



Семьдесят первая сессия
Пункт 133 повестки дня
**Обзор эффективности административного
и финансового функционирования
Организации Объединенных Наций**

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

Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел шестой доклад Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/71/729; «очередной доклад»), представленный во исполнение резолюции 70/255 Генеральной Ассамблеи. В ходе рассмотрения этого доклада Консультативный комитет встречался с представителями Генерального секретаря, от которых он получил дополнительные сведения и разъяснения, а в заключение — письменные ответы, поступившие 16 февраля 2017 года.

II. Замечания и рекомендации

A. Общие замечания

2. Тема личной и организационной подотчетности рассматривается государствами-членами начиная с пятидесятой восьмой сессии Генеральной Ассамблеи, и Ассамблеей принят ряд резолюций, последней из которых является ее резолюция 70/255 об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций. В пункте 23 этой резолюции Ассамблея просила Генерального секретаря применять подход с большей стратегической направленностью и принимать конкретные меры для внедрения системы подотчетности и включать в очередные доклады всеобъемлющие и ясные оценки



мер и деятельности, осуществляемых Секретариатом, и достигнутых им успехов. В отношении отдельных участков, таких как управление по результатам, общеорганизационное управление рисками, оценка программ и обязанности старших руководителей, Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря разработать разного рода меры, планы и руководящие принципы, подчеркнув при этом обязательность их конкретности, подробности и точности, и отчитаться о них в своем очередном докладе.

3. В своем шестом очередном докладе Генеральный секретарь осветил несколько критически значимых компонентов, которые были введены в действие или упрочены за истекший год, включая систему общеорганизационного управления рисками, Основные положения о борьбе с мошенничеством и коррупцией Секретариата Организации Объединенных Наций и подотчетность в полевых миссиях. По словам Генерального секретаря, улучшению управления и усилению подотчетности начали также способствовать реализуемые в последние годы масштабные проекты по внедрению преобразований, такие как Международные стандарты учета в государственном секторе (МСУГС), «Умоджа», глобальная стратегия полевой поддержки, политика мобильности и генеральный план капитального ремонта.

4. Консультативный комитет развернуто комментировал различные технические аспекты системы подотчетности в своих предыдущих докладах по данной теме, а также в контексте других предметных докладов самого разного профиля, в которых он разбирал конкретные оперативные вопросы и инициативы, включающие элемент подотчетности¹. **В порядке общего замечания Комитет напоминает о высказанном им мнении о том, что достигнут прогресс в создании структур и систем, которые, если их использовать в намеченных целях, могут обеспечить администрацию и руководящие органы элементами для действенной системы подотчетности. Вместе с тем Комитет вновь подчеркивает, что следует принять дополнительные практические меры по обеспечению того, чтобы использование этих различных элементов способствовало повышению организационной и личной подотчетности в будущем (см. A/70/770, пункт 2).**

5. Настоящий доклад сфокусирован на вопросе о применении ключевых аспектов системы подотчетности и выстроен вокруг двух главных тем: а) мониторинговые и надзорные механизмы; б) управление рисками и служебной деятельностью. В разделе III настоящего доклада обсуждается предложение изменить периодичность очередных докладов о системе подотчетности в Секретариате.

¹ К их числу относятся предыдущие доклады Консультативного комитета о подотчетности (A/70/770, A/68/783, A/67/776, A/66/738, A/64/683, A/63/457 и A/60/418), о деятельности Бюро по вопросам этики (A/69/332, A/68/348 и A/67/306), о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах (A/71/643, A/69/839, A/67/780 и A/66/718), о глобальной стратегии полевой поддержки (A/69/874, A/68/782 и A/67/780), о модели глобального обслуживания (A/71/666 и A/70/436), об управлении людскими ресурсами (A/71/557, A/70/765, A/70/718, A/69/572 и A/68/523), о финансовых докладах и проверенных финансовых ведомостях и докладах Комиссии ревизоров (A/71/669, A/70/380, A/69/386 и A/68/381), о проекте внедрения системы общеорганизационного планирования ресурсов (A/71/628, A/70/7/Add.19, A/69/418, A/68/7/Add.7 и A/67/565) и о закупочной деятельности (A/69/809, A/67/801 и A/64/501).

