



**Исполнительный совет
Программы развития
Организации Объединенных
Наций, Фонда Организации
Объединенных Наций в области
народонаселения и Управления
Организации Объединенных
Наций по обслуживанию
проектов**

Distr.: General
27 March 2012

Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2012 года
25–29 июня 2012 года, Женева
Пункт 13 предварительной повестки дня
Доклады Бюро по вопросам этики ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС

ПРООН: деятельность в 2011 году

Доклад Бюро по вопросам этики

Резюме

Данный доклад Бюро по вопросам этики ПРООН представляется за 2011 год. В соответствии с бюллетенем Генерального секретаря "Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы" (ST/SGB/2007/11) доклад был рассмотрен Комитетом Организации Объединенных Наций по вопросам этики на его тридцать пятой сессии и настоящим представляется Администратору. В соответствии с решением 2008/37 доклад также представляется Исполнительному совету. В текст доклада впервые включены рекомендации руководству по укреплению организационной культуры соблюдения добросовестности и выполнения требований в соответствии с призывом, содержащимся в решении 2011/24 Исполнительного совета.

В 2011 году Бюро по вопросам этики осуществило обзор своей работы со времени создания, как предусматривалось в ее плане действий. Оно установило 740 контактов с сотрудниками ПРООН по инициативе последних или по собственной инициативе.

Элементы решения

Исполнительный совет может пожелать принять к сведению настоящий доклад и прокомментировать прогресс, достигнутый Бюро по вопросам этики.



Содержание

<i>Глава</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Административная деятельность	4
III. Деятельность в соответствии с мандатом	5
A. Установление стандартов и стратегическая поддержка	7
B. Подготовка, просвещение и информационно-разъяснительная работа	8
C. Консультативные услуги и рекомендации	12
D. Программа представления финансовой информации (ППФИ)	15
E. Защита сотрудников от репрессалий за сообщения о нарушениях и сотрудничество с надлежащим образом уполномоченными органами ревизии или расследований	18
IV. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики	21
V. Рекомендации руководству, направленные на укрепление организационной культуры соблюдения добросовестности и выполнения требований	211
VI. Заключение	23

Диаграммы

1. Разбивка по числу запросов в 2008–2011 годах	6
2. Категории запросов, полученных в 2011 году	6
3. Сопоставление совокупного числа сотрудников, принявших участие в образовательных мероприятиях в 2008–2011 годах	11
4. Географическое расположение мест службы штатных сотрудников и другого персонала, прошедшего индивидуальную подготовку или принявшего участие в брифингах в 2008–2011 годах	11
5. Сопоставление количества запросов на оказание консультативных услуг по вопросам этики в 2008–2011 годах	12
6. Запросы на оказание консультативных услуг по вопросам этики в разбивке по категориям в 2011 году	13
7. Запросы на оказание консультативных услуг по вопросам этики в разбивке по полу в 2008–2011 годах	14
8. Запросы на консультативные услуги по вопросам этики в разбивке по месту службы в 2011 году	144
9. Случаи конфликта интересов, выявленные в ходе ежегодных мероприятий по представлению финансовой информации в 2009 и 2010 годах	17
10. Случаи конфликта интересов, выявленные в ходе ежегодных мероприятий по представлению финансовой информации в 2006, 2007 и 2008 годах	177
11. Обзор запросов на защиту от репрессалий в 2011 году	20
12. Сопоставление количества запросов на защиту в 2008–2011 годах	21

I. Введение

1. Как предусматривалось в плане действий Бюро по вопросам этики на 2009–2011 годы, Бюро осуществило обзор своей работы в 2011 году, в том числе провело коллегиальный обзор в соответствии со своим общим мандатом: "формировать и поощрять культуру соблюдения этических норм, добросовестности и подотчетности". В Бюро поступило 740 запросов на оказание услуг по сравнению с 483 запросами в 2010 году и 186 запросами в первый год работы Бюро — в 2008 году. При поддержке подразделений ПРООН Бюро по вопросам этики реализовывало приведенные ниже мероприятия.

а) *Установление стандартов и стратегическая поддержка.* В рамках Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики Бюро по вопросам этики продолжало работу по согласованию применимой политики ПРООН, в том числе посредством распространения информации о запретах, касающихся участия в политической деятельности. В системе ПРООН Бюро по вопросам этики совместно с Управлением людских ресурсов Бюро по вопросам управления распространило уточнения в отношении допустимых видов внеслужебной деятельности. В ответ на решение 2010/17 Исполнительного совета Бюро по вопросам этики отобрало двух рекомендованных кандидатов из ключевых надзорных подразделений в связи с потенциальными конфликтами интересов. Бюро совместно с Управлением правовой поддержки Бюро по вопросам управления вело работу по обновлению политики в области представления финансовой информации и защиты от репрессалий. Оно внесло свой вклад в разработку процедур проверки работы поставщиков для Управления снабженческого обслуживания Бюро по вопросам управления.

б) *Подготовка и информационно-разъяснительная работа.* В течение 2011 года более 800 сотрудников ПРООН (включая штатных сотрудников, индивидуальных консультантов и добровольцев Организации Объединенных Наций) прошли обязательный интерактивный курс обучения; таким образом, общее число сотрудников, получивших соответствующую подготовку, составило примерно 11 тыс. В 2011 году более 1300 сотрудников приняли участие в семинарах и более 250 — в брифингах по вопросам этики; таким образом, общее число принявших участие в индивидуальных обучающих мероприятиях составило почти 3800 человек. (В этих встречах принимали участие индивидуальные подрядчики ПРООН, а также штатные сотрудники и персонал некоторых других организаций системы Организации Объединенных Наций. В некоторых случаях эти же лица привлекались к другим формам обучения.) Состав многоязычной сети инструкторов по вопросам этики увеличился до 22 членов.

в) *Конфиденциальное консультирование.* По-прежнему наблюдается тенденция к увеличению количества поступающих запросов на предоставление консультативных услуг. Было получено 342 запроса, большинство из которых касаются оказания консультативных услуг. Как и в 2009 и 2010 годах, наибольшее количество запросов касалось консультирования по вопросам внеслужебной деятельности.

г) *Представление финансовой информации.* В ходе ежегодной кампании по представлению финансовой информации данное требование выполнили 1413 сотрудников, что составило 100 процентов от общего числа лиц, к которым оно было предъявлено. Тем не менее своевременное представление информации по-прежнему затруднительно. Кроме того, в течение второго и третьего кварталов

2011 года Бюро по вопросам этики и Управление информационных систем и технологий Бюро по вопросам управления ввели требование декларирования финансовой информации для сотрудников, переходящих в категории персонала, к которым предъявляется требование представлять такую информацию. Бюро по вопросам этики также приступило к проверке поданных деклараций за 2010 год (используя метод типологической случайной выборки лиц, представляющих информацию) и обратилось к третьим сторонам за документацией, подтверждающей точность сведений в декларациях. Бюро завершило рассмотрение всех ранее поданных деклараций, направило уведомления о завершении проверки заявителям 2009 и 2010 годов, в отношении которых не было выявлено конфликтов интересов, и усилило консультативную помощь в целях упреждения и устранения последствий нарушений.

