



**Исполнительный совет
Программы развития
Организации Объединенных
Наций и Фонда Организации
Объединенных Наций в области
народонаселения**

Distr.: General
11 March 2009
Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2009 года

26 мая — 5 июня 2009 года, Нью-Йорк

Пункт 10 предварительной повестки дня

Внутренняя ревизия и надзор

ПРООН: деятельность в 2007–2008 годах

Доклад Бюро по вопросам этики

Резюме

Этот первый доклад о деятельности Бюро по вопросам этики ПРООН представляется Администратору во исполнение положений бюллетеня Генерального секретаря о применении этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы (ST/SGB/2007/11). Он представляется Исполнительному совету в соответствии с пунктом 10 его решения 2008/37. Доклад соответствует согласованным рамкам, утвержденным Комитетом Организации Объединенных Наций по вопросам этики. Он был рассмотрен Комитетом на его десятой сессии 26 февраля 2008 года.

В настоящем докладе содержится обзор деятельности Бюро по вопросам этики, а также обзор прогресса в осуществлении стратегий в соответствии с его мандатом в период с 1 декабря 2007 года по 31 декабря 2008 года. В конце доклада приводятся замечания в отношении ряда проблем, с которыми оно сталкивалось, а также в отношении направлений деятельности, нацеленной на сохранение и дальнейшее развитие организационной культуры добросовестности, транспарентности и подотчетности в ПРООН.



Содержание

<i>Глава</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Справочная информация	4
III. Мероприятия на начальном этапе	6
IV. Мероприятия стратегического характера	7
A. Установление стандартов и стратегическая поддержка	8
B. Учебная и разъяснительная работа и распространение знаний	10
C. Консультативные услуги и рекомендации	12
D. Политика раскрытия финансовой информации	14
E. Защита сотрудников от преследований	18
V. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики	20
VI. Заключение	21
Диаграммы	
1. Число просьб в процентах с разбивкой по категориям (1 декабря 2007 года — 31 декабря 2008 года)	8
2. Просьбы о проведении консультаций с разбивкой по категориям, в процентах (1 декабря 2007 года — 31 декабря 2008 года)	13
3. Сотрудники, которые представили финансовые декларации в 2007 году, с разбивкой по категориям персонала	16
4. Сотрудники, которые представили финансовые декларации в 2007 году, с разбивкой по выполняемым функциям	17
5. Сотрудники, которые представили финансовые декларации в 2007 году, с разбивкой по местам службы	17
6. Жалобы в связи с преследованиями (1 декабря 2007 года — 31 декабря 2008 года)	20

I. Введение

1. Для первого года деятельности Бюро по вопросам этики ПРООН были характерны проблемы, которые обычно имеют место на начальном этапе, а также большой спрос на его услуги. В настоящем докладе¹ содержится информация о результатах, достигнутых бюро в течение его первого отчетного периода, — с 1 декабря 2007 года по 31 декабря 2008 года.

2. В контексте многочисленных мероприятий, проведенных Бюро по вопросам этики в сотрудничестве с соответствующими подразделениями, были достигнуты следующие результаты:

а) *Мероприятия на начальном этапе.* Бюро необходимо было подготавливать свои служебные помещения и процедуры и в то же время реагировать на просьбы сотрудников об оказании им соответствующих услуг. По завершении промежуточного периода, составлявшего свыше семи месяцев, были набраны и назначены на должности три штатных сотрудника Бюро. Бюро было размещено в помещениях, которые обеспечивают надлежащий уровень конфиденциальности и безопасности, позволяющий работать с информацией закрытого характера.

б) *Обучение.* В сотрудничестве с Управлением людских ресурсов (УЛР) были разработаны и проведены обязательный интерактивный учебный курс по вопросам этики, а также соответствующий семинар. К концу отчетного периода 6143 сотрудника прошли интерактивный курс, а обучение в рамках семинара прошли 180 сотрудников. Учебная программа по вопросам этики была призвана помочь сотрудникам соблюдать нормы поведения ПРООН на рабочем месте. Она позволяет повысить уровень информированности сотрудников и руководителей о необходимости принятия решений с учетом этических норм и ознакомить их с методами урегулирования ситуаций, возникающих в результате конфликта интересов. Кроме этого, Бюро провело множество брифингов, посвященных его работе, а также нормам поведения ПРООН.

с) *Конфиденциальные консультации.* Из всех полученных Бюро просьб, за исключением просьб, касавшихся раскрытия финансовой информации, самое большое число просьб (48 процентов) касались *проведения консультаций в связи с конфликтом интересов, а также другими проблемами, связанными с этическими нормами.* Из общего числа просьб о проведении консультаций по этическим вопросам наибольшее число (42 процента) составляли просьбы, ка-

¹ Этот первый доклад о деятельности Бюро по вопросам этики представляется Администратору во исполнение пунктов 3(h) и 5.4 бюллетеня «Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы» (ST/SGB/2007/11). В первом из этих пунктов предусматривается, что каждое бюро по вопросам этики в рамках системы Организации Объединенных Наций представляет административным руководителям самостоятельно управляемых органов или программ годовой доклад о своей деятельности. Второй из этих пунктов предусматривает, что Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики проводит рассмотрение годовых докладов бюро по вопросам этики и выносит по мере необходимости рекомендации на будущее. Комитет рассмотрел проект настоящего доклада в ходе своего десятого заседания, состоявшегося 26 февраля 2009 года, и его замечания включены в настоящий доклад. Доклад также представляется Исполнительному совету во исполнение пункта 10 его решения 2008/37, в котором предусматривается, что Бюро по вопросам этики должно представлять годовой доклад на ежегодной сессии.

савшиеся *служебной деятельности*, а за ними следовали просьбы, касавшиеся *внешней деятельности* (35 процентов).

d) *Раскрытие финансовой информации.* Бюро проводило свою программу раскрытия финансовой информации за 2007 год. Оно откликнулось более чем на 2700 просьб о разъяснениях требований в отношении подачи финансовых деклараций. В общей сложности 1716 сотрудников (99,9 процента) представили соответствующую информацию с соблюдением этих требований. Высокий показатель соблюдения таких требований был достигнут и в 2006 году, когда 1593 сотрудника (98,5 процента) представили соответствующую информацию с соблюдением необходимых требований в ходе проводимой УРЛ программы, до создания Бюро по вопросам этики. Бюро проводит рассмотрение финансовых деклараций, представленных за оба эти года.

e) *Защита от преследований.* Бюро получило 17 жалоб о преследованиях, 3 из которых, как было установлено, были связаны с достоверными случаями, и передало эти дела для расследования Управлению по ревизии и расследованиям (UPP). В связи с двумя из этих дел были вынесены и выполнены рекомендации о применении временных мер защиты сотрудников, а в ходе расследования в связи с одним делом был доказан факт преследования.

3. В конце настоящего доклада содержатся замечания в отношении ряда проблем, с которыми сталкивалось Бюро по вопросам этики, а также в отношении направлений деятельности, нацеленной на сохранение и дальнейшее развитие организационной культуры добросовестности, транспарентности и подотчетности в ПРООН².

