



Для информации

Детский фонд Организации Объединенных Наций

Исполнительный совет

Вторая очередная сессия 2010 года

7–9 сентября 2010 года

Пункт 9 предварительной повестки дня *

Доклад Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики*Резюме*

Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики, созданное в декабре 2007 года, возглавляет Главный консультант по вопросам этики. Главный консультант по вопросам этики ежегодно представляет Директору-исполнителю доклад по вопросам, доведенным до сведения Бюро по вопросам этики, а также по этическим проблемам системного характера, выявленным в ЮНИСЕФ.

Настоящий первый доклад Бюро по вопросам этики охватывает период с 15 августа 2008 года по 31 декабря 2009 года. Он был представлен в Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики для рассмотрения и выработки рекомендаций, которые были затем включены в текст доклада. В течение отчетного периода основным направлением деятельности Бюро было оперативное и административное управление ходом реализации программы раскрытия финансовой информации.

* E/ICEF/2010/15.



Создание Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики

1. Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики было создано в декабре 2007 года после выхода бюллетеня Генерального секретаря «Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы» (ST/SGB/2007/11), причем для Главного консультанта по вопросам этики был установлен круг ведения, включающий следующие шесть основных функций:

а) *Консультирование руководства по вопросам политики и процедур.* Главный консультант выносит рекомендации по вопросам политики, процедур и практической деятельности в целях укрепления и пропаганды этических норм в соответствии с требованиями Устава Организации Объединенных Наций.

б) *Предотвращение неэтичного поведения и просветительская работа посредством обучения и распространения информации по внутренним каналам.* Это направление деятельности предусматривает обеспечение возможностей для ознакомления и обучения с целью постоянного повышения информированности сотрудников в вопросах соблюдения этических норм и правил поведения.

в) *Консультирование сотрудников.* Это направление деятельности предусматривает консультирование по этической стороне конкретных аспектов политики и практической деятельности и подготовку ответов на запросы сотрудников, в частности касающиеся конфликтов интересов, раскрытия финансовой информации и защиты от преследования.

г) *Предварительное рассмотрение жалоб на акты преследования.* Сотрудники, нуждающиеся в защите от актов преследования, обращаются к Главному консультанту, который принимает предварительное решение о том, действительно ли данный случай является актом преследования или угрозой акта преследования. В случае положительного решения дело передается в Управление внутренней ревизии для дальнейшего расследования.

е) *Раскрытие финансовой информации.* Главный консультант отвечает за стратегическое развитие и реализацию программы раскрытия финансовой информации ЮНИСЕФ.

ф) *Отчетность.* Главный консультант готовит и представляет Директору-исполнителю ежегодные доклады, содержащие данные о количестве и общем характере вопросов, доведенных до сведения Бюро по вопросам этики за отчетный период, а также об этических проблемах системного характера, выявленных в ЮНИСЕФ.

2. В ноябре 2007 года на должность уровня Д-1 был назначен исполняющий обязанности Консультанта по вопросам этики, подотчетный непосредственно Директору-исполнителю. После изучения самого широкого круга возможных кандидатур был назначен на должность Консультант по вопросам этики, исполнявший свои обязанности с июня по август 2008 года. Нынешний Главный консультант по вопросам этики занимает эту должность с середины августа 2008 года.

3. К ноябрю 2008 года был назначен помощник Главного консультанта по вопросам этики на должности уровня ОО-5. Для оказания дополнительной по-

мощи на четыре месяца был привлечен пенсионер, ранее занимавший должность высокого уровня и имеющий обширный опыт оперативной работы.

4. На двухгодичный период 2010–2011 годов была учреждена должность специалиста по вопросам этики уровня С-3. В настоящее время средства, выделенные на эту должность, используются для покрытия расходов на привлечение временного персонала на условиях краткосрочных контрактов¹. Была также создана должность младшего сотрудника категории специалистов.

Основные направления деятельности

5. Одним из обязательных компонентов деятельности Главного консультанта по вопросам этики является представление ежегодных докладов. Настоящий первый доклад в порядке исключения охватывает период с 15 августа 2008 года по 31 декабря 2009 года. Последующие доклады будут охватывать период в календарный год. В соответствии с требованиями ST/SGB/2007/11 настоящий доклад был сначала представлен в Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики для рассмотрения и выработки рекомендаций, которые были затем включены в окончательный текст доклада, представленного Директору-исполнителю ЮНИСЕФ. Последующие ежегодные доклады будут представляться в аналогичном порядке.

6. В течение отчетного периода основным по объему трудозатрат направлением деятельности Бюро было оперативное и административное управление ходом реализации программы раскрытия финансовой информации. Конкретные мероприятия подробно описаны ниже и включают в себя: а) управление системой за 2009 отчетный год, в том числе разработку усовершенствований системы совместно с Отделом информационных технологий и услуг ЮНИСЕФ; б) пропаганду программы и оказание помощи сотрудникам, которые обязаны подавать декларации; в) управление разработкой усовершенствованной системы на 2010 год и последующий период, включая внесение изменений в порядок подачи деклараций; и д) разработку новой системы рассмотрения всей представленной финансовой информации, включая подготовку инструкций по рассмотрению и анализу представленной финансовой информации.

