Организация Объединенных Наций A/69/676

Генеральная Ассамблея

Distr.: General
18 December 2014
Russian
Original: English

Шестьдесят девятая сессия
Пункт 131 повестки дня
Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций

Четвертый доклад об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций

Доклад Генерального секретаря

Резюме

В соответствии с просьбой, содержащейся в резолюции 68/264 Генеральной Ассамблеи, Генеральный секретарь имеет честь препроводить Ассамблее доклад об успехах, достигнутых на пути к внедрению системы подотчетности. В настоящем докладе содержится информация для государств-членов о принятых и планируемых Генеральным секретарям мерах укрепления подотчетности в соответствии с вышеуказанной резолюцией, включая подробный отчет о процессе и результатах первой оценки рисков в масштабе Секретариата и успехах на пути к внедрению системы управления, ориентированной на конкретные результаты.

14-67497 (R) 130115 130115

Просьба отправить на вторичную переработку

I. Введение

1. Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 68/264 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря доложить ей об осуществлении этой резолюции на первой части ее возобновленной шестьдесят девятой сессии.

2. В докладе содержится обновленная информация о ходе внедрения системы общеорганизационного управления рисками (включая результаты первоначальной оценки рисков в масштабе Секретариата) и системы управления, ориентированной на конкретные результаты. В нем охарактеризован прогресс, достигнутый со времени предыдущего ежегодного доклада о подотчетности (A/68/697) в ряде областей, представляющих интерес для государств-членов, включая личную ответственность, подотчетность в полевых миссиях, связь между «Умоджей» и Международными стандартами учета в государственном секторе (МСУГС), а также подотчетность, закупки и этику.

II. Система общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля

3. Система общеорганизационного управления рисками — это современный инструмент управления, который способствует обсуждению стратегических вопросов, лежащих в основе деятельности Организации, повышению эффективности управления и укреплению подотчетности. Она помогает разъяснять цели и связанные с ними риски на различных уровнях Организации и способствует транспарентному и открытому диалогу по стратегическим вопросам как внутри Организации, так и с заинтересованными сторонами и государствами-членами.

A. Оценка рисков в масштабе Секретариата

1. Процесс

4. В своей резолюции 68/264 Генеральная Ассамблея отметила прогресс, достигнутый Генеральным секретарем во внедрении системы общеорганизационного управления рисками, и просила его сообщить о результатах оценки рисков в масштабе Секретариата в следующем докладе о ходе внедрения системы подотчетности.

5. Первая общеорганизационная оценка рисков в масштабе Секретариата была проведена под эгидой Комитета по вопросам управления, чтобы определить, проанализировать и ранжировать основные стратегические риски Организации и соответствующие меры со стороны руководства.

6. В ходе оценки потенциальные риски для деятельности Секретариата были выявлены путем рассмотрения стратегических целей Организации согласно двухгодичным стратегическим рамкам, обзора соответствующей документации, анализа предыдущих оценок риска и рассмотрения межсекторальных вопросов в соответствии с рекомендациями надзорных органов.

7. В середине 2013 года Комитету по вопросам управления была представлена предварительная характеристика рисков. Затем, чтобы завершить подготовку реестра рисков путем внесения в него возникающих рисков и ранжировать предварительные результаты для обеспечения целостного иерархического подхода, во всей организации были проведены беседы и практикумы с участием всех глав департаментов и управлений и их групп старших руководителей, в том числе в отделениях вне Центральных учреждений и в региональных экономических и социальных комиссиях.

8. В первом квартале 2014 года были проведены дополнительные консультации для более подробного ранжирования рисков, выявленных в ходе первоначальной оценки.

2. Реестр рисков

9. Реестр рисков включает определения рисков, полный анализ основных факторов риска, описание уже принятых руководством мер контроля и наброски потенциальных стратегий реагирования на риски. Каждый риск получил оценку в баллах, складывающуюся из его вероятности и последствий (степень риска). После оценки эффективности контрольных мер, принятых для снижения степени риска, был определен уровень остаточного риска, принятый в качестве отправной точки для выработки соответствующих мер.

10. Риски были отнесены к различным категориям исходя из качественной оценки их степени и эффективности мер контроля, а также сопутствующих факторов, выявленных в процессе оценки рисков. Как показано в сводке рисков (см. схему ниже), из 23 выявленных рисков 9 были отнесены к категории «очень высокого» риска (из них 6 «критических» рисков, требующих неотложного внимания старшего руководства), 10 — к категории «высокого» риска и 4 — к категории «среднего» риска.

Схема I
Сводка рисков

Примечание: черный цвет — критический и очень высокий уровень риска; темно-серый — высокий уровень риска; светло-серый — средний уровень риска.

11. Комитет по вопросам управления (в виде исключения его состав был расширен и сегодня в него входят все старшие руководители Организации на уровне главы департамента или управления) проверил реестр рисков и достиг взаимопонимания по вопросам рисков и их критичности, выявив риски, требующие неотложных мер, и назначив руководителей, отвечающих за подготовку планов обработки рисков и принятия ответных мер (лиц, ответственных за организационные риски). В этих планах руководство подробно укажет меры обработки рисков для их дальнейшего снижения, а также сроки их осуществления.

12. Затем, 9 сентября 2014 года, было проведено совещание Объединенного комитета по вопросам политики и Комитета по вопросам управления, и по его итогам Генеральный секретарь официально одобрил предварительный реестр рисков в качестве документа, представляющего собой сводку основных стратегических рисков Организации, стратегий принятия ответных мер и структуры управления этим процессом. Как объясняется в разделе A.4 ниже, этот предварительный реестр рисков будет уточнен рабочими группами по обработке рисков.

13. Определенная выше совокупность рисков не охватывает все риски, с которыми может столкнуться Секретариат, причем это касается и рисков высокого уровня. Однако именно эти риски старшее руководство коллегиально определило как наиболее приоритетные. Поэтому на данном этапе Секретариат будет уделять основное внимание указанным рискам, так как он считает важным сосредоточиться на ограниченном количестве высокоприоритетных областей риска, где можно достичь ощутимых результатов в среднесрочной перспективе.

14. Также важно отметить, что внедрение системы общеорганизационного управления рисками в Организации Объединенных Наций и обеспечение ее функционирования является непрерывным процессом. По мере возникновения перед Секретариатом новых проблем и реализации им стратегий снижения рисков будут возникать новые риски, а некоторые из уже выявленных рисков будут становиться более или менее приоритетными.

3. Области критического риска

15. Во многих областях операции Организации Объединенных Наций сопряжены с высокими рисками. Если другие организации анализируют возможные проекты и принимают решение об участии в них исходя из оценки рисков, то Организация Объединенных Наций обязана выполнять все поручения государств-членов. Многие из этих поручений часто включают размещение сотрудников и деятельность в трудных или опасных условиях при значительной нехватке времени или информации для планирования.

16. Соответственно общая картина рисков Секретариата будет обширной и уникальной, и окончательные решения о приоритетности рисков и соответствующих порогах должны приниматься с учетом этого общего контекста. В реестре рисков будет содержаться сводная информация о лицах, ответственных за организационные риски, и основных факторах риска, а на ее основе будут разработаны подробные планы действий по обработке наиболее критичных рисков, выявленных по итогам оценки. Предварительный реестр рисков включает следующие риски.

