

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General  
13 April 2000  
Russian  
Original: English

**Пятьдесят четвертая сессия**

Пункт 18 повестки дня

**Обзор эффективности административного  
и финансового функционирования  
Организации Объединенных Наций****Последующий доклад о нарушениях в области  
управления, ведущих к финансовым убыткам  
для Организации****Доклад Генерального секретаря***Резюме*

Настоящий доклад подготовлен в ответ на резолюцию 53/225 Генеральной Ассамблеи от 8 июня 1999 года, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря представить подробный доклад по вопросу о нарушениях в области управления, ведущих к финансовым убыткам для Организации. Как это было рекомендовано Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам в пункте 4 его доклада (A/53/954), при подготовке настоящего доклада приняты во внимание предыдущие доклады по данному вопросу (A/АС.243/1994/L.3 и A/49/418), опубликованные в 1994 году, и во исполнение пункта 2 резолюции в нем изложены «процедуры для определения случаев грубой небрежности и установления финансовой и иной ответственности лиц, допустивших такую небрежность, и превентивные меры для определения факторов риска, чреватых для Организации нарушениями в области управления, и меры по совершенствованию внутреннего контроля и подотчетности».

В настоящем докладе излагаются разрабатываемые Генеральным секретарем процедуры для определения случаев грубой небрежности и для обеспечения эффективного применения правила 112.3 Правил о персонале в отношении

возмещения финансового ущерба. Это включает расширение мандата Объединенного дисциплинарного комитета при рассмотрении случаев грубой небрежности. В докладе также изложены принятые в последнее время меры по созданию более эффективного механизма обеспечения подотчетности и совершенствованию внутреннего контроля, которые, по мнению Генерального секретаря, внесут существенный вклад в предотвращение нарушений в области управления.

## Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение .....	1–2	4
II. Определение грубой небрежности .....	3–5	4
III. Процедуры определения случаев грубой небрежности и установления финансовой и иной ответственности, которую должны нести лица, допустившие такую небрежность .....	6–18	5
A. Основа процедур определения случаев грубой небрежности .....	6–10	5
B. Разрабатываемые процедуры для определения случаев грубой небрежности и применения правила 112.3 Правил о персонале .....	11–14	5
C. Финансовая ответственность за утраченное имущество .....	15–16	6
D. Меры и процедуры взыскания ущерба .....	17–18	7
IV. Превентивные меры и определение факторов риска, чреватых для Организации нарушениями в области управления .....	19–24	7
A. Меры по совершенствованию внутреннего контроля .....	21	8
B. Меры по укреплению подотчетности .....	22–24	8
V. Выводы .....	25	10
Приложение		
Пересмотренный текст статьи I Положений о персонале и главы I Правил о персонале серии 100 (действует с 1 января 1999 года) .....		12

## I. Введение

1. На своей пятьдесят третьей сессии Генеральная Ассамблея, рассмотрев доклад Генерального секретаря о нарушениях в области управления, ведущих к финансовым убыткам для Организации (A/53/849), в своей резолюции 53/225 от 8 июня 1999 года просила Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят четвертой сессии через Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам подробный доклад по данному вопросу. Настоящий доклад подготовлен в ответ на указанную резолюцию.

2. Как это было рекомендовано Консультативным комитетом в его докладе (A/53/954), Генеральная Ассамблея в своей резолюции 53/225 просила учесть при подготовке настоящего доклада два предыдущих доклада, доклад о подготовленном Секретариатом обзоре (A/AC/243/1994/L.3) и доклад Специальной межправительственной рабочей группы экспертов, учрежденной резолюцией 48/218 А Генеральной Ассамблеи (A/49/418), для изучения возможности учреждения нового юрисдикционного и процедурного механизма или расширения мандатов и совершенствования функционирования существующих юрисдикционных и процедурных механизмов. Кроме того, Ассамблея просила включить в настоящий доклад процедуры для определения случаев грубой небрежности и установления финансовой и другой ответственности лиц, допустивших такую небрежность, и превентивные меры для установления факторов риска, чреватых для Организации нарушениями в области управления, и меры по совершенствованию механизмов внутреннего контроля и подотчетности (резолюция 53/225, пункт 2).