В. Мониторинговые и надзорные механизмы

6. Консультативный комитет отмечает, что механизмы для мониторинга деятельности Организации включают внутренние и внешние надзорные органы и системы внутреннего контроля, в том числе Основные положения о борьбе с мошенничеством и коррупцией, защиту сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, и усилия по обеспечению образцового поведения и дисциплины. Кроме того, по поручению Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь теперь отслеживает и освещает ситуацию с осуществлением решений Ассамблеи по административным и бюджетным вопросам. Ниже приводятся замечания и рекомендации Консультативного комитета по каждому из этих моментов.

Внутренний и внешний надзор

7. **Рассмотрев доклад Генерального секретаря, Консультативный комитет констатирует отсутствие там каких-либо ссылок на выводы и рекомендации Комиссии ревизоров относительно того, как обстоят дела с устранением вызвавших ее озабоченность недостатков, или упоминаний об усилиях, призванных обеспечить личную или организационную подотчетность за их устранение.** При этом в своем докладе об Организации Объединенных Наций за год, закончившийся 31 декабря 2015 года (A/71/5 (Vol. I)), Комиссия отметила, что Секретариату не удалось добиться существенного прогресса в выполнении ее рекомендаций, особенно в том, что касается вопросов, уже давно вызывающих ее обеспокоенность, таких как общеорганизационное управление рисками, реорганизация деятельности, финансовое управление и подготовка счетов. Комиссия констатировала, что из 63 ранее вынесенных рекомендаций 6 (9 процентов) выполнены полностью, 22 (35 процентов) находятся в процессе выполнения, 32 (51 процент) не выполнены, 1 (2 процента) утратила актуальность и 2 (3 процента) отменены Комиссией (там же, таблица II.1). Как указала Комиссия, на способности Секретариата сосредоточенно заниматься выполнением ее рекомендаций сказалось то обстоятельство, что его ресурсы отвлекало на себя внедрение «Умоджи».

8. В ответ на запрос Консультативного комитета ему сообщили, что Генеральный секретарь осознает констатацию Комиссией ревизоров того, что за 2014 и 2015 годы процент выполнения ее рекомендаций необычно низок, но при этом указали, что одновременное внедрение элементов объявленной Генеральным секретарем программы преобразований, к числу которых относятся МСУГС, «Умоджа», мобильность и модель глобального обслуживания, создало колоссальную дополнительную нагрузку для коллектива сотрудников, занимающегося выполнением рекомендаций Комиссии. Было также разъяснено, что раньше Комиссия проверяла выполняемость ее рекомендаций, содержащихся в томе I ее докладов, раз в два года, а теперь, в связи с введением МСУГС, она проверяет ее каждый год. Кроме того, Консультативному комитету сообщили об улучшении показателя выполнения рекомендаций, содержащихся в докладе Комиссии о счетах операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира за финансовый период с 1 июля 2014 года по 30 июня 2015 года (A/70/5 (Vol. II)): если в 2010 году он составил 44 процента, то в 2015 году он достиг 52 процентов. Последние по времени замечания и рекомендации Комитета в отношении выводов Комиссии ревизоров содержатся в его докладе о

финансовых докладах и проверенных финансовых ведомостях и докладах Комиссии за период, закончившийся 31 декабря 2015 года (A/71/669).

9. Консультативному комитету была также предоставлена запрошенная им информация о выполнении рекомендаций, исходящих от Управления служб внутреннего надзора (УСВН). Годичные показатели выполнения таких рекомендаций стабильно превышали за период с 2010 по 2015 год 50-процентную отметку. В добавлении к своему докладу за период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года (A/71/337 (Part I)/Add.1/Rev.1) УСВН указало, что по состоянию на 30 января 2016 года Секретариат достиг следующих совокупных показателей выполнения рекомендаций: 97 процентов за 2012 год, 92 за 2013-й, 84 за 2014-й и 56 за 2015-й.