е) *Защита от репрессалий.* Бюро по вопросам этики рассмотрело девять жалоб о репрессалиях и завершило работу по трем давно поступившим запросам на предоставление консультативной помощи от сотрудников, опасавшихся репрессалий.

2. Бюро по вопросам этики будет и далее поддерживать корпоративные приоритеты Повестки дня ПРООН по обеспечению организационных преобразований посредством консультативной помощи, направленной на смягчение репутационных и других рисков, связанных с нарушениями со стороны сотрудников или неправомерной административной практикой.

II. Административная деятельность

3. В 2011 году выполнение плана работы Бюро по вопросам этики обеспечивала группа в составе одного сотрудника класса Д-1, одного — С-5, одного — О-6, одного младшего сотрудника категории специалистов и трех консультантов, привлекаемых для работы на основе неполной занятости; при этом на общие оперативные расходы было выделено 210 тыс. долл. США. В целях укрепления профессионального и институционального потенциала сотрудники Бюро продолжали принимать участие в образовательных программах как внутри самого Бюро, так и за его пределами. В целях сохранения институциональной памяти Бюро завершило составление руководства по оперативной деятельности. Бюро в третий раз сменило помещения и повысило физическую безопасность и безопасность цифровых данных в этих новых помещениях.

4. Дополнение к кругу ведения Консультативного комитета по ревизии предусматривает проведение обзора и предоставление консультативной помощи по вопросам "политики предотвращения мошенничества и коррупции, [и] функции обеспечения соблюдения этики, включая кодекс этики и политику защиты сотрудников, сообщающих о нарушениях".

5. Бюро по вопросам этики также принимало участие в коллегиальном обзоре, призванном проконтролировать деятельность Бюро на текущий момент. Авторы обзора применяли методологию, основывающуюся на представленных ПРООН данных, и для сравнения использовали пример ряда международных финансовых учреждений. Коллегиальный обзор продемонстрировал, что "Бюро по вопросам этики ПРООН, безусловно, определило основные, неотъемлемые элементы этической программы, [которые] сочетают в себе основанные на правилах и основанные на ценностях подходы, помогая организации обеспечивать соблюдение правил, стандартов и законодательства; позволяя управлять рисками и уменьшать риски на уровне

учреждения и на уровне индивидуальных сотрудников; а также повышая репутацию организации"¹.

6. В своем решении 2011/24 Исполнительный совет обратился к Бюро по вопросам этики с просьбой дать руководству ПРООН рекомендации, направленные "на укрепление организационной культуры соблюдения добросовестности и выполнения требований". В ответ на эту просьбу в настоящий доклад включен раздел, содержащий рекомендации руководству.

7. Отвечая на просьбу Исполнительного совета, Бюро по вопросам этики приняло во внимание корпоративные приоритеты ПРООН, отраженные в Повестке дня по обеспечению организационных преобразований. В частности, Бюро учло цели Повестки дня по облегчению административного бремени, сосредоточению на достижении результатов и повышению административной гибкости. Уделяя основное внимание повышению эффективности работы, следует принимать меры, с тем чтобы предотвратить возникновение новых возможностей для обхода надлежащих правовых процедур. Бюро должно вносить полезный вклад в эту деятельность, уточняя стандарты поведения для персонала ПРООН, обозначая неотъемлемые стандарты и поддерживая организационную культуру на уровне, соответствующем высочайшим стандартам эффективности, компетентности и добросовестности, к которым призывает Устав Организации Объединенных Наций. Меры по предотвращению умышленного мошенничества или искоренению возможных соблазнов посредством выявления ситуаций, способных привести к возникновению конфликтов интересов, дополняют усилия по повышению эффективности работы и не должны ошибочно ассоциироваться с административным бременем. Бюро учитывало эти факторы при принятии решения о продлении срока плана действий на 2012 год и при подготовке плана работы на 2012 год.

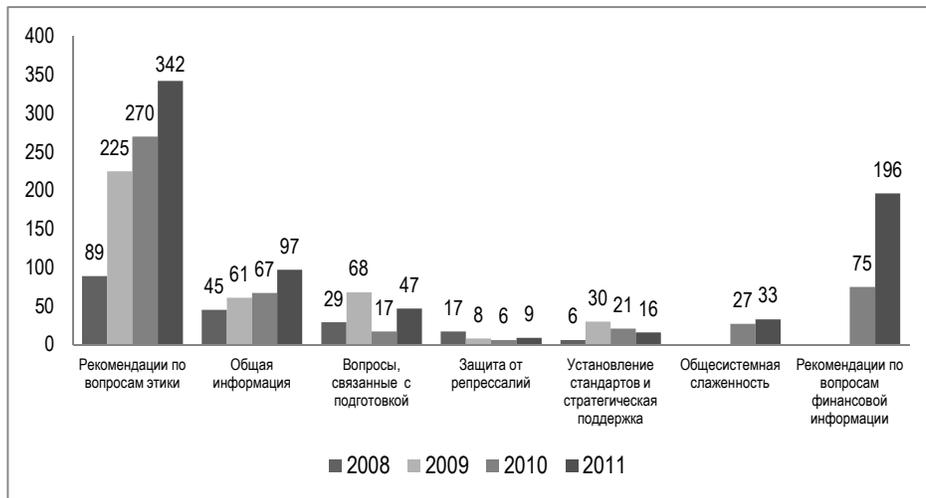
III. Деятельность в соответствии с мандатом

8. Количество запросов, ежегодно получаемых Бюро по вопросам этики, с момента его учреждения возросло почти в четыре раза (со 186 в 2008 году до 740 в 2011 году)². На диаграмме 1 приводится сопоставление данных в разбивке по запросам за 2008–2011 годы.

¹ Доклад внешней группы по коллегиальному обзору Бюро по вопросам этики ПРООН (доклад по коллегиальному обзору), 18 января 2012 года, с. 10 англ. текста.

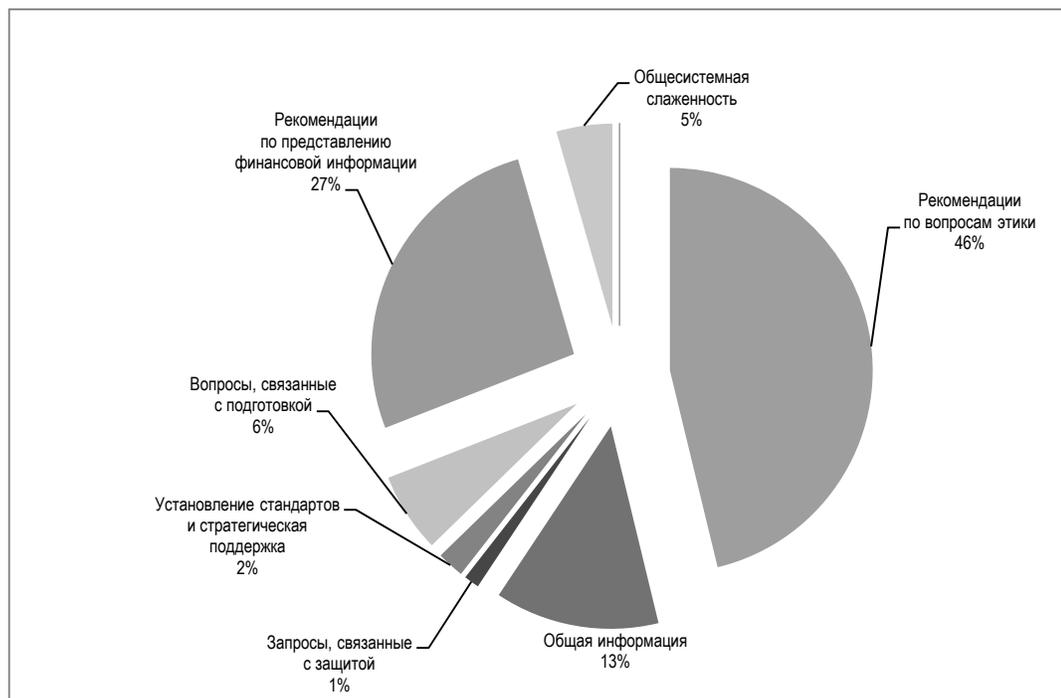
² Термин "запросы" применяется главным образом для обозначения запросов на предоставление услуг частным лицам или структурным подразделениям, а также включает понятие обращений самого Бюро по вопросам этики к частным лицам и структурным подразделениям по категориям, связанным с обучением, установлением стандартов и консультированием в рамках ППФИ.

