



Генеральная Ассамблея

Семьдесят девятая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
1 April 2025
Russian
Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 24-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, во вторник, 4 марта 2025 года, в 10 ч 00 мин

Председатель: г-жа Гонсалес Лопес (Сальвадор)

Заместитель Председателя Консультативного комитета

по административным и бюджетным вопросам: г-жа Налванга

Содержание

Пункт 137 повестки дня: Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций
(продолжение)

*Успехи на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации
Объединенных Наций*

В настоящий отчет могут вноситься исправления.

Исправления должны направляться в кратчайшие возможные сроки за подписью одного из членов соответствующей делегации на имя начальника Секции управления документооборотом (dms@un.org) и должны быть внесены в экземпляр отчета.

Отчеты с внесенными в них исправлениями будут переизданы в электронной форме и размещены в Системе официальной документации Организации Объединенных Наций (<http://documents.un.org>).

25-03639 (R)



Просьба отправить на вторичную переработку



Заседание открывается в 10 ч 05 мин.

Пункт 137 повестки дня: Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций
(продолжение)

Успехи на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/79/696 и A/79/772)

1. **Г-жа Лок** (Директор Отдела по реорганизации рабочих процессов и подотчетности), представляя четырнадцатый доклад Генерального секретаря о ходе работы по вопросу о подотчетности: укрепление подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/79/696), говорит, что в результате проведенных Генеральным секретарем реформ в области управления внимание в культуре Организации было переключено с процесса на результаты и была обеспечена подотчетность сотрудников за осуществление финансовой деятельности и выполнение программ. Столь значительное изменение может происходить только по прошествии времени и должно быть частью процесса непрерывного совершенствования.
2. В 2024 году была усовершенствована справка о внутреннем контроле, в том числе благодаря проведению целевых семинаров и предоставлению рекомендаций по интеграции систем внутреннего контроля и управления рисками. В целях повышения эффективности общеорганизационного управления рисками были разработаны планы учета и реагирования в отношении 14 критических рисков, включенных в общесекретариатский реестр рисков, который был утвержден в ноябре 2023 года, при этом субъекты, ответственные за общеорганизационные риски, контролируют принятие соответствующих мер по их смягчению. В общей сложности 64 подразделения завершили оценку рисков и внедрили специальные системы управления рисками. Была усилена ориентированность на результаты, при этом все подразделения Секретариата представляют обновленную информацию о выполнении своих планов по программам и обновленные таблицы бюджетных показателей, ориентированных на результаты.
3. Политика защиты и конфиденциальности данных для Секретариата (ST/SGB/2024/3) была обнародована в целях обеспечения всеобъемлющей основы для ответственного обращения с персональными данными. Генеральный секретарь также обнародовал Рамочное изложение ценностей и поведенческих установок Организации Объединенных Наций (ST/SGB/2024/4). Транспарентность информации была повышена благодаря усовершенствованию порталов для государств-членов; в информационной панели результатов бюджета, доступной по адресу <https://results.un.org>, теперь отображаются сведения о том, когда были достигнуты, превышены или не достигнуты запланированные целевые показатели, а на портале по кадровым ресурсам Секретариата Организации Объединенных Наций размещена актуальная информация о персонале и демографических показателях. Сборник дисциплинарных мер опубликован на информационном портале по кадровым вопросам, доступном по адресу <https://hr.un.org>. Хотя многое еще предстоит сделать, Секретариат добился прогресса в укреплении подотчетности в качестве одного из центральных элементов своей системы управления. В доклад включены запланированные на 2025 год и последующие годы мероприятия, направленные на содействие непрерывному совершенствованию.
4. **Г-жа Налванга** (заместитель Председателя Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/79/772), говорит, что формат доклада о ходе работы по вопросу о подотчетности должен обеспечивать, чтобы основное

внимание уделялось достигнутому прогрессу и эффективности основных аспектов системы подотчетности. Консультативный комитет надеется, что Генеральный секретарь в рамках имеющихся ресурсов разработает модель зрелости системы подотчетности в целях подготовки четкой дорожной карты и контрольных показателей для более точной оценки прогресса и эффективности в деле поощрения личной ответственности и институциональной подотчетности в Организации и выявления областей для дальнейшего совершенствования.

5. Консультативный комитет отмечает усилия Генерального секретаря по отражению культуры эффективности в бюджетах операций по поддержанию мира и специальных политических миссий, в том числе посредством количественной оценки эффективности с точки зрения затрат, и надеется, что аналогичный подход будет применяться и в бюджете по программам. Консультативный комитет считает также, что содействие формированию культуры эффективности в рамках системы управления служебной деятельностью Организации, в том числе путем принятия поддающихся количественной оценке целевых показателей и преимуществ, должно быть неотъемлемой частью системы подотчетности.

