([JIU/REP/2004/6](#))