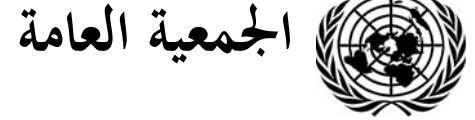


Distr.: General  
19 June 2006  
Arabic  
Original: English



### الدورة الستون

البنود ٤٦ و ١١٨ و ١٢٠ و ١٢٢ و ١٢٤ و ١٢٨ و ١٢٩ و ١٣٦ من جدول الأعمال التنفيذ والمتابعة المتكاملان والمنسقان لنتائج المؤتمرات الرئيسية ومؤتمرات القمة التي تعقدها الأمم المتحدة في المجالين الاقتصادي والاجتماعي والمجالات المتصلة بهما إصلاح الأمم المتحدة: تدابير ومقترحات متابعة نتائج مؤتمر قمة الألفية استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة الميزانية البرنامجية لفترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ جدول الأنصبة المقررة لقسم نفقات الأمم المتحدة إدارة الموارد البشرية الجوانب الإدارية والمتعلقة بالميزانية لتمويل عمليات الأمم المتحدة لحفظ السلام

الاستثمار في الأمم المتحدة لتصبح منظمة أقوى على الصعيد العالمي:

تقرير تفصيلي

تقرير الأمين العام

إضافة

المساءلة



## المحتويات

الصفحة	الفقرات
٣	٢-١ ..... مقدمة
٣	٧-٣ ..... التعريف
٥	١٢-٨ ..... تسلسل المسؤولية والسلطة والمساءلة
٨	١٧-١٣ ..... المساءلة عن النتائج
٩	٢٢-١٨ ..... المساءلة عن إدارة الموارد المالية
١١	٣٠-٢٣ ..... المساءلة عن إدارة الموارد البشرية
١٣	٣٥-٣١ ..... مساءلة الإدارة عن المشتريات
١٤	٤٢-٣٦ ..... الاستنتاجات والتوصيات

## المرفقات

١٨	..... إطار المساءلة
١٩	..... اللجان التنفيذية لاتخاذ القرار
٢٠	..... مهام مجلس الأداء الإداري ولجنة الرقابة

## أولا - مقدمة

١ - أشير في التقرير المتعلق بالاستثمار في الأمم المتحدة لتصبح منظمة أقوى على الصعيد العالمي (A/60/846)، إلى أن الجمعية العامة طلبت في الجزء الأول من قرارها ٢٦٠/٦٠ أن تتضمن المقترحات "تحديدا دقيقا لمفهوم المساءلة وآليات المساءلة الواضحة، بما في ذلك المساءلة أمام الجمعية العامة، وأن يقترح فيها معايير محددة لتطبيق المساءلة والوسائل اللازمة لإنفاذها بشكل صارم، دون أي استثناء، على جميع المستويات". وأشير أيضا إلى: (أ) أن الجمعية العامة تناولت موضوع المساءلة مؤخرا في قرارها ٢٥٤/٦٠ عند إحاطتها علما بتقرير الأمين العام عن تدابير تعزيز المساءلة في الأمم المتحدة (A/60/312) و (ب) أن ترتيبات المساءلة سيتم تناولها أيضا في التقارير المقبلة، بما فيها التقارير التي تتناول الموارد البشرية وإقامة العدل. وأشير كذلك إلى أن الاستراتيجية العامة المتعلقة بتعزيز القدرات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وممارسة سلطة تقديرية محدودة في تنفيذ الميزانية، وتعزيز ترتيبات الإدارة المالية وتحسين آليات الإبلاغ، تسهم في تعزيز المساءلة من خلال تحسين شفافية النظم الإدارية.

٢ - وأعرب منذ ذلك الحين عن آراء مؤداها أنه سيكون من المفيد إيلاء مزيد من الاهتمام في هذه المرحلة لقضايا المساءلة، بما فيها تعريف المساءلة، حتى يتسنى النظر في المقترحات ذات الصلة بشأن تنفيذ الميزانية والإدارة المالية وآليات الإبلاغ في ضوء مفاهيم المساءلة وأطرها وآلياتها. وقد أعد هذا التقرير لتيسير النظر على هذا النحو في تقرير الأمين العام الآنف الذكر (A/60/846)، لا سيما ما يتصل بالإضافات من ١ إلى ٤. وأعد التقرير أيضا مع وجود إدراك تام أنه رغم وجود العديد من آليات وإجراءات المساءلة، يسود الاعتقاد على نطاق واسع بأن هذه الآليات والعمليات لم تبد سوى فعالية محدودة حتى الآن، إذ يتطلب الأمر إنفاذها بصورة منهجية ومنصفة إذا أريد لنظام المساءلة أن يصبح في المستقبل محركا فعالا لتحقيق كفاءة البرامج. ولم يتبين بعد تأثير العديد من تدابير المساءلة المتخذة مؤخرا في عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦ نظرا لأن تنفيذها جاء تدريجيا. وسيعقب هذه التدابير مزيد من الخطوات تتخذ بعد إكمال الدراسات الجارية بشأن تصريف شؤون الحكم والرقابة والموارد البشرية وإقامة العدل.

## ثانيا - التعريف

٣ - تأتي الدعوة إلى تعريف مفهوم المساءلة بعد أن استعملت الجمعية هذا المصطلح، في السنوات الأخيرة، بمعاني كثيرة في سياقات متنوعة وفي إطار مختلف بنود جدول الأعمال. وإذا كان آخر تقرير قدمه الأمين العام عن هذا الموضوع (A/60/312) قد صدر في إطار

بندي جدول الأعمال (أ) ”التقارير المالية والبيانات المالية المراجعة وتقارير مجلس مراجعي الحسابات“، و (ب) ”استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة“، فإن بعض المناقشات السابقة حرت أيضا في إطار بندي جدول الأعمال ”إدارة الموارد البشرية“ و ”إصلاح الأمم المتحدة: تدابير ومقترحات“.

٤ - وقد بدأ النظر في موضوع المساءلة قبل ما يزيد على عشر سنين، وأسفر عن إصدار عدد من التقارير التي بينت أن مصطلح المساءلة يحيل إلى جانبين مختلفين من نفس الموضوع. فمن جهة، يستعمل المصطلح بمعنى مسؤولية الأمين العام الواسعة أمام الدول الأعضاء فيما يتعلق باستخدام الموارد وتنفيذ البرامج وتقديم الخدمات (أي النتائج المحققة)؛ ومن جهة أخرى، يستعمل المصطلح بمعنى أضيق ليعني مسؤولية أفراد الموظفين أمام الأمين العام عن أداء واجباتهم وعن سلوكهم الأخلاقي، حسنا كان أم سيئا. لذلك ينبغي أن يراعى في أي تعريف للمساءلة يؤخذ به في سياق الأمم المتحدة كل من الجانبين المؤسسي والشخصي من المساءلة بمعناها السائد حاليا في المنظمة.

٥ - وإذا كانت الجمعية قد طلبت وضع تعريف لمفهوم ”المساءلة“، فمن المفهوم أن المقصود بذلك تعريف عملي يمكن تطبيقه في سياق الترتيبات القائمة بموجب الميثاق. وبناء على ذلك، سيتطلب الأمر تكييف التعاريف الواردة في المصادر الأكاديمية أو القانونية والكتب المدرسية قبل أن يتسنى اعتمادها للاستخدام العام في الأمم المتحدة. والواقع أن أفضل تعريف للمساءلة المؤسسية في الأمم المتحدة هو الذي يعكس الترتيبات الفعلية المنشأة، بموافقة الدول الأعضاء، لوضع إطار يحدد كيفية مساءلة الأمين العام عن استخدام الموارد وتحقيق النتائج. ويمكن تحقيق ذلك بتفعيل مجموعة من الآليات الشفافة التي تحدد تسلسل المسؤولية والسلطة نزولا من مستوى الأمين العام إلى كل أفراد الموظفين، وتحدد آليات الإبلاغ ذات الصلة تصاعديا من أدنى الرتب الوظيفية إلى الأمين العام ومنه إلى المستوى الحكومي الدولي.