Риск 1. Организационная структура и синхронизация

Ответственный за общеорганизационный риск: первый заместитель Генерального секретаря

17. Риск 1 — это вероятность того, что структура Организации в целом может оказаться неспособной обеспечивать эффективное и результативное достижение стратегических и оперативных целей. Недостаточная четкость в определении организационной структуры, функций и задач различных департаментов и управлений может привести к противоречиям и избыточности в работе и, в итоге, к утрате доверия общественности и государств-членов.

18. Этот риск связан с обусловленной особенностями Организации возможностью разрозненной организационной структуры и разобщенности в действиях. Департаменты и управления могут конкурировать друг с другом за средства и ресурсы и преследовать собственные цели вместо того, чтобы заниматься тем, что наиболее способствует достижению общих целей Организации. Механизмы сотрудничества для достижения общих целей могут оказаться неадекватными, что усложнит межсекторальную деятельность.

Риск 2. Организационные преобразования

Ответственный за общеорганизационный риск: заместитель Генерального секретаря по вопросам управления

19. Риск 2 — это вероятность того, что Организация может оказаться неспособной реагировать на меняющуюся обстановку. Консервативность и склонность избегать риска могут снизить гибкость Организации и ее способность реагировать на изменения.

20. Этот риск отчасти обусловлен возможностью «усталости от изменений» в Организации вследствие целого ряда одновременных проектов преобразований (например, внедрение «Умоджи», переход на МСУГС, реформы людских ресурсов, введение мобильности и т.д.). Организационной культуре может быть свойственна значительная склонность избегать рисков из-за боязни старшего руководства и сотрудников на всех уровнях брать на себя ответственность и принимать решения. Как и в других организациях государственного сектора, изменения могут встретить сопротивление и натолкнуться на заинтересованность в поддержании статус-кво. В результате значительное число устаревших методов может применяться без критической повторной оценки их адекватности, а средства для содействия изменению культуры могут оказаться не вполне уместными.

Риск 3. Стратегическое планирование и распределение бюджетных средств

Ответственный за общеорганизационный риск: руководитель аппарата, Административная канцелярия Генерального секретаря

21. Риск 3 — это вероятность того, что ограниченная способность определять, оценивать и отбирать альтернативные варианты при обеспечении руководства и распределении ресурсов для эффективного осуществления задач, мандата и целей Секретариата и различных департаментов, что сказывается на ясности процесса принятия решений. Возможно неполное удовлетворение

бюджетных запросов, сказывающееся на способности Организации эффективно осуществлять свои задачи, цели, планы и стратегии.

22. Этот риск означает возможность разработки программ без достаточного учета глобальных общеорганизационных аспектов и общего понимания долгосрочных целей Организации. Так как стратегические рамки готовятся за три года до начала реализации программ, стратегические планы могут не предусматривать возможности внесения корректировок, необходимых для эффективного реагирования на новые реалии или возникающие потребности. Кроме того, в отсутствие систематического обзора действующих мандатов и последствий нехватки финансирования в условиях ограниченности ресурсов дополнительные поручения могут привести к чрезмерному увеличению нагрузки на Организацию.

Риск 4. Охрана и безопасность

Ответственный за общеорганизационный риск: заместитель Генерального секретаря по вопросам охраны и безопасности

23. Риск 4 — это вероятность того, что в некоторых обстоятельствах могут возникать сложности с обеспечением и контролем безопасных условий работы и личной безопасности сотрудников, добровольцев и других лиц, находящихся на объектах Организации Объединенных Наций или занимающихся поддержкой Организации или смежной деятельностью. Чрезмерно строгие правила безопасности могут ограничивать деятельность Организации Объединенных Наций на местах и сказываться на гуманитарной деятельности.

24. Политические и физические условия, в которых действует Организация Объединенных Наций, могут быть сопряжены с угрозой для здоровья сотрудников и безопасности сотрудников и операций, так как возможности местных властей для реагирования на нарушения безопасности могут быть ограничены. Меры по управлению рисками в области безопасности также могут увеличить программные риски, включая ограничение контактов с бенефициарами, которое скажется на эффективности деятельности Организации и доверии к ней. Кроме того, последствия проблем в области гигиены и безопасности труда могут быть учтены не в полной мере.

Риск 5. Внебюджетное финансирование и управление

Ответственный за общеорганизационный риск: Контролер

25. Риск 5 — это вероятность того, что недоступность внебюджетного финансирования может сказаться на способности некоторых департаментов выполнять свои задачи. Зависимость от внебюджетного финансирования может угрожать независимости Организации Объединенных Наций или создавать неблагоприятное впечатление, так как проекты, получающие целевое финансирование, могут восприниматься как более приоритетные. Необходимо дополнительно усилить механизмы внутреннего контроля за эффективным управлением целевыми фондами.

26. Риск может возникнуть при изменении приоритетов доноров или при передаче ими ресурсов другим субъектам, что может дестабилизировать оперативную деятельность Секретариата и сказаться на его возможностях стратегического планирования. Непредсказуемость финансирования можно расцени-

вать как потенциальный способ воздействия на Организацию, с тем чтобы она уделяла основное внимание приоритетам стран-доноров, а не государств-членов в целом, что ведет к смещению программных приоритетов. У управляющих целевыми фондами могут отсутствовать полноценные механизмы обеспечения эффективного распоряжения средствами со стороны учреждений-исполнителей, а потенциальные недостатки механизмов для контроля за использованием средств и снижения фидуциарных рисков могут привести к репутационным потерям Организации.

Риск 6. Стратегия, управление и подотчетность в области людских ресурсов

Ответственный за общеорганизационный риск: помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами

27. Риск 6 — это вероятность того, что отсутствие четко определенной и целостной стратегии управления людскими ресурсами, обеспечивающей выполнение задач Организации, реализацию ее концепции развития, достижение стратегических целей, защиту ценностей и удовлетворение потребностей сотрудников. Недостаточное развитие навыков и повышение квалификации сотрудников, неспособность эффективно проводить служебную аттестацию и выдавать соответствующие руководящие указания. Недостаточная подотчетность или иные механизмы привлечения сторон или отдельных лиц к ответственности за действия или бездействие.

28. Имеющиеся стратегии и процедуры могут оказаться неэффективными в обеспечении набора квалифицированных и мотивированных сотрудников и развитии ориентированной на результаты культуры, препятствуя выработке результативных стратегий управления людскими ресурсами и созданию действенных механизмов планирования карьеры. Служебные стимулы и возможности для карьерного роста могут быть крайне ограниченными. Что касается подотчетности, то может отсутствовать эффективная система, увязывающая механизмы служебной аттестации и подотчетности и обеспечивающая транспарентность для руководителей и сотрудников, а также государств-членов и других заинтересованных сторон. В результате меры воздействия на сотрудников и руководителей в связи с недостижением целей могут быть ограничены.

4. Структура управления

29. Для осуществления такой крупномасштабной инициативы по преобразованию оперативной деятельности необходима эффективная структура управления. Она необходима также для эффективных систем контроля и отчетности, процессов принятия решений и контроля и подотчетности в целом.