Диаграмма 1
Разбивка по числу запросов в 2008–2011 годах



9. На диаграмме 2 представлено количественное соотношение полученных в 2011 году 740 запросов в разбивке по различным категориям деятельности Бюро.

Диаграмма 2
Категории запросов, полученных в 2011 году



А. Установление стандартов и стратегическая поддержка

10. Как и в предыдущие годы, Бюро по вопросам этики вело работу по согласованию стандартов поведения в системе Организации Объединенных Наций и в ПРООН. На системном уровне Бюро продолжало взаимодействовать с соответствующей сетью учреждений Организации Объединенных Наций (переименованной в Сеть многосторонних организаций по вопросам этики) и Комитетом Организации Объединенных Наций по вопросам этики. На уровне учреждений Бюро по вопросам этики вело консультации с ключевыми подразделениями по вопросам применения соответствующих стандартов, связанных с персоналом, и стандартов в финансовой области. Деятельность в сфере коммуникаций по-прежнему играла важнейшую роль в информационно-разъяснительной работе с персоналом ПРООН.

Работа на уровне системы Организации Объединенных Наций

11. Встреча Сети многосторонних организаций по вопросам этики состоялась в июле и была посвящена обсуждению вопросов создания горячих линий и дежурных служб, составления сборника практических методов для специалистов по вопросам международной этики, разработки программ представления финансовой информации, особенностей работы бюро по вопросам этики и их консультативной функции. После завершения данной встречи Бюро по вопросам этики ПРООН председательствовало в рабочей группе по методам работы, задачей которой было выработать рекомендации для председателя Сети.

12. Бюро также принимало участие в семинаре, проводившемся Комитетом Организации Объединенных Наций по вопросам этики, по проблематике защиты от репрессалий. В целях обеспечения согласованности действий между учреждениями Бюро продолжало консультации с Комитетом по часто поступающим запросам. Участие в подобных форумах предоставляет бюро по вопросам этики возможности разрабатывать передовые практические методы, получать руководящие указания, обмениваться материалами, проводить внутренний сопоставительный анализ деятельности и формировать стратегии в области планирования служебного роста и стратегического планирования.

13. Категория общесистемной слаженности, введенная в прошлом году, объединяет запросы на представление информации, толкование политики или консультирование по общим вопросам этики, с которыми сталкиваются бюро по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций. В 2011 году количество таких запросов увеличилось.

Работа в ПРООН

14. На уровне ПРООН Бюро по вопросам этики распространило сообщение Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики, касающееся политической деятельности, а также сообщение о внеслужебной деятельности. При подготовке этих сообщений проводились консультации с Управлением людских ресурсов и Управлением правовой поддержки, а также Управлением по проведению ревизий и расследований. Кроме того, Бюро внесло значительный вклад в разработку процедур проверки работы поставщиков, которую осуществляет Управление снабженческого обслуживания Бюро по вопросам управления. Бюро по вопросам этики наряду с Дирекцией Бюро по вопросам управления и Управлением по проведению ревизий и расследований участвовало в контроле хода выполнения политики по борьбе с мошенничеством, принятой в марте 2011 года.

15. Для выполнения одного из положений решения 2011/17 Исполнительного совета Бюро по вопросам этики проводило консультации, с тем чтобы составить список сотрудников, занимающих ключевые должности по надзору. Целью работы было выявление потенциальных конфликтов интересов до того, как эти сотрудники приступят к выполнению своих обязанностей. На основании практических методов, применяемых в других юрисдикциях, Бюро по вопросам этики разработало краткий опросный лист и отобрало двух рекомендованных кандидатов в связи с потенциальным конфликтом интересов.

Деятельность в сфере коммуникации

16. Бюро по вопросам этики совместно с Центром учебных ресурсов запустило анимационную презентацию, посвященную "полезным бюро в ПРООН". Данная презентация призвана помочь персоналу ПРООН в решении проблем и вопросов, возникающих в сфере трудовых отношений.

17. Бюро по вопросам этики запустило веб-сайт на новой платформе ПРООН — "UNDP Sharepoint" и систему управления информационным наполнением по адресу: <https://intranet.undp.org/unit/office/ethics/>. В 2011 году веб-сайт посетили 8 тыс. человек; таким образом, количество посещений возросло по сравнению с 5700 в 2010 году и 3500 во втором полугодии 2009 года.

В. Подготовка, просвещение и информационно-разъяснительная работа

18. Как и в предыдущие годы, Бюро по вопросам этики осуществляло контроль прохождения сотрудниками обязательного интерактивного курса и проводило очередные и целевые индивидуальные семинары и брифинги по вопросам этики в Центральных учреждениях и в страновых отделениях. При содействии руководителей старшего звена в соответствующих точках Бюро повысило эффективность своей информационно-разъяснительной работы на местах со штатными сотрудниками и другим персоналом, работающим в постконфликтных зонах или местах службы с трудными условиями, таких как Гаити, Либерия, Сьерра-Леоне и Демократическая Республика Конго. Информационно-разъяснительная работа велась также с сотрудниками, находящимися на службе в Афганистане, посредством телеконференций и с применением системы Skype. Подобные мероприятия позволили предоставить коллегам, работающим в этих точках, доступ к информационным ресурсам по вопросам этики и облегчили процесс рассмотрения волнующих их этических проблем.

19. В ходе обязательного интерактивного курса по вопросам этики продолжается информирование персонала Организации Объединенных Наций о соответствующих нормах, правилах и стандартах поведения, соблюдение которых требуется от международных гражданских служащих. Курс включает представление модели принятия решений по этическим вопросам в ходе индивидуальных семинаров. Принимая за основу данные, собранные Центром учебных ресурсов, Бюро по вопросам этики продолжало осуществлять контроль за внедрением этого основанного на правилах интерактивного модуля по этическим вопросам. В течение отчетного периода с данным курсом ознакомились приблизительно 800 человек из числа штатных сотрудников и другого персонала. В 2008–2011 годах более 10 900 сотрудников (включая штатных сотрудников, индивидуальных консультантов и волонтеров Организации Объединенных Наций) завершили это обучение. В соответствии с существующей в ПРООН практикой классификации по полу Бюро по вопросам этики старалось вывести статистические данные в разбивке по полу. Интерактивное обучение

по вопросам этики завершили примерно равное число мужчин и женщин, с незначительным численным перевесом женщин в 1 процент.