٦ - وسيعكس تعريف المساءلة الشخصية الحاجة إلى أن يشرح الموظف ويبرر لرئيسه أو رئيسه أداءه لواجباته ومسؤولياته المحددة وأن يُساءل أيضا عن سلوكه، حسنا كان أم سيئا.

٧ - لذلك قد ترغب الجمعية العامة في النظر في اعتماد تعريفي المساءلة التاليين:

(أ) المساءلة المؤسسية: هي مسؤولية الأمين العام عن أن يشرح ويبرر للجمعية العامة وغيرها من الهيئات الحكومية الدولية ذات الصلة، في إطار منهجي وفي شكل عملية منظمة تستخدم فيها آليات شفافة، أداء المنظمة فيما يتعلق باستخدام الموارد لتحقيق النتائج

الصادر بما تكليف من الدول الأعضاء، في الجمعية العامة و/أو غيرها من الهيئات الحكومية الدولية المنشأة بموجب الميثاق.

(ب) المساءلة الشخصية: هي الواجب الملقى على عاتق كل موظف كي يمارس مسؤوليات محددة بالشكل اللائق، مع إدراك واضح للعواقب، وكي يشرح ويبرر، للمسؤول الذي خول له السلطة، النتائج المحققة والطريقة التي مورست بها تلك السلطة.

### ثالثاً - تسلسل المسؤولية والسلطة والمساءلة

٨ - كما هو مبين في التقارير السابقة المتعلقة بالمساءلة، يتدرج تسلسل المسؤولية والسلطات والمساءلة على الصعيد المؤسسي من الهيئات الحكومية الدولية إلى الأمين العام، ثم، على الصعيد الشخصي، إلى المديرين والموظفين. ووفقاً للمادة ٩٧ من الميثاق، فإن الأمين العام هو المسؤول الإداري الأول في المنظمة؛ وتناط به الولايات الصادرة عن الهيئات الرئيسية من أجل تنفيذها بموجب المادة ٩٨. فالأمين العام مسؤول إذن، أمام الدول الأعضاء عن تنفيذ تلك الولايات. وتخضع السلطة التقديرية للأمين العام بوصفه المسؤول الإداري الأول للمادتين ١٠٠ و ١٠١ من الميثاق وللنظام الأساسي للموظفين والنظام الأساسي المالي والنظام الأساسي لتخطيط البرامج التي اعتمدها الجمعية العامة. ويمارس الأمين العام سلطته التقديرية الإدارية وفقاً للولايات التي تسندها إليه الدول الأعضاء بصورة جماعية وحسب الموارد التي تتيحها من أجل تنفيذ تلك الولايات. وتحدد أيضاً مسؤوليات الدول الأعضاء في العديد من تلك الولايات التشريعية وفي اختصاصات الهيئات الحكومية الدولية المتخصصة عندما يتعلق الأمر بها.

٩ - ويقوم النظام الشامل للمساءلة على مبدأ أساسي يتمثل في وجوب تحديد المسؤولية بوضوح، ووجوب توافر الموارد والقدرة والسلطة للمديرين والموظفين ليضطلع كل واحد منهم بمسؤولياته، ووجوب تحديد المساءلة على جميع المستويات عن طريق آليات ملائمة. ويتوافر نظام المساءلة هذا في المنظمة منذ سنين عديدة وجرى وصفه واستكمالته ومناقشته في عدد من تقارير الأمين العام، وآخرها التقرير المتعلق بتدابير تعزيز المساءلة في الأمم المتحدة (A/60/312). وكما هو الشأن بالنسبة لمعظم النظم وما يتصل بها من تدابير وإجراءات تنفيذية، فإن الامتثال والفعالية التامين يستلزمان الوعي والفهم والمعرفة والتطبيق في الوقت الملائم. ويتمثل أحد العناصر الهامة في نظام المساءلة في متطلب الإبلاغ الذي يقضي بإطلاع الدول الأعضاء باستمرار على إدارة برامج المنظمة ومواردها المالية والبشرية. ويتيح هذا الإبلاغ الشفاف للدول الأعضاء تقديم التوجيه في مجال السياسات العامة، واستعراض حالة

التنفيذ وفعاليتها، والنظر في استمرار صحة الولايات، واتخاذ قرارات بشأن الخطوات المقبلة التي ينبغي للدول الأعضاء والأمين العام اتباعها.

١٠ - ومن بين التحسينات التي أدخلت مؤخرا على نظام المساءلة في الأمانة العامة، ثمة مثلا تنفيذ الإدارة القائمة على النتائج؛ وإنشاء مجلس الأداء الإداري في عام ٢٠٠٥، ومكتب قواعد السلوك في عام ٢٠٠٦، ولجنة الرقابة في عام ٢٠٠٥؛ وتحسين نظام تقييم الأداء؛ ووضع نظام في عام ٢٠٠٦ لحماية من يبلغ عن سوء تصرف من الانتقام؛ وتوسيع وتعزيز متطلبات تقديم الإقرارات المالية، في عام ٢٠٠٦؛ وتحسين بيانات الأداء؛ وتوسيع نطاق تدريب الموظفين من جميع المستويات. أما خارج نطاق الأمانة العامة، قررت الجمعية العامة عملا بقرارها ١/٦٠، أن تنشئ لجنة استشارية مستقلة لمراجعة الحسابات من أجل مساعدة الجمعية العامة في الاضطلاع بمسؤولياتها المتعلقة بالرقابة، وطلبت في قرارها ٢٤٨/٦٠ تحديد اختصاصات اللجنة وما يتصل بذلك من احتياجات من الموارد. ويعد ذلك تغييرا استراتيجيا أساسيا من شأنه أن يحسّن إلى حد بعيد، عند اكتمال تنفيذه، نوعية مراجعة الحسابات باعتبارها أحد العناصر الجوهرية في رقابة الجمعية العامة على المنظمة. وترمي هذه التدابير وغيرها مما جرى وصفه في التقارير السابقة إلى كفالة تنفيذ الولايات التشريعية بأكثر الطرق فعالية وكفاءة.