30. С учетом этих принципов и опыта осуществления крупномасштабных проектов преобразований оперативной деятельности[1] Секретарит определил эффективную структуру общеорганизационного управления рисками, которая состоит из четырех основных элементов.

[1] Общеорганизационная система управления ресурсами («Умоджа»), Генеральный план капитального ремонта и переход на Международные стандарты учета в государственном секторе (МСУГС).

Комитет по вопросам управления

31. В качестве комитета по общеорганизационному управлению рисками Секретариата Комитет по вопросам управления будет ежеквартально:

a) рассматривать адекватность разработанных стратегий реагирования на риски;

b) следить за эффективностью системы общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля в целом;

c) обеспечивать руководство и управление процессом в целом.

Должностные лица, ответственные за организационные риски

32. Должностными лицами, ответственными за организационные риски, являются сотрудники на уровне заместителя или помощника Генерального секретаря, обеспечивающие надлежащее выявление рисков в своих областях ответственности, реализацию стратегий снижения рисков и их рассмотрение Комитетом по вопросам управления. В порядке выполнения этих функций они будут:

a) председательствовать в рабочих группах по обработке рисков и руководить обсуждениями в них;

b) оценивать эффективность имеющихся механизмов контроля;

c) на основе стратегий снижения рисков готовить подробные планы обработки рисков и принятия ответных мер, определяя планы действий, ответственные стороны и сроки;

d) доводить до сведения Комитета по вопросам управления любые возникающие в ходе этого процесса проблемы;

e) периодически докладывать Комитету по вопросам управления об осуществлении мер реагирования на риски.

Рабочие группы по обработке рисков

33. Рабочие группы состоят из сотрудников различных департаментов и управлений — профильных специалистов, представляющих различные функциональные области Секретариата и участвующих в групповых обсуждениях. Рабочие группы будут:

a) оказывать поддержку в работе лиц, ответственных за организационные риски;

b) анализировать основные факторы рисков и предлагаемые меры контроля и реагирования;

c) активно участвовать в составлении планов обработки рисков и принятия ответных мер и их осуществлении;

d) доводить до сведения лиц, ответственных за организационные риски, любые возникающие в ходе этого процесса проблемы.

Функциональная группа по вопросам общеорганизационного управления рисками в Канцелярии заместителя Генерального секретаря по вопросам управления

34. Функциональная группа будет:

a) разрабатывать методологию и соответствующие инструменты для рабочих групп;

b) координировать совещания рабочих групп и участвовать в них, помогать оформлять результаты этих совещаний в последовательную методологию общеорганизационного управления рисками (эти задачи выполняются совместно с лицами, ответственными за организационные риски);

c) представлять Комитету по вопросам управления сводные доклады о ходе осуществления стратегий снижения рисков.

35. В рамках этой структуры управления на первого заместителя Генерального секретаря возложена очень важная координационная задача. Поскольку выявленные основные критические риски тесно взаимосвязаны, необходимо постоянно координировать деятельность рабочих групп. Это поможет избежать дублирования и найти и использовать возможности для взаимодополняемости, так как меры для снижения одного риска могут положительно сказаться в других областях. Соответственно, в дополнение к своим обязанностям в качестве лица, ответственного за организационные риски в области «Организационная структура и синхронизация», первый заместитель Генерального секретаря будет проводить периодические совещания с другими лицами, ответственными за организационные риски, чтобы обеспечить надлежащий диалог и координацию между всеми группами обработки рисков.

36. Управление рисками, принятие мер внутреннего контроля и осуществление соответствующих планов обработки рисков согласно принципам, определенным в настоящем рамочном документе, является ответственностью каждого руководителя департамента или управления и всех его сотрудников сообразно их конкретным функциям и обязанностям.

37. И наконец, внедрение согласованной комплексной системы общеорганизационного управления рисками — это один из важнейших элементов системы подотчетности Генерального секретаря. Это поможет привить в Секретариате культуру управления рисками в повседневной работе и укрепить доверие заинтересованных сторон. Для этого Комитет по вопросам управления будет обеспечивать постоянное участие и ведущую роль старшего руководства, с тем чтобы добиться взаимодополняемости и интеграции с другими важнейшими частями повестки дня в области преобразований.

5. Замечания надзорных органов

38. Надзорные органы неоднократно отмечали значительный прогресс во внедрении системы общеорганизационного управления рисками. Например, недавно Комиссия ревизоров: «Комиссия признает, что Администрация работает в условиях осуществления крупных организационных преобразований и программы модернизации .., тем не менее, есть признаки того, что некоторые положительные результаты уже вполне достижимы. Комиссия с особым удовлетворением отмечает весьма позитивные изменения в рамках системы обще-

организационного управления рисками, которые, если будут доведены до конца и внедрены, откроют возможности для уделения на стратегическом уровне гораздо более пристального внимания ключевым проблемам, стоящим перед Организацией, а также перспективы пошагового совершенствования методов осуществления деятельности и соответствующих механизмов контроля» (A/69/5 (Vol. I), глава II, резюме).

39. Комиссия отметила также, что «наиболее существенные риски, выявленные старшим руководством, вполне перекликаются с проблемами, отмеченными Комиссией как в настоящем, так и в предыдущих докладах» (там же), и в заключение заявила, что «это важный шаг вперед, и он отражает наиболее позитивную динамику в области общеорганизационного управления рисками, когда-либо наблюдавшуюся Комиссией в рамках Организации Объединенных Наций» (там же, пункт 18).

40. Независимый консультативный комитет по ревизии в своем докладе 2103/14 приветствовал «прогресс, достигнутый руководством, и рекомендовал Комитету по вопросам управления, который выступает также в роли комитета по общеорганизационному управлению рисками, продолжать участвовать в процессе общеорганизационного управления рисками для обеспечения того, чтобы общеорганизационное управление рисками стало неотъемлемым и важным инструментом управления, используемым для направления деятельности Организации» (A/69/304, пункт 30). В заключение Комитет поблагодарил членов Комитета по общеорганизационному управлению рисками и руководство за их самоотверженность и успехи в устранении разобщенности и обеспечении того, чтобы общеорганизационное управление рисками стало неотъемлемым и важным инструментом управления Организации (там же, пункт 34).