II. Справочная информация

4. В соответствии с положениями документа ST/SGB/2007/11 1 декабря 2007 года Администратор учредил Бюро по вопросам этики, являющееся внутренне независимым подразделением³. Цель деятельности Бюро заключается в том, чтобы «формировать и поощрять культуру соблюдения этических норм, добросовестности и подотчетности и укреплять на этой основе доверие к Организации Объединенных Наций и ее авторитет как внутри Организации, так и за ее пределами»⁴. Бюро оказывает Администратору содействие, обеспечивая, чтобы все руководители и сотрудники выполняли свои функции в соответствии с самыми высокими стандартами добросовестности, предусмотренными в Уставе Организации Объединенных Наций, применимыми положениями и правилами о персонале и другими соответствующими административными инструк-

² Доклад соответствует согласованным рамкам, которые были приняты Комитетом Организации Объединенных Наций по вопросам этики на его заседании 24 апреля 2008 года и касались годовых докладов его членов. Эти общие рамки должны помочь Комитету, его Председателю и членам в проведении обзора и оценки и в подготовке рекомендаций, обеспечивая при этом применение согласованного подхода и проведение последовательного субстантивного анализа представленных докладов с учетом общих этических ценностей и стандартов системы Организации Объединенных Наций.

³ Если говорить о структуре, то в документе ST/SGB/2007/11 предусматривалось создание независимого, а не автономного подразделения.

⁴ ST/SGB/2007/11, пункт 1.1.

циями, а также в соответствии со *Стандартами поведения для международной гражданской службы 2001 года*.

5. С учетом инициативы Генерального секретаря ПРООН разрабатывала свой собственный проект по обеспечению организационной подотчетности, который включает различные смежные компоненты⁵. Ответственность за проведение соответствующих мероприятий, которые были начаты до создания Бюро по вопросам этики, позднее была возложена на него. В число этих мероприятий входили оказание консультативных услуг по вопросам этики Управлением правовой поддержки (УПП), кодификация УПП конкретных норм защиты от преследования за сообщения о нарушениях в 2007 году⁶, проведение экспериментального интерактивного учебного курса по вопросам этики УЛР в 2007 году, а также первая в ПРООН общеорганизационная кампания по раскрытию финансовой информации, которая проводилась УЛР в 2007 году.

6. Как и другие подразделения во вопросам этики в рамках системы Организации Объединенных Наций, Бюро по вопросам этики ПРООН действует на основе принципов независимости, беспристрастности и конфиденциальности. Независимость Бюро находит свое отражение в том, что его руководитель напрямую подотчетен Администратору, а также в ограниченных сроках службы соответствующих сотрудников. Кроме этого, «с тем чтобы гарантировать и обеспечить, чтобы рассмотрение всех вопросов, связанных с выполнением обязанностей и функций... было независимым и свободным от любого необоснованного давления и влияния, руководитель [Бюро по вопросам этики]... только по своему усмотрению может в любое время передать любой вопрос, подпадающий под сферу ответственности Бюро, Председателю Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики с целью получения совета и консультации и обязан информировать административного руководителя... о передаче такого вопроса»⁷. Ни одно должностное лицо, ни один орган Организации Объединенных Наций не могут вынудить Бюро по вопросам этики раскрыть информацию о том, какие вопросы доведены до его сведения⁸. Точно так же обязанности Бюро не ограничивают и не заменяют обязанности механизмов по проведению расследований, а также процедуры отправления правосудия⁹.

7. В число основных обязанностей Бюро по вопросам этики входят следующие¹⁰:

- а) разработка стандартов, обучение и подготовка в связи с вопросами этики;
- б) оказание методической помощи руководству в целях обеспечения того, чтобы правила, политика, процедуры и практика ПРООН соответствовали стандартам добросовестности, о которых говорится в Уставе Организации Объединенных Наций, и способствовали соблюдению этих стандартов;

⁵ «Система подотчетности ПРООН» (DP/2008/16 Rev.1), пункты 33, 34, 35, 69, 70.

⁶ С 2005 года действовало положение более общего характера, касавшееся политики борьбы с преследованиями на рабочем месте.

⁷ ST/SGB/2007/11, пункт 4.1

⁸ Там же, пункт 1.3.

⁹ Там же, пункт 2.4.

¹⁰ Там же, раздел 3, Круг ведения бюро по вопросам этики самостоятельно управляемого органа или программы.

- с) предоставление сотрудникам конфиденциальных консультаций и рекомендаций по вопросам этики;
- д) выполнение функций координатора деятельности, направленной на повышение уровня информированности сотрудников относительно этических стандартов и требований, предъявляемых к их поведению;
- е) выполнение обязанностей по обеспечению защиты сотрудников от преследований за то, что они сообщили о случаях нарушений служебных обязанностей и сотрудничали в рамках должным образом санкционированных проверок или расследований;
- ф) управление программой раскрытия финансовой информации (за исключением сотрудников на уровне помощника Генерального секретаря и выше, которые предоставляют такую информацию Бюро по вопросам этики Секретариата); и
- г) предоставление административным руководителям¹¹ годового доклада о своей деятельности.

III. Мероприятия на начальном этапе

8. Для начального этапа функционирования Бюро по вопросам этики были характерны следующие компоненты:

- а) *Укомплектование штатов.* Бюро по вопросам этики начало функционировать 1 декабря 2007 года под руководством советника по вопросам этики/временного руководителя, который был назначен Администратором. В январе 2008 года Исполнительный совет утвердил новую должность класса Д-1 начальника Бюро по вопросам этики, а также новую должность ОО-6 младшего административного сотрудника. С учетом большого объема работы в Бюро была переведена дополнительная должность С-5. В результате поисков подходящего кандидата, которые велись в глобальном масштабе, был нанят на работу нынешний руководитель Бюро, который приступил к исполнению своих обязанностей в июле 2008 года. К декабрю 2008 года был завершен набор персонала для замещения этих должностей. Была обеспечена дальнейшая работа привлекаемых на краткосрочной основе и на основе неполной занятости консультантов, а также фирмы, занимающейся профессиональной подготовкой кадров, которая будет обеспечивать проведение учебных мероприятий. С учетом конфиденциального характера работы Бюро большая ее часть была должным образом распределена между сотрудниками.
- б) *Служебные помещения.* Бюро по вопросам этики разместилось в помещениях, которые обеспечивают адекватную степень конфиденциальности работы сотрудников, равно как и конфиденциальность информации закрытого характера. Бюро по вопросам этики, в консультации с соответствующими подразделениями Бюро по вопросам управления, обновило свою систему обеспечения физической и информационно-технологической безопасности. Бюро закупило новое конторское оборудование, а также аппаратные и программные

¹¹ ST/SGB/2007/11, пункт 30(h). Однако в соответствии с пунктом 10 решения 2008/37 Исполнительного совета Бюро по вопросам этики также представляет годовой доклад Исполнительному совету.

средства с целью обеспечить уровень безопасности, необходимый для работы с данными о раскрытии финансовой информации и делами, связанными с преследованиями. В целях защиты конфиденциальности информации закрытого характера Бюро приняло строгие процедуры физической и автоматизированной обработки информации.

с) *Связь.* Бюро по вопросам этики обеспечивает условия конфиденциальности, в которых сотрудники могут безбоязненно проконсультироваться по вопросам, связанным с конфликтом интересов, и просить о защите от преследований за то, что они предали гласности случаи нарушений. В этих целях Бюро создало телефонную линию помощи по вопросам этики (1-212-909-7840) и специальный адрес электронной почты (ethicsoffice@undp.org). В интересах распространения информации о работе Бюро по вопросам этики, а также в интересах повышения уровня осведомленности о его деятельности в рамках организации в июне 2008 года был создан и начал функционировать в Интранете ПРООН специальный веб-сайт (http://intra.undp.org/ethics_adviser). Будучи новым подразделением, Бюро по вопросам этики откликалось на многочисленные просьбы о предоставлении информации о прогрессе в его работе.