١١ - وتشمل عناصر نظام المساءلة الفعال، استنادا إلى تلخيص ما ورد في التقارير السابقة وهذا التقرير المستكمل، ما يلي:

(أ) إطار مؤسسي/لشؤون الإدارة محدد بوضوح. ويشمل هذا الإطار الميثاق؛ والولايات التشريعية (المنبثقة عن الهيئات الرئيسية والفرعية)؛ والنظامين الأساسيين والإداري للموظفين، والنظامين الأساسيين والإداري الماليين، والنظامين الأساسيين والإداري لتخطيط البرامج، والسياسات والإجراءات المتعلقة بذلك. وفي هذا الصدد، يجري النظر، وفقا لقرار الجمعية العامة ١/٦٠، في مسألة الإدارة والرقابة عن طريق تقييم خارجي مستقل سيشمل اتخاذ تدابير لزيادة تعزيز إطار الرقابة والإدارة، ولا سيما فيما يتصل بتنفيذ الإدارة القائمة على النتائج وما يتصل بها من أنشطة رصد وتقييم البرامج؛ وسيحيل الأمين العام نتائج التقييم إلى الجمعية العامة. وضمن الإطار المؤسسي/إطار الإدارة، يخضع الأمين العام للمساءلة المؤسسية أمام الدول الأعضاء؛ ويخضع جميع الموظفين الآخرين للمساءلة الشخصية أمام الأمين العام؛

(ب) تحديد واضح للمسؤولية والسلطة والنتائج التي يتعين تحقيقها. ويشمل هذا تحديد الموظفين المسؤولين وحدود مسؤولياتهم وما ينتظر منهم عمله وتحقيقه، والأنظمة

الأساسية والإدارية التي تحكم ذلك؛ والأهداف الواضحة والإنجازات المتوقعة ومؤشرات الإنجاز. وفي هذا الصدد، تشمل بعض التدابير المتخذة في عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦ ما يلي:

- ١' إنشاء لجان اتخاذ القرارات التنفيذية (انظر المرفق ٢)؛
  - ٢' وضع إطار إلزامي لتوجيه كبار المديرين؛
  - ٣' تحسين الاتفاق الخاص بكبار الموظفين؛
  - ٤' تحسين نظام تقييم الأداء؛
  - ٥' التدريب في مجال الأخلاقيات؛
  - ٦' الوصول إلى المعلومات المتعلقة بقرارات الأمين العام بشأن المسائل التأديبية.
- (ج) توفير الموارد الكافية والأدوات الضرورية لتنفيذ الولايات. يتطلب هذا العنصر المتصل بالمساءلة أن تسدد الدول الأعضاء أنصبتها المقررة في وقتها وبأكملها وبدون شروط؛ وتوافر أدوات إدارية فعالة (الخطط والميزانيات والرصد والتقييم)؛ والإدارة الفعالة للموارد البشرية؛
- (د) الرصد والرقابة الفعالين فيما يتعلق بأداء البرامج والميزانية والموظفين. يتطلب القياس الفعال لتنفيذ البرامج وتحقيق النتائج ما يلي:
- ١' وجود آليات رقابة فعالة (مجلس الأداء الإداري، ولجنة الرقابة، ومكتب خدمات الرقابة الداخلية، ومجلس مراجعي الحسابات، ووحدة التفتيش المشتركة)؛
  - ٢' وجود ضوابط داخلية فعالة (بيئة رقابية، وتقييم المخاطر، وأنشطة المراقبة، والمعلومات والاتصال، والرصد)؛
  - ٣' إدخال تحسينات في مجال الرصد والتقييم الذاتي، ويشمل ذلك تحديث وترقية أدوات الرصد والتقييم؛
  - ٤' تحسين معايير الحسابات، حسبما هو مقترح في الوثيقة A/60/846/Add.3، عن طريق اعتماد معايير المحاسبة الدولية للقطاع العام؛
  - ٥' تحسين نظام تقييم الأداء؛
  - ٦' ضمان التصرف حسب قواعد السلوك؛ والإقرار المالي؛ وحماية المبلغين عن المخالفات.

(هـ) المتابعة الفعالة والنتائج الواضحة والمهادفة. يتطلب هذا العنصر تدابير وجزاءات فعالة لمعالجة مسائل عدم الامتثال وضعف الأداء وتدنيه وانعدامه. وفي هذا الصدد، سيقدم فريق إعادة تصميم نظام إقامة العدل توصياته إلى الجمعية العامة في دورتها الحادية والستين.

١٢ - وفي إطار تنفيذ نظام المساءلة، يبين الأمين العام المساءلة التي يخضع لها أمام الدول الأعضاء في تقارير يقدمها إليها باعتبارها ممثلة للأجهزة الرئيسية للأمم المتحدة أو ممثلة للهيئات الحكومية الدولية الفرعية. وتمارس الدول الأعضاء بدورها مسؤولية الرقابة على أداء البرامج وتتخذ القرارات بشأن ذلك. ويخضع مديرو البرامج للمساءلة الشخصية أمام الأمين العام الذي يضطلع بمسؤوليته عن كفالة رصد البرامج وتحسين أداء الموظفين.

## رابعاً - المساءلة عن النتائج

١٣ - يجري تنفيذ أعمال المنظمة وفقاً للولايات التشريعية التي تعتمدها الجمعية العامة، ومجلس الأمن، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي، وهيئاتها الفرعية. وفي إطار الميزانية العادية، تترجم تلك الولايات التشريعية إلى برامج وبرامج فرعية، تصاغ وفقاً للنظامين الأساسيين والإداري لتخطيط البرامج والجوانب البرنامجية للميزانية ومراقبة التنفيذ وأساليب التقييم (ST/SGB/2000/8). ويمثل الإطار الاستراتيجي أساس إعداد الميزانيات البرنامجية لفترات الستين. ويقوم الأمين العام برصد تنفيذ النواتج وتحقيق الإنجازات المتوقعة. وينص النظامان الأساسي والإداري لتخطيط البرامج على تقييم أنشطة جميع البرامج. وفيما يتعلق بعمليات حفظ السلام، فإن إعداد ميزانياتها واستعراضها والموافقة عليها وإدارتها تجري وفقاً لإجراءات مشابهة قائمة على النتائج فيما يتعلق بإعداد هذه الميزانيات وتنفيذها.

١٤ - وبناء على ذلك، فإن الأمين العام يخضع للمساءلة المؤسسية أمام الدول الأعضاء عن الإدارة السليمة للمنظمة وتنفيذ برامجها وأنشطتها التي صدر بها تكليف. ويفوض الأمين العام سلطات إلى كبار المسؤولين الذين يخضعون بدورهم للمساءلة الشخصية أمامه. وثمة متطلبات إبلاغية طوال دورة أنشطة التخطيط والميزنة والتنفيذ والرصد والتقييم، وتتاح للدول الأعضاء فرصة مساءلة الأمين العام عن الإجراءات المتخذة من أجل تنفيذ الولايات التشريعية. وتشمل متطلبات الإبلاغ تقديم تقارير مرحلية بشأن التنفيذ، وتقارير عن أداء البرامج والميزانية، وتقارير محددة مطلوبة من الهيئات الحكومية الدولية، وتقييمات لعمل المنظمة من أجل تحديد مدى ملاءمتها وكفاءتها وفعاليتها. وفي هذا الصدد، فعلاوة على متطلبات الإبلاغ المتعلقة بعناصر دورة التخطيط البرنامجي، يُتوقع من مجلس الأداء الإداري ولجنة الرقابة، المنشأتين كليهما في عام ٢٠٠٥، أن يقوموا برصد الأسلوب الذي يتبعه كبار



المديرين للاضطلاع بجميع جوانب السلطات المفوضة إليهم فيما يتعلق بإدارة البرامج، بما في ذلك إدارة الموارد المالية والبشرية، وأن يقدم تقارير بشأن ذلك إلى الأمين العام.

١٥ - وتمارس الدول الأعضاء مسؤوليتها الرقابية عن طريق مساهلة الأمين العام عن إنجاز نتائج قابلة للقياس. ويتطلب ذلك من جهته ثقافة إدارية تركز على بلوغ أهداف مصوغة بوضوح عن طريق تحقيق النتائج المرجوة. وتمثل مؤشرات الأداء الجيد عنصرا أساسيا لقياس مدى تحقيق النتائج المرجوة. وتعد هذه العناصر عاملا أساسيا للإدارة القائمة على النتائج، التي سيمثل تنفيذها على أتم وجه خطوة كبيرة صوب تحقيق أهداف نظام المساءلة.