7. Другие виды деятельности, в порядке уменьшения трудозатрат, включают в себя следующее: а) обучение, в особенности подготовку и проведение аудиторных занятий и разработку сценария для интерактивного обучения в Интернете; б) участие в работе Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики; в) консультирование сотрудников; г) принятие мер в ответ на просьбы о защите от актов преследования; и е) разработку политики.

8. За отчетный период было получено в общей сложности 1240 просьб. В это число входят просьбы об оказании помощи в раскрытии финансовой информации, консультировании по этическим вопросам, защите от актов преследования, а также организации обучения. Каждая такая просьба представляет собой отдельный комплект документов, как правило, включающий в себя документы по нескольким этапам двусторонней корреспонденции. Это особенно справедливо в отношении разъяснения по программе раскрытия финансовой информации и просьб о защите от актов преследования. Некоторые из этих во-

¹ Эта должность была заполнена в 2010 году.

просов были весьма сложными и потребовали значительного объема исследований и трудозатрат.



9. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики тесно взаимодействовало с Отделом людских ресурсов (в особенности с Канцелярией Директора и с Секцией политики и административного права); Управлением внутренней ревизии (в особенности с Группой по проведению расследований); и с Ассоциацией международного персонала.

Определение стандартов и поддержка политики

10. Одной из основных функций Бюро по вопросам этики является предоставление консультаций и выработка рекомендаций по политике и процедурам с целью поддержания в организации стабильно высоких этических стандартов. Бюро консультирует всех сотрудников независимо от их уровня.

11. В течение отчетного периода Главный консультант по вопросам этики совместно с Отделом людских ресурсов участвовал в пересмотре нескольких направлений политики, включая пересмотр политики в отношении преследований, сексуальных домогательств и злоупотребления властью, а также в разработке нового проекта документа по деятельности сотрудников вне организации и неожиданным подаркам.

12. В течение первого года в ходе участия в работе региональных управленческих групп, обсуждений с членами Ассоциации международного персонала и активных консультаций с сотрудниками на всех уровнях был выявлен ряд вопросов, решение которых требует дополнительного разъяснения политики или более эффективной практической реализации. Сюда относятся элементы, связанные с процедурами управления, распространением информации и соблюдением Правил и положений и Стандартов поведения для международной гражданской службы, а также с поощрением межкультурного взаимопонимания для обеспечения взаимного уважения на рабочем месте. Вот лишь некоторые из таких вопросов:

а) необходимость более глубокого понимания политики в отношении работы вне организации, конфликтов интересов и подарков. Это в особенности относится к руководителям, которые должны хорошо разбираться в таких вопросах, чтобы давать советы своим подчиненным и принимать правильные решения;

б) более эффективное и своевременное применение системы служебной аттестации. Многие жалобы и просьбы, поступающие в Бюро по вопросам

этики, вызваны случаями взаимного непонимания между подчиненными и их начальниками. Новая система служебной аттестации должна способствовать решению этой проблемы.

13. Наличие указанных проблем подтверждается заключениями ревизионного отчета по процедурам обеспечения соблюдения этических норм и ценностей в страновых отделениях ЮНИСЕФ, в котором содержится оценка того, насколько хорошо сотрудники страновых отделений осознают этические нормы и ценности ЮНИСЕФ, а также понимают процедуры получения консультаций, разрешения этических проблем и сообщения о проступках сотрудников. В ревизионном отчете отмечаются существенные недостатки в пропаганде этических норм и ценностей ЮНИСЕФ в включенных в выборку страновых отделениях. В отчете также представлен ряд рекомендаций страновым отделениям в отношении улучшения общего этического климата. Бюро по вопросам этики сотрудничает с Отделом внутренней ревизии в разработке учебных и информационных материалов и определении политики и процедур, оказывающих воздействие на этический климат.

14. Наконец, значительное внимание было уделено разработке политики в рамках Комитета Организации Объединенных Наций во вопросам этики в течение отчетного периода. Эта работа включала в себя: а) активное участие в создании проекта общесистемного этического кодекса; б) участие в разработке базовых элементов системы защиты сотрудников от актов преследования для всей Организации Объединенных Наций; и с) участие в обсуждении политики в отношении раскрытия финансовой информации.

Подготовка и обучение сотрудников и распространение информации

15. Одной из основных обязанностей Бюро по вопросам этики является обеспечение сознательного соблюдения этических принципов посредством информирования сотрудников об этических нормах и ожидаемом поведении.

16. В контексте подготовки бюджета на двухгодичный период 2010–2011 годов была разработана стратегия просветительской деятельности, обеспечивающая наиболее эффективное использование имеющихся ресурсов. Стратегия предусматривает четыре основных направления деятельности: а) обязательную онлайн-подготовку сотрудников; б) создание и поддержку веб-сайта, обеспечивающего доступ к многочисленным материалам по передовому опыту и другим материалам, мотивирующим этическое поведение; с) разработку учебных модулей, предназначенных для конкретных целевых аудиторий, например сотрудников отделов снабжения или руководителей страновых отделений; и d) проведение аудиторного обучения.