10. **Консультативный комитет вновь выражает мнение о том, что полное и своевременное выполнение рекомендаций надзорных органов является одним из важнейших компонентов любой эффективной системы подотчетности (см. A/70/770, пункт 6, и A/69/802, пункт 15). Кроме того, Комитет напоминает, что в своей резолюции 70/255 Генеральная Ассамблея также вновь просила Генерального секретаря принять дополнительные конкретные меры по укреплению потенциала для проведения оценок в рамках программ Секретариата при поддержке УСВН и внешних надзорных органов в том, что касается методической помощи и методических рекомендаций.**

Совершенствование инструментов внутреннего контроля

1. Основные положения о борьбе с мошенничеством и коррупцией

11. В своем последнем докладе Генеральный секретарь сообщил, что в сентябре 2016 года были изданы Основные положения о борьбе с мошенничеством и коррупцией Секретариата Организации Объединенных Наций (см. ST/IC/2016/25, annex). Он также сообщил о проведении мероприятий, посвященных этому новому нормативному документу, включая диалог с руководством за 2016 год, программу электронного обучения и публикацию разъяснительных статей и иных материалов (см. A/71/729, пункты 27 и 28). В Основных положениях приводится, среди прочего, определение понятий «мошенничество» и «коррупция».

12. В своем докладе Генеральный секретарь сообщил также, что во исполнение резолюции 70/255 Генеральной Ассамблеи под эгидой Комитета высокого уровня по вопросам управления была создана целевая группа, главная задача которой — выработать согласованный и единый для всей ооновской системы набор определений, квалифицирующих мошенничество и предполагаемое или презюмируемое мошенничество. Говоря о подходе, предусматривающем абсолютную нетерпимость к мошенническим действиям, Генеральный секретарь указал, что планирует изменить Финансовые положения и правила Организации Объединенных Наций, распространив их на деятельность партнеров-исполнителей Организации, которые подряджаются помогать в реализации ооновских мандатов, и завершить к середине 2017 года оценку рисков мошенничества в масштабах всего Секретариата, которая будет проведена сотрудниками, отвечающими в Секретариате за общеорганизационное управление рисками, в сотрудничестве с внешним экспертом (A/71/729, пункты 30–34). **Кон-**

сультативный комитет приветствует усилия по выработке согласованного и единого для всей системы Организации Объединенных Наций набора определений того, что считается мошенничеством, и рассчитывает на скорейшее завершение этой работы. Комитет также подчеркивает важность проявления абсолютной нетерпимости к мошенническим действиям партнеров-исполнителей Организации.

13. Консультативный комитет поинтересовался реальным количеством случаев мошенничества, и в ответ ему сообщили, что Секретариат довел до сведения Комиссии ревизоров в общей сложности девять новых случаев мошенничества или предполагаемого мошенничества в 2015 году. Кроме того, в последнем информационном циркуляре со сведениями о доказанных проступках, который охватывает период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года (см. [ST/IC/2016/26](#)), заместитель Генерального секретаря по вопросам управления сообщил о 20 случаях мошенничества и введения в заблуждение, в отношении которых приняты дисциплинарные меры, тогда как за предыдущий период насчитывалось 7 таких случаев (см. [ST/IC/2015/22](#)).

14. В ответ на запрос Консультативного комитета ему сообщили также о согласии Секретариата с замечанием Комиссии ревизоров об отсутствии у него адекватных систем и процедур, которые обеспечивали бы полное и точное фиксирование случаев мошенничества. Комиссия рекомендовала администрации создать центральный контактный механизм для приема всех жалоб сотрудников и сообщений о предполагаемом мошенничестве, который обеспечит надлежащую сортировку и оценку всех дел и их передачу дел в надлежащую инстанцию Организации для принятия мер и будет способствовать улучшению сбора данных (см. [A/69/5](#) (Vol. I), пункт 148), причем позднее эту рекомендацию одобрило УСВН (см. [A/69/353](#), пункт 51). Между тем Независимый консультативный комитет по ревизии в своем последнем докладе выразил большое сожаление по поводу того, что эта важная рекомендация так и остается невыполненной, и призвал УСВН как можно скорее внедрить централизованный механизм приема заявлений (см. [A/71/295](#), пункт 69). Консультативному комитету сообщили далее, что вопрос о централизованном приемном механизме стоит сейчас в повестке дня комитета Генерального секретаря по вопросам управления.