١٦ - تتضمن التحديات التي تواجه المنظمة فيما يتعلق بالإدارة الفعالة للبرامج النهوض بالإدارة القائمة على النتائج، وتعزيز أنشطة الرصد والتقييم وتحسين الضوابط الداخلية. ويعد التدريب ومنح الشهادات بالمهارات والمعارف المكتسبة أمرين أساسيين من أجل كفاءة تنفيذ أكثر فعالية للبرامج.

١٧ - وجددير بالذكر أن نظام تقييم البرنامج مستقل ومتميز عن نظام تقييم أداء الموظفين. ونظرا لأن نظام تقييم البرنامج يعنى بفعالية البرنامج وأثره لا بأداء أفراد الموظفين، فلا يجوز نقل المعلومات بين النظامين (النظامان الأساسي والإداري لتخطيط البرامج، القاعدة ١٠٧-٣ هـ). وفي نفس الوقت، يقوم مجلس الأداء الإداري المذكور أعلاه بمساءلة كبار المديرين في حال حدوث مشاكل، بالإضافة إلى تقييمه لأداء فرادى الإدارات والمكاتب والأسلوب الذي تتبعه في الاضطلاع بمسؤولياتها.

## خامسا - المساءلة عن إدارة الموارد المالية

١٨ - كما ذكر أعلاه، يوجد نظام، يشمل لوائح وقواعد، لتخطيط وميزنة ورصد وتقييم برامج المنظمة وأنشطتها. وفور موافقة الجمعية العامة على الميزانيات، يصدر الإذن بتحمل النفقات في إطار سلطة المراقب المالي في شكل إشعارات تخصيص، بما في ذلك الأذون الخاصة بملاك الموظفين. وتبين أوامر إدارية متنوعة الإجراءات والمعايير التي تحكم بنود الإنفاق المختلفة. وتخضع الموارد الخارجة عن الميزانية لنفس نظم الإدارة المالية التي تخضع لها الموارد المقدمة في إطار الميزانيات المقررة.

١٩ - وتضع القواعد المالية هيكلًا واضحًا وهرميا فيما يتعلق بتفويض السلطة. فالأمين العام يفوض السلطات والمسؤوليات المتعلقة بتنفيذ النظامين الأساسي والإداري الماليين إلى وكيل الأمين العام للشؤون الإدارية الذي يفوض بدوره هذه السلطات بشكل رسمي وعلني إلى المراقب المالي، باستثناء ما يتصل بتنفيذ الأنظمة المالية المتعلقة بالمشتريات وإدارة

الممتلكات التي تفوض عادة إلى الأمين العام المساعد لخدمات الدعم المركزية. ويفوض المراقب المالي والأمين العام المساعد لخدمات الدعم المركزية بعض الجوانب المحددة بعناية من سلطاتهما إلى الموظفين التنفيذيين في الإدارات وإلى مديري الشؤون الإدارية بالمكاتب الموجودة خارج المقر. ويعد تفويض السلطات أمرا شخصيا ولا يتم بحكم المنصب الذي يشغله الموظف. ويمكن الموظفين التنفيذيين أو مديري الشؤون الإدارية أن يفوضوا أيضا سلطتهم المالية أو تلك المتعلقة بالمشتريات، لكن يظل المراقب المالي والأمين العام المساعد لخدمات الدعم المركزية خاضعين للمساءلة عن استخدام هذه السلطة في نهاية المطاف. ويصدر تفويض السلطة كتابة ويوقع عليه من فُوضت إليه السلطة. وفي هذا الخصوص، فإنه من المسلم به صراحة في القواعد المالية أن المساءلة لا تلغي مسؤولية من صدر عنه التفويض. وتتطلب ممارسة السلطة المفوضة كفاءة ومعرفة ومهارة من أجل ضمان الامتثال التام للصكوك المتعلقة بالضوابط الداخلية. ويلزم في هذا الصدد إيلاء اهتمام أكبر في المستقبل لإصدار مبادئ توجيهية في الوقت المناسب، وتقديم تدريب إلزامي، ومنح الشهادات بشأن المعارف والمهارات المكتسبة من أجل تعزيز المساءلة في مجال الإدارة المالية.

٢٠ - تستند نظم الرقابة المالية الداخلية للمنظمة على مفهوم الضوابط والموازن، الذي يعد فصل المهام مسألة جوهرية فيه، حتى تتطلب المعاملات موافقة وتدقيقا من أكثر من شخص واحد. ويتطلب نظام الرقابة الداخلية تعيين موظفين لديهم سلطة التصديق أو الموافقة؛ فيما يتولى موظفون آخرون مسؤولية توقيع الشيكات وإدارة الحسابات المصرفية وسداد المدفوعات. ويضم النظامان الأساسي والإداري الماليان والنظامان الإداري والأساسي للموظفين أحكاما صريحة من أجل حماية المنظمة من أية خسائر مالية قد تنتج عن انتهاك أحد الموظفين لهذه القواعد. ويرد نص القاعدة ١٠١-٢ من المادة الأولى للنظامين الأساسي والإداري الماليين كالتالي:

”على جميع موظفي الأمم المتحدة الامتثال لأحكام النظامين الإداري والأساسي الماليين والأوامر الإدارية التي تصدر في هذا الصدد وتُشفع بهذين النظامين الإداري والأساسي الماليين. وكل موظف يخالف النظامين الإداري والأساسي الماليين، والأوامر الإدارية الصادرة بصدها، يعتبر مسؤولا مسؤولية شخصية ومالية عن نتائج أعماله“.

وفي هذا الصدد، صدر الأمر الإداري (ST/AI/2004/3) بغية تنفيذ أحكام القاعدة المالية ١٠١-٢ وقواعد النظام الإداري للموظفين ١١٢-٣ و ٢١٢-٢ و ٣١٢-٢، مفصلا الظروف التي قد يُطلب من الموظف بموجبها أن يرد للأمم المتحدة سواء جزئيا أو بالكامل

أية خسائر مالية تتكبدها المنظمة نتيجة لإهمال جسيم من الموظف أو انتهاكه/انتهاكها لأي بند أو قاعدة أو أمر إداري.

٢١ - وخلال أية فترة مالية، تنعكس مساءلة الأمين العام أمام الدول الأعضاء عن إدارة الموارد المالية في التقارير المتواصلة التي تتلقاها الدول الأعضاء عن المسائل المالية والمسائل المتعلقة بالميزانية، بما في ذلك التقارير عن الحالة المالية، والبيانات المالية، وتقارير مراجعي الحسابات، والاحتياجات من الموارد، وتقارير أداء الميزانية، وبيانات الآثار المترتبة في الميزانية البرنامجية، وغيرها من التقارير التي تصدر حسب طلب الدول الأعضاء، وذلك من أجل تيسير اتخاذها القرارات بشأن الاستخدام والإدارة الرشيدة لأموال المنظمة. ويجري إبلاغ الدول الأعضاء بالتعديلات المالية والبرنامجية للموافقة عليها.

٢٢ - ومن خلال قيام مكتب خدمات الرقابة الداخلية بفحص مدى الامتثال للسياسات، تُحمل الدول الأعضاء الأمين العام كذلك المسؤولية عن حماية الأصول، وعن الاستخدام الاقتصادي للكفاء للموارد، وعن فعالية الأداء البرنامجي. وبالمثل، ومن خلال عمل مجلس مراجعي حسابات الأمم المتحدة، تُحمل الدول الأعضاء الأمين العام المسؤولية عن نوعية حسابات الأمم المتحدة ودقتها.