Онлайн-подготовка

17. Одним из важнейших способов обеспечения сознательного соблюдения этических норм является обязательная онлайн-подготовка. Бюро по вопросам этики изучило имеющиеся материалы и приняло решение адаптировать онлайн-учебный курс, уже используемый Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА). При участии временных сотрудников сценарий курса был адаптирован с учетом приоритетов ЮНИСЕФ и основных этических вопросов, связанных с его деятельностью, и с включением

нием в него ссылок на систему ЮНИСЕФ. В настоящее время ведется разработка на основе этого сценария учебных материалов и подготовка к началу обучения.

Веб-сайты

18. Для сети Интранет ЮНИСЕФ на основе новой рубрики системы ICON был разработан веб-сайт. Этот сайт содержит общую информацию по этическим нормам, обеспечивает прямой доступ к правилам, положениям и директивным документам по вопросам этики и поведения и содержит вспомогательные материалы по процедурам раскрытия финансовой информации. Многие из этих материалов доступны на английском, испанском и французском языках.

19. Кроме того, планы работы над веб-сайтом предусматривают подготовку статей, описывающих передовой опыт, накопленный самыми различными подразделениями ЮНИСЕФ, включая те отделения, где этические проблемы обсуждались на собраниях сотрудников и совещаниях страновых групп управления. Будет также предусмотрена возможность проведения интерактивных обсуждений, в которых смогут принять участие все сотрудники.

20. Веб-сайт работает в тестовом режиме с середины 2010 года, включая период представления деклараций по раскрытию финансовой информации, и количество просмотренных пользователями страниц свидетельствует о его полезности.

21. На основе этого интранет-сайта сейчас разрабатываются страницы, посвященные проблемам этики, для общедоступного сайта ЮНИСЕФ в сети Интернет. На этих страницах будут представлены дополнительные материалы для консультантов и подрядчиков по вопросам защиты от актов преследования, а также по политике в отношении этического поведения, в частности в отношении притеснений и злоупотребления служебным положением. Эти материалы также будут доступны на нескольких языках.

Аудиторное обучение

22. В течение отчетного периода в Бюро поступило 52 просьбы об организации обучения, включая просьбы о предоставлении учебных материалов или проведении аудиторных занятий или инструктажей. В ответ на эти просьбы было проведено 29 учебных занятий и инструктажей длительностью от 90 минут до полного рабочего дня, в которых приняли участие около 1400 сотрудников, или каждый восьмой штатный сотрудник ЮНИСЕФ. В число этих мероприятий входил инструктаж для участников первой сессии Ассоциации международного персонала; многочисленные мероприятия в Центральных учреждениях в Нью-Йорке; и мероприятия в Копенгагене, пяти страновых отделениях и трех региональных группах управления.



23. Все эти учебные мероприятия предусматривают активное участие обучающихся и основываются на интерактивных упражнениях с использованием конкретных практических примеров и других методов обучения. Особенно важным является упражнение с использованием клятвы при вступлении в должность, на примере которой обсуждаются преимущества и ограничения, присущие работе международных гражданских служащих. Это упражнение позволяет эффективно обсуждать проблемы конфликтов интересов, отношений с государствами-членами, работы вне организации и другие сложные вопросы.

24. В 2009 году Группа по проведению расследований Управления внутренней ревизии участвовала в проведении обучения в страновых отделениях в Пакистане, Индии и Бангладеш.

Учебные модули для особых целевых аудиторий

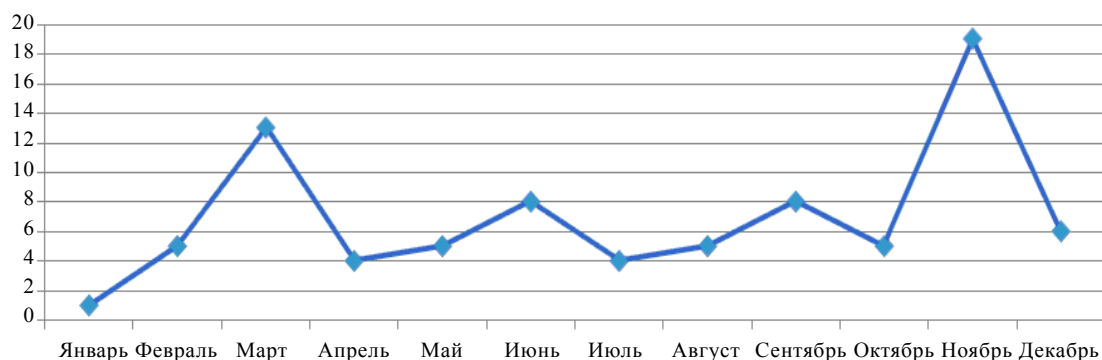
25. Проведенное аудиторное обучение и участие в региональных группах управления способствовали более точному определению потребностей в учебных модулях. В частности, одним из приоритетов была признана необходимость разработки модулей для обучения старших руководителей по следующим темам: а) разрешение сложных этических проблем; б) способы создания этичной атмосферы и обеспечения этичного поведения на рабочем месте; и, в особенности, с) взаимосвязь эффективного управления и этичного поведения. Другие выявленные в ходе этих учебных мероприятий приоритеты включают в себя необходимость проведения ярких интерактивных занятий, обеспечивающих — по возможности, на основе конкретных практических примеров — активное участие сотрудников отделов снабжения, а также необходимость разработки материалов, которые затем могут быть использованы на местном уровне.