20. От недавно принятых на службу сотрудников требуется завершить интерактивный курс обучения в течение трех месяцев с момента поступления. В 2011 году на работу было принято более 800 новых сотрудников; по данным Центра учебных ресурсов, из них приблизительно 14 процентов завершили обучение в первый год службы. 59 процентов от общего числа сотрудников, завершивших обучение, сделали это в течение первых трех месяцев после поступления, 34 процента – в течение первых семи месяцев. Остальные поступившие на службу сотрудники, не завершившие курс обучения в течение первого года службы, рассредоточены по широкому спектру категорий и структурных подразделений. Индивидуальное обучение позволяет всем сотрудникам расширить свое понимание ценностей и стандартов организации, собственных функций и обязанностей, а также предоставляет площадку для коллективного обсуждения проблем, связанных с этикой. Эта деятельность играет ключевую роль в работе Бюро по укреплению культуры добросовестности и выполнению требований. Бюро отвечает на специфические запросы структурных подразделений или, где это осуществимо и экономически целесообразно, само иницирует контакты с подразделениями.

21. В 2011 году Бюро по вопросам этики провело обзор работы и оптимизировало программу семинара "Профессиональная этика и добросовестность в нашей повседневной работе". В ходе данного семинара штатным сотрудникам и другому персоналу предлагается высказывать мнения в отношении поведения, подрывающего интересы организации; им также предоставляется информация о политике защиты от репрессалий. Руководителям напоминает об их обязанности способствовать созданию рабочей атмосферы, в которой сотрудники могут высказывать суждения по этическим вопросам, не опасаясь репрессалий. Семинары регулярно проводятся на английском, французском и испанском языках. (Страновое отделение на Гаити организовало специальную сессию на креольском языке.)

22. За отчетный период сотрудники Бюро по вопросам этики, профессиональные координаторы или инструкторы по вопросам этики из числа сотрудников организовали 53 семинара, в которых приняли участие приблизительно 1400 человек из числа штатных сотрудников и другого персонала. Хотя семинар в первую очередь ориентирован на штатных сотрудников, Бюро по вопросам этики считает важным проведение обучающей и информационно-разъяснительной работы со всем персоналом, независимо от видов контрактов, на основе которых они работают. Обучение построено таким образом, что в курс включены стандарты поведения для таких работающих по контрактам лиц, на которых не распространяется действие норм и правил для штатных сотрудников. Этот метод позволяет Бюро оказывать организации поддержку в управлении рисками с минимальными дополнительными затратами.

23. Как и в предыдущие годы, благодаря доброй воле и готовности старших руководителей в головных отделениях к содействию было организовано интерактивное обучение. В большинстве случаев старшее руководство соглашалось взять на себя часть расходов, что позволяло организовать обучение в нескольких точках службы в рамках единого мероприятия. Оказанное содействие позволило извлечь максимум пользы при ограниченности ресурсов. В некоторых отделениях старшие руководители принимали решение об обязательном прохождении обучения и лично принимали участие во всем учебном процессе. Подобная публичная вовлеченность старших руководителей необходима для придания большей значимости общеорганизационным

ценностям, оказывающим влияние на отношение сотрудников к службе и их поведение.

24. В целях расширения географического охвата деятельности и наращивания потенциала франкоязычных инструкторов из числа сотрудников Бюро в сотрудничестве со страновым отделением в Демократической Республике Конго провело четвертое занятие по подготовке инструкторов, а также ввело еще троих инструкторов в состав сети инструкторов по вопросам этики из числа сотрудников. Данная группа, основанная Центром учебных ресурсов в 2008 году, насчитывает в настоящее время 22 члена, осуществляющих подготовку кадров по вопросам этики. Бюро по вопросам этики и Центр учебных ресурсов продолжали получать отзывы и контактировать с членами сети посредством организации ежеквартальных телеконференций. Бюро по вопросам этики и Центр учебных ресурсов поддерживают обмен знаниями по вопросам, связанным с этикой, прибегая к помощи отобранных внутри организации специалистов. Сеть продолжает оставаться для Бюро по вопросам этики важным источником обратной связи, позволяющим получать информацию по этическим проблемам от сотрудников и решать задачи обучения.

25. В своих откликах участники интерактивных семинаров по вопросам этики продолжают отмечать сохраняющуюся потребность в регулярном обучении по этическим вопросам и курсах переподготовки, а также в более активном участии старших руководителей в процессе подготовки по вопросам этики.

26. В ходе брифингов представители Бюро по вопросам этики информируют слушателей о роли Бюро и рассматривают этические проблемы, возникающие в определенных функциональных группах или структурных подразделениях. Штатные сотрудники Бюро с личным присутствием и дистанционно через интернет провели семь брифингов, в которых приняли участие более 250 человек. На некоторых таких брифингах рассматривались конкретные вопросы, например допустимое участие в политической деятельности. На диаграмме 3 отражено совокупное число участников учебных мероприятий из штатных сотрудников и другого персонала с учетом учебных курсов и брифингов по вопросам этики в 2008–2011 годах. На диаграмме 4 приведено географическое расположение мест службы организации помимо Центральных учреждений, где в 2008–2011 годах проводились учебные курсы и брифинги.

27. В Центральных учреждениях Бюро по вопросам этики приступило к проведению индивидуальных брифингов для старших руководителей, недавно принятых на работу в ПРООН или недавно назначенных на соответствующие должности. Центр учебных ресурсов и, в более общем плане, Управление людских ресурсов оказывали Бюро по вопросам этики содействие в отборе подходящих кандидатов из числа руководителей и установлении контактов с ними. Данные брифинги строятся по модели вводных брифингов, внедренных Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций. В программу встреч входит информирование о роли и работе Бюро по вопросам этики в части, касающейся старших руководителей, а также о функциях и обязанностях международных гражданских служащих, программе представления финансовой информации и урегулировании конфликтов интересов, а также о политике защиты от репрессалий и роли руководителей в создании условий работы, соответствующих этическим нормам. Бюро высоко ценит данную возможность индивидуального общения со старшими руководителями в контексте продолжающихся усилий по формированию в ПРООН на всех уровнях культуры соблюдения этических норм.

