

Пункт 5(с) повестки дня
**Доклад по вопросам, связанным с
людскими ресурсами**

A/24/5(c) Add.
Мадрид, 19 ноября 2021 года
Язык оригинала: английский

Добавление

1. В отношении заключительных положений, которые были изложены в докладе сотрудника по вопросам этики, содержащемся в приложении к документу A/24/5(c), Секретариат представляет приведенные ниже разъяснения.
2. С 1 января 2018 года Секретариат сосредоточивает свои усилия на осуществлении ряда рекомендаций, сформулированных Объединенной инспекционной группой, в частности, в двух ее докладах о системе управления и административной деятельности ЮНВТО, которые были подготовлены в 2009¹ и 2014 годах². Приоритетное внимание уделяется рекомендациям, имеющим значение для бюджетного контроля и оптимизации издержек в Организации, и одновременно способствующим повышению соответствия политике и стандартам ООН в таких областях как поездки, людские ресурсы и внутренний надзор.
3. В отношении внутреннего надзора, несмотря на то что в 2011 году Генеральная ассамблея³ официально поручила Генеральному секретарю ввести в действие функцию внутреннего надзора в соответствии с мерами, рекомендованными в «Белой книге»⁴, и с учетом соответствующих рекомендаций ОИГ⁵, вплоть до 2018 года не было принято никаких мер, касающихся внутренней ревизии и оценки. Эти функции наряду с этической функцией служат основой качественного управления во всех организациях системы ООН. Как правило, эти функции осуществляются сотрудниками, работающими в организации.
4. С 2012 года в докладах Генерального секретаря Исполнительному совету о выполнении рекомендаций ОИГ сообщалось об отсутствии ресурсов, необходимых

¹ «Обзор системы управления и административной деятельности во Всемирной туристской организации (ЮНВТО)», JIU/REP/2009/1.

² «Контрольная инспекция в связи с Обзором системы управления и административной деятельности во Всемирной туристской организации (ЮНВТО) 2009 года», JIU/REP/2014/5.

³ Резолюция 602(XIX).

⁴ «Решение вопроса о проведении аудита и оценки путем создания системы внутреннего контроля с введением дополнительных должностей занятых полный рабочий день сотрудников, представляется чрезмерно дорогостоящим и ненужным для малого учреждения, такого как ЮНВТО. Рассматривается вопрос об использовании альтернативных механизмов для осуществления этой функции, уже выполненной аудиторами, назначенными Генеральной ассамблеей, либо через посредство привлечения внешних специалистов, либо путем долевого участия в затратах на эти услуги с другими малыми учреждениями ООН. Кроме того, в Секретариате будет создана система внутреннего контроля для осуществления надзора за управлением и деятельностью Организации, чтобы реагировать на любые жалобы, и давать рекомендации Генеральному секретарю по мере необходимости. Эта система могла бы быть создана с помощью внешней поддержки и, ожидается, что ее участники будут представлять Генеральному секретарю ежегодные отчеты о результатах своей работы и рекомендации». (Пункт 131 Белой книги – документ A/19/11).

⁵ «Генеральная ассамблея ЮНВТО должна предусмотреть ассигнования для выполнения функции внутренней ревизии, инспекции, оценки, расследования и мониторинга любой другой организацией в системе Организации Объединенных Наций, которая имеет возможность выполнять ее. В качестве альтернативы Генеральная Ассамблея ЮНВТО должна предусмотреть необходимые ресурсы по трем позициям из вышеуказанных функций на двухлетие 2010-2011 гг.». (Рекомендация 22, JIU/REP/2009/1)

для осуществления функции внутреннего надзора, и о том, что ЮНВТО не отвечает критериям для создания подразделения внутреннего надзора⁶.

5. На своей 94-й сессии Исполнительный совет одобрил учреждение этической функции в ЮНВТО и ее передачу Управлению Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) с 1 января 2013 года. Предыдущий сотрудник по вопросам этики ЮНВТО-ЮНОПС г-н Дэвид Митчелс напомнил в своем докладе о том, что ЮНОПС в дополнение к этической функции может выполнять и задачи, связанные с внутренним надзором. В частности, он заявил:

«Будет принято к сведению, что ОИГ на странице 23 своего общего обзора ЮНВТО (JIU/REP/2009/1) сформулировала рекомендацию (Рекомендация 22), согласно которой «Генеральная ассамблея ЮНВТО должна предусмотреть ассигнования для выполнения функции внутренней ревизии, инспекции, оценки, расследования и мониторинга любой другой организацией в системе Организации Объединенных Наций, которая имеет возможность выполнять ее. В качестве альтернативы Генеральная Ассамблея ЮНВТО должна предусмотреть необходимые ресурсы по [трем] позициям из вышеуказанных функций на двухлетие 2010-2011 гг.». Насколько я понимаю, ГА не обеспечила ресурсы для этих трех должностей ни в 2010/11 годах, ни в 2012/13 годах, а потому выполнение этих функций за счет внутреннего подряда представляется наилучшим решением. ЮНОПС готово рассмотреть вопрос о возможности предоставления им таких услуг, если поступит соответствующий запрос, и хотя это будет несомненно связано с определенными расходами, маловероятно, чтобы они были столь же высоки, как расходы на наем трех сотрудников».

Никаких мер в этом отношении принято не было.

6. Первые две полномасштабные внутренние ревизии ЮНВТО, проведенные независимыми организациями, состоялись в 2018 и 2021 году. Первую внутреннюю ревизию (и обзор работы по ее итогам в 2020 году) провела компания KPMG. Она представила Генеральному секретарю всеобъемлющий отчет с рекомендациями по конкретным мерам, направленным на рентабельное и своевременное создание надлежащей модели руководства Организацией, управления рисками и соответствия правилам. Рабочее резюме этого отчета было представлено 108-й сессии Исполнительного совета, состоявшейся в мае 2018 года, в документе CE/108/5(b)⁷. Результаты этой внутренней ревизии, которые также были направлены Внешнему ревизору⁸, в первую очередь показали, что в Организации отсутствует структура для обеспечения руководства, управления рисками и соответствия правилам применительно к внутреннему контролю, соблюдению правил и внутренней ревизии, равно как и всеобъемлющая структура для обеспечения подотчетности и разграничения обязанностей.
7. Помимо выработки плана действий по итогам обзора, проведенного KPMG, в 2018 году были приняты меры для сокращения дефицита Организации, наблюдавшегося по состоянию на 31 декабря 2017 года. В этой связи Исполнительный совет на его 110-й сессии, состоявшейся в июне 2019 года, поблагодарил Генерального секретаря за преодоление дефицита прошлых лет и обеспечение устойчивой финансовой стабильности Организации в течение одного года с момента его вступления в должность⁹. В следующей таблице показаны результаты реформы, проведенной Генеральным секретарем для преодоления дефицита Организации, в соответствии с проверенными финансовыми отчетами за 2018 год¹⁰.

⁶ См. [CE/94/3\(II\)\(b\)](#) (стр. 5) и [CE/96/2\(g\)](#) (стр. 96-99).

⁷ См. Приложение III.

⁸ В соответствии с пунктом 2 статьи 16 (2) Финансового регламента, Внешние ревизоры могут высказывать замечания о внутреннем финансовом контроле и проводить проверку счетов, чтобы убедиться в том, что внутренний контроль, включая внутреннюю ревизию, функционирует надлежащим образом.

⁹ Решение 4(CX).

¹⁰ См. документ [CE/110/4\(d\)](#).

	2017 год	2018 год
Остаток денежных средств в регулярном бюджете	-749,598 евро	2 423 634 евро
Чистый капитал	-3 065 961 евро	468 839 евро