6. Ход выполнения плана действий по обеспечению подотчетности в части общеорганизационного управления рисками

41. Ход выполнения плана действий по обеспечению подотчетности в части общеорганизационного управления рисками можно кратко изложить следующим образом:

- Завершение общеорганизационной оценки рисков в масштабах всего Секретариата

  Ответственное подразделение: Канцелярия заместителя Генерального секретаря по вопросам управления

  Срок осуществления: март 2014 года

  Ход выполнения: выполнена предварительная оценка. После завершения оценки она будет официально обновляться каждые два года

- Подтверждение Комитетом по вопросам управления выводов, сделанных по итогам оценки

  Ответственное подразделение: Комитет по вопросам управления (после завершения работы Канцелярии заместителя Генерального секретаря)

  Срок осуществления: предварительные выводы проверены в апреле 2014 года

  Ход выполнения: выполнено

- Определение лиц, ответственных за риски, и подготовка комплексных планов обработки рисков и принятия ответных мер

  Ответственное подразделение: Комитет по вопросам управления/лица, ответственные за организационные риски

  Срок осуществления: первый этап на основе предварительной оценки планируется завершить к июню 2014 году; затем на постоянной основе

  Ход выполнения: выполнено/выполняется

- Контроль за осуществлением планов обработки рисков и принятия ответных мер, отслеживание общей картины рисков Организации и представление соответствующих докладов Комитету по вопросам управления и Независимому консультативному комитету по ревизии отчетности

  Ответственное подразделение: Канцелярия заместителя Генерального секретаря по вопросам управления

  Срок осуществления: не предусмотрен

  Ход выполнения: выполняется

- Программа коммуникации по вопросам общеорганизационного управления рисками: a) организация сетевого курса в системе «Инспира»; b) планирование дальнейших индивидуальных учебных занятий и семинаров; c) дальнейшее развитие посвященных общеорганизационному управлению рисками и внутреннему контролю веб-страниц на iSeek; d) создания сообщества по обмену опытом в области общеорганизационного управления рисками

  Ответственное подразделение: Канцелярия заместителя Генерального секретаря по вопросам управления

  Срок осуществления: не предусмотрен

  Ход выполнения: выполняется

42. Помимо этих мероприятий на организационном уровне, различные департаменты и управления принимают конкретные меры для внедрения у себя системы общеорганизационного управления рисками. Ряд подразделений, включая Отделение Организации Объединенных Наций в Вене/Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности, Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве, Экономическую и социальную комиссию для Западной Азии и Управление служб внутреннего надзора, при поддержке функциональной группы по вопросам общеорганизационного управления рисками уже разработали собственные реестры рисков. Другие, например ООН-Хабитат, активно над этим работают.

43. Что касается миссий по поддержанию мира и соответствующих вспомогательных подразделений в Центральных учреждениях, то они в настоящее время внедряют систему общеорганизационного управления рисками, используя общую методологию Секретариата. Предполагается завершить этот процесс в выбранных миссиях, а затем воспроизвести его в других.

III. Система управления, ориентированная на конкретные результаты

44. В пункте 22 своего третьего очередного доклада о системе подотчетности Генеральный секретарь рекомендовал следующие меры для ускорения хода внедрения в Секретариате системы управления, ориентированной на конкретные результаты:

a) развернуть на высоком уровне пропагандистскую кампанию с целью продемонстрировать необходимость того, чтобы Организация в большей степени ориентировалась на достижение результатов;

b) Совету по служебной деятельности руководителей уделить особое внимание совместной оценке эффективности работы организаций и служебной эффективности их старших руководителей;

c) организовать учебные курсы в различных областях, связанных с управлением, ориентированным на конкретные результаты;

d) разработать руководящие указания по вопросам управления, ориентированного на конкретные результаты, включая программы сетевого обучения.

45. Генеральный секретарь заявил, что эти рекомендации должны быть выполнены поэтапно в два последующие двухгодичных периода: 2014–2015 годы и 2016–2017 годы.

46. Ниже приводится обновленная информация о мерах, принятых со времени представления третьего доклада об успехах на пути к системе подотчетности.

A. Учебные курсы

1. Вопросы составления бюджета (логические рамки и прочие смежные вопросы)

47. Управление по планированию программ, бюджету и счетам организовало специализированные учебные курсы для руководителей по программам по вопросам разработки логических рамок на период 2016–2017 годов для соответствующих департаментов и управлений. В период с февраля по апрель 2014 года было проведено в общей сложности 25 рабочих совещаний для того же числа департаментов и управлений. Результатом совещаний стали заметные изменения, включая объективные критерии, уточняющие преимущества для конечных пользователей и их описание и повышающие степень точности и измеримости показателей.

2. Вопросы контроля и отчетности по программам

48. В период с августа по декабрь 2014 года в Вене, Женеве и Нью-Йорке Канцелярия заместителя Генерального секретаря по вопросам управления провела девять учебных занятий по вопросам контроля и отчетности по программам для сотрудников 25 департаментов и управлений. В рамках учебной программы использовались обновленные справочные материалы и специально

разработанные упражнения, и 160 принимавших в ней участие сотрудников были ознакомлены с процессом составления бюджета, ориентированного на конкретные результаты, а также с практическими рекомендациями относительно оценки прогресса в реализации ожидаемых достижений при помощи показателей достижения результатов и показателей для оценки работы.

B. Деятельность по самооценке

49. Нехватка ресурсов, необходимых для внедрения надежной системы оценки в рамках всего Секретариата, неоднократно подчеркивалась в различных докладах надзорных органов[2]. В целях устранения этого недостатка Канцелярия заместителя Генерального секретаря по вопросам управления в настоящее время осуществляет экспериментальный проект, направленный на укрепление потенциала в области самооценки в Департаменте по вопросам управления, результаты которого в случае успеха будут доведены до сведения других подразделений Секретариата. В экспериментальном проекте участвуют сотрудники, чьи функции тесно связаны с осуществлением контроля и проведением оценок в рамках Департамента по вопросам управления, либо сотрудники, которые выразили желание научиться тому, как проводить мероприятия по самооценке. С этой целью 16 и 17 января 2014 года в Нью-Йорке Канцелярия организовала двухдневный учебный семинар по проведению оценок. В семинаре приняли участие 23 сотрудника Департамента по вопросам управления, а также сотрудники других департаментов, которые, согласно докладу Управления служб внутреннего надзора (A/68/70), не обладают достаточным потенциалом в области самооценки.

50. По завершении обучения из прошедших подготовку сотрудников Департамента по вопросам управления было сформировано три группы по оценке, которым было поручено проводить в 2014–2015 годах конкретные оценки по вопросам, имеющим последствия для Департамента по вопросам управления и, возможно, для всего Секретариата. Эти мероприятия по самооценке позволят Департаменту оценить результативность своей деятельности по проведению оценок, выявить примеры передовой практики и области, требующие совершенствования, а также будут служить образцом для других структур, которые располагают ограниченными ресурсами и не имеют возможностей для проведения оценок собственными силами.

[2] См. пункт 19 доклада (A/60/73), пункт 43 доклада (A/64/63) и пункт 12 доклада (A/68/70) (доклады Управления служб внутреннего надзора). Кроме того, в одном из докладов (A/68/70) отмечается, что всего в шести департаментах и управлениях в Секретариате имеются специализированные подразделения, занимающиеся исключительно вопросами самооценки.

C. Совместная оценка эффективности работы Организации и работы отдельных старших руководителей Советом по служебной деятельности руководителей

51. Для одновременной оценки эффективности работы отдельных лиц и Организации в целом Совет по служебной деятельности руководителей ежегодно проводит специальное совещание для обзора деятельности старших руководителей с учетом целевых показателей, закрепленных в их договорах на год, а также деятельности Организации с учетом показателей, закрепленных в бюджете по программам. В последнем случае оценка производится на основании доклада об исполнении программ за двухгодичный период, а начиная с 2012 года — также на основании промежуточного доклада об исполнении программ. Совет проводит этот совместный обзор в целях приведения в соответствие принципов личной ответственности и организационной подотчетности на самых высоких уровнях.