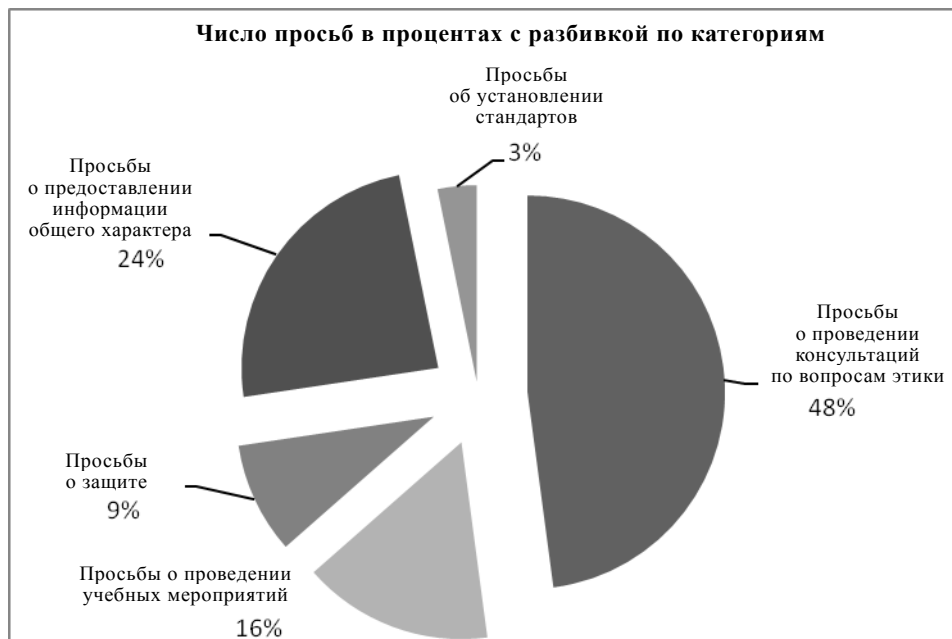
d) *Программа работы.* Бюро по вопросам этики удалось оперативно разработать административные и оперативные процедуры, с тем чтобы эффективно выполнять стратегические задачи в рамках своего мандата. В связи с этим Бюро проконсультировалось с соответствующими подразделениями в ПРООН, таким как УЛР, УПП и УРР, а также с Канцелярией Общего омбудсмена и Советом персонала. Оно также проконсультировалось с членами Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики с целью обеспечить согласованность и увязку своей деятельности с деятельностью других подразделений по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций. Хотя для проведения консультаций и дискуссий потребовалось много времени, они обеспечили Бюро по вопросам этики доступ к передовым практическим методам и накопленному опыту и возможность их использования.

IV. Мероприятия стратегического характера

9. В течение этого первого отчетного периода Бюро по вопросам этики получило 186 просьб¹², которые были распределены по следующим категориям: просьбы о проведении консультаций по вопросам этики — 89; просьбы о проведении учебных мероприятий — 29; просьбы о защите от преследований за сообщения о нарушениях — 17; просьбы о предоставлении информации общего характера — 45; и просьбы об установлении стандартов — 6 (на диаграмме 1 просьбы приведены с разбивкой по категориям). В связи с каждой просьбой может потребоваться та или иная мера реагирования: от обычного ответа или передачи просьбы в другую инстанцию — до проведения длительных поисков или работы по установлению фактов или другой необходимой последующей просьбы.

¹² Фактическое число просьб может быть больше. Кроме этого, данное число отражает лишь те просьбы, которые не касаются раскрытия финансовой информации, в связи с чем было получено более 2700 просьб, и данная категория просьб является самой крупной. В категорию просьб о проведении учебных мероприятий включены не только полученные просьбы, но и мероприятия, инициированные самим Бюро по вопросам этики.

Диаграмма 1



Число просьб в процентах с разбивкой по категориям
(1 декабря 2007 года — 31 декабря 2008 года)

А. Установление стандартов и стратегическая поддержка

10. Одной из самых важных функций Бюро по вопросам этики является функция консультирования, предоставления разъяснений и представления информации в отношении стандартов поведения. В связи с этим Бюро по вопросам этики проводит работу совместно с ПРООН и Комитетом Организации Объединенных Наций по вопросам этики. В ответ на просьбы оно представило руководителям и сотрудникам, либо в ходе групповых брифингов, либо в индивидуальном порядке, разъяснения в отношении положений нынешних административных инструкций. Бюро разместило подробную информацию о стандартах поведения на своем веб-сайте, который имеется в Интранете ПРООН. По предложению сотрудников Бюро планирует в 2009 году разместить на своем веб-сайте подборку ответов на часто задаваемые вопросы, а также подготовить брошюры, содержащие информацию о мандате Бюро.

11. В сотрудничестве с другими партнерами в рамках ПРООН Бюро по вопросам этики внесло свой вклад в реализацию инициативы УЛР, направленной на совершенствование стратегий борьбы с преследованиями на работе, а также практических методов набора персонала¹³. Оно проводило работу с УПП в целях обновления положений, касающихся защиты от преследований лиц, сообщающих о служебных нарушениях¹⁴. В ответ на соответствующую просьбу

¹³ UNDP Human Resources User Guide.

¹⁴ UNDP Legal Framework for Addressing Non-Compliance with UN Standards of Conduct.

оно представило разъяснения о тех аспектах связанной с закупками практической деятельности, которые касаются конфликта интересов.

12. Под эгидой Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики Бюро по вопросам этики участвовало в подготовке проекта общесистемного кодекса Организации Объединенных Наций по вопросам этики, в его окончательной доработке и в консультациях, которые проводились в связи с этим. Эта инициатива Генерального секретаря была предпринята с учетом положений Итогового документа Всемирного саммита 2005 года, в котором содержался настоятельный призыв скрупулезно применять существующие стандарты поведения и разработать общесистемный кодекс этики для всего персонала Организации Объединенных Наций¹⁵. Новый кодекс этики является нацеленным на перспективу заявлением о ценностях и принципах, которое дополняет собой существующие положения и правила о персонале, другие соответствующие административные инструкции, а также стандарты поведения международной гражданской службы 2001 года. В период с августа по октябрь 2008 года Бюро координировало процесс консультаций, которые проводились в ПРООН в целях разработки проекта кодекса этики, и в этом контексте представило его старшим руководителям, соответствующим подразделениям ПРООН и Совету персонала. УРЛ обратилось к сотрудникам с просьбой представить свои замечания через посредство сети представителей-резидентов/координаторов-резидентов, сети по вопросам людских ресурсов и сети по вопросам управленческой практики. Совет персонала представил свои замечания непосредственно Генеральному секретарю через Федерацию международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций.