6. Необходимо активизировать внедрение системы служебной аттестации, а также обеспечить связь между результатами высокого уровня, установленными директивными органами, и индивидуальными планами работы сотрудников. Следует также усовершенствовать систему служебной аттестации, с тем чтобы Генеральный секретарь мог не только проводить оценку эффективности работы по результатам, но и более тщательно оценивать соблюдение сотрудниками положений и правил и ответственное управление средствами и ресурсами в соответствии с определением подотчетности, принятым Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [64/259](#).

7. Консультативный комитет отмечает, что бюллетень Генерального секретаря о делегировании полномочий по применению Положений и правил о персонале и Финансовых положений и правил ([ST/SGB/2019/2](#)) находится в процессе пересмотра, и надеется, что в пересмотренном приложении будут более четко определены соответствующие функции и обязанности, в частности в том, что касается контроля за соблюдением требований различными департаментами, выполняющими основные функции в областях, связанных с системой делегирования полномочий.

8. Генеральная Ассамблея в своей резолюции [79/257](#) просила Генерального секретаря провести обзор подотчетности подразделений первой и второй «линии защиты» в системе внутреннего контроля, особенно в области управления людскими ресурсами и активами. Такой обзор должен носить всеобъемлющий характер и должен охватывать, помимо указанных областей, финансовое и бюджетное управление, управление информационно-коммуникационными технологиями и управление цепью снабжения. Консультативный комитет надеется, что после проведения обзора во всех департаментах в рамках системы подотчетности будет укреплена вторая «линия защиты».

9. **Г-н Азиз** (Ирак), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что с полномочиями должны быть связаны ответственность и подотчетность. Руководители, особенно высшего звена, должны выполнять свои обязанности, добиваясь ощутимых результатов на затратоэффективной основе. Представленные Пятому комитету доклады имеют важное значение для оценки прогресса Секретариата в выполнении его обязательств по повышению степени подотчетности, а также центральной роли системы подотчетности в обеспечении эффективного и результативного управления. Для того чтобы обеспечить подотчетность в Организации, руководители и лица, принимающие решения на высшем уровне, должны быть привержены принципам системы подотчетности.

10. Группа принимает к сведению представленную Генеральным секретарем информацию об осуществлении резолюций Генеральной Ассамблеи, в частности резолюций [77/280](#) и [70/255](#), а также о внедрении системы управления по результатам, об обзоре системы управления служебной деятельностью и профессионального роста и об укреплении культуры подотчетности в Секретариате.

11. Признавая усилия Генерального секретаря по укреплению системы подотчетности, Группа подчеркивает важность представления им в будущих докладах о ходе работы сведений о дополнительных ориентированных на результаты и эффективных мерах по поощрению институциональной подотчетности и личной ответственности.

12. Разработка общей модели зрелости типовой системы подотчетности системы Организации Объединенных Наций в соответствии с рекомендацией, вынесенной Объединенной инспекционной группой в ее обзоре систем подотчетности в организациях системы Организации Объединенных Наций ([JIU/REP/2023/3](#)), позволит улучшить оценку прогресса и эффективности в деле поощрения личной ответственности и институциональной подотчетности в Организации.

13. Старшим руководителям следует улучшить формат представления предлагаемого бюджета по программам в целях обеспечения того, чтобы ресурсы были четко увязаны с постоянным улучшением таблиц бюджетных показателей, ориентированных на результаты, и отражали существующие мандаты и меры по их выполнению. Группа надеется, что в следующем докладе о ходе работы будет представлена обновленная информация о внедрении подхода, предусматривающего бюджетирование с нуля посредством пересмотра расходования средств в рамках регулярного бюджета.

14. С учетом нынешних финансовых трудностей Секретариату как никогда необходимо усилить внутренний контроль в рамках системы подотчетности путем постоянного мониторинга фактических расходов, с тем чтобы обеспечить полное выполнение мандатов. Культура эффективности должна поощряться посредством применения методов количественной оценки эффективности с точки зрения затрат в рамках бюджета по программам и должна внедряться в качестве важного компонента в систему подотчетности.

15. Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря настоятельно призвать подчиненных ему старших руководителей добиваться достижения целевых показателей географического представительства, предусмотренных в договорах с этими старшими руководителями. Группа хотела бы получить информацию о мерах по обеспечению подотчетности, которые будут приниматься в будущем, если эти целевые показатели не будут достигнуты. Группа поддерживает создание эффективной и действенной системы подотчетности, оказывающей мощное влияние на стиль работы сотрудников Организации Объединенных Наций.