52. Взаимосвязь между организационной и личной подотчетностью будет укреплена благодаря введению в 2015 году нового элемента в систему оценки договоров старших руководителей, когда впервые ту часть оценки, которую традиционно выполнял сам старший руководитель, будет выполнять Канцелярия Генерального секретаря. Эта часть оценки относится к той части договора, в котором закреплены индивидуальные задачи для каждого старшего руководителя. В рамках проведения этой оценки Канцелярия Генерального секретаря также будет изучать соответствующие разделы доклада о выполнении программ, в которых описаны достижения с точки зрения институциональных целей Организации.

D. Дальнейшие перспективы

53. Планирование, контроль и отчетность по программам, а также соответствующее обучение будут являться частью модуля по составлению бюджетов в рамках второй очереди проекта «Умоджа», которая, как ожидается, будет спроектирована, реализована и развернута в период с 2015 по 2017 год.

IV. Личная ответственность

A. Система управления служебной деятельностью и профессионального роста

54. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 68/252, Генеральный секретарь в своем докладе по вопросу об управлении служебной деятельностью (A/69/190/Add.2 и Corr.1) представил на рассмотрение Генеральной Ассамблеи предложение о внесении изменений в систему управления служебной деятельностью. Элементами этого предложения являются укрепление подотчетности, упрощение правил и процедур служебной аттестации, совершенствование культуры управления в Организации, а также более эффективное решение проблемы ненадлежащего исполнения служебных обязанностей. В случае одобрения Генеральной Ассамблеей внедрение реформ и новой политики, как ожидается, начнется с 1 апреля 2015 года.

55. В целях повышения осведомленности о важности управления служебной деятельностью и поощрения более пристального внимания со стороны высшего руководства в договоры, заключаемые со старшими руководителями, в 2014 году был добавлен новый показатель, относящийся проведению аттестации сотрудников в конце цикла, и эта мера уже дала положительные результаты. По состоянию на 15 сентября 2013 года показатель проведения служебных аттестаций в отношении всех подразделений Секретариата составлял 70 процентов в рамках цикла служебной аттестации, который завершился в марте 2013 года. После включения в 2014 году нового показателя в договоры по состоянию на 15 сентября 2014 года показатель проведения служебных аттестаций в отношении всех подразделений Секретариата в рамках цикла служебной аттестации, который завершился в марте 2014 года, составил 86 процентов.

B. Ход осуществления плана действий по системе подотчетности в части управления служебной деятельностью

56. Ход осуществления плана действий по системе подотчетности в части управления служебной деятельностью можно кратко описать следующим образом:

- Пересмотр политики и системы электронной аттестации в целях упрощения процессов и внесения в них ясности

  Ответственное подразделение: Управление людских ресурсов

  Срок осуществления: на регулярной основе на протяжении 2015 года

  Обновленная информация: при условии утверждения Генеральной Ассамблеей пересмотренная политика и усовершенствованная система электронной служебной аттестации, как ожидается, будут внедрены 1 апреля 2015 года

- Разработка электронных учебных и методических материалов для руководителей и сотрудников по вопросам управления служебной деятельностью в интересах повышения доступности соответствующих программ

  Ответственное подразделение: Управление людских ресурсов

  Срок осуществления: на регулярной основе на протяжении 2015 года

  Обновленная информация: ведется разработка электронных учебных пособий и руководств. Основные модули для всех сотрудников, руководителей и работников, занимающихся кадровыми вопросами, будут готовы к 2015 году

- Расширение возможностей в плане отчетности (лист оценки кадровой работы) для улучшения контроля за исполнением требований

  Ответственное подразделение: Управление людских ресурсов

  Срок осуществления: на регулярной основе

  Обновленная информация: мероприятия по усовершенствованию отчетности продолжаются. Принимаются дополнительные меры к совершенство-

ванию системы электронной служебной аттестации в целях расширения возможностей в области отчетности

- Публикация руководства по вопросам поощрения и признания достижений

  Ответственное подразделение: Управление людских ресурсов

  Срок осуществления: 2015 год

  Обновленная информация: будет опубликовано в составе нового руководства и инструментов в поддержку осуществления пересмотренной политики в 2015 году

- Публикация подробного руководства по оценке деятельности персонала и решению проблемы неудовлетворительной работы

  Ответственное подразделение: Управление людских ресурсов

  Срок осуществления: первый квартал 2014 года

  Обновленная информация: будет опубликовано в составе нового руководства и инструментов в поддержку осуществления пересмотренной политики в 2015 году

C. Договоры старших руководителей

57. Генеральный секретарь продолжает совершенствовать договоры, заключаемые со старшими руководителями, для обеспечения того, чтобы система договоров стала значимым и мощным инструментом подотчетности в соответствии с пунктом 18 резолюции 68/264 Генеральной Ассамблеи. Одним из последних примеров этого процесса постоянного совершенствования является проведение в 2014 году Советом по служебной деятельности руководителей среднегодового обзора договоров в целях выявления слабых мест, требующих внимания старших руководителей до конца года. Этот среднегодовой обзор был впервые проведен в отношении договоров 2014 года, и выводы, вытекающие из этого обзора, были доведены до сведения старших руководителей в целях повышения эффективности работы заблаговременно до конца аттестационного цикла. Еще одним примером является решение Совета о более активном привлечении Канцелярии Генерального секретаря к разработке проектов договоров 2015 года и проведению аттестации в конце цикла (пункт 52 выше).

58. Совет внес лишь незначительные изменения в типовую форму договора 2015 года, поскольку типовая форма была в значительной степени упорядочена в течение цикла 2014 года. В пункте 17 своей резолюции 68/264 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря рассмотреть возможность включения в договоры старших руководителей нового стандартного показателя работы руководителей, касающегося выпуска официальной документации для межправительственных органов и комитетов Генеральной Ассамблеи, и доложить об этом в контексте следующего очередного доклада о подотчетности. На своем совещании в мае 2014 года Совет по служебной деятельности руководителей рассмотрел эту просьбу и напомнил о том, что в рамках усилий, направленных на повышение стратегической ориентированности и упорядоченности договоров старших руководителей, Совет постановил не включать в договоры

2013 и 2014 года показатель установленного срока. В целях удовлетворения просьбы Генеральной Ассамблеи Совет рекомендовал сделать этот вопрос постоянным пунктом повестки дня Комитета по вопросам управления. В связи с этим Комитет по вопросам управления теперь контролирует своевременное представление документации Генеральной Ассамблее в целях обеспечения более полного соблюдения установленных сроков готовящими эту документацию департаментами/управлениями, соблюдения ограничений, установленных в отношении количества слов, и обеспечения качества представляемых документов. Для содействия этой работе Комитет по вопросам управления регулярно получает обновленную информацию от заместителя Генерального секретаря/Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению о состоянии документации для заседающих органов. Предполагается, что посредством усиления надзора старшие руководители смогут в большей степени выявлять и решать проблемы, связанные с публикацией официальной документации, на постоянной и систематической основе.