13. В сотрудничестве с УЛР и проектом по вопросам подотчетности Бюро по вопросам этики обеспечило письменный перевод издания *Putting Ethics to Work: A Guide to UNDP Core Values and Standards of Conduct* («Практическое применение этических норм: руководство по основным ценностям и нормам поведения ПРООН») на шесть официальных языков Организации Объединенных Наций и напечатало это руководство. На веб-сайте в Интернете были размещены электронные версии соответствующих текстов с целью содействовать распространению этого руководства среди сотрудников. Это руководство представляет собой адаптированную версию буклета Организации Объединенных Наций под названием *Putting Ethics to Work* («Практическое применение этических норм») и знакомит сотрудников с применяемыми стандартами, известными также под названием «Кодекс поведения»¹⁶. В этом руководстве ПРООН освещаются основные проблемы, связанные с этическими нормами профессионального поведения, и разъясняются принципы, которые лежат в основе нынешних стандартов, в контексте миссии и ценностей ПРООН. В нем также содержатся ссылки на ключевые документы, услуги и другие источники, которыми могут воспользоваться сотрудники.

¹⁵ A/RES/60/1.

¹⁶ *Status, Basic Rights and Duties of United Nations Staff Members* (ST/SGB/2002/13), издан в качестве циркуляра UNDP/ADM/2002/58 от 20 декабря 2002 года.

В. Учебная и разъяснительная работа и распространение знаний

14. С самого начала своей работы Бюро по вопросам этики определило учебную и разъяснительную работу в качестве одного из ключевых аспектов своего мандата, связанного с профилактикой, что является общей целью как старшего руководящего звена, так и Совета персонала. При участии соответствующих основных подразделений в рамках ПРООН и на основе использования имеющихся учебных модулей системы Организации Объединенных Наций Бюро разработало учебные программы по вопросам профессиональной этики. Эти учебные программы призваны помочь сотрудникам предотвращать, выявлять и решать возникающие в рабочем процессе проблемы, связанные с конфликтом интересов, а также другие проблемы, касающиеся профессиональной этики. Бюро адаптировало один модуль для обучения инструкторов, с тем чтобы вести поиск и обучать сотрудников ПРООН, которые могли бы проводить со своими коллегами учебные занятия по вопросам этики. В целях институционализации и поддержки системы обучения сотрудниками других сотрудников Бюро по вопросам этики и Центр учебных ресурсов (ЦУР) УЛР намереваются создать неформальную сеть по подготовке инструкторов, которые будут проводить со своими коллегами учебные занятия по вопросам этики.

15. *Обязательный интерактивный учебный курс.* Интерактивный учебный курс по вопросам этики, который на экспериментальной основе был внедрен УЛР в 2007 году и был проанализирован Бюро по вопросам этики, в феврале 2008 года распоряжением Администратора был утвержден в качестве обязательного учебного курса. Этот курс был подготовлен на основе модуля, созданного Управлением Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (ЮНОДК) и позднее доработанного Организацией Объединенных Наций. Он является удобным для пользователей базовым курсом, позволяющим ознакомиться с соответствующими правилами в отношении людских ресурсов и финансовыми правилами, и призван содействовать повышению уровня информированности о стандартах поведения ПРООН. Он имеется на английском, французском и испанском языках. Учебная программа включает упражнения, ссылки на справочные материалы и сертификат о прохождении курса, который может быть распечатан самим сотрудником. По состоянию на 31 декабря 2008 года данный курс прошли 6143 сотрудника. По просьбе Совета персонала Администратор согласился продлить срок прохождения этого курса до конца февраля 2009 года.

16. *Проводимый в традиционной форме семинар.* В дополнение к интерактивному учебному курсу Бюро по вопросам этики — в консультации с Центром учебных ресурсов и Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций — организовало проведение учебного семинара по вопросам этики по теме «Профессиональная этика и добросовестность в нашей повседневной работе», который проводится в течение половины рабочего дня. В течение рассматриваемого периода было проведено 7 таких семинаров, в которых участвовало 180 сотрудников, и были проведены подготовительные мероприятия в целях проведения дополнительного числа семинаров в начале 2009 года. В ходе этих проводимых в традиционной форме семинаров рассматриваются типичные ситуации, связанные с конфликтом интересов, и другие этические дилеммы, которые возникают в рабочем процессе, а также вырабатывается единое понимание этических стандартов и практики, которые являются обязательными в

ПРООН. Благодаря проведению дискуссий под руководством координаторов, практическим занятиям и тематическим исследованиям, проводимым с учетом специфики ПРООН, характер и структура семинара могут быть адаптированы в целях удовлетворения конкретных потребностей различных подразделений. Сотрудники Бюро по вопросам этики принимали участие в работе многих семинаров, в ходе которых они рассказывали о работе своего Бюро, проводили конструктивные дискуссии с участниками и знакомились с их мнениями. Кроме этого, Бюро и ЦУР анализировали мнения участников и поддерживали связь с координаторами учебных мероприятий в целях обновления и адаптации учебной программы с учетом изменяющихся приоритетов участников. При поддержке ЦУР на протяжении 2008 года семинары проводились в рамках различных ознакомительных программ.

17. *Подготовка инструкторов.* В декабре 2008 года в ходе одного из ознакомительных семинаров было проведено параллельное занятие по обучению инструкторов. На экспериментальной основе был подготовлен один двуязычный (испанский язык/английский язык) координатор из числа сотрудников, и были проведены подготовительные мероприятия с целью обеспечить его участие в учебных мероприятиях в одном из страновых отделений в начале 2009 года. Проводится подготовка к организации еще одного цикла учебных занятий по подготовке инструкторов, в рамках которого в начале 2009 года могут быть подготовлены восемь координаторов по вопросам обучения из числа сотрудников. Бюро по вопросам этики и ЦУР разрабатывают методологии, которые позволяют вести поиск и обучать заинтересованных и квалифицированных сотрудников ПРООН, и при этом принимаются меры с целью обеспечить надлежащую представленность мужчин и женщин, географическую представленность и представленности языков.

18. *Брифинги.* После назначения временного начальника Бюро по вопросам этики предприняло шаги в целях повышения уровня информированности о его роли и обязанностях. В течение отчетного периода Бюро провело брифинги в рамках четырех из пяти региональных совещаний по блокам вопросов: в Африке, в Латинской Америке и Карибском бассейне, Европе и Содружестве Независимых Государств и в Азии и Тихоокеанском регионе (в настоящее время готовятся планы проведения брифинга в регионе арабских государств в начале 2009 года). В четырех страновых отделениях Бюро провело брифинги или оказало содействие в их проведении. Дополнительные брифинги были проведены различными подразделениями в штаб-квартире по просьбам. Бюро организовало презентации в ходе семинаров по правовым вопросам, которые проводились УПП, в том числе в ходе семинара для старших руководителей.

19. В сотрудничестве с ЦУР готовятся планы разработки более долгосрочного учебного модуля, в контексте которого внимание будет сосредоточено на профессиональной добросовестности как одном из основных деловых качеств сотрудников на всех уровнях. Изучается вопрос о включении в этот модуль других основных деловых качеств, таких как подотчетность, особенно сотрудников руководящего звена.