Диаграмма 3
Сопоставление совокупного числа сотрудников, принявших участие в обучающих мероприятиях в 2008–2011 годах

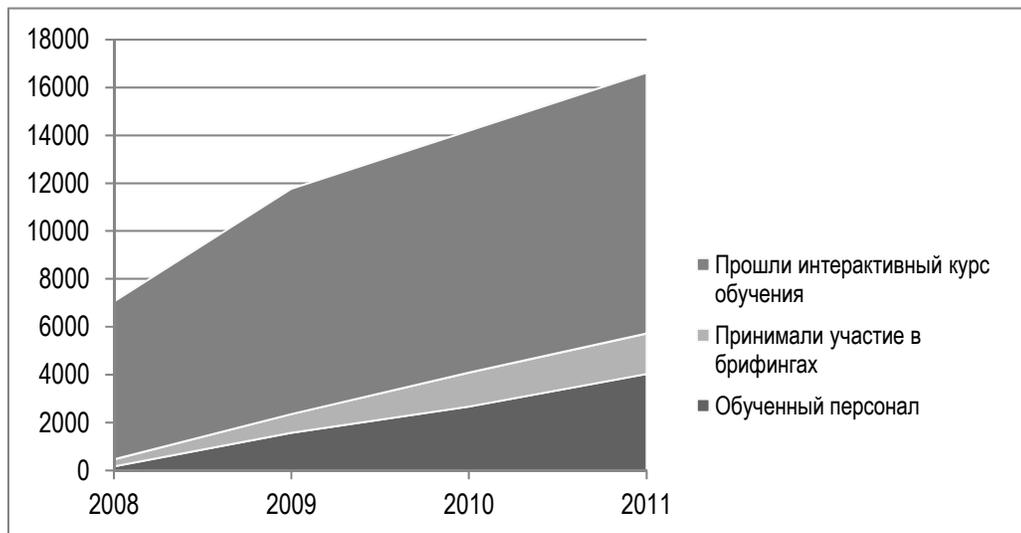


Диаграмма 4
Географическое расположение мест службы штатных сотрудников и другого персонала, прошедшего индивидуальную подготовку или принявшего участие в брифингах в 2008–2011 годах

Латинская Америка и Карибский бассейн	Арабские государства	Африка	Азия и Тихий океан	Европа и Содружество Независимых Государств
<ul style="list-style-type: none"> • Аргентина • Барбадос • Бразилия • Гаити • Гайана • Гватемала • Доминиканская Республика • Коста-Рика • Куба • Никарагуа • Панама • Сальвадор • Уругвай • Чили • Ямайка 	<ul style="list-style-type: none"> • Бахрейн • Египет • Иордания • Ирак • Йемен • Кувейт • Ливан • Судан • Тунис 	<ul style="list-style-type: none"> • Буркина-Фасо • Гана • Гвинея-Бисау • Демократическая Республика Конго • Замбия • Кот-д'Ивуар • Либерия • Мали • Мозамбик • Объединенная Республика Танзания • Сьерра-Леоне • Уганда • Южная Африка 	<ul style="list-style-type: none"> • Афганистан • Бангладеш • Индия • Индонезия • Монголия • Республика Корея • Таиланд • Филиппины 	<ul style="list-style-type: none"> • Бельгия • Германия (ДООН) • Дания • Косово • бывшая югославская Республика Македония • Сербия • Словакия • Украина • Швейцария

С. Консультативные услуги и рекомендации

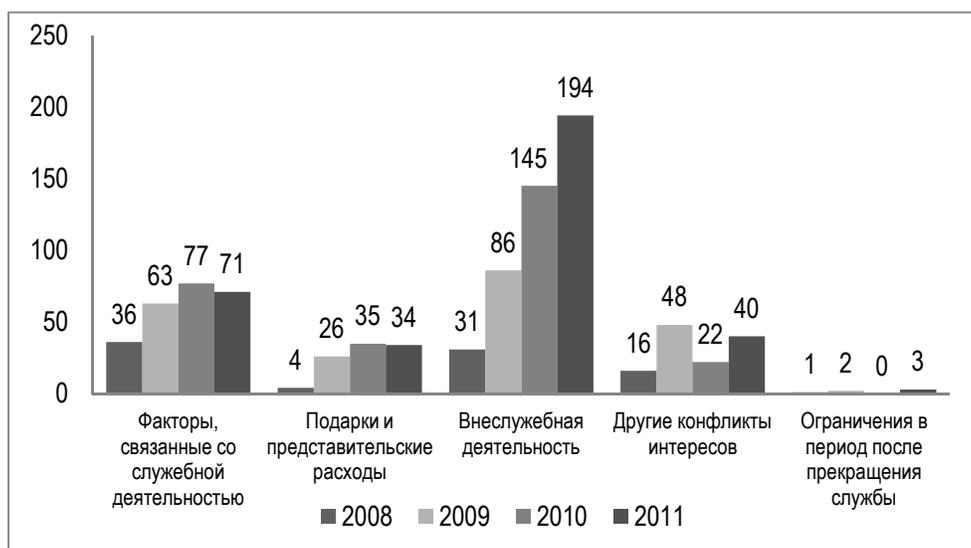
28. Консультативная функция Бюро по вопросам этики является краеугольным камнем его профилактической работы и предполагает содействие всему персоналу в рассмотрении вопросов и выборе решений в трудных ситуациях или в случае сомнений, касающихся норм поведения Организации Объединенных Наций. Оказывая консультативную помощь, Бюро по вопросам этики руководствуется основополагающими принципами независимости и конфиденциальности. Бюро строго соблюдает конфиденциальность и не может быть принуждено представить информацию, доведенную до его сведения.

29. Бюро предоставляет консультативные услуги в случае обращения штатных сотрудников или другого персонала. После рассмотрения деклараций, раскрывающих финансовую информацию, Бюро начало предоставлять консультации и в целях предупреждения нарушений, в том числе в области устранения последствий конфликтов интересов. В течение отчетного периода в Бюро поступило 342 запроса на консультации по вопросам этики и семь запросов на консультации по вопросу представления финансовой информации. Бюро предоставило 189 рекомендаций по устранению последствий ситуаций, выявленных в ходе рассмотрения деклараций о финансовом положении, или профилактических рекомендаций, которые могут оказаться полезными для сотрудников, подающих такие декларации.

30. Как сообщалось ранее, со времени создания Бюро крупнейшую категорию запросов продолжали составлять запросы на консультативную помощь по вопросам этики. Как показано на диаграмме 5, в 2011 году было получено 342 запроса на предоставление консультативной помощи, что означает почти четырехкратное увеличение количества запросов этой категории по сравнению с 2008 годом, когда поступило 89 запросов. По приблизительным подсчетам, на ответ по каждому запросу на консультативную помощь Бюро требовалось в среднем 4,3 суток.

Диаграмма 5

Сопоставление количества запросов на оказание консультативных услуг по вопросам этики в 2008–2011 годах



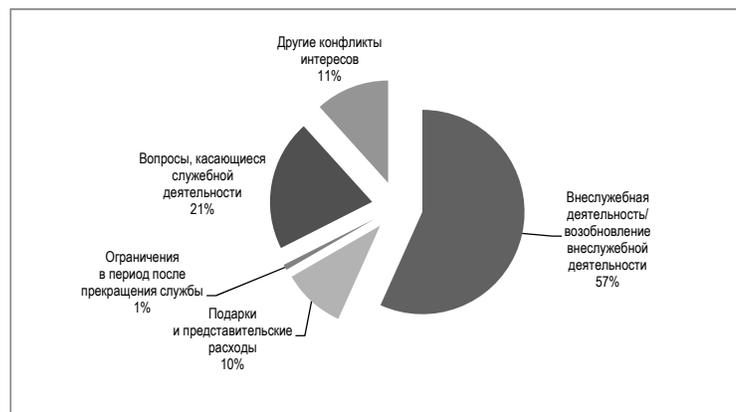
31. Как показано на диаграмме 6, основной сферой, вызывающей обеспокоенность штатных сотрудников и другого персонала, обращавшегося за консультативной помощью в 2011 году, была внеслужебная деятельность; количество запросов по данной тематике составило 57 процентов от общего числа всех запросов. Факторы, связанные со служебной деятельностью, продолжают составлять вторую по числу запросов категорию, хотя их количество уменьшилось на 8 процентов по сравнению с 2010 годом и составило 21 процент.