15. Консультативный комитет рассчитывает на оперативное выполнение согласованной рекомендации о создании централизованного механизма приема заявлений, влекущих за собой расследование. Комитет приветствует принятие новых Основных положений о борьбе с мошенничеством и коррупцией и рассчитывает на то, что в будущие доклады Генерального секретаря о системе подотчетности будут периодически включаться сведения о ходе выполнения этой рекомендации.

2. Общеорганизационное управление рисками

16. Принципиальные рамочные параметры для введения системы общеорганизационного управления рисками в Секретариате были впервые сформулированы в докладе Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций, который был издан в 2012 году ([A/66/692](#)). В пунктах 10–22 своего последнего доклада о си-

стеме подотчетности (A/71/729) Генеральный секретарь описал ход работы над шестью общеорганизационными факторами риска, которые признаны приоритетными.

17. В пункте 14 своей резолюции 70/255 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить ей обновленную информацию, касающуюся внедрения системы общеорганизационного управления рисками в разных миротворческих миссиях. В своем докладе Генеральный секретарь указал, что в 2016 году завершился первый этап ее внедрения. В докладе отмечается, что три миротворческие миссии (Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане, Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии и Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово) и База материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций приступили к осуществлению планов реагирования на уже выясненные риски и что начало осуществления аналогичного плана в Отделении Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали было отложено в связи с изменением мандата Отделения согласно резолюции 2245 (2015) Совета Безопасности. Кроме того, состоялся ежегодный семинар для координаторов миссий по вопросам управления рисками (A/71/729, пункт 47). **Вместе с тем Консультативный комитет отмечает, что введение системы общеорганизационного управления рисками в миротворческих миссиях находится не более чем в начальной стадии, и рассчитывает, что будут приложены дополнительные усилия к внедрению этого подхода во всех операциях по поддержанию мира.**

3. *Политика защиты от преследований*

18. Руководствуясь резолюцией 70/255 Генеральной Ассамблеи, Генеральный секретарь окончательно оформил новую политику в отношении сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, и она была обнародована в изданном 20 января 2017 года бюллетене Генерального секретаря о защите от преследований за информирование о ненадлежащем поведении и за сотрудничество при проведении должным образом санкционированных проверок или расследований (ST/SGB/2017/2). Консультативный комитет отмечает, что эта новая политика заменяет более старую, которая действовала с 2005 года. К основным изменениям относятся следующие:

а) теперь Бюро по вопросам этики и УСВН смогут не требовать, чтобы сотрудник указал на конкретное проявление преследований, прежде чем ходатайствовать о его защите, а принимать превентивные меры в случае обнаружения риска таких преследований;

б) новая политика предусматривает защиту от преследований для сотрудников, которые сигнализируют о нарушениях, совершаемых не только другими сотрудниками, но и подрядчиками, неооновскими миротворцами и другими лицами;

в) сотрудники имеют право ходатайствовать о пересмотре предварительных заключений, вынесенных Бюро по вопросам этики;

г) жалобщики будут уведомляться о дисциплинарных мерах, принятых в отношении сотрудников, которые были уличены в их преследовании.

19. Консультативному комитету сообщили также, что Генеральный секретарь поручил внутренней рабочей группе изучить вопрос о том, не следует ли предусмотреть в этой политике усиленную защиту для консультантов и индивидуальных подрядчиков. Рабочей группе предписано вынести свои рекомендации к 30 июня 2017 года.

20. **Консультативный комитет приветствует новую политику защиты от преследований и рассчитывает, что в следующем очередном докладе о системе подотчетности будет представлена детальная информация о ее внедрении, включая любые предложения о расширении сферы ее действия.**

4. *Программа раскрытия финансовой информации*

21. В пунктах 49–50 доклада Генерального секретаря (A/71/729) приводятся сведения об объеме дел, рассматриваемых Бюро по вопросам этики, и о следовании программе раскрытия финансовой информации, которая реализуется Бюро. Последние по времени замечания и рекомендации Комитета в отношении деятельности Бюро по вопросам этики содержатся в его докладе об управлении людскими ресурсами (см. A/71/557, раздел VIII).