## سادسا - المساءلة عن إدارة الموارد البشرية

٢٣ - بموجب الميثاق، الأمين العام هو المسؤول الإداري الأول في المنظمة (المادة ٩٧). وهو يتمتع بسلطة تعيين الموظفين طبقا للوائح التي تضعها الجمعية العامة (الفقرة ١ من المادة ١٠١). وينبغي في استخدام الموظفين وفي تحديد شروط الخدمة أن يراعى في المكان الأول ضرورة الحصول على أعلى مستوى من المقدرة والكفاءة والتزاهة. كما أن من المهم أن يراعى في اختيارهم أكبر ما يستطيع من معاني التوزيع الجغرافي (نفس المرجع الفقرة ٣).

٢٤ - وتفوض سلطة اختيار الموظفين بموجب النظامين الإداري والأساسي للموظفين إلى مديري الإدارات والمكاتب الذين يخضعون للمساءلة أمام الأمين العام عن أسلوب ممارستهم لهذه السلطة. وبموجب نظام اختيار الموظفين الذي ينطبق على الموظفين المعيّنين في إطار المجموعة ١٠٠ من النظام الإداري للموظفين، تمارس السلطة تحت تدقيق هيئة استعراض مركزية تكفل الاتباع السليم للعملية المؤدية إلى اتخاذ القرار.

٢٥ - وتفوض سلطة إدارة شؤون الموظفين بموجب النظامين الإداري والأساسي للموظفين إلى كبار الموظفين الذين يخضعون للمساءلة بصفة شخصية أمام الأمين العام عن أسلوب ممارستهم لهذه السلطة. ويمكن هؤلاء الموظفين الكبار أن يفوضوا بدورهم ممارسة عناصر من

سلطاتهم الشخصية إلى موظفين آخرين يخضعون للمساءلة عن أسلوب أدائهم لمهامهم أمام الموظفين الكبار.

٢٦ - وينص البند ١-٣ من النظام الأساسي للموظفين على أن الموظفين مسؤولون أمام الأمين العام عن أداء مهامهم على الوجه السليم. ويتعين على الموظفين الالتزام بأعلى مستويات الكفاءة والمقدرة والتزاهة في أداء مهامهم، ويُقيّم أدؤهم دوريا لكفالة الوفاء بمستويات الأداء المطلوبة.

٢٧ - ويقدم مديرو الإدارات للأمين العام اتفاقا لكبار الموظفين الإداريين يشمل، بالإضافة إلى الأهداف البرنامجية والمالية، أهدافا وغايات محددة فيما يتعلق بالموارد البشرية يتفق عليها مدير الإدارة والأمين العام المساعد لإدارة الموارد البشرية. ويعد مكتب إدارة الموارد البشرية مسؤولا عن رصد التقدم المحرز باتجاه تحقيق هذه الأهداف والغايات. ويكون مجلس الأداء الإداري مسؤولا عن رصد أسلوب ممارسة كبار المديرين لجميع أوجه السلطة المفوضة إليهم، بما في ذلك أدؤهم في تحقيق الأهداف الواردة بخطط العمل المتعلقة بالموارد البشرية.

٢٨ - ويشمل نظام تقييم الأداء كل الموظفين الآخرين حتى رتبة الأمين العام المساعد<sup>(١)</sup>، بما في ذلك من يعملون بهذه الرتبة. ومن الملامح الرئيسية لنظام تقييم الأداء قيام الموظف والمشرف عليه/عليها في بداية سنة الأداء بوضع تعريف واضح لأهداف العمل ومؤشرات الأداء ذات الصلة. ولنظام تقييم الأداء استعراض لمنتصف المدة وتقييم لآخر العام حيث يُقيّم الأداء باستخدام مؤشرات المحددة في بداية العام. ومن السمات الرئيسية الأخرى لنظام تقييم الأداء كونه يُقيّم كيفية إظهار الموظف القيم والكفاءات الأساسية للمنظمة. ويُقيّم كل المديرين على أساس الكفاءات الإدارية اللازمة.

٢٩ - ومن الأبعاد الهامة الأخرى للمساءلة مطالبة كل الموظفين، بصرف النظر عن رتبهم، بالوفاء بالالتزامات الأساسية للسلوك السليم المعرفة في المادة الأولى من النظام الأساسي للموظفين والفصل الأول من النظام الإداري للموظفين، وخضوعهم لإجراءات تأديبية متى ثبت حدوث سوء للسلوك.

٣٠ - وفيما يتعلق بمساءلة الأمين العام أمام الدول الأعضاء عن إدارة الموارد البشرية في سياق ما تحدده الجمعية العامة من سياسات، تقدم تقارير عن إدارة الموارد البشرية إلى الجمعية بصفة منتظمة لتتخذ فيها الدول الأعضاء وتعطي توجيهها العام وتتخذ القرارات بشأنها. وحسبما طلبت الجمعية العامة في قرارها ٢٦٠/٦٠، سيقدم إلى الجمعية العامة في

(١) يوصي تقييم الإدارة والرقابة بأن يمتد ذلك حتى وكلاء الأمين العام.

دورها الحادية والستين المزيد من التفاصيل عن آليات المساءلة فيما يتعلق بمقترحات الأمين العام المتعلقة بالإصلاح في مجال إدارة الموارد البشرية، وذلك في سياق تقرير مفصل من المقرر تقديمه فيما يتعلق بجانب الموارد البشرية من تقرير الأمين العام عن الاستثمار في الأمم المتحدة: من أجل منظمة أقوى على الصعيد العالمي. (A/60/692).

## سابعاً - مساءلة الإدارة عن المشتريات

٣١ - بيّن الأمين العام في تقريره عن إصلاح نظام الشراء (A/60/846/Add.5) تدابير ملموسة لتنفيذ عملية إصلاح هذا النظام، مركزاً على تعزيز تدابير المراقبة الداخلية، وتحقيق الحد الأمثل في إدارة مقتنيات الأمم المتحدة ومشترياتها، بهدف تقليص تكاليف الشراء، وإلى إدارة استراتيجية لأنشطة الشراء في الأمم المتحدة. والغاية من هذه التدابير هي تعزيز المسؤولية والمساءلة بالتشجيع على التحلي بالأخلاق الحميدة والترهة في مكان العمل (سياسة حماية المبلغين عن التجاوزات، والتدريب في مجال الأخلاقيات، ومدونة قواعد سلوك الموردّين، والنظام المستقل للطعن في قرارات إرساء العطاءات)، وتعزيز برامج التدريب، وتحديث و/أو تعديل عمليات الشراء (استكمال دليل المشتريات، وتحسين أحكام وشروط العطاءات، وقائمة البائعين وحالات الموافقة بأثر رجعي)، وتعزيز شؤون الإدارة (احتواء المخاطر، والتقييد ببنود العقود، والرقابة).

٣٢ - ويتعين أن يتم عن كثب رصد مسألة تفويض السلطة، التي لا تلغي مسؤولية الموظف المسؤول الذي فوض السلطة، للقيام بأنشطة الشراء. وفي هذا الصدد، يتم تفويض السلطة رسمياً للموظفين المسؤولين عن الشراء. وستلغي الأمانة العامة هذه السلطة لو ثبت حدوث عيوب خطيرة في ممارستها. وفي الوقت ذاته، ستُتخذ تدابير تأديبية حيثما ومتى اقتضى الحال ذلك استناداً إلى الإجراءات المعتمدة في حينها.

