



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
28 February 2012
Russian
Original: English

Шестьдесят шестая сессия

Пункты 132 и 140 повестки дня

Объединенная инспекционная группа

Обзор эффективности административного
и финансового функционирования
Организации Объединенных Наций

Системы подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи свои замечания и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Системы подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2011/5).



Резюме

В докладе Объединенной инспекционной группы, озаглавленном «Системы подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2011/5), приводится общая характеристика и дается оценка существующих (различных) систем подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций и указываются пробелы там, где они существуют. В докладе анализируются также компоненты, существующие в организациях, которые не имеют отдельного документа с описанием официальной системы подотчетности. Кроме того, в докладе описана передовая/оптимальная практика в деле разработки и внедрения систем/компонентов систем подотчетности. В докладе содержатся семь рекомендаций: две из них адресованы руководящим органам, и пять — исполнительным главам.

В настоящей записке излагаются замечания организаций системы Организации Объединенных Наций по рекомендациям, содержащимся в этом докладе. Мнения системы были обобщены на основе материалов, представленных организациями — членами Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций

I. Введение

1. Цель доклада Объединенной инспекционной группы, озаглавленного «Системы подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций» (JU/REP/2011/5), состоит в том, чтобы очертить и оценить существующие (различные) системы подотчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций и выявить пробелы там, где они существуют. В докладе анализируются также компоненты, существующие в организациях, которые не имеют отдельного документа с описанием официальной системы подотчетности. Кроме того, в докладе выделяется передовая/оптимальная практика в деле разработки и внедрения систем/компонентов систем подотчетности.

2. В докладе отмечается, что семь организаций Организации Объединенных Наций имеют автономные системы подотчетности и три подразделения Секретариата имеют систему подотчетности на программном уровне. Остальные организации системы Организации Объединенных Наций в той или иной степени имеют различные ключевые компоненты системы подотчетности, причем в некоторых из них созданы эффективные системы или компоненты систем внутреннего контроля. В докладе сделан вывод, что подотчетность — это более широкое понятие, чем эффективная система внутреннего контроля. Подотчетность должна охватывать такие аспекты, как политический пакт с государствами-членами, доступ основных заинтересованных сторон к механизмам рассмотрения жалоб и реагирования на них, прозрачность организаций для государств-членов, бенефициаров и широкой общественности, а также развитая культура подотчетности.

3. Организации системы Организации Объединенных Наций в целом поддерживают содержание и выводы доклада. Соответствующие рекомендации в целом соответствуют результатам анализа и выводам большинства учреждений, и все рекомендации, которые являются актуальными для исполнительных глав и были приняты ими, будут надлежащим образом рассмотрены.

II. Общие замечания

4. Организации системы Организации Объединенных Наций выражают Объединенной инспекционной группе признательность за доклад, в котором, по их мнению, содержится полезная информация относительно разработки базовых показателей для составления отчетности, и одобряют общую направленность рекомендаций. Объединенная инспекционная группа признает сложность и многоплановость задачи обеспечения подотчетности. Группа предложила общую концепцию системы подотчетности и основополагающие принципы, которые могут быть адаптированы с учетом конкретной ситуации каждой организации.

5. Учреждения приветствуют, в частности, уделение особого внимания политическому договору (пакту) с государствами-членами, поскольку этот документ определяет границы, в пределах которых должны действовать все организации системы Организации Объединенных Наций. В этой связи учреждения поддерживают решение обратиться внимание руководящих органов на то, что надо идти вперед в области внедрения управления, ориентированного на конкретные результаты, и что требуется предоставить необходимые для этого ре-

сурсы. Учреждения согласны с тем, что следует включить наилучшую практику, установленную Комитетом организаций-спонсоров Комиссии Тредуэя, в системы внутреннего контроля. Такая практика — признанный международный стандарт, ее целесообразно внедрить во всех учреждениях.

6. Учреждения также согласны, что официальные и неофициальные механизмы рассмотрения жалоб и реагирования на них, обеспечивают более широкую подотчетность перед заинтересованными сторонами и, таким образом, имеют важное значение и что они должны функционировать в рамках соответствующих систем подотчетности. Они разделяют мнение Объединенной инспекционной группы о том, что суть систем подотчетности важнее их формы, и соглашаются с тем, что, в конечном счете, важно обеспечить культуру подотчетности и реальное применение подотчетности в практической работе. Кроме того, учреждения принимают к сведению содержащийся в докладе вывод о том, что для всех учреждений, отнесенных к категории не имеющих официальных систем подотчетности, является общим то, что ни в одной из этих систем не предусмотрен механизм оспаривания решений о закупках.

7. Также, по мнению учреждений, доклад стал бы еще более содержательным, если бы в нем были даны дополнительные разъяснения по ряду вопросов. Что касается выраженного в нем мнения об отсутствии средств защиты, которыми могли бы воспользоваться лица, подвергшиеся репрессалиям, то учреждения считают необходимым отметить, что столь широкое заявление надо определенно проверить с точки зрения наличия искажений, не в последнюю очередь по той причине, что в его нынешней редакции оно может вызывать опасения у сотрудников, намеренных сообщить о выявленных ими случаях ненадлежащего поведения. Кроме того, требует доработки содержащаяся в докладе рекомендация, в соответствии с которой всем организациям следует разработать (свою) единую «политику борьбы с мошенничеством», так как эту рекомендацию будет трудно отстаивать, если она не будет подкреплена конкретными доводами.

8. Что касается полноты раскрытия в докладе вопроса о доступе к информации и транспарентности в Организации (например, сведений о числе сотрудников, запрашивающих документы для подачи жалоб), то было бы желательно принять к сведению обмен информацией между организациями относительно мер подотчетности, применяемых по отношению к сотрудникам, переходящим из одной организации в другую.