## II. Определение грубой небрежности

3. Практически невозможно сформулировать определение грубой небрежности, которое можно было бы применять автоматически без какого-либо толкования применительно к любой конкретной ситуации. Наличие проявления грубой небрежности

в той или иной ситуации определяется конкретными фактами, и для установления таких случаев необходимо конкретно изучить особые сопутствующие обстоятельства. В целом согласно юридическому заключению, содержащемуся в *Юридическом ежегоднике Организации Объединенных Наций*, под «грубой небрежностью» понимается «очень серьезная небрежность, связанная с преднамеренностью, безрассудностью или опьянением и вследствие этого с явным пренебрежением к безопасности человеческой жизни и сохранности собственности»<sup>1</sup>. В этом юридическом заключении далее говорится:

Мы изучали концепцию «грубой небрежности» и равнозначные концепции в различных правовых системах. Различные правовые системы сходятся в таком определении «грубой небрежности». В ряде правовых систем дается гораздо более подробное определение, и определение характера нарушения в каждом случае осуществляется «расследователем фактов», т.е. судом присяжных или судьей (т.е., по аналогии, Инвентаризационным советом в административной структуре Организации Объединенных Наций)<sup>2</sup>.

4. Кроме того, свое мнение в отношении определения «грубой небрежности» высказал и Административный трибунал Организации Объединенных Наций. В решении № 742, *Мэнсон* (1995 год), Трибунал указал, что:

«Грубая небрежность связана с крайним и безрассудным проявлением неспособности действовать так, как действовал бы разумный человек с учетом разумно предсказуемого риска. Таким образом, для установления факта грубой небрежности необходимо продемонстрировать проявление гораздо более серьезного несоблюдения норм поведения «разумного человека», чем в случае обычной небрежности» (пункт XIV).

5. Политика Организации, которая была поддержана различными юридическими заключениями и которой она придерживается с 1969 года, состоит в том, что для возложения на какого-либо сотрудника ответственности за нанесенный Организации ущерб необходимо

доказать наличие грубой небрежности или умышленного проступка.

### **III. Процедуры определения случаев грубой небрежности и установления финансовой и иной ответственности, которую должны нести лица, допустившие такую небрежность**

#### **A. Основа процедур определения случаев грубой небрежности**

6. В докладе Генерального секретаря указывалось, что «необходимо разработать процедуры в целях установления: i) имела ли место «грубая небрежность» в том или ином конкретном случае; и ii) должны ли нести какую-либо финансовую ответственность лица, допустившие «грубую небрежность» (A/53/849, пункт 8).

7. Как указывалось в пункте 3 выше, наличие проявления грубой небрежности определяется конкретными фактами и для установления его проявления необходимо полагаться на юридическое определение грубой небрежности с учетом особых сопутствующих обстоятельств в данном конкретном случае. В докладе Генерального секретаря содержится ссылка на существующие нормативные положения, такие, как финансовое правило 114.1 и правило 112.3 Правил о персонале, в которых предусматриваются меры, принимаемые для возмещения финансового ущерба, причиненного Организации.

8. Генеральный секретарь считает, что нормативную основу для установления финансовой ответственности в случае проявления грубой небрежности дает правило 112.3 Правил о персонале. Хотя существуют и другие правила (такие, как финансовые правила 114.1 и 110.14<sup>3</sup>), на основе которых может осуществляться взыскание финансового ущерба с сотрудников, для их применения не обязательно требуется установить факт проявления грубой небрежности. С учетом того, что упор в настоящем докладе должен быть сделан на финансовой ответственности в случае грубой небрежности в связи с нарушениями в

области управления, ниже обсуждается лишь применение правила 112.3 Правил о персонале.

9. Основное предназначение правила 112.3 Правил о персонале состоит в получении возмещения, т.е. в возмещении Организации понесенного ею финансового ущерба. Следует отметить, что возмещение отличается от предусмотренной в правиле 110.3 Правил о персонале дисциплинарной меры, каковой является санкция<sup>4</sup>.