٣٣ - وينبغي الإشارة إلى أن المساءلة عن أنشطة الشراء لا تقع على عاتق مسؤولي المشتريات فحسب، بل أيضاً على عاتق مقدمي طلبات الشراء الذين يتعين أيضاً تدريبهم تدريباً كاملاً وتوعيتهم بممارسات الشراء المرعية. وعلى مقدمي طلبات الشراء أن تكون لديهم خطط الشراء المناسبة ليتسنى اتخاذ إجراءات شراء السلع والخدمات في الوقت المناسب ولتحقق نتائج تنفيذ البرنامج بفعالية من حيث التكلفة. وقد ظلت الأمانة العامة ترصد الإجراءات التي يتخذها مقدمو طلبات الشراء وتواصل تنبيههم في الحالات التي لا يتقيدون فيها بإجراءات الشراء. وفي حال حدوث انتهاك خطير للسلوك الواجب، تُتخذ تدابير تأديبية، حسب الاقتضاء.

٣٤ - وتواصل الأمانة العامة إطلاع موظفي المشتريات في المقر وفي الميدان على آخر الاهتمامات التي تعرب عنها الدول الأعضاء ويعرب عنها مراجعو الحسابات. وإضافة إلى مشاطرة المعرفة والتجربة، ثمة أيضا حاجة إلى تعزيز التدريب في المجالات ذات الصلة بالشراء في جميع أنحاء الأمانة العامة، وهو ما تعتزم الأمانة العامة القيام به. ومن الضروري أيضا ضمان أن الموظفون المكلفون بأنشطة الشراء مزودين بالمعرفة والمهارات قبل أن يتولوا هذه المسؤوليات. وفي هذا الصدد، تتأكد الأمانة العامة من أن تكون لدى الموظفين الذين يتم تعيينهم لتولي مهام الشراء التجربة الكافية في هذا المجال والمؤهلات التعليمية اللازمة، ويُفضل أن تكون لديهم شهادات في مجال الشراء. وتعتزم الأمانة العامة زيادة فرص الحصول على شهادات في مجال الشراء للموظفين الحاليين أيضا. وتُجيز دائرة المشتريات من الناحية التقنية موظفي الشراء الموفدين إلى البعثات الميدانية قبل إيفادهم إليها.

٣٥ - ومن بين الشروط الأساسية للقيام بأنشطة الشراء في المكاتب الواقعة خارج المقر وفي عمليات حفظ السلام، خارج دائرة المشتريات، إنشاء وحدة محلية ملائمة تضم موظفين مدربين وملتزمين. وبمجرد إنشاء هذه الوحدة، يمكن تفويض سلطة الشراء بكل أمان لهذه المكاتب والبعثات. وفي الوقت الراهن، فإن صك التفويض يمنح إدارة عمليات حفظ السلام سلطة شاملة تُفوض بعد ذلك إلى كل أفراد موظفي الشراء العاملين في الميدان. ويجري استعراض هذا الإجراء لمعرفة ما إذا كان من الأفضل اعتماد ترتيب أكثر تركيزا في المستقبل لإيجاد ضوابط داخلية أسلم في مجال الشراء.

## ثامنا - الاستنتاجات والتوصيات

٣٦ - استنادا إلى ميثاق الأمم المتحدة، الذي يحدد أغراض الأمم المتحدة ومقاصدها، ثمة الكثير من الصكوك التي تسترشد بها المنظمة في عملها - منها الولايات الصادرة عن الهيئات التداولية، والأنظمة والقواعد، والسياسات والإجراءات، والتعميمات الإدارية، والمبادئ التوجيهية، والتعليمات، وهيئات الرقابة والاستعراض، ومعايير الأداء. إضافة إلى ذلك، ثمة متطلبات تقتضي أن تعالج الدول الأعضاء في تقاريرها المسائل المتصلة بإدارة البرامج، وأنشطة الشراء، والموارد المالية والبشرية. ولئن كانت هذه الصكوك توفر الغطاء الشرعي لإنجاز الأعمال، فإنها تفرض أيضا قيودا على الطريقة التي تؤدي بها الأمانة العامة واجباتها. ونظرا لتزايد العمليات الميدانية وتعقيدها، ثمة حاجة ملحة لإيجاد سبل أفضل تمكن من تحقيق توازن بين تنفيذ مهام مجلس الأمن والجمعية العامة في الوقت المناسب والوفاء بجميع الشروط الإجرائية. ومن المهم وجود ضوابط فعالة، ولا يقل عن ذلك أهمية تشجيع المزيد من المبادرة والإبداع لتحقيق إدارة أفضل في وقت أنسب. ومن الأساسي تحقيق توازن مناسب بين

التوجيه العام للسياسات من قبل الدول الأعضاء وممارسة الأمين العام سلطته التقديرية الإدارية لمواجهة تحديات الوقت الحاضر المتعددة الأوجه والمعقدة في الوقت المناسب وبفعالية.

٣٧ - ويقتضي تحمّل المسؤولية والمساءلة عن أداء المهام والواجبات وعيا وفهما ومعرفة بطبيعة الإطار التنظيمي ونطاقه. ومن الأساسي تجهيز الموظفين على أحسن وجه لضمان امتثالهم ضمن هذا الإطار. ولهذا الغاية، لن تقوم الأمانة العامة فقط بتعزيز برامج التدريب، وتعمل على إنفاذها حيثما اقتضت الضرورة ذلك، بل ستشترط أيضا في المستقبل شهادات على توافر المعارف والمهارات لأداء المهام في مجالات الشؤون المالية والشراء وإدارة الموارد البشرية.

٣٨ - ولا ينبغي النظر إلى المساءلة من منظور المخالفات المحتمل حدوثها فحسب، بل أيضا من منظور توافر الكفاءة المطلوبة لأداء البرامج. وقد تم إيلاء القدر اليسير من الاهتمام داخل الأمانة العامة أو من قبل الهيئات الحكومية الدولية، لإلقاء المسؤولية على الأمانة العامة فيما يتعلق بتحقيق نتائج. فلدى استعراض برامج العمل ظل التركيز موجهها بقدر يزيد عن الحد نحو مرحلة ما قبل التنفيذ، وما لم تكن ثمة أخطاء جلية أو غش أو فساد مما يلفت النظر لا محالة، لا يُعطى إلا وقت ضئيل لمعرفة ما إذا تحققت نتائج أم لا، ولمعرفة السبب في حال لم تتحقق. وهناك تدابير كفيلة بالتعامل مع السلوك غير اللائق والإهمال والإهمال الجسيم، فينبغي تعزيزها. غير أن التدابير المتخذة لمعرفة مدى كفاية النتائج المحققة، ومدى سلامة إدارة النتائج، وأنشطة الشراء والموارد المالية والبشرية، وما يتخذ بعد ذلك من إجراءات لمساءلة الموظفين، ربما كانت غير كافية.

٣٩ - وقد شددت الجمعية العامة مرارا على أهمية تعزيز المساءلة وضمان زيادة مساءلة الأمين العام أمام الدول الأعضاء، وذلك لتنفيذ الولايات التشريعية بكفاءة وفعالية. أما التدابير المتخذة لضمان المساءلة فيما يتعلق بإدارة البرامج والموارد المالية والبشرية فيرد وصفها في عدد من التقارير صدرت على مدى السنوات العشر الماضية أو نحو ذلك، وكان آخرها تقرير الأمين العام عن التدابير الرامية إلى تعزيز المساءلة في الأمم المتحدة (A/60/312). إلا أن إجراءات المتابعة بشأن ما نُفذ من هذه التدابير ليست شاملة. وثمة الآن فهم محدود لتبعات التقصير في الأداء أو ضعف الأداء أو عدم الأداء. ولا توجد حاليا جزاءات لعدم تحقيق النتائج المرجوة. أما مسؤولية مراقبة الأداء داخل الأمانة العامة، فتقع على كاهل الموظفين المعيّنين في مجالس أو فرق أو لجان للقيام بهذه الاستعراضات، إضافة إلى المهام العادية الموكلة إليهم. ولا غرابة في أن مهام الرقابة هذه تُعطى أولوية أدنى حين يتعين إيلاء اهتمام فوري لحالات عاجلة أو طارئة.