59. Кроме того, Совет продолжает заниматься решением системных проблем, которые не позволяют старшим руководителям достигать цели, предусмотренные их договорами. В центре внимания Совета в 2014 году были сроки набора персонала, поскольку в этой области исполнение требований было недостаточным практически по всем договорам. По просьбе Совета Управление людских ресурсов провело тщательный анализ процесса найма, чтобы выяснить причину, по которой департаменты и управления демонстрируют столь неудовлетворительные результаты в отношении сроков набора сотрудников. Управление пришло к выводу о том, что самой серьезной проблемой является оценка и вынесение рекомендаций в отношении кандидатов нанимающими персонал руководителями, которые должны вручную обрабатывать постоянно растущее число заявок. Для решения этой проблемы Управление с согласия Комитета по вопросам управления предложило использовать в Организации на экспериментальной основе хорошо известные и научно проверенные методики отбора с применением современных технологий, которые позволят сократить сроки набора сотрудников и будут являться надежным способом прогнозирования будущих показателей эффективности.

D. Ход осуществления Плана действий по системе подотчетности в части, которая касается договоров старших руководителей

60. В соответствии с планом действий Совет по служебной деятельности руководителей должен раз в полгода оценивать работу старших руководителей с учетом целевых показателей, предусмотренных их договорами. Совет провел среднегодовой обзор договоров старших руководителей в 2014 году и представил свои выводы старшим руководителям.

E. Новые инструменты подотчетности, связанные с управлением служебной деятельностью

61. Начиная с 2015 года Генеральный секретарь заключит модифицированный договор с представителем Генерального секретаря по вопросам инвестирования активов Объединенного пенсионного фонда персонала Организации

Объединенных Наций. Речь идет о новой и специализированной должности, и форма модифицированного договора все еще находится на стадии разработки.

62. Также для удовлетворения потребности в усовершенствованной подотчетности процесс служебной аттестации в конце года будет расширен с целью включения в него ряда других структур Организации Объединенных Наций, административные руководители которых подчиняются Генеральному секретарю, в частности исследовательских и образовательных учреждений.

IV. Укрепление системы подотчетности в полевых миссиях[3]

63. Департамент операций по поддержанию мира и Департамент полевой поддержки с июля 2014 года приступили к внедрению рамочной программы и механизма оценочных карточек по вопросам подотчетности, в которых предусмотрен ряд показателей для оценки работы полевых миссий с точки зрения их функций, связанных с вопросами поведения и дисциплины, а также новые и более детальные инструменты отчетности по этим показателям. Рамочная программа по вопросам подотчетности предусматривает методологию оценки подотчетности полевых миссий и их старших руководителей, а также соответствующую поддержку со стороны сотрудников, отвечающих за вопросы поведения и дисциплины, с использованием набора показателей и ожидаемых результатов в отношении эффективности мероприятий в области профилактики, исполнения предписаний и принятия коррективных мер. Рамочная программа также определяет способы измерения результативности такой деятельности, а также периодичность проведения таких измерений (ежеквартально или ежегодно).

64. Общая политика этих департаментов в вопросах привлечения к ответственности за ненадлежащее поведение и нарушение дисциплины в полевых миссиях уже была разработана и будет представлена Группе старших руководителей для утверждения в январе 2015 года. В этой новой политике определены роли и обязанности по обеспечению осуществления стратегии Организации Объединенных Наций по решению проблемы ненадлежащего поведения в полевых миссиях, в частности сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, посредством профилактики, исполнения предписаний и принятия коррективных мер[4].

65. Эти департаменты также занимаются укреплением подотчетности на местах другими способами. Директора и начальники служб поддержки миссий в качестве главный доверенных лиц операций по поддержанию мира по-прежнему были обязаны представлять сопроводительные письма в конце каждого финансового периода, а Департамент полевой поддержки продолжал осуществлять контроль и

[3] Дополнительную информацию о принимаемых Генеральным секретарем в последнее время мерах по укреплению системы подотчетности на всех уровнях миротворческих операций Организации Объединенных Наций см доклад Генерального секретаря о финансировании операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира (A/68/731).

[4] Подробную информацию о мерах, принятых для осуществления инициатив в рамках расширенной программы действий по борьбе с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами, см. в докладе Генерального секретаря (A/68/756).

оказывать поддержку при делегировании полномочий на осуществление закупочной деятельности на местах, в том числе на основе ежемесячных и ежеквартальных отчетов по закупкам полевых миссий, обзора внутренних механизмов контроля в миссиях в ходе оценок на местах, а также анализа результатов ревизий и принятия последующих мер по выполнению рекомендаций, вынесенных по итогам ревизий и касающихся закупочной деятельности на местах.

66. И наконец, в миссиях были созданы координационные центры по управлению рисками. В 2014/15 бюджетном году предусмотрено проведение учебных мероприятий для обеспечения координаторов по вопросам управления рисками необходимыми навыками по проведению оценок рисков в миссиях. Внедрение механизма общеорганизационного управления рисками на экспериментальной основе запланировано в Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго в январе 2015 года. Уроки, извлеченные в ходе осуществления этого проекта, будут доведены до сведения других миссий.

Ход осуществления плана действий по системе подотчетности в части полевых миссий

67. Ход осуществления плана действий по системе подотчетности в части полевых миссий можно кратко описать следующим образом:

- Завершение разработки политики по вопросам подотчетности за поведение и дисциплину в полевых миссиях и связанных с этим рамочной программы и механизма оценочных карточек по вопросам подотчетности

  Ответственное подразделение: Департамент полевой поддержки

  Срок осуществления: 2014 год

  Обновленная информация: рамочная программа и механизм оценочных карточек по вопросам подотчетности были введены в действие в июле 2014 года. Политика по вопросам подотчетности в области поведения и дисциплины в полевых миссиях уже была разработана и будет представлена Группе старших руководителей для утверждения в январе 2015 года

- Обзор сопроводительных писем

  Ответственное подразделение: Департамент полевой поддержки

  Срок осуществления: четвертый квартал 2014 года

  Обновленная информация: все сопроводительные письма, полученные от миротворческих миссий и Глобального центра обслуживания, свидетельствовали о том, что главные доверенные лица распоряжались вверенными им ресурсами в соответствии с применимыми правилами и положениями Организации Объединенных Наций

• Применение методов управления рисками в «экспериментальных» областях

Ответственное подразделение: Департамент полевой поддержки

Срок осуществления: глобальная стратегия полевой поддержки — первый квартал 2014 года; Служба консультирования по вопросам уголовного права и судопроизводства и Служба по вопросам поведения и дисциплины — второй квартал 2014 года

Обновленная информация: оценка рисков для глобальной стратегии полевой поддержки была завершена и доведена до сведения государств-членов в четвертом ежегодном докладе о ходе осуществления глобальной стратегии полевой поддержки (A/68/637). С тех пор подход к управлению рисками был закреплен в процессах стратегического планирования и осуществления глобальной стратегии полевой поддержки, и реестр рисков обновляется на регулярной основе. Кроме того, методы управления рисками были внедрены в ряде тематических областей, например в области борьбы с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами, а также в деятельности Службы консультирования по вопросам уголовного права и судопроизводства

VI. Международные стандарты учета в государственном секторе и система «Умоджа»

A. Влияние системы «Умоджа» на подотчетность

68. Генеральный секретарь подчеркнул, что положительное воздействие системы «Умоджа», в том числе в части, касающейся укрепления подотчетности, не будет автоматическим. Скорее это воздействие будет постепенным и будет достигаться в результате изменения взаимоотношений между системой, рабочими процессами и новыми методами работы, принятыми в Секретариате. Кроме того, поскольку качественные преимущества распределяются между базовой конфигурацией и дополнительными модулями системы «Умоджа», большинство из них не станут очевидными до тех пор, пока дополнительный модуль системы «Умоджа» не будет полностью развернут.