10. До настоящего времени правило 112.3 Правил о персонале для взыскания ущерба в случае грубой небрежности сотрудников на практике не использовалось, за исключением случаев утраты имущества, рассматриваемых инвентаризационными советами, как об этом говорится в пункте 15 настоящего доклада. Генеральная Ассамблея в своих резолюциях 51/226 от 25 апреля 1997 года и 53/221 от 7 апреля 1999 года отметила, что сотрудники несут ответственность перед Генеральным секретарем и подотчетны ему в случае грубой небрежности согласно правилу 112.3 Правил о персонале и что следует разработать процедуры применения этого правила. Административный трибунал также высказал мнение о том, что правило 112.3 Правил о персонале может использоваться Генеральным секретарем для возмещения финансовых убытков, понесенных Организацией в результате серьезного должностного упущения.

#### **B. Разрабатываемые процедуры для определения случаев грубой небрежности и применения правила 112.3 Правил о персонале**

11. Применяя правило 112.3 Правил о персонале, необходимо обеспечить, чтобы при этом были защищены права сотрудника в отношении соблюдения надлежащей процедуры. Под надлежащей процедурой, как правило, понимается требование как минимум уведомлять сотрудника о выдвинутых обвинениях в грубой небрежности и предоставлять ему возможность ответить на эти обвинения. Поэтому применение правила 112.3 Правил о персонале будет включать предварительное выяснение фактов, уведомление сотрудника об обвинении в грубой небрежности,

предоставление возможности ответить на это обвинение и передачу дела в консультативный орган, который вынесет рекомендацию Генеральному секретарю в отношении определения грубой небрежности и возможного возмещения ущерба. Генеральный секретарь занимается разработкой процедур определения случаев грубой небрежности и применения правила 112.3 Правил о персонале с учетом этих требований, как об этом говорится ниже. Эти процедуры отражают тот факт, что во многих случаях, если не в большинстве, грубая небрежность связана с совершением проступка.

### Этап 1. Предварительное расследование

12. С учетом возможной серьезности последствий обвинений в «грубой небрежности» для сотрудников было бы целесообразно проводить предварительное расследование, как это имеет место в случае обвинений в совершении проступка. Поскольку руководители департаментов/управлений занимались проведением предварительных расследований в связи с обвинениями в совершении проступков, они знакомы с тем, как проводить такие расследования. Поэтому Генеральный секретарь считает, что расследованием обвинений руководителей в грубой небрежности должны заниматься также руководители департаментов/управлений. Поскольку для проведения расследования и установления факта грубой небрежности необходимы юридические инструкции, предлагается, чтобы такие инструкции и, в случае необходимости, помощь предоставляли Управление людских ресурсов и Управление по правовым вопросам. Провести предварительное расследование может быть также предложено Управлению служб внутреннего надзора.

13. После завершения предварительного расследования руководители департаментов/управлений доложат Генеральному секретарю о том, можно ли считать обвинение обоснованным (включая сумму, о которой идет речь) и следует ли приступать к процедурам взыскания ущерба в соответствии с правилом 112.3 Правил о персонале. Если, как представляется, речь идет также о возможном проступке, обвинения в совершении такого проступка также должны рассматриваться в ходе того же расследования.

### Этап 2. Меры после проведения предварительного расследования

14. На основе рекомендаций, вынесенных по результатам предварительного расследования, Генеральный секретарь рассмотрит соответствующие меры в контексте следующих возможных результатов:

- **Возможный результат I.** Обвинение не подтверждается. В случаях, когда обвинения в грубой небрежности не подтверждаются, никаких дальнейших мер не требуется. Поэтому дело закрывается.
- **Возможный результат II.** Случай грубой небрежности. Когда факты свидетельствуют о случае грубой небрежности, Генеральный секретарь принимает решение в отношении наиболее приемлемого порядка действий, который может включать передачу дела в Объединенный дисциплинарный комитет или уже существующий орган для внесения рекомендации в отношении возможного применения правила 112.3 Правил о персонале. В этой связи следует расширить мандат Объединенного дисциплинарного комитета, с тем чтобы он охватывал такие дела. С этой целью:
  - i) в соответствующие правила о персонале будут внесены поправки, предусматривающие расширение мандата Объединенного дисциплинарного комитета для рассмотрения дел сотрудников, обвиняемых в грубой небрежности, и для вынесения рекомендаций по взысканию ущерба в соответствии с правилом 112.3 Правил о персонале;
  - ii) членский состав расширенного Объединенного дисциплинарного комитета при рассмотрении дел, связанных с грубой небрежностью, будет определяться в каждом конкретном случае с учетом должностного уровня соответствующих сотрудников;
  - iii) в работе расширенного Объединенного дисциплинарного комитета будет участвовать на основе ex-officio опытный сотрудник по правовым вопросам, который будет консультировать членов Комитета по вопросам процедуры рассмотрения таких дел.

### **С. Финансовая ответственность за утраченное имущество**

15. Случаи грубой небрежности могут также приводить к утрате имущества Организации. Когда такая утрата имущества связана с финансовым ущербом, дела передаются на рассмотрение местного инвентаризационного совета и, если это необходимо, — Инвентаризационного совета Центральных учреждений. Мандат и состав Инвентаризационного совета изложены в финансовом правиле 110.32. Рекомендации Инвентаризационного совета Центральных учреждений представляются помощнику Генерального секретаря по централизованному вспомогательному обслуживанию и Контролеру на утверждение. Круг ведения инвентаризационных советов в периферийных отделениях и местных инвентаризационных советов аналогичен кругу ведения Инвентаризационного совета Центральных учреждений (см. финансовые правила 110.33 и 110.34). Инвентаризационный совет Центральных учреждений и местные инвентаризационные советы устанавливают свои собственные процедуры (ST/SGB/1998/15, раздел 4).

16. Критерии и руководящие принципы установления факта грубой небрежности, приведшей к утрате имущества, уже разработаны. Хотя Генеральный секретарь считает, что такая утрата имущества необязательно связана с «нарушениями в области управления», существующие механизмы установления финансовой ответственности за утрату имущества в результате грубой небрежности функционируют, как представляется, удовлетворительно. При существующем механизме сотрудник, который не удовлетворен выводами инвентаризационных советов, может обжаловать в Объединенном апелляционном совете решение о взыскании с него или нее нанесенного ущерба.

### **D. Меры и процедуры взыскания ущерба**

17. Консультативный комитет в своем докладе (A/53/954) запросил информацию о принятых мерах по изучению целесообразности взыскания ущерба из пенсионных пособий соответствующих лиц. Ранее эта просьба высказывалась Комитетом в

пункте 53 его доклада от октября 1992 года (A/47/500). Генеральный секретарь в своем докладе от ноября 1993 года представил информацию об удержании средств из пенсионных пособий сотрудников (A/48/572, пункты 4-10). В том же докладе он указал, что «в прошлом попытки администрации погасить задолженность непосредственно путем удержания соответствующей суммы из пенсионных пособий сотрудников наталкивались на отказ со стороны Административного трибунала Организации Объединенных Наций, который в своих действиях исходил из того, что обнародованные Генеральной Ассамблеей Положения Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций не предусматривают погашение задолженности перед Организацией за счет пенсионных пособий вышедших в отставку сотрудников» (там же, пункт 6). Таким образом, пока и если Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций не рекомендует и Генеральная Ассамблея не утвердит соответствующую поправку к Положениям Пенсионного фонда, использовать такие процедуры взыскания ущерба не представляется возможным.

18. Однако в ряде случаев при наличии согласия конкретных сотрудников достигались договоренности о взыскании ущерба из пенсионных пособий. Например, в случае одного из сотрудников Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД) (см. A/53/811) была достигнута договоренность о том, что этот сотрудник возместит нанесенный Организации ущерб из своих пенсионных пособий. Указанный сотрудник сначала получил средства из Пенсионного фонда, а затем заплатил Отделению Организации Объединенных Наций в Женеве.