٤٠ - يتطلب وضع نظام شفاف وفعال للمساءلة والمسؤولية أكثر من مجرد سن إجراءات ولوائح وقواعد. وتمثل إحدى الوسائل الهامة في هذا النظام في الترويج المستمر لثقافة إدارية تشجع تحسين الأداء وبلوغ مستويات أعلى من حيث الإنتاجية وتحقيق نوعية عمل أفضل. ويقتضي ذلك أيضا التحلي بالسلوك الأخلاقي والتقيّد بمعايير السلوك المعتمدة في الخدمة المدنية الدولية، كما يستلزم تدفقا مستمرا للمعلومات داخل الإدارات وفيما بينها لكي يتسنى إطلاع المسؤولين بصورة تامة ومستمرة على المسؤوليات المنوطة بكل واحد منهم، خاصة وأن التنسيق والتعاون أمران أساسيان للقيام بالعديد من المهام.

٤١ - كما هو مبين أعلاه، سيجري تناول التفاصيل المتعلقة بموضوع المساءلة عن إدارة الموارد البشرية وفي ما يتصل بالإدارة القائمة على تحقيق النتائج في التقريرين اللذين يعالجان موضوع إصلاح إدارة الموارد البشرية وموضوع الإدارة والرقابة واللذين سيعرضان على الجمعية العامة في وقت لاحق من هذا العام.

٤٢ - قد ترغب الجمعية العامة في القيام بما يلي:

(أ) الترحيب بهذا التقرير والموافقة على تعريفات المساءلة الواردة في الفقرة ٧ أعلاه؛

(ب) الإحاطة علما بأن في الأمم المتحدة إطارا قانونيا سليما للمساءلة يشمل، من بين جملة أشياء، ما يلي:

١٠ الميثاق؛

٢٠ النظامين الأساسيين والإداريين الماليين؛

٣٠ النظامين الأساسيين والإداريين للموظفين؛

٤٠ النظامين الأساسيين والإداريين لتخطيط البرامج، والجوانب البرنامجية للميزانية، ورصد التنفيذ، وطرق التقييم؛

٥٠ النظام الداخلي للجمعية العامة الذي يحدد مهام الأمين العام والأمانة العامة؛

٦٠ الإجراءات المحددة في النظامين الأساسيين والإداريين، وفي عدد كبير من قرارات الجمعية العامة، التي تحكم عملة تقديم تقارير الأمين العام إلى الجمعية العامة بشأن استخدام الموارد المالية والبشرية وبشأن تنفيذ البرامج القائمة على النتائج، بما في ذلك رصدها وتقييمها؛



- ٧٥ الإجراءات التي تحكم تقديم التقارير إلى الجمعية العامة من قبل الهيئات الرقابية، بما فيها مجلس مراجعي الحسابات ومكتب خدمات الرقابة الداخلية؛
- (ج) الإحاطة علماً بأنه جرى تعزيز إطار المساءلة في الأمم المتحدة في عامي ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦ عن طريق ما يلي:
- ١٥ إنشاء مكتب الأخلاقيات وتوفير تدريب منهجي وإلزامي في الأخلاقيات للموظفين؛
- ٢٥ الحماية من يقومون بالإبلاغ عن سوء السلوك من التحرش والانتقام؛
- ٣٥ تعزيز متطلبات الإقرار المالي؛
- ٤٥ إنشاء لجنة استشارية مستقلة لمراجعة الحسابات؛
- ٥٥ إنشاء مجلس للأداء الإداري يمثّل كبار الموظفين المسؤولة عن القيام بمهام وظائفهم؛
- ٦٥ إنشاء لجنة الرقابة لتعزيز الامتثال للتوصيات المعتمدة المتصلة بمراجعة الحسابات والرقابة؛
- ٧٥ إنشاء لجان تنفيذية لاتخاذ القرارات؛
- (د) الإحاطة علماً بإمكانية زيادة تعزيز نظام المساءلة بالأمم المتحدة في ضوء التوصيات المتوقعة من الاستعراض الجاري لشؤون الإدارة والرقابة ولنظام العدالة الداخلية بالأمم المتحدة؛
- (هـ) توجيه طلب إلى الأمين العام مواصلة تعزيز فعالية نظام المساءلة عن طريق ما يلي:
- ١٥ إجراء تحسينات في الميزنة والإدارة القائمتين على النتائج؛
- ٢٥ كفاءة تطبيق الجزاءات في نظام المساءلة عن طريق الإنفاذ الصارم على جميع الأصعدة بدون استثناءات؛
- ٣٥ ضمان وضع حوافز مناسبة للمكافأة على الأداء الجيد.