26. В дополнение к приоритетной подготовке онлайн-учебных материалов также осуществляется подготовка материалов для старшего руководства и сотрудников отделов снабжения. План обучения будет предусматривать использование формата WebEx и других методов дистанционного обучения для предварительного тестирования материалов и охвата большего числа сотрудников. Участие в совещаниях региональных групп управления и других совещаниях директивных органов также позволит обеспечить более эффективный охват программами обучения как можно большего числа сотрудников.

Консультации и рекомендации

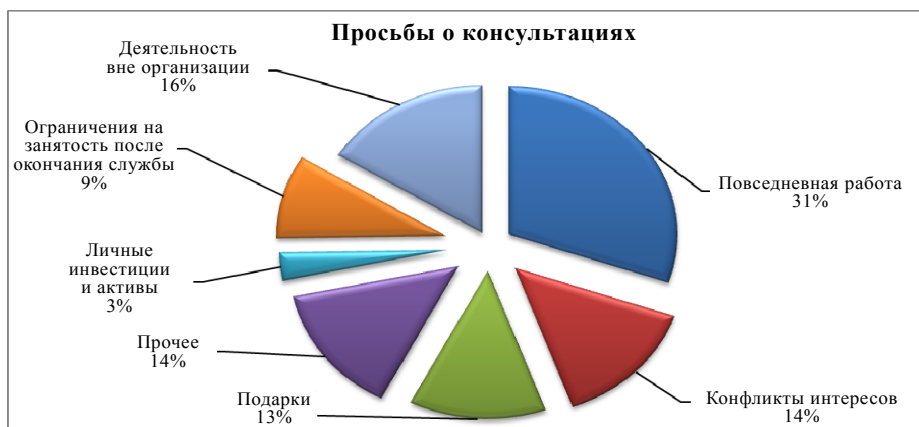
27. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики получило 99 просьб о предоставлении консультаций от сотрудников всех уровней. Количество таких просьб значительно выросло после начала реализации программы раскрытия финансовой информации, а также непосредственно после проведения интенсивных учебных курсов на местах. Это свидетельствует о том, что у сотрудников есть латентная потребность в консультациях по этическим вопросам и что, когда сотрудники знают о наличии соответствующих ресурсов, они обязательно ими воспользуются.

Просьбы о консультациях, поступившие в 2009 году, по месяцам



28. Помимо вопросов, непосредственно связанных с программой раскрытия финансовой информации, которые будут отдельно рассмотрены ниже, основные проблемы, затрагивавшиеся в полученных просьбах, связаны с повседневной работой в ЮНИСЕФ. Большинство таких просьб связаны с этическими аспектами межличностных отношений, что явно свидетельствует о необходимости организации дополнительного обучения руководителей по вопросам разрешения таких проблем и распространения информации среди рядовых сотрудников.

29. Другие ключевые вопросы, связанные с поведением международных гражданских служащих, примерно поровну распределяются между деятельностью вне организации, подарками и конфликтами интересов. Эти просьбы находятся вне тематики системы раскрытия финансовой информации. Поскольку представленные декларации пока не рассмотрены, количество просьб по этой тематике, вероятно, значительно вырастет, как только сотрудники на старших должностях осознают, что организация уделяет все большее внимание соблюдению персоналом этих важных правил поведения в интересах благополучия организации и обеспечения соблюдения сотрудниками принципов добросовестности.