32. Большое количество запросов, касающихся внеслужебной деятельности, связано с преподаванием в университетах и членством в исполнительных советах различных неправительственных организаций. Многие подразделения рекомендуют своим работникам обратиться в Бюро по вопросам этики, кроме того, работники обращаются и по своей инициативе.

33. В вопросах подготовки персонала Бюро продолжало придерживаться целенаправленного подхода, основанного на тенденциях, выявленных при анализе запросов на предоставление консультативной помощи, и стремлении разъяснить руководителям, что содействие соблюдению штатными сотрудниками правил и процедур ПРООН является их обязанностью.

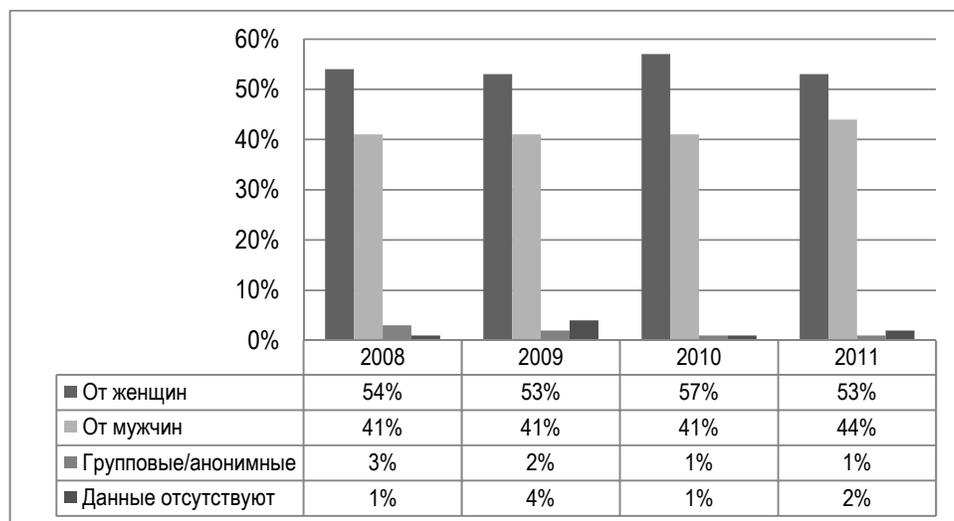
Диаграмма 6

Запросы на оказание консультативных услуг по вопросам этики в разбивке по категориям в 2011 году



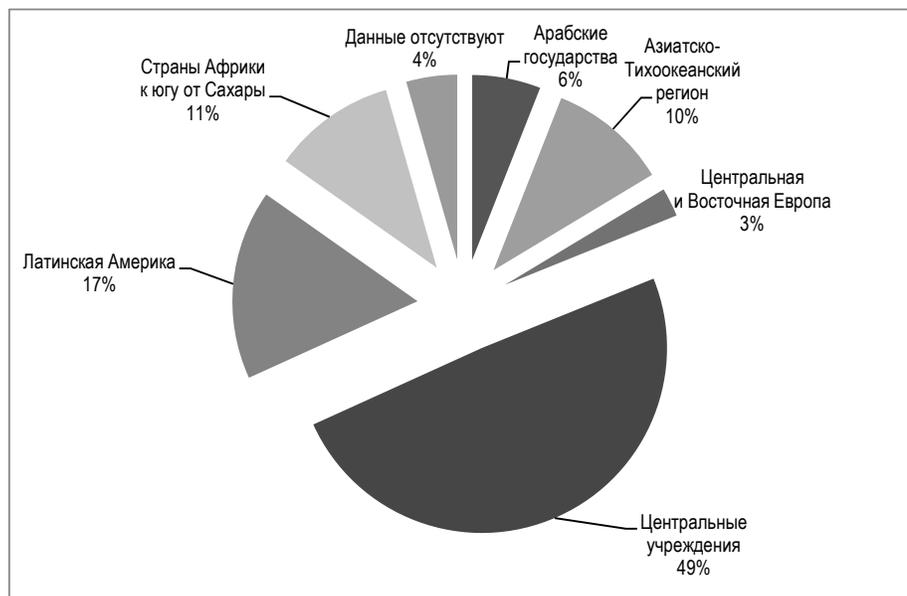
34. На диаграмме 7 приводятся в разбивке по полу, данные о лицах, обратившихся за консультацией по вопросам этики с июля 2008 года, когда Бюро начало отслеживать такую информацию.

Диаграмма 7
Запросы на оказание консультативных услуг по вопросам этики в разбивке по полу в 2008–2011 годах



35. Как показано на диаграмме 8, большинство запросов по-прежнему поступает от штатных сотрудников и другого персонала Центральных учреждений; такие обращения составляют 49 процентов от общего числа запросов на консультативные услуги. Сотрудники, которые занимаются вопросами людских ресурсов или осуществляют функции по снабжению, по-прежнему обращаются в Бюро по возникающим в ходе работы в их подразделениях вопросам этики.

Диаграмма 8
Запросы на консультативные услуги по вопросам этики в разбивке по месту службы в 2011 году



D. Программа представления финансовой информации (ППФИ)

36. В соответствии с положением о персонале 1.2 (n), все штатные сотрудники уровня Д-1 и выше и другие штатные сотрудники, занимающие определенные должности, обязаны представлять декларации о доходах и финансовых активах при назначении и с установленной периодичностью в отношении себя, своих супругов и находящихся на иждивении детей. Сотрудники также обязаны оказывать содействие в проверке точности представленной информации, когда их об этом просят. В ходе этого процесса сотрудники уровня Д-1 и выше, а также те сотрудники, которые выполняют функции по снабжению или занимаются инвестициями, должны подтвердить точность представленной ими информации о своих активах и пассивах, а также об активах и пассивах своих супругов и находящихся на иждивении детей.

37. Программа представления финансовой информации помогает организации выявлять реальные, предполагаемые или потенциальные личные конфликты интересов. Главной целью программы является обеспечение транспарентности и укрепление общественного доверия к ПРООН и ее сотрудникам.

Мероприятие по представлению финансовой информации за 2010 финансовый год

38. В 2011 году Бюро по вопросам этики провело пятое ежегодное мероприятие по представлению финансовой информации. Оно было посвящено представлению информации за 2010 финансовый год. Бюро также закончило рассмотрение деклараций, полученных в ходе мероприятия, проведенного в 2009 году. Мероприятие началось 1 марта с представления информации о финансовых интересах и внеслужебной деятельности 1413 отобранных для представления финансовых данных лиц, их супругов и детей, находящихся на иждивении. Как и в предыдущие годы, был отмечен высокий уровень выполнения сотрудниками своих обязательств, Бюро получило и проанализировало 100 процентов деклараций, которые подлежали представлению. Однако, как и в ходе предыдущих мероприятий, многие сотрудники заполнили декларации позднее установленной даты и несвоевременно представили информацию, необходимую для проведения анализа. Бюро, как и прежде, пришлось неоднократно напоминать лицам, обязанным представить данные, об установленной дате, и требовать необходимую информацию. Бюро проанализировало декларации, и в случаях, когда это было необходимо, провело консультации, касающиеся возможностей смягчения последствий конфликта интересов или его предупреждения.