С. Консультативные услуги и рекомендации

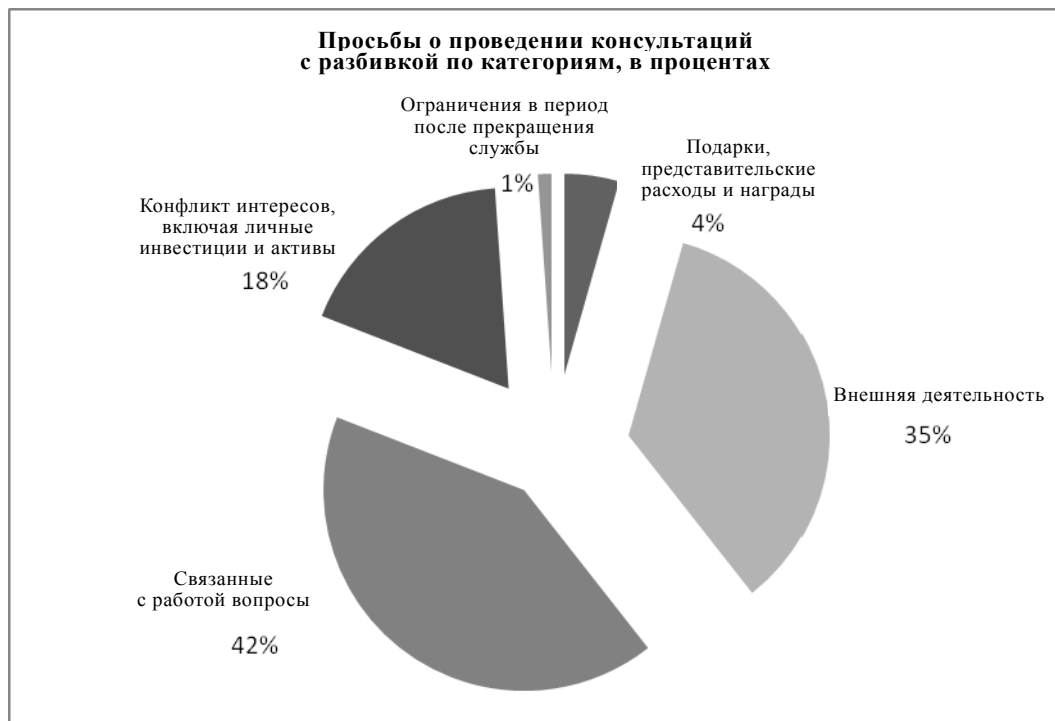
20. Еще одна связанная с профилактикой ключевая функция, предусмотренная мандатом Бюро по вопросам этики, заключается в предоставлении конфиденциальных консультативных услуг и рекомендаций отдельным сотрудникам, группам сотрудников и подразделениям. Эти адаптированные к нуждам клиентов услуги призваны помочь сотрудникам придерживаться высоких профессиональных и этических стандартов, а также предупреждать и урегулировать ситуации, которые могут привести к конфликту интересов.

21. Сотрудники могут обращаться в Бюро с целью обсудить соответствующие вопросы, которые касаются реальных, предполагаемых или потенциальных конфликтов интересов. Конфликты интересов могут быть обусловлены внешней деятельностью; финансовыми операциями и обязательствами; ограничениями в период после прекращения службы; принятием подарков, представительскими расходами или наградами; и другими связанными с рабочей деятельностью факторами. Сотрудники могут обращаться с просьбами о разъяснении соответствующих положений, правил, систем и стратегий ПРООН. Бюро по вопросам этики не заменяет собой существующие механизмы представления сообщений о ненадлежащем поведении. Не является оно и своего рода посредником при рассмотрении жалоб. Его главная задача заключается, скорее, в том, чтобы предоставить рядовым сотрудникам и руководителям возможность получать консультативные услуги и рекомендации на конфиденциальной основе.

22. После получения просьбы о проведении консультации Бюро по вопросам этики проводит поиск дополнительной информации, если таковая необходима. Когда в связи с тем или иным конкретным делом представлены все факты, Бюро организует консультацию или выносит рекомендацию в отношении надлежащего порядка действий с целью обеспечить, чтобы проблема была урегулирована на основе максимального учета интересов ПРООН и сотрудника.

23. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики получило 89 просьб о проведении консультаций по широкому кругу связанных с этическими нормами проблем. Просьбы были отнесены к следующим категориям: подарки, представительские расходы и награды (4); внешняя деятельность (31); связанные с работой вопросы (36); конфликт интересов, включая личные инвестиции и активы (16); и ограничения в период после прекращения службы (1).

Диаграмма 2



Просьбы о проведении консультаций с разбивкой по категориям, в процентах
(1 декабря 2007 года — 31 декабря 2008 года)

24. Работа Бюро по вопросам этики в ПРООН в течение первого года его функционирования была весьма заметной; оно напоминало сотрудникам о необходимости соблюдения соответствующих стандартов поведения и повышало уровень их информированности путем проведения учебных занятий и других брифингов. Эта заметная деятельность и сосредоточение внимания на мерах профилактики, возможно, стали причиной поступления большого числа просьб о проведении консультаций. Как показано на диаграмме 2, значительное число таких просьб были связаны с *вопросами, касающимися работы*. Это может быть обусловлено тем, что многие сотрудники ошибочно считают, что Бюро является органом, в который они могут обращаться со своими жалобами.

25. Иногда Бюро по вопросам этики приходится заниматься поисками в связи со сложными просьбами о проведении консультаций по вопросам, касающимся внешней деятельности. Например, в тех случаях, когда сотрудник обращается с просьбой предоставить ему возможность участвовать в деятельности внешней организации в его или ее личном качестве, необходимо проводить поисковую работу. До того как с сотрудником будет проведена соответствующая консультация в целях предотвращения возможного конфликта интересов, должны быть изучены факты, касающиеся мандата этой организации, и любые ее нынешние связи с ПРООН или системой Организации Объединенных Наций, а также должно быть проведено сопоставление официальных должностных функций этого сотрудника с предполагаемыми функциями, которые он будет выполнять

от имени этой внешней организации. На связанную с такими просьбами работу у сотрудников уходит много времени.

26. Бюро по вопросам этики не только оказывало общие консультативные услуги и выносило рекомендации сотрудникам и руководству ПРООН, но и откликалось на просьбы других организаций системы Организации Объединенных Наций и неправительственных и правительственных организаций о предоставлении информации и ознакомлении их с соответствующим опытом.

D. Политика раскрытия финансовой информации

27. Бюро по вопросам этики проводит политику раскрытия финансовой информации, которая была разработана с целью содействовать транспарентности и регулированию риска возникновения конфликтов интересов путем их выявления и профилактики, а также повысить степень доверия общественности к организации. Эта политика позволяет Бюро определять, не влияют ли личные интересы и финансовые операции того или иного сотрудника на надлежащее выполнение им своих официальных служебных обязанностей.

28. В мае 2007 года Администратор утвердил политику раскрытия финансовой информации¹⁷, в соответствии с которой сотрудники на определенных должностях каждый год должны представлять информацию о своих финансовых активах, частных связях или внешних мероприятиях, а также о других соответствующих интересах. Эта политика призвана обеспечить сбалансированность между необходимой транспарентностью работы организации и правами на неприкосновенность личной жизни тех сотрудников, на которых распространяется действие этой политики. Поэтому раскрытие финансовой информации является обязательным для определенных категорий сотрудников, однако раскрываемая ими информация носит конфиденциальный характер¹⁸.