16. **Г-н Сера** (Швейцария), выступая также от имени Лихтенштейна, говорит, что наличие надежной системы подотчетности лежит в основе доверия, которое связывает Организацию Объединенных Наций с ее государствами-членами и гражданами мира. Поскольку нынешние глобальные проблемы требуют скоординированных действий, необходимо добиваться транспарентности, предотвращать злоупотребления и обеспечивать подотчетность. Подотчетность отражает приверженность государств-членов ценностям Организации Объединенных Наций — добросовестности, транспарентности и эффективности на службе мира и устойчивого развития. В четырнадцатом докладе о ходе работы по этому

вопросу (A/79/696) Генеральный секретарь подчеркивает не только достигнутый прогресс, но и сохраняющиеся проблемы.

17. Необходимым элементом работы является образцовое руководство. После внедрения новой парадигмы управления была усилена система делегирования полномочий и была укреплена культура ответственности. Обе делегации приветствуют принятие документа «Рамочное изложение ценностей и поведенческих установок Организации Объединенных Наций» (ST/SGB/2024/4), в котором Генеральный секретарь делает акцент на инклюзии, добросовестности, скромности и человечности. Этим принципам должны следовать руководители высшего звена; культура подотчетности может быть сформирована только в том случае, если руководители Организации будут сами олицетворять эти ценности.

18. Данные и прозрачность являются действенными инструментами. Обе делегации приветствуют повышение доступности бюджетной информации и информации о результатах деятельности, в том числе благодаря функционированию информационной панели результатов бюджета. Прозрачность важна не только для обеспечения эффективности, но и для укрепления доверия государств-членов. Поэтому обе делегации приветствуют решение о публикации показателей внутреннего контроля и усилении контроля за выполнением рекомендаций надзорных органов.

19. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства представляют собой предательство основополагающих ценностей Организации Объединенных Наций и подрывают доверие общественности к Организации. Невозможно добиться доверия к усилиям по привлечению виновных к ответственности без твердой приверженности искоренению таких злоупотреблений и обеспечению правосудия в интересах жертв. Обе делегации приветствуют усилия Генерального секретаря по усилению соответствующих механизмов предотвращения и реагирования, в частности путем совершенствования системы «ClearCheck» и применения в отношении таких злоупотреблений подхода, ориентированного на интересы жертв. Такая приверженность не должна оставаться в теоретической плоскости; каждое заявление должно быть тщательно рассмотрено, каждой жертве должна быть обеспечена защита, а каждый преступник должен быть привлечен к ответственности. Принцип абсолютной нетерпимости должен применяться на практике и отражаться в измеримых действиях. Организация несет моральную и институциональную ответственность за защиту тех, кто несет службу под ее флагом, и, прежде всего, тех, кого она призвана защищать.

20. **Г-жа Браш** (Израиль) говорит, что ее делегация поддерживает предпринимаемые усилия по укреплению культуры подотчетности в системе Организации Объединенных Наций. Подотчетность является краеугольным камнем эффективной реформы управления, и ей следует придавать то значение, которого она заслуживает. Израиль с удовлетворением отмечает прогресс в области решения проблем, связанных с проступками и дисциплиной, в том числе пересмотр политики в отношении дискриминации, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями. Генеральному секретарю следует активизировать эти усилия и добиться изменения культуры, с тем чтобы подобные проступки не только осуждались на словах, но и искоренялись на практике. Преступники должны сталкиваться с реальными последствиями, при этом каждый сотрудник должен чувствовать себя в безопасности при сообщении о дисциплинарных проступках и не опасаться возмездия.

21. Усилия по формированию культуры подотчетности должны предприниматься одновременно с обеспечением всестороннего учета гендерной проблематики в методологии, ориентированной на интересы жертв и составляющей основу для расследования случаев сексуальной эксплуатации и сексуальных

надругательств, а также сексуальных домогательств. Жертвы и пострадавшие заслуживают справедливости, которая начинается с построения системы, в которой признается их опыт и сохраняется их достоинство.

22. В стремлении к подотчетности важнейшее значение имеет транспарентность. Для повышения транспарентности деятельности, расследований и их результатов необходимо обеспечивать доступность более широкого объема данных и информации. Подотчетность — это принцип, который должен поддерживаться в самых высших эшелонах любой организации. Руководители Организации Объединенных Наций должны задавать тон в этом вопросе, обеспечивая, чтобы надзор был не просто бюрократической процедурой, а силой, защищающей добросовестность Организации. Эти руководители должны занимать активную позицию, проявлять непреклонность и бескомпромиссность.

23. Все сотрудники, нарушающие Устав Организации Объединенных Наций и порочащие репутацию Организации, должны привлекаться к ответственности. Израиль уже на протяжении долгого времени является сторонником сильной культуры подотчетности и привержен обеспечению строгости, беспристрастности и эффективности механизмов надзора. В противном случае будут подорваны принципы, на которых строилась Организация.

Заседание закрывается в 10 ч 30 мин.