Программа раскрытия финансовой информации

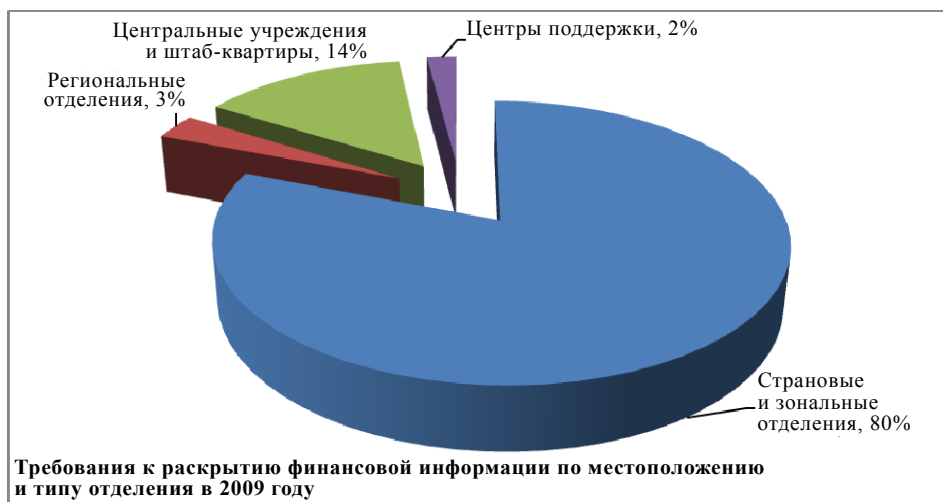
30. Бюро по вопросам этики осуществляет оперативное и административное управление ходом реализации программы раскрытия финансовой информации ЮНИСЕФ, которая служит средством минимизации организационных рисков и укрепления доверия к организации со стороны широкой общественности. В рамках этой программы отдельные сотрудники должны подавать декларации о своих активах, финансовых обязательствах и деятельности вне организации, которые затем рассматриваются Бюро по вопросам этики. Этот процесс — как декларирование сотрудниками этой информации, так и ее последующий анализ — помогает избегать при исполнении сотрудником своих служебных обязанностей конфликтов интересов, которые могли бы негативно повлиять на объективность и эффективность его работы, а также подорвать доверие к организации со стороны широкой общественности.

31. Программа раскрытия финансовой информации ЮНИСЕФ начала осуществляться в 2007 году после выхода Исполнительной директивы 2007-002² в соответствии с требованиями, установленными Генеральным секретарем в бюллетене ST/SGB/2006/6. Все руководители, занимающие должности уровня Д-1 и Д-2, а также все сотрудники, в чьи основные обязанности входит осуществление поставок и закупок и управление инвестициями организации, и сотрудники, имеющие непосредственный доступ к конфиденциальной информации о закупочной или инвестиционной деятельности, обязаны представлять декларации с раскрытием финансовой информации. Данные, содержащиеся в декларациях, хранятся в строгой конфиденциальности, и в настоящее время доступ к ним имеет только сотрудник по вопросам этики.

32. Хотя программа реализуется уже третий год, полноценное руководство программой осуществляется только начиная с 2009 года³. Таким образом, интенсивное обучение и пропаганда, необходимые для успешной реализации программы, осуществлялись только в течение последнего года.

² Исполнительная директива ЮНИСЕФ «Раскрытие финансовой информации и декларирование доходов» от 26 февраля 2007 года (CF/EXD/2007-002).

³ В 2007 году Бюро по вопросам этики еще не существовало, а его руководитель приступил к исполнению своих обязанностей только в середине августа 2008 года.



Соблюдение требований

33. В 2009 году Бюро по вопросам этики предпринимало значительные усилия по обеспечению соблюдения требований программы раскрытия финансовой информации. Сотрудникам, а затем и их руководителям направлялись многочисленные напоминания; в рамках каждого учебного мероприятия и инструктажа обсуждались причины осуществления программы и гарантии конфиденциальности представляемых данных; а рекомендации и ответы на поступившие просьбы составлялись на английском, испанском и французском языках.

Год	Количество сотрудников, обязанных представлять декларации	Количество представленных деклараций	Соблюдение требований (в процентах)
2007	2 545	2 106	83
2008	2 556	2 141	84
2009	2 536	2 511	99

34. Было бы полезно проанализировать состав сотрудников, подавших декларации с опозданием или вообще не подавших деклараций.

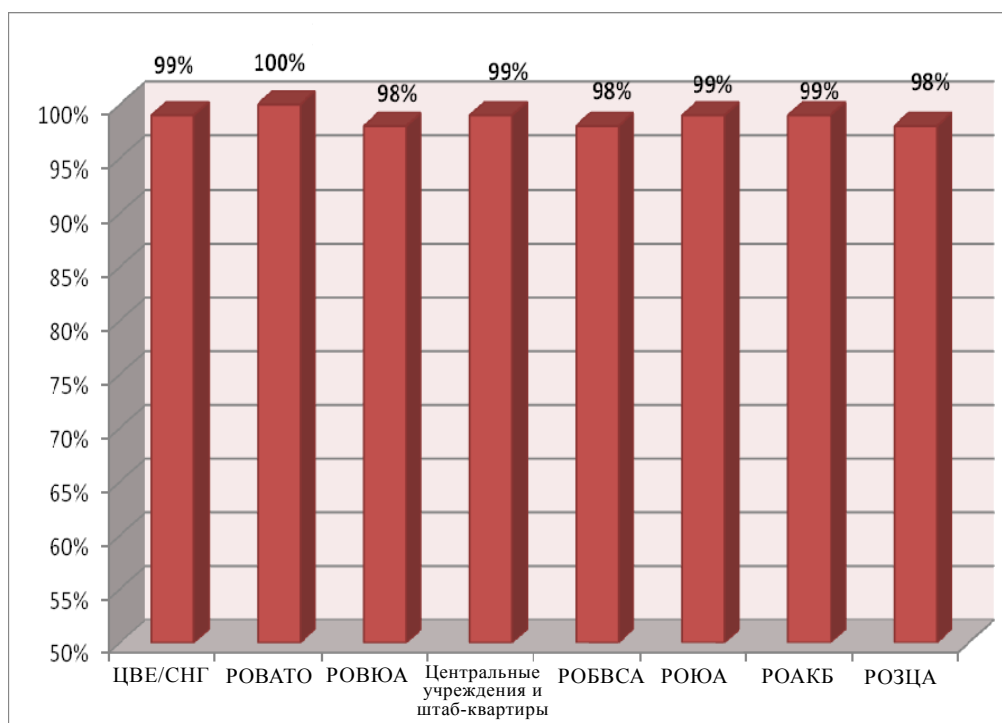
а) Все старшие руководители (занимающие должности уровня Д-1 или Д-2) и все представители выполнили требования программы. Половину сотрудников, не выполнивших требования программы, составили сотрудники категории специалистов, а вторую половину — сотрудники страновых отделений категории общего обслуживания.