39. Бюро более целенаправленно проводило свою работу с категориями штатных сотрудников, обязанных представлять декларации, с тем чтобы были охвачены все сотрудники, обязанные это делать в соответствии с установленными критериями, а возможности Бюро использовались эффективным образом. В начале периода, отведенного для представления данных, Бюро в своей работе тесно сотрудничало с главами подразделений и координаторами, чтобы составить окончательный список лиц, которые должны представлять информацию.

40. Как и в предыдущие годы, количество запросов на оказание помощи в заполнении декларации во время проведения мероприятия по представлению данных продолжало уменьшаться. Такое уменьшение, возможно, объясняется тем, что электронная система, работу которой обеспечивает Управление информационных систем и технологий Бюро по вопросам управления, постоянно совершенствуется; тем, что сейчас координаторы ППФИ в подразделениях уже имеют определенный опыт; или тем, что лица, представляющие сведения, лучше знакомы с требованиями к заполнению декларации.

Представление финансовой информации за период, предшествующий приему на работу

41. Бюро совместно с Управлением людских ресурсов ввело требование о представлении финансовой информации за период, предшествующий приему на работу. Сотрудники, недавно назначенные на должности и в связи с этим обязанные, на основании соответствующих критериев, представлять финансовую информацию, должны были представить декларации, содержащие их финансовые данные, после назначения на должность, не дожидаясь проведения следующего ежегодного мероприятия по представлению финансовой информации. Благодаря этому нововведению Бюро по вопросам этики получило возможность провести анализ информации о финансовых интересах, в том числе связанных с внеслужебной деятельностью, вновь назначенных или принятых на работу сотрудников, с тем чтобы выявить и урегулировать конфликты интересов, а сотрудники смогли приступить к выполнению новых обязанностей, не ожидая результатов ежегодного мероприятия по представлению финансовой информации.

42. Помимо 1413 лиц, представлявших финансовую информацию за год, в общей сложности 84 сотрудника должны были представить данные за период, предшествующий их назначению на должность. Для того чтобы облегчить процесс представления финансовой информации за период, предшествующий назначению, электронная система отчетности работала с июня по сентябрь. Был отмечен высокий уровень выполнения сотрудниками своих обязательств, Бюро получило и проанализировало 100 процентов деклараций, которые подлежали представлению. Однако, так же как и в ходе ежегодного мероприятия по представлению финансовой информации, некоторые сотрудники представили данные позже установленного срока и Бюро было вынуждено проделать дополнительную работу.

Анализ информации и консультирование

43. При проведении анализа информации Бюро изучило индивидуальные декларации, чтобы удостовериться, что информация в них представлена последовательно и в полном объеме. В тех случаях, когда данные не были представлены в полном объеме или требовали пояснения, с лицом, направившим данные, устанавливалась связь, с тем чтобы получить дополнительную информацию или разъяснения. Впоследствии представленные данные о личных интересах сотрудников сопоставлялись со списком поставщиков и инвестиционных фондов ПРООН, а также анализировались с учетом соответствующих запретов и ограничений, предусмотренных Правилами и положениями о персонале. Цель изучения данных заключалась в том, чтобы выявить конфликты интересов и предложить способы их устранения или предупреждения.

44. После проведения анализа данных Бюро направило уведомления о допуске к службе 97 процентам лиц, представивших ежегодные данные за 2010 год и данные за период, предшествующий назначению на должность, отметив, что конфликтов интересов выявлено не было. За отчетный период Бюро выявило 31 случай конфликта интересов; семь из них были выявлены после проведения мероприятия по представлению финансовой информации за 2009 год. В 159 случаях Бюро дало рекомендации по предупреждению конфликтов интересов в будущем. Как показано на диаграмме 9, 19 случаев из 31 выявленного были связаны с семейными отношениями, девять — с внеслужебной деятельностью и три — с финансовыми интересами. Бюро продолжает работу с Управлением людских ресурсов и отдельными сотрудниками, с тем чтобы обеспечить выполнение правил и проведение политики организации, в том

числе путем отказа от предложений и прекращения участия во внеслужебной деятельности.

Диаграмма 9

Случаи конфликта интересов, выявленные в ходе ежегодных мероприятий по представлению финансовой информации в 2009 и 2010 годах

	<i>Количество случаев</i>
Финансовые интересы	3
Внеслужебная деятельность	9
Семейные отношения	19
Всего	31³

45. Были завершены процесс анализа данных за 2010 год и рассмотрение вопросов, оставшихся неразрешенными в предыдущие отчетные периоды. Как показано на диаграмме 10, из 17 случаев, выявленных в ходе предыдущих мероприятий по предоставлению данных, 11 были связаны с семейными отношениями, четыре — с внеслужебной деятельностью, два — с финансовыми интересами. Меры для устранения конфликта интересов были предприняты в 11 случаях. Остальные шесть случаев находятся под контролем. Бюро стремится к тому, чтобы к началу проведения мероприятия по представлению финансовой информации за отчетный период 2011 года не осталось нерешенных вопросов.

Диаграмма 10

Случаи конфликта интересов, выявленные в ходе ежегодных мероприятий по представлению финансовой информации в 2006, 2007 и 2008 годах

	<i>Количество случаев</i>	<i>Отказ</i>	<i>Контроль</i>
Финансовые интересы	2	3	
Внеслужебная деятельность	4	4	
Семейные отношения	11	4	6
Всего	17	11	6

Проверка

46. Бюро по вопросам этики провело пробное мероприятие на основании типологической случайной выборки, чтобы проверить достоверность данных в декларациях и убедиться в том, что информация была представлена в полном объеме и не требует пояснений. Для проверки были произвольно отобраны несколько деклараций, представленных лицами из различных функциональных групп, классов, регионов и оперативных подразделений. Отдельные сотрудники должны были представить документы от третьих сторон, такие как выписка с банковского счета, налоговая декларация и документы, касающиеся прав собственности на недвижимое

³ Это количество включает и шесть случаев, которые Бюро отслеживает с 2006, 2007 и 2008 года, как показывает диаграмма 10.

имущество, с тем чтобы подтвердить представленные в их декларациях данные о доходах и финансовых активах.

47. 80 процентов отобранных для проверки сотрудников смогли представить надлежащее подтверждение каждого пункта своих деклараций о доходах и финансовых активах. 8 процентов лиц, представивших данные, по разным причинам не смогли обеспечить подтверждение всех пунктов своих деклараций о доходах и финансовых активах, в том числе по причине невозможности получить необходимую информацию, находясь по месту настоящей службы. 8 процентов остальных лиц, представивших данные, уволились из ПРООН, а один из сотрудников, представивших информацию, в конце 2011 года еще проходил процесс проверки.

48. Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций в рамках осуществления Программы представления финансовой информации курирует инициативу Генерального секретаря по представлению финансовых деклараций старшими должностными лицами уровня помощника Генерального секретаря и выше. Представление финансовой информации осуществляется добровольно, тем не менее инициатива Генерального секретаря имеет большое значение, поскольку служит доказательством приверженности старших руководителей принципу транспарентности. Бюро по вопросам этики поощряет и поддерживает эту инициативу.