29. Бюро по вопросам этики проводит обзор поступивших в порядке раскрытия информации сообщений в целях выявления потенциальных конфликтов интересов и, когда это необходимо, выносит рекомендации о том, как наилучшим образом урегулировать такие конфликты на основе максимального учета интересов ПРООН и соответствующего сотрудника¹⁹. Сотрудники могут устранять любой выявленный потенциальный или реально существующий конфликт интересов путем отказа от прав собственности на проблемные активы, прекращения участия во внешней деятельности или сложения с себя определенных официальных обязанностей.

¹⁷ Как указано Генеральным секретарем в ST/SGB/2006/6.

¹⁸ Сотрудники ПРООН на должностях заместителей и помощников Генерального секретаря представляют соответствующую информацию в Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций и, в соответствии с просьбой Генерального секретаря, передают эту информацию гласности, на добровольной основе.

¹⁹ Руководитель Бюро по вопросам этики (а с 2008 года и остальные сотрудники Бюро) представляет соответствующую информацию в то же подразделение, которое проводит проверку конфиденциальных финансовых деклараций сотрудников Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций.

30. Ежегодную *финансовую декларацию*, включающую информацию о супругах и детях-иждивенцах, обязаны подавать сотрудники следующих категорий²⁰:

- а) все сотрудники на должностях уровня Д-1 или М-6 и выше;
- б) все сотрудники, которые занимаются закупками или *основные* служебные обязанности которых связаны с закупкой товаров и услуг для ПРООН²¹;
- в) все сотрудники, чьи *основные* служебные обязанности связаны с инвестированием активов ПРООН или активов на любых счетах, в отношении которых ПРООН выполняет обязанности опекуна или хранителя;
- г) все сотрудники, чей прямой доступ к информации конфиденциального характера о закупках или инвестициях обязывает их подавать финансовую декларацию; и
- е) председатель и альтернативный председатель Консультативного комитета по закупкам в штаб-квартире или председатель и альтернативный председатель Комитета по контрактам, активам и закупкам в страновых и региональных отделениях.

31. Первая ежегодная кампания представления финансовых деклараций в ПРООН за 2006 финансовый год была проведена УЛР в сентябре 2007 года. На начальном этапе руководители страновых отделений и штаб-квартир назначили координаторов по вопросам подготовки финансовых деклараций, которые должны были составить списки сотрудников, обязанных представлять такие декларации. В сотрудничестве с УЛР Управление информационных систем и технологий разработало удобную для пользователей, безопасную интерактивную программу, позволяющую подавать декларации. Конфигурация этой программы такова, что просматривать финансовую декларацию может только лицо, подавшее ее.

32. В рамках кампании 2006 года 1617 сотрудников должны были в электронной форме представить либо финансовую декларацию, либо декларацию о доходах. Из них соответствующие требования выполнили 1593 сотрудника, что составляет 98,6 процента. Этот высокий показатель выполнения предьявляе-

²⁰ Сотрудники, которые работают по годовому контракту за 1 долл. США или которые работают по краткосрочным контрактам (шесть месяцев или меньше) и также подпадают под категории (а)–(е), обязаны заполнять более короткую форму *декларации о доходах*. В соответствии с правилами закупочной деятельности ПРООН лица, являющиеся имеющими право голоса членами комитетов по закупкам, также обязаны подавать более короткую *декларацию о беспристрастности*. В их число входят те, кто является имеющими право голоса членами комитетов по закупкам, выносящих рекомендации в отношении закупки товаров и услуг. Эти комитеты могут находиться в штаб-квартирах, в периферийных отделениях, страновых отделениях и в региональных отделениях. Главными комитетами по вопросам закупок являются Консультативный комитет по закупкам в штаб-квартире и Консультативный комитет по контрактам, активам и закупкам в страновых отделениях. Кроме этого, все сотрудники Бюро по вопросам этики в соответствии с политикой раскрытия финансовой информации подали финансовую декларацию за 2007 год (не подпадающие под данные категории сотрудники сделали это на добровольной основе).

²¹ Под эту категорию подпадают сотрудники, основные обязанности которых связаны с закупками и которые в системе управления финансами ПРООН (Atlas) фигурируют в качестве покупателя или лица, утверждающего закупку.

мых требований может быть частично обусловлен проведением интерактивного учебного курса, посвященного требованиям и процедурам, связанным с раскрытием финансовой информации, а также использованием разработанной УЛР подборки ответов на наиболее часто задаваемые вопросы.

33. Кампания раскрытия финансовой информации за 2007 год началась в октябре 2008 года. Как и в ходе предыдущей кампании, в целях оказания сотрудникам помощи в подготовке соответствующих документов была создана временная группа по оказанию поддержки в подготовке финансовых деклараций. На начальном этапе группа в составе 180 координаторов по вопросам раскрытия финансовой информации проверила и обновила имеющиеся у них списки сотрудников, которые обязаны подавать финансовые декларации, используя электронную форму, разработанную специально в целях упорядочения регистрации соответствующих сотрудников. Эта группа поддержки ответила более чем на 2700 вопросов, касавшихся процесса подачи документов. В общей сложности 1718 сотрудников должны были представить соответствующую информацию. Увеличение в 2007 году числа таких сотрудников по сравнению с 2006 годом можно объяснить тем, что сотрудники стали лучше понимать, к какой категории они относятся. (Информация о сотрудниках, которые обязаны представлять соответствующие документы, представлена на диаграмме 3, с разбивкой по классам должностей; на диаграмме 4, с разбивкой по функциям; и на диаграмме 5, с разбивкой по местам службы.) Из 1718 зарегистрированных сотрудников соответствующие требования выполнили 1716 человек, а это означает, что показатель соблюдения таких требований составил 99,9 процента.

Диаграмма 3



Сотрудники, которые представили финансовые декларации в 2007 году,
с разбивкой по категориям персонала

34. В соответствии с политикой раскрытия финансовой информации ПРООН Бюро по вопросам этики принимает меры в отношении тех сотрудников, кото-

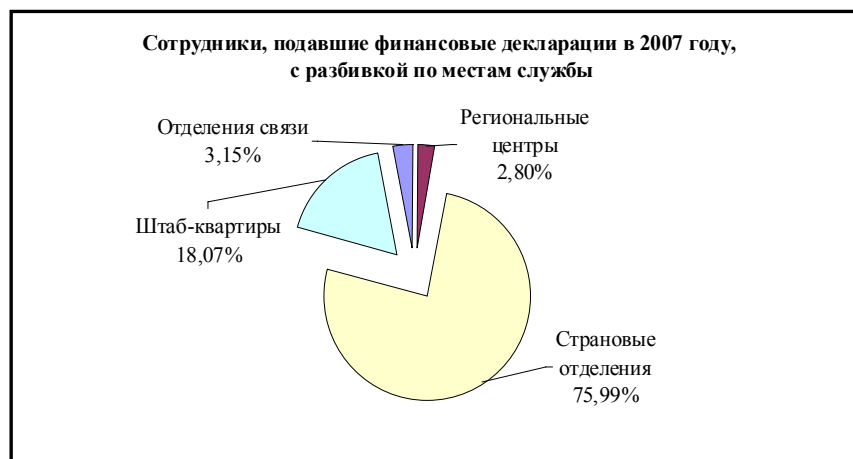
рые не выполнили обязательные требования в 2006 и 2007 годах. Оно также проводит обзор 3309 деклараций, представленных в ходе кампаний в 2006 и 2007 годах сотрудниками, которые сообщили о 14 227 операциях, с целью убедиться в том, что они предоставили полную информацию, а также с целью выявить возможные конфликты интересов. Бюро начало проводить обзор, в ходе которого отдельных сотрудников будут просить представить недостающую информацию, а также будут вынесены рекомендации в отношении устранения потенциальных или реальных конфликтов интересов.