5. *Поведение и дисциплина*

22. В пунктах 65–66 доклада Генерального секретаря (A/71/729) приводятся данные о принятии дисциплинарных мер в случае проступков за период, закончившийся 30 июня 2016 года. Замечания и рекомендации Консультативного комитета в отношении дисциплинарных вопросов содержатся в его последнем докладе об управлении людскими ресурсами (см. A/71/557, раздел VI). Консультативный комитет поинтересовался ситуацией с сотрудниками старшего звена, и в ответ ему сообщили, что с 2014 по 2016 год четырем сотрудникам уровня Д-1 и выше были сделаны замечания, а еще три сотрудника того же уровня подверглись дисциплинарным санкциям.

23. Что касается поведения и дисциплины в полевых миссиях, то Генеральный секретарь указал в своем докладе, что исчерпывающая обновленная справка по этому вопросу будет дана в следующем докладе о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, который намечено представить на второй части возобновленной семьдесят первой сессии Генеральной Ассамблеи (см. A/71/729, пункт 43).

24. В своем докладе Генеральный секретарь сообщил, что в феврале 2016 года был введен в действие технический интерфейс между системой отслеживания случаев дисциплинарных нарушений, которая применяется Департаментом полевой поддержки, и системой, которой Департамент операций по поддержанию мира пользуется при отправке воинских и полицейских контингентов, чтобы можно было проверять, не зарегистрировано ли в первой из этих систем дисциплинарных нарушений, совершенных конкретными военнослужащими или полицейскими в прошлом. Теперь все военнослужащие и полицейские, отправляемые в миссии по поддержанию мира и специальные политические миссии, проходят одинаковую проверку, которая призвана обеспечить, чтобы лица, ранее уличенные в дисциплинарных нарушениях, более не привлекались на службу в Организации Объединенных Наций (см. A/71/729, пункт 46). **Консультативный комитет принимает эту инициативу к сведению, но подчер-**

квивает, что необходимо иметь единую общесистемную систему отслеживания, которая охватывала бы все виды проступков, позволяя тем самым обеспечивать целостность и последовательность проверки и избегать дублирования усилий. Комитет намеревается вернуться к данному вопросу в контексте следующего доклада Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами.

Осуществление резолюций Генеральной Ассамблеи

25. В пункте 7 своей резолюции [70/255](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря включать информацию об осуществлении ее соответствующих резолюций, касающихся административных и бюджетных вопросов, и обеспечить, чтобы двухгодичный доклад об исполнении программ содержал всеобъемлющую информацию об осуществлении таких резолюций.

26. В ответ на запрос Консультативного комитета ему сообщили, что продуман отслеживающий механизм для сбора актуальной информации по вышеуказанным резолюциям у всех подразделений Департамента по вопросам управления, а в применимых случаях — и других департаментов и управлений. Свои ответы эти подразделения будут обязаны представить к середине марта 2017 года. К ответам будет приобщена краткая справка о мерах, принятых Генеральным секретарем. Комитету сообщили также, что по состоянию на середину февраля 2017 года в список для отслеживания через этот механизм включено в общей сложности 85 резолюций Генеральной Ассамблеи по административным и бюджетным вопросам.

27. Консультативному комитету сообщили далее, что аналогичная процедура будет предусмотрена и для резолюций по административным и бюджетным вопросам, которые Генеральная Ассамблея примет в 2017 году. Окончательная информация будет в сводном виде включена в доклад об исполнении программ за двухгодичный период 2016–2017 годов и представлена Генеральной Ассамблее на ее семьдесят второй сессии.

28. **Консультативный комитет приветствует шаги, предпринятые для отслеживания ситуации с осуществлением резолюций Генеральной Ассамблеи по административным и бюджетным вопросам, и отмечает, что сводная информация об их осуществлении будет включена в следующий доклад об исполнении программ. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включать такую информацию и в свои будущие доклады об исполнении бюджета по программам.**

С. Управление служебной деятельностью

Институциональная результативность

29. Консультативный комитет запросил статистические данные о результативности деятельности Организации, и ему сообщили, что новейшие зафиксированные сведения о том, каких результатов Секретариат Организации Объединенных Наций достиг в осуществлении утвержденной программы работы, содержатся в соответствующем докладе об исполнении программ, который охватывает двухгодичный период 2014–2015 годов ([A/71/75](#)). Как там указыва-

ется, за названный период было проведено 34 150 мероприятий, что свидетельствует об увеличении показателя проведения мероприятий по сравнению с предыдущим двухгодичным периодом (2012–2013 годы) с 92 до 94 процентов.