III. Конкретные замечания по рекомендациям

Рекомендация 1

Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые пока не создали автономные системы подотчетности, следует в приоритетном порядке сделать это, ориентируясь на контрольные параметры, приведенные в настоящем докладе.

9. Организации системы Организации Объединенных Наций поддерживают и приветствуют эту рекомендацию. Они отмечают, что всеобъемлющая система подотчетности могла бы помочь установить более четкую увязку между миссией организации, стратегическим планированием, оценкой, накоплением орга-

низационного опыта и результатами. Создание такой системы может также облегчить задачу выявления пробелов между этими элементами. Однако при осуществлении этой рекомендации надо также учитывать особенности организаций, особенно в том, что касается контрольных показателей для оценки работы по созданию механизмов рассмотрения жалоб и реагирования на них (контрольные показатели 16 и 17). В силу ограниченности ресурсов в некоторых организациях создание должностей омбудсмена и посредника не представляется возможным.

Рекомендация 2

Руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует принять решения на основе подхода к управлению, ориентированному на конкретные результаты, и обеспечить выделение необходимых ресурсов для осуществления стратегических планов организаций и управления, ориентированного на конкретные результаты.

10. Организации системы Организации Объединенных Наций поддерживают и приветствуют эту рекомендацию.

Рекомендация 3

Исполнительным главам следует включать результаты оценок, в том числе самооценок, в их ежегодные доклады руководящим органам.

11. Учреждения отмечают, что необходимо обеспечить большую ясность в отношении детализации и характера информации, которая будет предоставляться руководящим органам в связи с рекомендацией 3. Они констатируют, что предоставление информации этим органам может привести к широкому распространению сведений конфиденциального характера. Например, в Организации Объединенных Наций предметом особой озабоченности стали бы доклады о деятельности Управления по правовым вопросам ввиду деликатности информации, содержащейся в этих докладах. Если взять этот пример, то опубликование результатов проведенной Управлением по правовым вопросам внутренней проверки с целью выявления недостатков в работе Организации по рассмотрению претензий третьих лиц может помешать Организации Объединенных Наций в будущем отстаивать такие требования.

Рекомендация 4

Исполнительным главам организаций, которые еще не делают этого, следует информировать своих сотрудников об их решениях в отношении дисциплинарных мер, применяемых к сотрудникам, посредством опубликования списков (в приложениях к ежегодным докладам и на веб-сайте) с описанием допущенных нарушений и принятых мер при обеспечении анонимности соответствующих сотрудников.

12. Организации системы Организации Объединенных Наций поддерживают и приветствуют эту рекомендацию.

Рекомендация 5

Исполнительным главам следует поручить своим отделам людских ресурсов создать механизмы для признания выдающихся заслуг в работе посредством разработки продуктивных средств и способов мотивации сотрудников с использованием мер поощрения, вознаграждения и других мер стимулирования.

13. Организации системы Организации Объединенных Наций поддерживают и приветствуют эту рекомендацию. Вместе с тем они отмечают, что надо также сделать ссылку на такие другие способы мотивации и инструменты развития карьеры, как работа по гибкому графику, ротация должностей, параллельное выполнение работы, участие в миссиях и повышение уровня ответственности и расширение полномочий. Организации также отмечают, что вопрос об установлении размеров вознаграждения в зависимости от результатов труда относится к компетенции Комиссии по международной гражданской службе (КМГС). В Секретариате Организации Объединенных Наций более широкий вопрос об управлении служебной деятельностью и поощрении и наказании сотрудников уже находится на рассмотрении Генеральной Ассамблеи в контексте доклада КМГС, равно как и административно-кадровые вопросы, поднятые в настоящем докладе Объединенной инспекционной группы, и содержащиеся в нем рекомендации. Включение дополнительных мандатов в этой области работы в настоящий момент означало бы ненужное дублирование усилий. В связи с этим учреждения указывают на необходимость активного сотрудничества между организациями системы Организации Объединенных Наций и КМГС в разработке более эффективной системы поощрения и наказания сотрудников с учетом результатов работы.

Рекомендация 6

Исполнительным главам следует, в том случае если они еще не сделали этого, в безотлагательном порядке разработать и ввести в действие политику раскрытия информации для повышения уровня прозрачности и подотчетности в их соответствующих организациях и соответствующим образом отчитаться перед руководящими органами.

14. Организации системы Организации Объединенных Наций поддерживают и приветствуют эту рекомендацию. Те, кто еще не сделал этого, предпринимают усилия по выработке решительной политики, которая будет охватывать вопросы, касающиеся механизмов внутреннего контроля, раскрытия финансовой информации, борьбы с мошенничеством и добросовестности и соблюдения этических норм. Однако любая политика в области раскрытия информации должна предоставлять достаточные гарантии полной защиты интересов организаций системы Организации Объединенных Наций. Она должна, как минимум, предусматривать исключения по соображениям: i) конфиденциальности; ii) возможности причинения ущерба частным лицам, iii) безопасности; и iv) соблюдения правовых норм.

Рекомендация 7

Генеральной Ассамблее и другим руководящим органам следует предложить их исполнительным главам провести последующую оценку применения соответствующих схем/систем подотчетности для рассмотрения в 2015 году.

15. Организации системы Организации Объединенных Наций поддерживают и приветствуют эту рекомендацию. Они отмечают, однако, что при проведении обзора своих систем подотчетности они не будут ограничиваться рамками рекомендаций, содержащихся в докладе Объединенной инспекционной группы.