### **IV. Превентивные меры и определение факторов риска, чреватых для Организации нарушениями в области управления**

19. Важнейшую роль в предотвращении нарушений в области управления играют меры по сокращению факторов риска и содействию

эффективной практике управления. Способность Организации выявлять и устранять факторы риска и извлекать уроки из допущенных ошибок играет решающую роль в предотвращении нарушений в области управления. В число факторов риска, чреватых для Организации нарушениями в области управления, входят отсутствие четких процедур и руководящих принципов, должного разделения обязанностей, а также механизмов управленческого контроля, профессиональной подготовки, обеспечения должной защиты и должного надзора. Поэтому управленческий контроль играет центральную роль в плане предотвращения, оценки и устранения нарушений в области управления.

20. Такие меры, как выработка четких правил и положений, создание должных механизмов внутреннего контроля и надзора, а также формирование обстановки, способствующей эффективному управлению, препятствуют совершению нарушений и тем самым сокращают риск нарушений в области управления. Хорошим примером можно считать те уроки, которые были извлечены из переплаты суточных участников миссии в Ирако-кувейтской миссии Организации Объединенных Наций по наблюдению (ИКМООНН), в результате чего была опубликована административная инструкция ST/AI/ 1997/6 от 20 октября 1997 года с новой политикой выплаты суточных, предусматривающей уточнение и упрощение соответствующих процедур. Сокращение потенциальной возможности различных толкований и применений не только сократило опасность ошибки, но и обеспечило более эффективную основу для обеспечения подотчетности.

#### **А. Меры по совершенствованию внутреннего контроля**

21. Адекватные механизмы внутреннего контроля будут играть существенную роль в выявлении, предотвращении и устранении нарушений в области управления. Генеральным секретарем приняты меры по совершенствованию внутреннего контроля в следующих областях:

- **Укрепление механизмов бюджетного и учетного контроля.** Непрерывное функционирование механизмов бюджетного и учетного контроля представляет собой

наиболее эффективную превентивную меру в области финансового управления. На регулярной основе по рекомендациям органов по надзору принимаются меры по совершенствованию этого механизма.

- **Издание руководящих указаний в отношении стандартов внутреннего контроля.** Как отмечалось в докладах Генерального секретаря о руководящих указаниях в отношении стандартов внутреннего контроля (A/52/867 и A/54/427), Генеральный секретарь примет меры по максимально широкому распространению руководящих указаний, в том числе через интрасеть Организации Объединенных Наций.
- **Пересмотр статьи I Положений о персонале и главы I Правил о персонале серии 100.** Этот пересмотр был проведен во исполнение резолюции 52/252 Генеральной Ассамблеи от 8 сентября 1998 года и включал внесение изменений в главу I Правил о персонале серий 200 и 300, что привело их в соответствие с поправками, внесенными в статью I Положений о персонале, которые вступили в силу с 1 января 1999 года. Эти положения и правила наряду с комментарием к ним содержатся в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/ 1998/19 от 10 декабря 1998 года, озаглавленном «Статус, основные права и обязанности сотрудников Организации Объединенных Наций». Соответствующие положения содержатся в приложении к настоящему докладу.
- **Упорядочение документации, касающейся кадровых правил и процедур.** Чтобы обеспечить легкий и единообразный электронный доступ с целью последовательного применения кадровых правил и процедур, Управление людских ресурсов за период с января 1999 года выявило и упразднило 127 устаревших или излишних бюллетеней, административных инструкций и информационных циркуляров Генерального секретаря и упорядочило правила, сгруппировав их по отдельным выпускам, касающимся конкретных вопросов. К концу 2000 года все сотрудники получают доступ к электронному справочнику, содержащему эти правила и процедуры. Также предполагается,



что в этот электронный справочник будет включен ряд целевых пособий, таких, как руководящие указания и формы.

- **Обновление стандартов поведения международной гражданской службы, содержащихся в докладе Консультативного совета по международной гражданской службе 1954 года.** Эти стандарты поведения были недавно рассмотрены и обновлены трехсторонней рабочей группой, сформированной Комиссией по международной гражданской службе. Пересмотренный проект стандартов поведения будет рассмотрен Комиссией на ее пятьдесят первой сессии в апреле 2000 года.