69. Хотя пока еще слишком рано делать выводы с точки зрения реализации определенных выгод, в следующих областях начинают наблюдаться некоторые положительные тенденции.

1. Более комплексные процессы управления

70. В области закупок было завершено создание централизованного каталога товаров и услуг, что позволяет обеспечивать управление и представление отчетности по товарам и услугам в течение всего цикла производственно-сбытовой цепочки на более упорядоченной, эффективной и транспарентной основе.

71. В области финансов был внедрен всеобъемлющий и централизованный план счетов, призванный в большей степени отвечать деловым требованиям Организации и позволяющий осуществлять более последовательный и комплексный анализ программ. Кроме того, благодаря использованию этого общего плана счетов

Организация впервые за свою историю получила доступ к единому источнику исходных данных.

2. Повышение эффективности управления путем увеличения массива и качества информации

72. После развертывания системы «Умоджа» в базовой конфигурации в операциях по поддержанию мира было отсортировано более 75 000 архивных записей о поставщиках, их количество было сокращено приблизительно до 7000 записей, которые затем были загружены в «Глобальный рынок Организации Объединенных Наций» и синхронизированы с системой «Умоджа».

73. «Умоджа» все чаще способствует более транспарентному управлению портфелем недвижимости Секретариата и комплексному учету и распоряжению имуществом. Например, в случае Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити в предварительных выводах по итогам недавней ревизии, проведенной Управлением служб внутреннего надзора, приводился ряд примеров успешной практики в этой области.

3. Более эффективные рабочие процессы и более четкий порядок подчинения

74. После внедрения базовой конфигурации и первого дополнительного модуля системы «Умоджа» на местах стало еще более очевидным, что ранее в Организации наличествовало большое число разобщенных рабочих процессов и режимов, выполняющих дублирующие функции. Внедрение благодаря системе «Умоджа» общей операционной модели в рамках всей Организации дало следующие результаты:

a) всеобъемлющий обзор соответствующих полномочий, ролей и обязанностей в полевых миссиях и центрах обслуживания; и

b) урегулирование междисциплинарных проблем и конфликтов, например касающихся делегирования полномочий между структурами, занимающимися вопросами закупок и материально-технического снабжения.

B. Влияние Международных стандартов учета в государственном секторе на подотчетность

75. В своем третьем докладе об успехах на пути к системе подотчетности (A/68/697) Генеральный секретарь обозначил преимущества перехода на МСУГС с точки зрения укрепления подотчетности. Накопленный на сегодняшний день опыт в деле все более масштабного внедрения МСУГС, в том числе подготовка первого комплекта финансовых ведомостей в соответствии с МСУГС в операциях по поддержанию мира, подтвердил потенциал МСУГС в плане содействия повышению уровня подотчетности и более эффективному управлению работой Организации Объединенных Наций в целом.

76. Стоит еще раз повторить, что внедрение МСУГС и принятие за основу учета методом начисления, на котором они базируются, само по себе свидетельствует о приверженности укреплению подотчетности, поскольку в значительной мере способствует транспарентности, которая является главным элементом подотчетности. Повышение уровня транспарентности обусловлено наличием гораздо более подробной и всеобъемлющей информации о финансовом положении Органи-

зации, о результатах ее финансовой деятельности и движении денежных средств, а также об использовании Организацией своих ресурсов, которая теперь доступна всем внутренним и внешним заинтересованным сторонам.

77. В контексте подготовки первого комплекта отвечающих требованиям МСУГС финансовых ведомостей для операций по поддержанию мира по состоянию на 30 июня 2014 года о более высоком уровне транспарентности свидетельствует представление Организацией впервые следующей информации: сальдо по основным средствам в размере 1,4 млрд. долл. США, товарно-материальные запасы на сумму 0,4 млрд. долл. США, обязательства по выплатам сотрудникам на основе актуарной оценки в размере 1,4 млрд. долл. США и допущения на случай вероятных будущих денежных расходов в размере 0,5 млрд. долл. США. Еще один достойный внимания элемент транспарентности заключается в том, что информация, отвечающая требованиям МСУГС, представляется в соответствии с международно признанной передовой практикой в области учета и отчетности учреждений государственного сектора.

78. Помимо транспарентности учет с использованием МСУГС позволяет с большей точностью отслеживать решения руководства и их воздействие на операции, которые являются структурными элементами информации, содержащейся в финансовых ведомостях. Отслеживаемость, в свою очередь, позволит укрепить подотчетность в отношении использования новой информации в соответствии с МСУГС, поскольку она позволяет определить ответственность за бухгалтерские операции и, следовательно, за конкретные аспекты показателей деятельности и финансового положения Организации.

79. Как только будет определен порядок ответственности, управленческие и надзорные структуры смогут проанализировать основные причины тех или иных операций и их суммы, в результате чего можно будет сделать вывод о том, были ли суммы и операции надлежащим образом учтены и отражены, а также имели ли те или иные управленческие решения благоприятные последствия для деятельности Организации в целом.

80. Одним из недавних примеров того, как МСУГС могут способствовать устранению недостатков и повышению уровня подотчетности, является подготовка финансовых ведомостей в соответствии с МСУГС. Повышенное внимание к вопросам сверки финансовых данных в соответствии с требованиями МСУГС способствовало повышению уровня информированности руководителей в этой области, а также привело к перераспределению ресурсов в полевых миссиях, необходимым техническим усовершенствованиям системы «Умоджа» и активизации практической подготовки сотрудников в полевых миссиях. Таким образом обусловленный МСУГС ответственный подход позволил обратить внимание на потенциальные пробелы и устранить их еще до возникновения каких-либо значительных проблем в области подотчетности.

81. По мере все более масштабного внедрения МСУГС и наступления этапа повсеместного использования МСУГС в Организации новые стандарты и обусловленные ими изменения в процессах и процедурах станут привычными, а вся Организация научится все чаще использовать новую информацию для принятия решений и для поощрения позитивных изменений на уровне всей Организации, а также на уровне департаментов, отделений и миссий. Государства-члены при исполнении своей регулирующей функции станут важным участником этой работы и испытают на себе ее благотворные последствия.

VII. Этика и подотчетность[5]

A. Усилия, направленные на укрепление организационной культуры по вопросам этики

82. Бюро по вопросам этики провело независимый обзор действующей политики по защите от преследования. Рекомендации в отношении изменений этой политики в настоящее время рассматриваются Канцелярией Генерального секретаря в консультации с соответствующими департаментами и управлениями. Бюро также завершило свой внутренний обзор программы представления финансовой информации и связанных с этим процедур и приступило к процессу неофициальных обсуждений и консультаций.

83. В 2012–2013 годах Бюро по вопросам этики приступило к осуществлению программы «Диалог с руководством», призванной обеспечить участие всех сотрудников в ежегодных занятиях по вопросам этики; в 2014 году эти занятия были посвящены новой теме «Уважение и толерантность рабочем месте». Первые отзывы руководителей и сотрудников об этих программах являются положительными.