30. Затрагивая более широкий вопрос о достижении того, чего предусматривается достичь по программам, Консультативный комитет напоминает, что в пунктах 11–12 своей резолюции 70/255 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать прилагать усилия для ускорения поэтапного внедрения системы управления по результатам во всем Секретариате с учетом положений пункта 6 ее резолюции 67/253, в котором Ассамблея просила Генерального секретаря доработать систему управления, ориентированного на результаты, в частности с учетом того, как в сфере подотчетности и в рамках бюджетного процесса Организация смещает акцент с выполнения мероприятий на достижение результатов. Ассамблея вновь просила Генерального секретаря включить в свой шестой очередной доклад подробный план внедрения системы управления по результатам в повседневную работу Организации с указанием установленных сроков и четко определенных основных этапов.

31. Консультативный комитет отмечает, что в последнем докладе Генерального секретаря о системе подотчетности не содержится никаких ссылок на концепцию управления по результатам. В ответ на запрос Консультативного комитета ему сообщили, что управление людскими ресурсами Организации планируется конкретно привязывать к ее стратегическим целям и что это будет достигаться путем заключения договоров со старшими руководителями и совершенствования системы управления служебной деятельностью сотрудников.

32. Консультативный комитет с озабоченностью отмечает, что в докладе Генерального секретаря не содержится информации о внедрении системы управления по результатам и не разбираются требования, предъявляемые Генеральной Ассамблеей в отношении подробного плана, сопровождаемого указанием установленных сроков и четко определенных основных этапов. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря ускоренно завершить составление этого плана и отчитаться об этом в своем следующем очередном докладе о системе подотчетности.

33. Что касается вопроса о том, как отразилось на институциональной результативности появление «Умоджи», то в пунктах 68–71 доклада Генерального секретаря (A/71/729) приводится обновленная информация о внедрении этой системы и отмечается, что модуль финансовой отчетности, являющийся основным элементом обеспечения соблюдения МСУГС, был в августе 2016 года запущен для операций по поддержанию мира. Ко всем другим операциям модуль стал применяться в январе 2017 года. Упомянуты некоторые из системных улучшений, начинающихся проявляться благодаря применению «Умоджи»: так, внедрение ее модуля управления недвижимым имуществом названо важным шагом вперед, поскольку этот модуль дает, по словам Генерального секретаря, полное представление об объектах недвижимости, находящихся в собственности Организации, арендуемых ею или используемых ею на безвозмездной основе (там же, пункты 75–77). Указывается, что «Умоджа» сделает возможным внедрение глобального алгоритма закупочной деятельности в Секретариате, так как сведения о поставщиках всех структур Секретариата объеди-

нены теперь в общей базе данных (там же, пункты 79–80). **Консультативный комитет отмечает, что в рассматриваемом докладе приводится мало конкретных деталей, и рассчитывает, что в следующий доклад Генерального секретаря будет включена подробная, конкретная информация о влиянии «Умоджи» на организационную и личную подотчетность.**

34. Что касается авторства и визирования докладов Секретариата, то Консультативному комитету сообщили, что порядок визирования докладов Генерального секретаря был установлен внутренним меморандумом руководителя аппарата от 13 августа 2013 года на имя глав всех департаментов и управлений. В этом меморандуме указано, что обязательному визированию Канцелярией Генерального секретаря подлежат:

- а) все доклады Генерального секретаря Совету Безопасности или Совету по правам человека;
- б) все доклады Генеральной Ассамблеи, содержащие принципиальные предложения, чья реализация скажется на ресурсах или которые могут быть расценены как политически деликатные.

Доклады, которые не подпадают под эти критерии, представляются Канцелярии Генерального секретаря для ознакомления и сопровождаются пояснительной запиской с конкретной информацией о содержании доклада.