## **В. Меры по укреплению подотчетности**

22. В рамках мер по созданию более эффективного механизма обеспечения подотчетности весьма важное место уделяется роли старших руководителей. В этой связи Генеральный секретарь избрал всесторонний подход к принятию дополнительных мер по обеспечению подотчетности на уровне высшего руководства, а также на всех других уровнях Секретариата.

### **Подотчетность на уровне высшего руководства**

23. С тем чтобы заложить прочную основу для более эффективного обеспечения подотчетности на уровне высшего руководства, приняты или принимаются следующие меры:

- **Организация служебной деятельности старших руководителей.** Организация служебной деятельности старших руководителей сохраняет свою ведущую роль в общей системе обеспечения подотчетности. Для упорядочения и дальнейшего углубления этого процесса в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/1999/18 о системе служебной аттестации руководители департаментов будут представлять Генеральному секретарю в начале каждого года «план управления реализацией программы», в котором будут указывать свои цели наряду с поддающимися оценкам показателями служебной деятельности. Этот

план будет включать как программные цели, так и цели в области эффективного управления имеющимися в их распоряжении людскими и финансовыми ресурсами. Старшие руководители будут также представлять информацию о результатах своей работы за прошедший год в сопоставлении с заранее установленными показателями служебной деятельности. Генеральный секретарь будет ежегодно обсуждать со старшими руководителями то, насколько успешно они решали свои задачи и выполняли свои обязанности в течение соответствующего периода. Подотчетность руководителей Организации других уровней по вопросам эффективного управления людскими и финансовыми ресурсами будет обеспечиваться, в частности, в рамках процесса служебной аттестации.

- **Группа по вопросам подотчетности.** Для консультирования Генерального секретаря по всем вопросам, касающимся подотчетности, создается Группа по вопросам подотчетности под руководством заместителя Генерального секретаря, в которую войдет ряд старших руководителей. Для оказания Группе помощи в ее работе Департамент по вопросам управления проведет обобщение выводов органов надзора (включая Управление служб внутреннего надзора, Комиссию ревизоров и Объединенную инспекционную группу), подберет примеры значительных упущений в вопросах управленческого контроля и выявит системные проблемы в области управления реализацией программ и финансовыми и людскими ресурсами, а также вынесет рекомендации по совершенствованию управленческих систем и процедур. На основе этих выводов и анализа Группа вынесет рекомендации по мерам, необходимым для устранения недостатков в системе управления, нарушений в области управления, а также по любым другим вопросам, которые могут играть существенную роль в области управления, с тем чтобы Организация могла более тесно встроить работу органов надзора в систему обеспечения подотчетности на уровне высшего руководства Организации.

- **Контроль за использованием делегированных полномочий.** Процесс делегирования полномочий принятия решений руководителям программ не снимает с Департамента по вопросам управления возложенных на него обязанностей по обеспечению должного управления финансовыми и людскими ресурсами Организации. Чтобы выполнять эти обязанности, Департамент занимается укреплением своих систем контроля. Во всех случаях, когда эти или другие действия, которые могут быть предприняты, сказываются на условиях работы, Генеральный секретарь будет проводить консультации с персоналом в соответствии с правилом о персонале 8.1(a).

#### Меры на других уровнях

24. В число других недавних мер, сказавшихся на обеспечении подотчетности всех сотрудников, входит следующее:

- **Более эффективная система управленческого контроля (надзора) и организации служебной деятельности.** Укрепление системы выявления и исправления «нарушений в области управления» может быть наилучшим образом реализовано руководителями среднего звена. Департамент по вопросам управления принимал меры по совершенствованию системы управленческого контроля и отчетности. Эти меры обеспечат наличие у руководителей среднего звена необходимой информации для выявления нарушений и принятия соответствующих мер. Эти меры также охватывают систему регулярного отслеживания работы механизмов внутреннего контроля для определения их эффективности.
- **Роль органов надзора.** Важным событием явилось создание в 1994 году Управления служб внутреннего надзора. Помимо вопросов мошенничества, Секция расследований Управления занимается обвинениями в должностных упущениях, злоупотреблении служебным положением, небрежности, расточительном расходовании ресурсов, совершении проступков и других неправомерных действий. В тех случаях, когда полученные Управлением служб внутреннего надзора данные подтверждали факт мошенничества, Управление всегда рекомендовало преследование в уголовном порядке в соответствующих национальных судах и/или дисциплинарное рассмотрение в системе внутреннего правосудия. Кроме того, Управление оказывает широкий круг услуг и консультаций в области проведения расследований, а также обеспечивает связь с национальными властями при проведении конкретных расследований, что способствовало получению ряда позитивных и ощутимых результатов.
- **Определение основных ценностей Организации и основных и управленческих способностей.** Согласно модели основных ценностей Организации и организационных способностей, изложенной Генеральным секретарем в бюллетене ST/SGB/1999/15 от 13 октября 1999 года, «добросовестность» является одной из основных ценностей Организации, а обеспечение «подотчетности» — одной из особо необходимых основных способностей. Поведенческие показатели — описания моделей поведения, демонстрирующих эти ценности и способности на практике, — однозначно предполагают, в частности, то, что сотрудники будут действовать в соответствии с положениями и правилами Организации и принимать оперативные меры в случаях непрофессионального или неэтичного поведения.
- **Обучение руководителей.** Управленческие способности закрепляются с помощью обязательных программ повышения квалификации руководителей, включая программу обучения управлению людскими ресурсами, которую к настоящему времени прошли около 95 процентов всех сотрудников уровня Д-1 и Д-2, а также большинство сотрудников уровня С-4 и С-5, имеющих руководящие функции. С 1997 года все большее внимание уделяется программам повышения квалификации руководителей, а также программам повышения потенциала Организации Объединенных Наций в области административного управления, в том числе в

области закупок, бюджета и финансов и персонала, а также учебным программам по административным аспектам деятельности по поддержанию мира.

существенно поможет решить проблему выявления и предотвращения нарушений в области управления.

## V. Выводы

25. Что касается мер по устранению и предотвращению нарушений в области управления, то в настоящем докладе отражен ряд событий, которые имели место после издания двух предыдущих докладов по данному вопросу (A/АС.243/1994/L.3 и A/49/418), а также недавнего доклада Генерального секретаря (A/53/849). Хотя в Положениях о персонале и соответствующих административных инструкциях содержатся необходимые положения, представляется необходимым разработать процедуры определения случаев грубой небрежности и обеспечения эффективного применения правила 112.3 Правил о персонале в отношении возмещения финансового ущерба. В этой связи Генеральный секретарь занимается разработкой процедур, предусматривающих проведение руководителями департаментов/управлений (или Управлением служб внутреннего надзора) предварительных расследований в случае обвинений в «грубой небрежности». В тех случаях, когда факт грубой небрежности подтверждается, вопрос будет рассматриваться в соответствии с пересмотренными процедурами в рамках Объединенного дисциплинарного комитета, имеющего расширенный мандат и пересмотренный состав, в то время как нынешние процедуры работы Объединенного дисциплинарного комитета будут по-прежнему распространяться на случаи должностных упущений, не связанных с грубой небрежностью. В рамках своей программы реформы системы управления Генеральный секретарь принял ряд мер по созданию более эффективной системы обеспечения подотчетности, включая механизмы на уровне высшего руководства, такие, как план управления осуществлением программ, Группа по вопросам подотчетности и механизмы контроля за использованием делегированных полномочий. Также приняты меры по укреплению механизмов внутреннего контроля. Генеральный секретарь считает, что всесторонний подход к обеспечению подотчетности наряду со всеми указанными мерами