б) Из числа сотрудников, вообще не подавших деклараций, 54 процента работали в подразделениях страновых отделений, где существовали сложные чрезвычайные ситуации. До некоторой степени несоблюдение требований программы объяснялось проблемами коммуникации, что заставило Отдел информационных технологий и услуг ЮНИСЕФ разработать более простую систему подачи деклараций. Поскольку эти сотрудники обязаны подавать декларации (многие из них занимаются вопросами снабжения или управления отделения-

ми), такая новая система раскрытия финансовой информации должна быть доступна для указанных сотрудников, а для обеспечения понимания ими причин осуществления программы необходимо также провести определенную информационную работу.

35. Кроме того, из числа сотрудников, вообще не подавших отчетов, 81 процент представляют страны, в которых английский язык не является рабочим языком. Эта причина невыполнения требований программы отчасти пересекается с причиной, описанной выше, но при этом указывает также на исключительную важность наличия материалов и осуществления пропаганды программы на других официальных рабочих языках.

Соблюдение требований по раскрытию финансовой информации по регионам в 2009 году



36. Имена сотрудников, не выполнивших требования программы в 2009 году, были направлены в Отдел людских ресурсов для возможного принятия в их отношении дисциплинарных мер. Также были уведомлены соответствующие руководители отделений и региональных отделений.

Рассмотрение деклараций

37. Поскольку программа раскрытия финансовой информации была разработана до создания Бюро по вопросам этики, до настоящего времени рассмотрение представленных деклараций еще не проводилось. Когда осуществление программы только начиналось, углубленной проверки деклараций не предполагалось, но для гармонизации процедур с другими фондами и программами и на

основе изучения передового опыта организаций государственного и частного секторов, а также обсуждений в Комитете Организации Объединенных Наций по вопросам этики процедура рассмотрения деклараций была определена. Были подготовлены проекты подробных рекомендаций по рассмотрению и анализу финансовых деклараций; была привлечена консультационная фирма, обладающая опытом работы в этой области; и был разработан порядок рассмотрения. Эти рекомендации составлены с учетом накопленного в последнее время опыта практической деятельности и реальных конфликтов, которые расследовались ЮНИСЕФ за последние годы.

38. Рассмотрение деклараций, проведенное в начале 2010 года, касалось деклараций, представленных в 2007–2009 годах, и было проведено с учетом передового опыта и необходимости минимизировать любые риски для организации. Главные цели рассмотрения заключались, во-первых, в определении правильности и полноты заполнения представленных деклараций; а во-вторых — в анализе деклараций на предмет наличия у сотрудника каких-либо финансовых или иных обязательств, которые противоречат или могут восприниматься как противоречащие их статусу международных гражданских служащих или их функциям в организации. По итогам рассмотрения деклараций Бюро по вопросам этики запросит у отдельных сотрудников недостающую информацию и при необходимости посоветует, как наилучшим образом урегулировать потенциальный или реальный конфликт интересов на благо ЮНИСЕФ и такого сотрудника. В частности, сотруднику может быть предложено разрешить все потенциальные или реальные конфликты интересов, избавиться от активов, или прекратить свою деятельность вне организации. В отдельных случаях сотрудникам может быть предложено сложить с себя определенные официальные обязанности.

39. Как ожидается, анализ результатов осуществления стратегии контрольных районов позволит Бюро по вопросам этики получить подробные статистические данные, которые дадут возможность выявить области и отделения, нуждающиеся в принятии дополнительных мер. Результаты этого анализа будут также учитываться при разработке принципов политики в отношении конфликтов интересов, деятельности вне организации и подарков. Рекомендации по рассмотрению и анализу финансовых деклараций будут обновлены и уточнены с учетом результатов первого рассмотрения деклараций.