84. Директор Бюро по вопросам этики по-прежнему проводит конфиденциальные инструктажи по вопросам этики для вступающих в должность и недавно назначенных помощников Генерального секретаря и заместителей Генерального секретаря, причем большинство сотрудников на руководящих должностях проходят этот инструктаж в течение 12 месяцев с момента назначения на должность. Эта услуга предоставляется также экспертам в командировках.

85. Директор Бюро по вопросам этики также проводил конфиденциальную оценку этических аспектов поведения руководителей в отношении заместителей Генерального секретаря, подписавших договоры для старших должностных лиц. Результаты этих оценок с представлением информации вышестоящему руководству легли в основу предлагаемой этической модели поведения руководителей для старшего руководства. Полученный в ходе этого мероприятия опыт был учтен при разработке предлагаемой многосторонней инициативы обратной связи в отношении помощников Генерального секретаря и заместителей Генерального секретаря, которая разрабатывается при поддержке Управления людских ресурсов.

86. В 2012 и 2014 годах по просьбам Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам и заместителя Генерального секретаря по полевой поддержке Бюро провело основанную на исследовательских данных оценку этических и репутационных рисков в ряде полевых миссий Организации Объединенных Наций. В ходе оценки была определена вероятность и потенциальная серьезность рисков, влияющих на способность Организации Объединенных Наций выполнять свой миротворческий мандат. Результаты этой оценки в настоящее время используются миссиями по поддержанию мира для изучения сложившегося мнения и для анализа усовершенствований организационной культуры с течением времени.

---

[5] Более подробная информация о деятельности и достижениях Бюро по вопросам этики приводится в докладе A/69/332.

B. Ход осуществления плана действий по системе подотчетности в части этического поведения

87. В сентябре 2014 года Бюро по вопросам этики инициировало обновленную дистанционную вводную учебную программу по вопросам этики, которая является обязательной для всех сотрудников Организации Объединенных Наций и которую можно пройти либо через систему «Инспира», либо через общественный портал Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций.

88. В мае 2014 года было завершено проведение всеобъемлющего обзора нормативно-правовой базы в контексте бюллетеня Генерального секретаря о защите от преследования (ST/SGB/2005/21), по итогам которого Канцелярии Генерального секретаря были представлены рекомендации и поправки.

89. В декабре 2014 года было завершено проведение всеобъемлющего обзора нормативно-правовой базы в контексте бюллетеня Генерального секретаря о раскрытии финансовой информации декларировании доходов (ST/SGB/2006/6). В настоящее время проводятся неофициальные обсуждения с Департаментом по вопросам управления и Управлением по правовым вопросам.

90. Разработка предлагаемого свода этических требований для старших руководителей была завершена в июле 2014 года. Консультации с Департаментом по вопросам управления продолжаются.

Дальнейшие перспективы

91. Материалы для третьего этапа программы «Диалог с руководством» будут готовы для распространения в четвертом квартале 2015 года.

92. Во втором квартале 2015 года Бюро по вопросам этики окажет Департаменту полевой поддержки содействие в разработке планов действий и последующей оценке и анализе культуры этики в Организации, а также рисков в области этики.

VIII. Усиление подотчетности в закупочной деятельности

A. Подготовка кадров и повышение квалификации сотрудников

93. В соответствии с рекомендациями по итогам комплексной оценки потребностей в учебной подготовке в 2009 году Секретариат утвердил программу учебной подготовки, состоящую из трех частей. Первый этап программы начался в 2010 году, когда был создан виртуальный Учебный центр по вопросам закупок, отвечающий за предоставление учебных программ, проведение экзаменов и аттестацию по следующим курсам: «Этика и добросовестность в закупочной деятельности»; «Обеспечение оптимального соотношения цены и качества: основы закупочной деятельности»; и «Обзор Руководства по закупкам». Успешное прохождение этих курсов стало обязательным не только для персонала, занимающегося закупочной деятельностью, но и для сотрудников, выполняющих фидуциарные функции, до выдачи им соответствующих указаний или делегирования полномочий на осуществление закупочной деятельности.

94. По состоянию на 30 сентября 2014 года число слушателей курсов Учебного центра по вопросам закупок превысило 5000 человек, и сотрудникам Секретариата и других структур системы Организации Объединенных Наций было выдано в общей сложности 4323 свидетельства. Что касается первого этапа программы, то показатель прохождения курсов сотрудниками, которые обязаны это сделать, составляет 93 процента.

95. В рамках второго этапа программы лицам, отвечающим за подачу заявок, закупочную деятельность и контроль за исполнением контрактов, предлагаются курсы продвинутого уровня по таким темам, как планирование закупок, договорные аспекты закупок и контроль за исполнением контрактов.

96. Аналогичным образом в рамках третьего этапа программы была учреждена специальная академия, которая предлагает сотрудникам дистанционное обучение продвинутого уровня для дальнейшего получения профессионального сертификата, выдаваемого учебным заведением по вопросам закупочной деятельности с международной аккредитацией.

97. Что касается данного этапа программы, то его результаты таковы: в период 2012–2014 годов восемь сотрудников из Отдела закупок и пять сотрудников из полевых миссий получили диплом о базовом образовании в области закупок и снабжения Института закупок и снабжения. В рамках программы Института в настоящее время проходят обучение 49 сотрудников. Восемь из них проходят курс для получения диплома продвинутого уровня в области закупок и снабжения, причем пятеро являются сотрудниками Отдела закупок, а трое — сотрудниками полевых миссий. Сорок один сотрудник проходит программу сертифицирования в Аккредитованном институте материально-технического снабжения, причем 13 из них являются сотрудниками Отдела закупок, а 28 — сотрудниками полевых миссий.

B. Этика, добросовестность и культура управления

98. Наряду с прочими существующими мерами контроля сотрудники, занимающиеся закупочной деятельностью, должны пройти обязательный курс обучения по вопросам этики и добросовестности, и на них по-прежнему распространяются ограничения в период после прекращения службы, схожие с ограничениями, действующими в отношении поставщиков согласно Кодексу поведения поставщика. Отдел закупок тесно сотрудничает с Бюро по вопросам этики по соответствующим вопросам политики, оценки работы поставщиков и проведения учебных мероприятий с целью поддержания надежной системы внутреннего контроля в закупочной деятельности Организации, причем для специалистов по закупкам по-прежнему является обязательным соблюдение требований программы представления финансовой информации.

99. И наконец, что касается обязательного курса дистанционного обучения по вопросам этики, то показатель прохождения этого курса сотрудниками, которые обязаны это сделать, составляет 95 процентов.

C. Поездки для оказания помощи в осуществлении закупок

100. В период с 2007 по 2014 год было организовано 59 поездок в миротворческие миссии для оказания помощи в осуществлении закупок, целью которых было проведение обзора закупочной деятельности, представление отчетности о проделанной работе, выявление слабых мест и элементов риска, а также представление рекомендаций в отношении мер укрепления закупочной деятельности.

IX. Рекомендация Генеральной Ассамблее

101. **Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению достигнутый Секретариатом прогресс в деле укрепления своей системы подотчетности, как изложено в настоящем докладе.**