8. Функция внутреннего надзора (внутренняя ревизия, оценка, службы инспекции и расследований) является одной из важнейших структур, которые оказывают поддержку Генеральному секретарю в выполнении его обязанностей, связанных с надзором в отношении всех ресурсов и сотрудников Организации и обеспечения подотчетности на всех уровнях. Эта функция, которая отсутствовала в Организации вплоть до 2018 года, была передана на внешний подряд Управлению служб внутреннего надзора Организации Объединенных Наций (УСВН), как постановила Генеральная ассамблея в резолюции 719(XXIII). В качестве первого шага в декабре 2019 года было подписано соглашение с УСВН об осуществлении трехгодичного плана ревизии (включая разработку годового рабочего плана внутренней ревизии на основе оценки рисков, выполнение утвержденного задания по внутренней ревизии и проведение первоначальной оценки рисков) за вознаграждение в размере 60 000 евро. В конце 2020 года УСВН провело оценку риска, а в апреле 2021 года приступило к выполнению своего первого задания (обзор управления проектами).
9. Более подробная информация о статусе выполнения рекомендаций ОИГ приведена в документе A/24/15 rev.1, представленном настоящей сессии Генеральной ассамблеи.
10. Следует отметить, что реформа Организации и укрепление ее внутреннего руководства путем обеспечения надлежащими ресурсами и сотрудниками активно обсуждаются с 2010 года и требуют непрерывного совершенствования. Генеральный секретарь принимает к сведению комментарии, сформулированные в этом отношении сотрудником по вопросам этики в ее докладе за 2020 год, и примет надлежащие меры, предложив руководящим органам учредить 3 должности для обеспечения внутреннего надзора, рассмотрения этических вопросов, а также мониторинга и оценки.
11. Применительно к вопросам, поднятым сотрудником по вопросам этики в отношении практики, связанной с продвижением по службе, реклассификацией должностей и назначений, Секретариат хотел бы разъяснить следующее:
12. На своей 90-й сессии, проходившей в июне 2011 года¹¹, Исполнительный совет был проинформирован о том, что рабочая группа по вопросам внутренней структуры Секретариата порекомендовала Организации нанять внешнего специалиста по классификации для анализа и подтверждения должностных уровней в Секретариате в соответствии с его пересмотренной внутренней структурой, внедренной в марте 2010 года, и в соответствии с классификационными стандартами Комиссии по международной гражданской службе. Цель этой работы заключалась в создании Плана профессионального роста (ППР), который способствовал бы карьерному росту и переводам на другие посты без повышения в должности, которые на тот момент еще не были доступны.
13. Планирование людских ресурсов/ штата сотрудников подразумевает систематическую оценку текущих и будущих потребностей в персонале применительно к числу сотрудников и уровню их навыков и профессиональных качеств, а также разработку планов по удовлетворению этих потребностей. Эти планы должны соответствовать потребностям долгосрочных программ Организации и подлежат непрерывному пересмотру, с тем чтобы обеспечить их надлежащее использование Организацией с учетом ее мандата, структуры и размеров ее штата.

¹¹ См. документ [CE/90/5\(a\) Add. 3.](#)

14. Принимая во внимание (a) пересмотренную структуру Секретариата, о которой было объявлено на 108-й сессии Исполнительного совета, (b) необходимость дальнейшего приведения практики Организации в соответствие с надлежащей практикой укомплектования штатов и внутренней мобильности, принятой в Организации Объединенных Наций, при одновременном учете потребностей и структуры ЮНВТО, общих принципов содействия формированию динамичных кадров, способных к адаптации и имеющих глобальный характер, которые также могут эффективно выполнять нынешние и будущие полномочия и соответствовать изменяющимся оперативным потребностям, (c) необходимость соответствовать рекомендациям ОИГ в отношении разработки инструментов и механизмов контроля, обеспечивающих наем персонала и повышения в должности на основе прозрачной сопоставительной оценки профессиональных качеств кандидатов, (d) небольшие размеры и бюджетные ограничения ЮНВТО и (e) необходимость в создании модели, которая одновременно отличалась бы финансовой устойчивостью и соответствовала политике и практике ООН, на 109-й сессии Исполнительного совета было объявлено о прекращении осуществления ППР¹². На своей 109-й сессии в октябре 2018 года Совет принял к сведению эту информацию в своем решении 8(CIX).
15. Чтобы обеспечить соответствие надлежащей практике укомплектования кадрами и внутренней мобильности в Организации Объединенных Наций и учитывая прекращение осуществления ППР как политики, не соответствовавшей действующей политике Организации Объединенных Наций в отношении продвижения по службе, был проведен комплексный обзор политики реклассификации должностей, на которые распространяются Положения и Правила о персонале ЮНВТО. По этому вопросу был выпущен соответствующий внутренний административный документ, цель которого заключалась в повышении прозрачности процесса. С учетом глобальных последствий кризиса, вызванного пандемией COVID-19, и связанных с ним неопределенных финансовых перспектив, о которых была проинформирована 113-я сессия Исполнительного совета, состоявшаяся в период пандемии¹³, процесс реклассификации в ЮНВТО был временно приостановлен. Во время пандемии той же практики придерживались и все остальные организации системы ООН, при этом ожидается, что в скором времени процесс реклассификации возобновится.
16. В отношении назначений и продвижения по службе Секретариат хотел бы еще раз отметить, что вакантные должности продолжают заполняться согласно соответствующим Положениям и Правилам о персонале ЮНВТО и в соответствии с процедурой тщательного отбора на конкурсной основе. Кроме того, в 2019 году Организация пересмотрела свою политику в отношении сотрудников, на которых не распространяются Положения и Правила о персонале, в том числе для совершенствования практик найма и обеспечения соответствия принципам конкурсного отбора с помощью публикации соответствующих заявлений о заинтересованности. Информация обо всех вакантных должностях публикуется на странице Организации, посвященной трудоустройству, а также в сети Интранет. В соответствии с пунктом (c) статьи 15 Положений о персонале, без ущерба для набора новых талантливых сотрудников на должности при заполнении вакансий уделяется особое внимание требуемой квалификации и опыту сотрудников, уже занятых в Организации.
17. Исполнительный совет на своей 110-й сессии в решении 6(CX), посвященном Комитету по назначениям и продвижению по службе, утвердил поправку к пункту 1 Правила о персонале 15¹⁴. Функция Комитета по назначениям и продвижению по службе заключается в предоставлении консультаций в отношении назначений, продвижения по службе и аттестации должностных лиц категории Общего обслуживания и категории Специалистов. С учетом обеспокоенности, выраженной как руководством, так и ассоциацией персонала, Исполнительный совет в целях оптимизации состава и функционирования Комитета и основываясь на практике Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждений, утвердил разъяснение в отношении функций, которые выполняют в Комитете