40. После окончания рассмотрения в начале 2010 года деклараций, поданных в предшествующие годы, рассмотрение деклараций будет проводиться ежегодно. В бюджете на двухлетний период 2010–2011 годов предусмотрен наем сотрудника на должность уровня С-3, основной функцией которого будет проведение таких рассмотрений под руководством Главного консультанта по вопросам этики. Вопросы раскрытия финансовой информации и наилучшие способы организации работы в этой области также будут включены в программу работы дня Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики на 2010 год.

Политика в отношении раскрытия финансовой информации

41. Нынешняя политика ЮНИСЕФ в отношении раскрытия финансовой информации, изложенная в Исполнительной директиве 2007-002⁴, была разработана до создания Бюро по вопросам этики и будет пересмотрена в начале 2010 года. Предлагаемая политика будет содержать более детальное описание категорий сотрудников, которые обязаны подавать декларации; наделит Главного консультанта по вопросам этики полномочиями совместно с руководителями отделений определять, кто из сотрудников обязан подавать декларации; а также будет предусматривать более четкие ограничения на передачу данных, содержащихся в декларациях, для проведения расследований.

42. Поскольку принципы выбора сотрудников, обязанных подавать декларации, должны быть стандартными для всей организации, рекомендации нуждаются в дальнейшем уточнении. Доля сотрудников ЮНИСЕФ, обязанных подавать декларации, относительно высока (около 23 процентов). Это сопоставимо с долей таких сотрудников в Программе развития Организации Объединенных Наций и ЮНФПА, но значительно выше, чем в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев или Всемирной продовольственной программе. В начале 2009 года совместно с Отделом людских ресурсов, Отделом внутренней ревизии и Канцелярией Директора-исполнителя был рассмотрен вопрос о том, как уменьшить число сотрудников, подающих декларации, и новые рекомендации были разосланы руководителям отделений. Тем не менее, по сравнению с предшествующими годами число таких сотрудников не уменьшилось.

Усовершенствование системы

43. Система регистрации и поддержки базы данных по раскрытию финансовой информации была разработана в 2007 году для удовлетворения непосредственных нужд, связанных с созданием данной программы. Эта система основана на оригинальной системе, используемой в Секретариате Организации Объединенных Наций, в которой сотрудники загружают декларации в формате Microsoft Word в защищенную базу данных. В начале 2009 года были внесены некоторые важные усовершенствования, связанные, прежде всего, с управлением загрузкой имен в базу данных, обеспечением более гибкой и безопасной процедуры загрузки деклараций, а также с автоматизацией анализа деклараций.

44. Если судить по значительному объему корреспонденции, то даже до начала проведения обзора становится понятно, что в систему необходимо внести целый ряд усовершенствований: обеспечить ведение и обновление списка имен сотрудников и его увязку с данными автоматизированной системы управления кадрами; перейти к более удобным для использования форматам деклараций, обеспечивающим выявление логических нестыковок и предотвращение многих ошибок и возможных пропусков; а также рассылать автоматические напоминания и анализировать данные по сотрудникам, подавшим декларации, в разбивке по должностям и местам работы. Бюро по вопросам этики тесно сотрудничает с Отделом информационных технологий и услуг ЮНИСЕФ, с тем чтобы

⁴ Исполнительная директива ЮНИСЕФ «Раскрытие финансовой информации и декларирование доходов» от 26 февраля 2007 года (CF/EXD/2007-002).

обеспечить завершение обновления системы к началу периода подачи деклараций за 2010 год.

45. Предполагаемые усовершенствования системы включают, в частности, увязку базы данных по сотрудникам, обязанным подавать декларации, с автоматизированной системой управления кадрами. Это позволит составить ежегодный список, основанный на определенных критериях, что даст возможность обеспечить более стандартный подход вне зависимости от места работы, уровня должности и выполняемых функций. Это также должно позволить уменьшить число сотрудников, обязанных подавать декларации, исключив из списка младших сотрудников, практически не отвечающих за принимаемые решения, и оставив в базе данных только тех сотрудников, которые несут ответственность за результаты деятельности. Новая система обеспечит более значительные возможности для анализа данных на агрегированном уровне, что облегчит рассмотрение документов. Это также позволит оперативнее принимать более выверенные меры по итогам анализа круга лиц, подавших и не подавших декларации.

46. Пользователи смогут использовать новый формат через Интернет, и он будет апробирован в удаленных точках, где работают сотрудники, обязанные подавать декларации. Поскольку декларации будут заполняться в режиме онлайн, количество ошибок при заполнении и подаче деклараций существенно уменьшится.

47. После внесения этих изменений цикл подачи деклараций за 2010 год будет синхронизирован с аналогичными циклами в других организациях системы Организации Объединенных Наций.