Индивидуальная результативность

1. Договоры со старшими руководителями

35. В пункте 22 своей резолюции [70/255](#) Генеральная Ассамблея вновь просила Генерального секретаря принять дополнительные конкретные меры для обеспечения того, чтобы система таких договоров стала значимым и мощным инструментом подотчетности, принять меры в целях решения системных проблем, которые препятствуют достижению руководителями их целевых показателей, в частности тех, которые связаны с соблюдением графика найма, и сообщить Ассамблее о достижениях в этой связи в контексте шестого очередного доклада.

36. В докладе Генерального секретаря приводится информация о сферах ответственности, прописываемых в договорах со старшими руководителями, и указывается, что типовая форма договора с главами полевых миссий на 2016 год подверглась доработке: включена новая задача, касающаяся учета гендерного фактора, уточнены формулировки в отношении поведения и дисциплины и добавлено новое обязательство по охране окружающей среды (см. [A/71/729](#), пункты 53–54). Консультативному комитету предоставили запрошенные им типовые формы договоров, заключаемых со старшими руководителями, работающими в Организации Объединенных Наций. Комитет отмечает, что как ожидаемые достижения, так и показатели для оценки работы сформулированы в весьма общем виде и что это, наряду с неуказанием сроков исполнения, ограничивает полезность договоров как реального инструмента, обеспечивающего подотчетность. Например, одно из достижений, ожидаемых от глав миссии в деле управления финансовыми ресурсами, сформулировано так: «Руководители инициативно планируют потребности в ресурсах, следят за их расходом и используют их для достижения заявленных целей и при-

ритетов», — а один из показателей результативности работы сформулирован так: «Выявление возможностей для экономии ресурсов в объеме, составляющем не менее 1 процента от годовых потребностей, и достижение такой экономии». **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря приложить дополнительные усилия к тому, чтобы конкретизировать договоры со старшими руководителями и указывать в них предметные, измеримые и оговоренные по срокам показатели и задачи.**

37. **Консультативный комитет отмечает далее, что в своих последних докладах Комиссия ревизоров продолжает указывать на недостатки в части распоряжения финансами и соблюдения Финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций². Консультативный комитет вновь выражает мнение о том, что следует принять необходимые меры для установления личной ответственности за деятельность Организации независимо от того, касается ли это повседневной деятельности в области управления или более широких инициатив по проведению институциональных реформ, и что доверие к системе подотчетности зависит от способности Организации принимать меры по исправлению положения в отношении персонала и должностных лиц, которые недостаточно эффективно выполняют свои обязанности, и добиваться их соблюдения (A/70/770, пункт 29).**

38. В своем докладе Генеральный секретарь также указал, что по итогам ежегодной оценки исполнения договоров Совет по служебной деятельности руководителей констатировал, что для старших руководителей одной из системных проблем является несоблюдение сроков набора сотрудников (A/71/729, пункт 55). Консультативный комитет напоминает, что в своем обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами (A/71/323) Генеральный секретарь ранее сообщил об осуществляемом им в централизованном порядке экспериментальном проекте по оценке, цель которого состоит в сокращении сроков набора сотрудников, в частности времени, затрачиваемого нанимающими персонал руководителями для вынесения рекомендаций по кандидатам.

39. В ходе рассмотрения настоящего доклада Консультативный комитет заинтересовался смежным вопросом о том, какие сроки отводятся на набор персонала, а конкретно — сколько времени занимает классификация должностей, и в ответ ему сообщили, что на сегодняшний день время, затрачиваемое на классификацию должностей, не включается в сроки, отводимые для набора сотрудников, и что данные об этом процессе обрабатываются вне системы «Инспира». **Учитывая нехватку ясности и данных в отношении включения времени, уходящего на классификацию должностей, в график найма сотрудников, Консультативный комитет вновь заявляет о намерении держать этот вопрос в поле зрения, вернувшись к нему при рассмотрении следующего доклада Генерального секретаря об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами (см. также A/71/557, пункт 29).**

² См., в частности, A/71/5 (Vol. I) и (Vol. II).