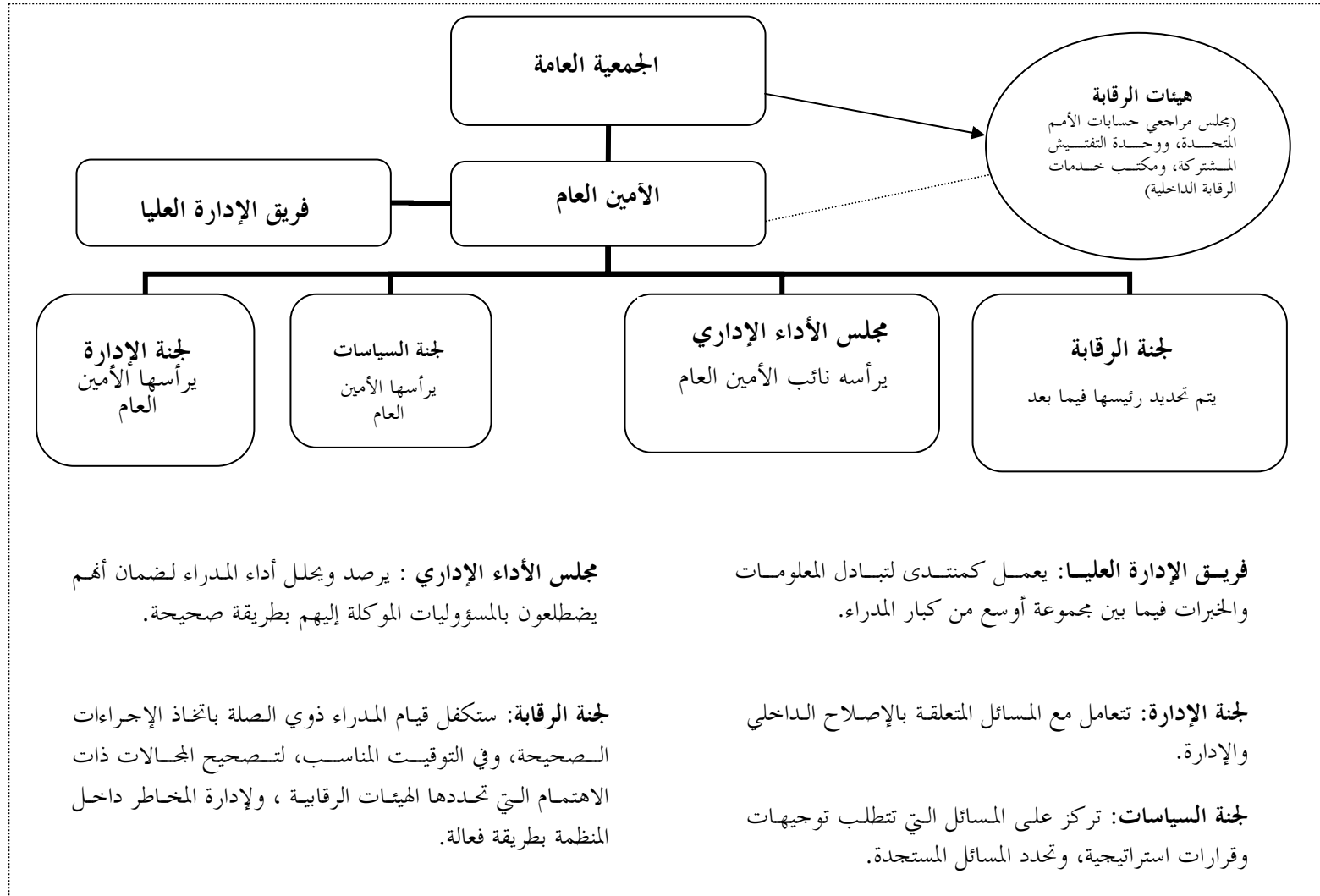
## المرفق الأول

### إطار المساءلة



## المرفق الثاني

## اللجان التنفيذية لاتخاذ القرار



## المرفق الثالث

## مهام مجلس الأداء الإداري ولجنة الرقابة

## ألف - مجلس الأداء الإداري

- ١ - سيتولى مجلس الأداء الإداري تقديم المشورة إلى الأمين العام وسيقوم بالمهام التالية:
- (أ) استعراض نتائج وتوصيات آلية المتابعة الرفيعة المستوى التي ستنشأ بموجب قرار الجمعية العامة ٢٧٢/٥٩ المؤرخ ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤؛ وكفالة أن تتناول الأمانة العامة المسائل الإدارية الجادة التي تحددها هيئات الرقابة التابعة لها وأن تعمل وفقا لتوصيات هذه الهيئات في الوقت المناسب؛
- (ب) رصد الطريقة التي يمارس بها كبار المديرين جميع جوانب السلطة المفوضة إليهم، بما في ذلك أدواهم في العمل على تحقيق الأهداف الواردة في خطط عمل الموارد البشرية؛
- (ج) استعراض نتائج إجراءات إقامة العدل في الأمانة العامة لأغراض المساءلة الإدارية.
- ٢ - يقوم مجلس الأداء الإداري أيضا بإنشاء نظام لاستعراض الأقران لكفالة التقيد بالمعايير المرعية في السلوك الإداري.
- ٣ - يجوز لمجلس الأداء الإداري، ليضطلع بالمهام الموكلة إليه، أن يقيم أداء فرادى الإدارات والمكاتب والطريقة التي يضطلع فيها كبار المديرين في هذه الإدارات والمكاتب بمسؤولياتهم. وفي الحالات التي تحدد فيها مشاكل ما، يقوم مجلس الأداء الإداري بالنظر في آثار السياسات الإدارية ويخضع كبار المديرين للمساءلة بأن يوصي باتخاذ إجراءات تأديبية لدى كبار المديرين ويستعرض ما اتخذ من إجراءات ويقرر ما ينبغي اتخاذه من تدابير إضافية.
- ٤ - يجوز لمجلس الأداء الإداري أن يطلب، في أي وقت، ما يراه ضروريا من معلومات للقيام بالمهام الموكلة إليه.
- ٥ - يجوز لمجلس الأداء الإداري أن يوصي بسبل العلاج الملائمة استنادا إلى ما يتوصل إليه من نتائج. ويتم إبلاغ الأمين العام ومدير البرنامج المعني بهذه التوصيات. ويقوم مجلس الأداء الإداري برصد تنفيذ أي قرار يتخذه الأمين العام أو أي اتفاق يتم بين الأمين العام ومدير البرنامج المعني.

## باء - لجنة الرقابة

٦ - تقدم لجنة الرقابة مشورة مستقلة إلى الأمين العام بشأن جميع أنشطة الأمانة العامة المتصلة بالرقابة والتحقيقات الداخلية والخارجية، بما في ذلك الضوابط الداخلية ورصد الإجراءات التصحيحية التي يوصي بها مراجعو الحسابات الداخليون والخارجيون.

٧ - تقدم لجنة الرقابة المشورة إلى الأمين العام بشأن استجابة الإدارة لتوصيات هيئات الرقابة وبشأن الطريقة التي يمكن بها تحقيق أبلغ الأثر في تنفيذ تلك التوصيات. وتعمل لجنة الرقابة من أجل تحقيق الأهداف التالية:

(أ) كفالة التنفيذ المنهجي للتوصيات التي تقرها الجمعية العامة أو تقبلها الأمانة العامة؛

(ب) مشاطرة المعلومات المتصلة بمراجعة الحسابات والدروس المكتسبة داخل الأمانة العامة، حسب الاقتضاء.

(ج) كفالة تحديد المخاطر الكبيرة التي تواجه المنظمة، واتخاذ التدابير اللازمة لتخفيف تلك المخاطر.

٨ - وتضطلع لجنة الرقابة بالمسؤوليات التالية:

(أ) كفالة قيام المديرين المعنيين باتخاذ الإجراءات الملائمة في الوقت المناسب لتسوية المشاكل في المجالات المثيرة للقلق التي حددها هيئات الرقابة، ومعالجة المخاطر بفعالية داخل المنظمة؛

(ب) توجيه انتباه الأمين العام إلى المسائل التنظيمية في المنظمة التي قد تنشأ عن تقارير مراجعة الحسابات أو التحقيق أو التقييم، وتقديم توصيات، حسب الاقتضاء؛

(ج) تقديم المشورة والمقترحات اللازمة بشأن أولويات هيئات الرقابة واستراتيجيتها على المدى الطويل وخطط عملها السنوية وطلب إدراج المخاطر الكبيرة التي يتم تحديدها ضمن خطط العمل تلك؛

(د) إعداد رد الأمين العام على تقارير هيئات الرقابة المقدمة إلى الجمعية العامة آخذة في اعتبارها الإسهامات المقدمة من الإدارات أو المكاتب المعنية؛

(هـ) تقديم المشورة إلى الأمين العام ورؤساء الإدارات بشأن المسائل المتصلة بمراجعة الحسابات، حسبما تراه مناسباً؛

(و) تشجيع وتيسير التعاون والتآزر، إذا لزم الأمر، فيما بين مختلف هيئات الرقابة.

٩ - وتعد اللجنة اجتماعاتها بطلب من الرئيس أو من أي عضو حسب الاقتضاء على ألا تقل الاجتماعات عن اجتماع واحد كل ثلاثة أشهر.

١٠ - ويتعين على اللجنة أن تقدم إلى الأمين العام خلال الربع الأول من كل سنة تقويمية تقريراً سنوياً عن عملها في السنة السابقة. ويتعين أيضاً أن تقوم اللجنة بإحالة محاضر اجتماعاتها إلى الأمين العام وإلى رئيس مجلس الأداء الإداري.

١١ - وسوف تساهم اللجنة أيضاً في إعداد التقرير السنوي للأمين العام الذي يقدم إلى الجمعية العامة بشأن استعراض كفاءة الأداء الإداري والمالي للأمم المتحدة مبينة التدابير المتخذة لتحسين المساءلة في الأمانة العامة وما تحقق من نتائج في هذا الصدد.