Диаграмма 4



Сотрудники, которые представили финансовые декларации в 2007 году, с разбивкой по выполняемым функциям

Диаграмма 5



Сотрудники, которые представили финансовые декларации в 2007 году,

с разбивкой по местам службы

Е. Защита сотрудников от преследований

35. В мае 2008 года была пересмотрена политика ПРООН по защите сотрудников от преследований за представление сообщений о ненадлежащем поведении и за сотрудничество в рамках должным образом санкционированных ревизий и расследований, изложенная в документе ПРООН “Legal Framework for Addressing Non-Compliance with UN Standards of Conduct” («Правовые рамки для принятия мер в связи с несоблюдением стандартов поведения Организации Объединенных Наций»), и данная политика применяется в настоящее время. Как любая другая подобная политика, применяемая в системе Организации Объединенных Наций, данная политика обеспечивает защиту тех, кто сообщает о случаях предполагаемых нарушений и ненадлежащего поведения, а не тех, кто сообщает о неадекватном управлении или межличностных конфликтах.

36. Когда Бюро по вопросам этики получает жалобу, оно проводит первоначальную оценку, которая иногда предполагает ознакомление с документами, насчитывающими сотни страниц. Результаты первоначальной оценки могут быть разными: а) жалоба может не подпадать под мандат Бюро по вопросам этики, и заявитель либо получает соответствующую рекомендацию, либо отсылается в надлежащее подразделение (с согласия заявителя); б) заявитель принимает решение отказаться от подачи заявления по тем или иным причинам; или в) рассмотрение жалобы влечет за собой предварительный обзор с целью определить, имеются ли убедительные аргументы в пользу открытия дела.

37. Обычно Бюро по вопросам этики проводит предварительный обзор в течение 45 дней после получения жалобы. Этот процесс включает тщательный анализ представленных заявителем подтверждающих доказательств, после чего делаются дополнительные запросы с целью определить, имеются ли доказательства, подкрепляющие аргументы заявителя. После предварительного обзора Бюро может прийти к выводу о наличии убедительных свидетельств преследования и передать дело УРР для проведения расследования, или же может сделать вывод о том, что для этого нет оснований, и не принимать дальнейших мер.

38. Когда установлено, что убедительные основания для открытия дела имеются, УРР обычно стремится завершить свое расследование в течение 120 дней. В соответствии с применяемой политикой бремя доказывания ложится на организацию, в связи с чем от руководства требуется представить доказательства того, что оно предприняло бы в отношении заявителя те же меры, даже если бы он и не подал свою жалобу. Бюро по вопросам этики по своему усмотрению может рекомендовать принять надлежащие временные меры с целью защиты заявителя.

39. Если руководство не в состоянии представить необходимые доказательства в ходе расследования, Бюро по вопросам этики рекомендует Администратору отдать распоряжение о принятии мер в целях обеспечения компенсации. Затем Бюро передает дело УПП, которое проводит оценку с целью определить, следует ли, согласно «Правовым рамкам для принятия мер в связи с несоблюдением стандартов поведения Организации Объединенных Наций», принять дисциплинарные меры в отношении тех, кто преследовал заявителя, поскольку такое преследование является одной из форм ненадлежащего поведения. Вы-

движение заведомо ложных обвинений также является основанием для обвинения сотрудника в ненадлежащем поведении.

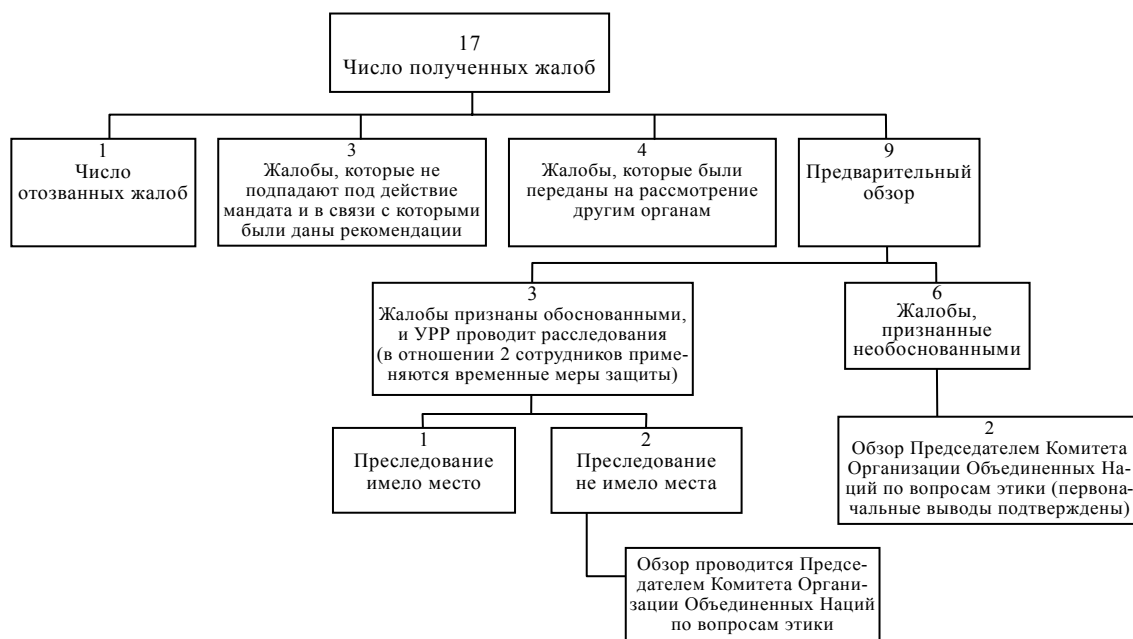
40. На любом этапе этого процесса заявитель может просить о том, чтобы Председатель Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики пересмотрел решение Бюро по вопросам этики.

41. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики получило 17 жалоб в связи с преследованиями. В одном случае заявитель отозвал свою жалобу. Что касается остальных семи, то было признано, что их рассмотрение выходит за рамки мандата Бюро по вопросам этики; в трех случаях были даны необходимые рекомендации, а в четырех случаях заявителю было рекомендовано обратиться в другие инстанции.

42. Что касается остальных девяти заявлений, которые давали основания для проведения предварительного обзора, то было установлено, что три из них являются обоснованными. Эти три дела были переданы в УРР для проведения расследования. Кроме этого, на основе рекомендаций, вынесенных Бюро по вопросам этики в связи с двумя из этих трех дел, руководство приняло временные меры по защите заявителей. Что касается шести жалоб, которые не были признаны обоснованными, то два заявителя просили о пересмотре соответствующих решений Председателем Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики. В обоих случаях Председатель, в консультации с Комитетом, поддержал решение о том, что жалобы являются необоснованными.

43. В результате проведения УРР расследований было установлено, что в одном случае преследование действительно имело место. Поскольку в этом случае были приняты временные меры защиты, заявитель не испытал на себе каких-либо негативных последствий. Это дело было передано УПП в целях принятия надлежащих последующих мер. Что касается двух других дел, в ходе рассмотрения которых не был установлен факт преследования, то один заявитель обратился с просьбой о проведении Председателем Комитета обзора его дела, который и проводится в настоящее время. (В диаграмме 6 приводится информация о результатах процесса рассмотрения жалоб, полученных в течение отчетного периода.)