¹² См. документ [CE/109/3\(d\)\(ii\)](#).

¹³ См. документ [CE/113/3\(b\)](#).

¹⁴ См. документ [CE/110/4\(f\)](#).

Председатель, представитель Отдела кадров и сотрудник по найму. Генеральная ассамблея была проинформирована об этом решении на ее 23-й сессии¹⁵.

18. Что касается сообщений, опубликованных бывшими должностными лицами Организации, и появившихся на публичных форумах необоснованных заявлений против руководящих органов Организации, делегатов государств-членов и сотрудников ЮНВТО, Секретариат хотел бы напомнить, что Стандарты поведения для международной гражданской службы, принятые Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в 2013 году в резолюции 67/257, являются обязательными для соблюдения всеми международными гражданскими служащими, включая сотрудников ЮНВТО, даже после прекращения службы, и что государства-члены и их представители также приняли на себя обязательства соблюдать эти стандарты в целях обеспечения независимости и беспристрастности международной гражданской службы. В этой связи необходимо отметить, что в соответствии со статьей 5 Положения о персонале и Стандартами поведения для международной гражданской службы должностные лица, оставившие службу в ЮНВТО, не должны извлекать личную выгоду из официальных функций и постов, которые они занимали в прошлом, включая несанкционированное использование или распространение конфиденциальной или не предназначенной для широкого круга информации, известной им в связи с их официальными должностными полномочиями. Кроме того, они не должны предпринимать попыток оказывать ненадлежащее воздействие на принятие Организацией решений в их интересах либо в интересах и по запросу третьих сторон, с тем чтобы получить возможность трудоустройства благодаря указанным третьим сторонам. Мы напоминаем, что в рамках условий приема на работу в Организацию сотрудники подтверждают, что ознакомились и согласились с условиями, предусмотренными в Положениях и Правилах о персонале, а также в Стандартах поведения для международной гражданской службы, которые являются неотъемлемой частью их трудового договора.
19. Секретариат категорически отвергает все необоснованные обвинения в адрес Организации, ее сотрудников, руководящих органов и государств-членов и отмечает далее, что сроки выдвижения кандидатуры Генерального секретаря Исполнительным советом, а также даты совещаний руководящих органов устанавливаются самими руководящими органами. Секретариат обеспечил неукоснительное соблюдение всех инструкций, сформулированных Исполнительным советом в отношении процесса избрания Генерального секретаря. Этот процесс включал в себя участие Председателя Исполнительного совета (Чили) в проверке полученных кандидатур для обеспечения их соответствия требованиям, признанным обязательными и необходимыми в решении 14(CXII)¹⁶ и документе CE/112/6 rev.1¹⁷ Исполнительного совета, в частности касательно требования о поддержке кандидатуры одним из правительств.

* * *

¹⁵ См. документ A/23/6

¹⁶ «4. *Просит* кандидатов представлять вместе с биографической справкой и информацией о профессиональной деятельности заявление о намерениях, в котором излагались бы взгляды соответствующего кандидата на выполнение им функций Генерального секретаря».

¹⁷ «15. Представленная в этом документе процедура успешно осуществляется на практике с 1992 года и не вызывает никаких особых трудностей при назначении кандидатов. Одобрение кандидата правительством государства-члена - существенное требование, и его отзыв приводит к дисквалификации кандидата».