Защита сотрудников от актов преследования

48. Одной из задач Бюро по вопросам этики является активное участие в защите сотрудников от актов преследования за: а) сообщения о случаях мошенничества и другого неправомерного поведения; б) добросовестное представление информации о предполагаемых проступках или в) сотрудничество с уполномоченными сотрудниками ревизионных, инспекционных или надзорных органов. В обязанности Главного консультанта по вопросам этики входит прием жалоб на акты преследования и проведение первоначального расследования для определения того, подпадает ли автор данной жалобы под защиту в соответствии с политикой защиты от преследований. При этом учитываются, в частности, следующие критерии: а) занимался ли сотрудник такой деятельностью, в отношении которой возможна защита; б) имел ли место акт преследования или угроза акта преследования; и в) имеются ли достаточные доказательства того, что подлежащие защите действия явились одним из факторов, вызвавших предполагаемый акт преследования или угрозу акта преследования.

49. В течение отчетного периода в Бюро поступило 12 просьб о защите от актов преследования. После предварительного рассмотрения было определено, что восемь из этих жалоб выходят за рамки непосредственного мандата Бюро по вопросам этики. После обсуждения каждого из этих случаев, включая обсуждение критериев политики защиты от актов преследования, был сделан вывод о том, что эти случаи касаются тематики, которую правильнее было бы рассматривать в Отделе людских ресурсов, в Канцелярии Омбудсмана или в обоих этих органах. Поэтому соответствующим сотрудникам было рекомендовано

обратиться со своими жалобами в эти органы. В одном случае сотрудник хотел сообщить о случае возможного неправомерного поведения, и его информацию переадресовали в Отдел по расследованиям. Этот сотрудник не подвергался преследованию, но он опасался, что такое может случиться. Главный консультант по вопросам этики затем периодически связывался с этим сотрудником.

50. Четыре жалобы, поступившие в Бюро по вопросам этики, потребовали подробного рассмотрения. В трех случаях не было выявлено конкретного акта преследования в ответ на действия подателя жалобы, и соответствующие сотрудники были об этом проинформированы. В одном случае, как представляется, действия подателя жалобы подлежали защите, и этот сотрудник подвергся акту преследования. Даже после продолжительного обсуждения и разъяснения политики в отношении защиты данный сотрудник не захотел подать официальное заявление, что позволило бы провести расследование, однако попросил передать часть изложенной им информации в соответствующие инстанции. Эта информация была передана в Группу по проведению расследований. После этого Бюро по вопросам этики периодически связывалось с данным сотрудником для выяснения текущей ситуации.

Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики

51. В течение отчетного периода Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики провел 12 заседаний. Два из этих заседаний проходили в помещениях ЮНИСЕФ, и ЮНИСЕФ принимал активное участие во всех заседаниях.

52. Одним из главных достижений за отчетный период стала подготовка проекта общесистемного Кодекса профессиональной этики. ЮНИСЕФ широко распространил текст проекта Кодекса и совместно с Ассоциацией международного персонала провел активное онлайн-обсуждение этого документа. Основные выводы по результатам обсуждения были представлены Комитету для включения в окончательный проект Кодекса.

53. Участие в работе Комитета оказалось очень полезным для Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики по ряду причин. Во-первых, оно дает возможность пообщаться с коллегами по экспертному сообществу системы Организации Объединенных Наций, которые сталкиваются в аналогичными проблемами, что позволяет Бюро ЮНИСЕФ по вопросам этики воспользоваться их советами для совершенствования своей работы. Во-вторых, Комитет разрабатывает стандарты для всей системы Организации Объединенных Наций, что лишний раз подтверждает, что персонал ЮНИСЕФ является неотъемлемой частью международной гражданской службы и что на него распространяются те же этические нормы и политика. В-третьих, сотрудничество с учреждениями, участвующими в работе Комитета, уже приносит его членам ощутимую пользу, например в форме получения учебных материалов от ЮНФПА. Наконец, поскольку все члены Комитета представляют различные органы и страны, опыт работы каждого из них способствует углублению знаний всех остальных.

Выводы и рекомендации

54. Основным направлением деятельности Бюро по вопросам этики в течение первого года после его создания по необходимости была организация процедур подачи деклараций в рамках программы раскрытия финансовой информации, а

также осуществление существенных шагов для реализации других важнейших элементов этой программы. Это включало в себя создание условий для рассмотрения деклараций (от подготовки рекомендаций по рассмотрению деклараций до создания системы такого рассмотрения), а также совершенствования системы подачи деклараций и их анализа. Переход с 2010 года на более полную и надежную программу раскрытия финансовой информации будет способствовать снижению рисков для организации, а также станет одним из способов информирования сотрудников о деятельности Бюро по вопросам этики и его возможностях по оказанию им помощи.

55. Аудиторное обучение способствовало достижению нескольких целей Бюро по вопросам этики. В ходе обучения сотрудники познакомились со стандартами этики и узнавали о том, как получить защиту от преследований и консультации. В то же время учебная деятельность позволила Главному консультанту по вопросам этики выявить сферы политики и процедуры, в отношении которых для обеспечения этичного поведения сотрудников организации необходимо разработать дополнительные рекомендации. Значительный вклад в эту работу внесет организация онлайн-обучения.

56. Очевидно, что одной из основных задач, реализуемых в рамках программы на ближайшие годы, должно стать более активное обсуждение вопросов этики на всех уровнях, возглавляемое директорами и страновыми представителями.