Диаграмма 6



Жалобы в связи с преследованиями
(1 декабря 2007 года — 31 декабря 2008 года)

V. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики

44. Мандат Комитета, который был определен в январе 2008 года, заключается в создании унифицированного свода этических стандартов и политики для всех фондов и программ и в проведении консультаций по важным и сложным вопросам, которые поднимаются любым членом или Председателем Комитета по вопросам этики и имеют последствия для всей системы Организации Объединенных Наций²². В состав Комитета входят руководители подразделений по вопросам этики Секретариата, ПРООН, ЮНФПА, Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, Детского фонда Организации Объединенных Наций, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ и Всемирной продовольственной программы. Председателем Комитета является Директор Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций.

45. В 2008 году Бюро по вопросам этики ПРООН регулярно участвовало в заседаниях Комитета и организовало проведение двух из них. В рамках программы работы на 2008 год основное внимание уделялось подготовке проекта об-

²² Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики был учрежден во исполнение положений документа ST/SGB/2007/11.

щесистемного кодекса этики Организации Объединенных Наций (см. раздел А, глава IV, выше), сравнительному анализу стратегий защиты от преследований, применяемых его членами, в целях их согласования, а также обзору нынешних программ учебных мероприятий по вопросам этики. С дополнительной информацией о работе Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики можно ознакомиться в докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики, который был представлен шестьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи (A/63/301).

46. Комитет также выступает в роли механизма защиты сотрудников организаций-членов в тех случаях, когда они обращаются с просьбой о пересмотре решений бюро по вопросам этики их подразделений, касающихся просьб о проведении консультаций или жалоб в связи с преследованием за направление сообщений о должностных нарушениях²³.

VI. Заключение

47. В настоящем докладе речь идет о том, каким образом Бюро по вопросам этики, при поддержке заинтересованных сторон, успешно решало одновременно две задачи, одна из которых была связана с его становлением в качестве нового подразделения, а вторая — с выполнением его мандата. В течение первого отчетного периода Бюро проводило работу в интересах реализации своей цели, которая заключается в создании условий для того, чтобы сотрудники могли соблюдать самые высокие стандарты добросовестности на основе укрепления культуры этики, транспарентности и подотчетности. Поскольку особое место в его работе занимали мероприятия по профилактике и регулированию рисков, приоритетное внимание уделялось учебным мероприятиям и мероприятиям по повышению уровня информированности, а также проведению консультаций на конфиденциальной основе.

48. В первые же дни своего существования Бюро по вопросам этики отметило две главные проблемы в плане информирования сотрудников о своей роли и обязанностях. Во-первых, в силу того, что ПРООН осуществляет свою деятельность в основном на местах, со всеми ее сотрудниками трудно устанавливать прямую связь. Бюро вынуждено в большей степени использовать сетевые услуги и проводить работу в тесном контакте со страновыми отделениями и другими подразделениями при планировании брифингов и учебных мероприятий, с тем чтобы можно было увязывать их с текущими мероприятиями. Например, организация первых семинаров в страновых отделениях была сопряжена с проведением большой работы, связанной с координацией и материально-техническим обеспечением, а также с адаптацией материалов, используемых в ходе этих семинаров. Во-вторых, сотрудники нечетко представляли себе рамки функций, выполняемых подразделениями, занимающимися вопросами людских ресурсов, правами и расследованиями, а также Канцелярией Омбудсмена. Еще в меньшей степени они были осведомлены о мандате Бюро по вопросам этики, связанном с защитой от преследований, поскольку предусмотренные в нем действия, обеспечиваемые защитой, узко трактуются в рамках системы Организации Объединенных Наций и иногда их путают с другими жа-

²³ ST/SGB/2007/11, раздел 4.

лобами на должностные нарушения или злоупотребление властью. Учебные мероприятия и брифинги с участием УПП, Омбудсмана и УРР, а также более понятные материалы общего характера с описанием ролей различных подразделений в процессе рассмотрения жалоб помогут сотрудникам лучше разобраться в этих вопросах.

49. В контексте оказания своих услуг Бюро по вопросам этики также обратило внимание на другие проблемы. Во-первых, необходимо разъяснять, каким образом положения и правила о персонале Организации Объединенных Наций и практика ПРООН в области людских ресурсов применяются в целях решения проблем, связанных с внешней деятельностью, а также с получением подарков, представительскими расходами и наградами. Эти вопросы традиционно считаются сложными для подразделений по вопросам этики во всех организациях. Такие разъяснения лучше всего давать путем проведения консультаций с соответствующими подразделениями в ПРООН с целью обеспечить учет применявшихся в прошлом толкований и практических методов, а также с Комитетом Организации Объединенных Наций по вопросам этики с целью обеспечить соответствующую согласованность в рамках всей системы. Во-вторых, Бюро по вопросам этики стремится повысить эффективность осуществления политики раскрытия финансовой информации. Хотя почти все сотрудники, которые обязаны раскрывать финансовую информацию, выполняли требования, касающиеся представления отчетности, им необходимо было неоднократно напоминать об этом. Важно, чтобы те сотрудники, которые обязаны представлять финансовую декларацию, понимали, что политика раскрытия финансовой информации носит превентивный характер и имеет важное значение в плане управления рисками, с которыми могут столкнуться ПРООН и они сами в случае возможного возникновения конфликтов интересов.

50. Хотя работу Бюро по вопросам этики следует охарактеризовать как независимую, ее также следует рассматривать в более широком контексте целей ПРООН. В частности, Бюро необходимо оказывать поддержку нынешним инициативам, направленным на укрепление систем управления людскими ресурсами и организационной подотчетности. Люди, которые работают на ПРООН, являются ее «душой», или, говоря иными словами, «личность и ее чаяния, обязанности, ценности и способности составляют суть того, что мы делаем»²⁴. В рамках стратегии ПРООН в области людских ресурсов признается, что квалифицированные, преданные своему делу сотрудники, которые высоко ценят добросовестность, транспарентность, взаимоуважение и подотчетность, являются главным инструментом, благодаря которому ПРООН может реализовывать свои цели в деле улучшения условий жизни людей в тех странах, где она проводит свою работу. Совместно с другими заинтересованными партнерами Бюро по вопросам этики будет и впредь содействовать формированию на рабочем месте такой атмосферы, которая характеризуется доверием, высокими показателями в работе и подотчетностью²⁵, что отражает чрезвычайно важное значение его превентивного мандата.

51. Бюро по вопросам этики будет оказывать поддержку связанному с подотчетностью проекту ПРООН в контексте его усилий, направленных на практическую реализацию рамок подотчетности, утвержденных Исполнительным со-

²⁴ *Human Resources in UNDP, A people-centered strategy, 2008–2011*, октябрь 2008 года, стр. 2.

²⁵ Ibid. Dimension three, goal 3 (p. 30).

ветом. Бюро может внести свой вклад в укрепление механизмов внутреннего контроля и управления рисками путем осуществления политики раскрытия финансовой информации и защиты сотрудников от преследований за то, что они сообщают о случаях возможных нарушений. Выполняя свои обязанности, Бюро будет взаимодействовать с руководством и сотрудниками на основе принципов независимости, беспристрастности и конфиденциальности.