2. *Результативность служебной деятельности сотрудников*

40. В пунктах 58–62 своего доклада (A/71/729) Генеральный секретарь рассказывает о двухэтапном подходе к реформе системы управления служебной деятельностью в Организации, предусматривающем, во-первых, усиление реального значения и надежности служебной аттестации, а во-вторых, ее превращение в один из критериев, от которых напрямую зависит продвижение по службе. Этот подход был изначально выдвинут Генеральным секретарем в его последнем обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами (A/71/323, пункты 77–95). Первый этап предлагается осуществить между 2017 и 2019 годами, тогда как второй начнется в 2019 году.

41. Замечания Консультативного комитета относительно выполнения сотрудниками служебных обязанностей были изложены в его последнем докладе об управлении людскими ресурсами (A/71/557, пункты 55–60). В своей резолюции 71/263 Генеральная Ассамблея одобрила соответствующие выводы и рекомендации Комитета.

42. В ответ на запрос, сделанный Консультативным комитетом в ходе рассмотрения настоящего доклада, ему сообщили, что в среднем за предыдущие три аттестационных цикла, охватывающих период с 1 апреля 2013 года по 31 марта 2016 года, работа приблизительно 98 процентов сотрудников оценивалась на «отлично» (результаты работы превосходят ожидания) или на «хорошо» (вполне удовлетворительные результаты работы). В этой связи Комитету сообщили о мнении Управления людских ресурсов, которое считает, что департаментам и управлениям следует рекомендовать более сбалансированно подходить к выставлению оценок (так чтобы их совокупное распределение выглядело как колоколообразная кривая), но признает, что установление процентного квотирования может негативно сказаться на производительности и моральном духе сотрудников. **Консультативный комитет вновь выражает мнение о том, что текущее распределение оценок, возможно, не является точным отражением результативности работы в Организации, и ожидает принятия конкретных мер, позволяющих получить более достоверное распределение оценок. Комитет намеревается вернуться к этому вопросу в контексте рассмотрения следующего доклада Генерального секретаря об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами.**

III. Заключение

43. В пунктах 83–84 доклада Генерального секретаря (A/71/729) излагаются меры, которые предстоит принять Генеральной Ассамблее. В частности, Генеральной Ассамблее предлагается рассмотреть вопрос об изменении периодичности очередных докладов с ежегодной на двухгодичную, чтобы Секретариат имел больше времени для принятия тех мер, о которых он отчитывается.

44. В ответ на запрос Консультативного комитета ему сообщили, что укрепление системы подотчетности требует принятия мер, сопряженных с обстоятельными консультациями и занимающих много времени. По словам Генерального секретаря, в последние годы был достигнут значительный прогресс в деле укрепления системы подотчетности в Секретариате, но работа в этом направ-

лении представляет собой непрерывный процесс. Генеральный секретарь указал, что при годовичном цикле отчетности время, проходящее между выходом резолюции Генеральной Ассамблеи по годовому очередному докладу и составлением следующего доклада, составляет приблизительно семь месяцев, поскольку доклад должен быть готов к середине ноября, до того как начнутся внутренние процессы согласования и документообработки. Поэтому время, остающееся для продумывания и принятия мер, а также для замера и отслеживания результатов, ограничено.

45. **Учитывая описанные в настоящем докладе систематические недостатки в деле обеспечения организационной и личной подотчетности, а также сохраняющееся отсутствие детальных и конкретных планов по совершенствованию или внедрению конкретных элементов, Консультативный комитет не убежден, что на данном этапе доклад Генерального секретаря должен издаваться раз в два года. Вместе с тем Комитет считает, что рассмотрение некоторых элементов системы подотчетности, в частности деталей, касающихся людских ресурсов, должно происходить в контексте рассмотрения (или одновременно с рассмотрением) предложения Генерального секретаря о формируемой системе управления людскими ресурсами, которое он собирается представить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее семьдесят третьей сессии (см. [A/71/557](#), пункт 11). Консультативный комитет намеревается вернуться на том этапе к вопросу о периодичности очередных докладов.**

46. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению шестой доклад Генерального секретаря об успехах на пути к системе подотчетности в Секретариате Организации Объединенных Наций с учетом приведенных выше замечаний и рекомендаций Комитета.**