### Примечания

- <sup>1</sup> См. юридическое заключение Управления по правовым вопросам от 30 июня 1981 года для помощника Генерального секретаря, Финансовое управление, о «грубой небрежности» со стороны сотрудника, приведшей к ущербу имуществу Организации Объединенных Наций, — критерии, применимые к определению грубой небрежности», *Юридический ежегодник Организации Объединенных Наций, 1981 год*, стр. 246 и 247.
- <sup>2</sup> См. сноску 31 к указанному заключению, там же.
- <sup>3</sup> В финансовом правиле 110.14 предусматривается, что: «а) Контролер может после всестороннего расследования разрешить списание недостающей кассовой наличности и балансовой стоимости счетов дебиторов и векселей к получению, которые представляются невозместимыми, при этом списание сумм, превышающих 10 000 долл. США, требует утверждения Генеральным секретарем»; и «б) в каждом случае при расследовании устанавливается ответственность, если таковая возникает, того или иного сотрудника Организации Объединенных Наций за недостачу. Такому сотруднику может быть предъявлено требование частично или полностью возместить эту недостачу ...».
- <sup>4</sup> Однако, с точки зрения сотрудника, взыскание ущерба в соответствии с правилом 112.3 Правил о персонале на практике может рассматриваться в качестве одной из разновидностей санкций, аналогично «штрафу», который является одной из дисциплинарных мер, предусмотренных в правиле 110.3(а) Правил о персонале.

## Приложение

### Пересмотренный текст статьи I Положений о персонале и главы I Правил о персонале серии 100 (действует с 1 января 1999 года)

Положения/правила о персонале	Соответствующие положения	Комментарий в ST/SGB/1998/19
Положение 1.2(г) Положений о персонале	«Сотрудники должны представлять полную информацию в ответ на запрос сотрудников или других должностных лиц Организации, уполномоченных расследовать возможные случаи неправильного расходования средств, расточительства или злоупотреблений».	• Это положение «призвано обеспечить, чтобы сотрудники четко понимали, что они должны сотрудничать в рамках проводимых Организацией официальных расследований и представлять информацию о своих служебных действиях, например, внутренним или внешним ревизорам». (стр. 30)
Правило 101.2(a) Правил о персонале	«Дисциплинарные процедуры, изложенные в статье X Положений о персонале и главе X Правил о персонале, могут быть применимы к сотруднику, который не выполняет свои обязанности и не соблюдает нормы поведения, установленные в Уставе Организации Объединенных Наций, Положениях и правилах о персонале, Финансовых положениях и правилах и во всех соответствующих административных инструкциях».	• Это положение «будет обеспечивать, чтобы сотрудники несли ответственность в рамках дисциплинарных процедур за невыполнение своих обязанностей и несоблюдение норм поведения, изложенных в Уставе Организации Объединенных Наций, Положениях и правилах о персонале, Финансовых положениях и правилах и во всех соответствующих административных инструкциях». (стр. 31)
Положение 1.3(a) Положений о персонале	«Сотрудники несут ответственность перед Генеральным секретарем за должное выполнение своих функций. Сотрудники должны обеспечивать высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности при выполнении своих функций, и их служебная деятельность будет периодически аттестовываться для обеспечения того, чтобы соблюдались установленные стандарты служебной деятельности».	• В соответствии с этим положением, в частности, «теперь на руководителей однозначно возлагается обязанность проводить соответствующую аттестацию служебной деятельности», и это положение предусматривает, что «неотъемлемым элементом деятельности руководителей является надлежащее управление вверенными им людскими, финансовыми и другими ресурсами». (стр. 41)
Правило 101.3(a) Правил о персонале	«Работоспособность, компетентность и добросовестность сотрудников оцениваются в рамках механизмов служебной аттестации, при которой определяется соблюдение сотрудником стандартов, предусмотренных в Положениях и правилах о персонале для целей установления ответственности».	• В этом правиле «четко указывается, что будет даваться оценка работоспособности, компетентности и добросовестности, требуемым от сотрудников в соответствии с Уставом и положением 1.3(a) Положений о персонале, и что сотрудники будут нести ответственность за соблюдение требуемых стандартов». (стр. 42)  • «Работа руководителей будет оцениваться не только по их технической компетентности, но и по тому, как они используют находящиеся в их подчинении сотрудников». (стр. 44)