Е. Защита сотрудников от репрессалий за сообщения о нарушениях и сотрудничество с надлежащим образом уполномоченными органами ревизии или расследований

49. В соответствии с документом ST/SGB/2007/11 Бюро по вопросам этики несет ответственность за реализацию политики ПРООН по защите от репрессалий. Политика позволяет обеспечить прозрачность и подотчетность функционирования организации и направлена на укрепление эффективного корпоративного управления.

50. ПРООН обеспечивает защиту сотрудников, которые подвергаются угрозе репрессалий или пострадали от репрессалий за сообщения о нарушениях или сотрудничество с надлежащим образом уполномоченными органами ревизии или расследований. Политика направлена на то, чтобы поощрять работников выполнять свою обязанность, сообщая о нарушениях и сотрудничая с надлежащим образом уполномоченными органами ревизии и расследований. Наличие такой политики вселяет в сотрудников уверенность в том, что они не подвергнутся репрессалиям после того, как выполнят свою обязанность. Кроме того, такая политика служит гарантией способности организации эффективно урегулировать ситуации, создающие предпосылки для утверждений о репрессалиях, и контролировать риски.

51. Жалобы о репрессалиях должны направляться напрямую в Бюро по вопросам этики. Получив жалобу, Бюро осуществляет предварительный анализ, с тем чтобы определить, выполняются ли три основные условия, предусмотренные политикой. Основными вопросами являются: i) сообщал ли заявитель о нарушении или осуществлял сотрудничество с надлежащим образом уполномоченными органами ревизии или расследований [действия, в связи с которыми предусмотрена защита]; ii) подвергался ли заявитель угрозам репрессалий, был ли заявителю причинен ущерб как следствие репрессалий; iii) имеется ли причинно-следственная связь между сообщением о нарушении или сотрудничеством и причинением ущерба заявителю.

52. В случаях, когда вышеуказанные условия не выполняются, Бюро заключает, что утверждение о репрессалиях не подтвердилось. Бюро консультирует заявителя с

учетом обстоятельств дела и может направить его или ее в канцелярию омбудсмена или посоветовать воспользоваться другими механизмами в рамках системы внутреннего правосудия. Если Бюро определяет, что все три условия выполняются, и устанавливает наличие достаточных оснований для возбуждения дела о репрессалиях, оно передает дело на расследование в Управление по ревизии и расследованиям (УРР). Управление обеспечивает временную защиту заявителя на время расследования, если того требуют обстоятельства.

53. Политика защиты предусматривает перенос бремени доказывания на стадии расследования и требует, чтобы администрация продемонстрировала, что то же решение было бы принято и в случае, если бы сотрудник не участвовал в действиях, в связи с которыми предусмотрена защита.

54. Получив доклад о результатах расследования, Бюро по вопросам этики определяет, установлен ли факт репрессалий, заявленных в жалобе. В случае установления факта преследования Бюро по вопросам этики представляет Администратору рекомендации по исправлению положения в отношении сотрудника, подавшего жалобу. Дело также направляется директору Управления правовой поддержки для рассмотрения с целью определить, есть ли необходимость возбуждения дисциплинарного разбирательства в отношении любого сотрудника, который, как представляется, применял репрессалии.

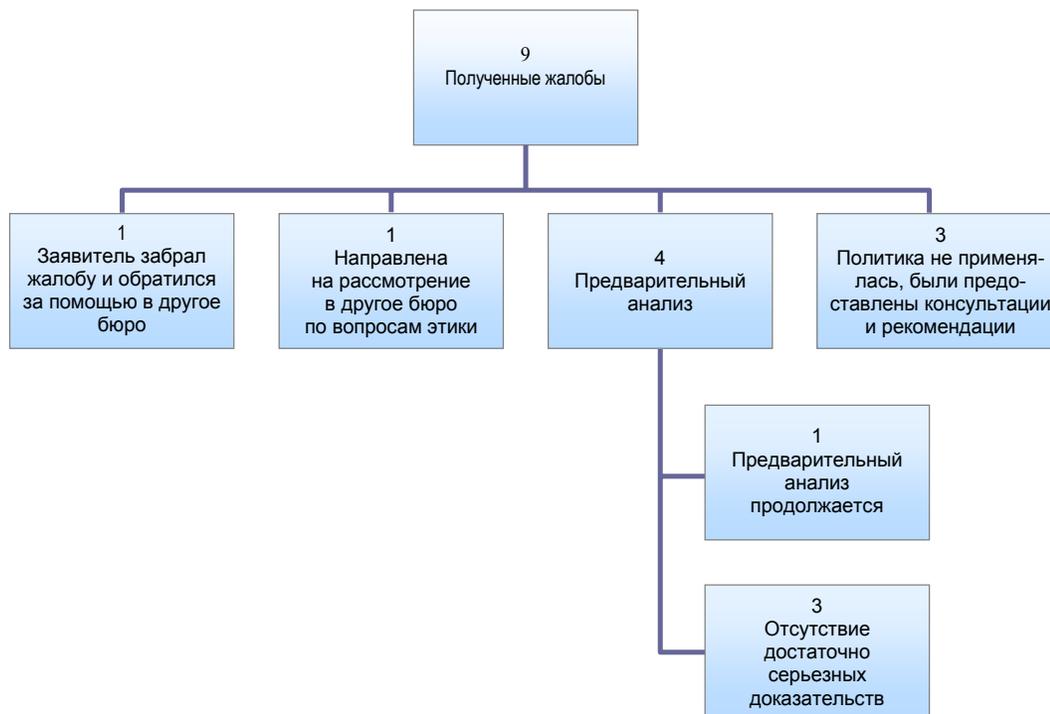
55. В тех случаях, когда факт репрессалий, заявленный в жалобе, не доказан, директор Бюро по вопросам этики может представить Администратору рекомендации относительно любых вопросов управления и администрирования, возникших в связи с этим делом, если такие вопросы имеются.

56. Как показано на диаграмме 11, за отчетный период в Бюро по вопросам этики поступило девять жалоб на репрессалии. В одном из этих случаев заявитель забрал свою жалобу, сообщив о намерении обратиться за помощью в другое бюро. Что касается остальных случаев, в трех из них Бюро не сочло необходимым проводить предварительный анализ и проконсультировало заявителей об охвате и применении политики по защите. В одном из случаев, в связи с очевидным наличием конфликта интересов, Бюро по вопросам этики перенаправило жалобу в другое бюро по вопросам этики.

57. В трех случаях был проведен предварительный анализ. Кроме того, в конце 2011 года один случай все еще находился на рассмотрении. Ни в одном из трех случаев не имелось достаточных оснований для констатации того факта, что репрессалии имели место, и ни в одном из трех случаев заявителю не предоставлялась временная защита.

58. Бюро продолжало держать на контроле три случая, зафиксированных в 2010 году, когда сотрудники обратились за консультацией, опасаясь репрессалий. Два случая из трех были разрешены без составления формальной жалобы о репрессалиях. Бюро продолжает держать на контроле третий случай и будет это делать до тех пор, пока сотрудник не сможет воспользоваться механизмом, который позволит удовлетворительным образом разрешить его проблему.

Диаграмма 11
Обзор запросов на защиту от репрессалий в 2011 году

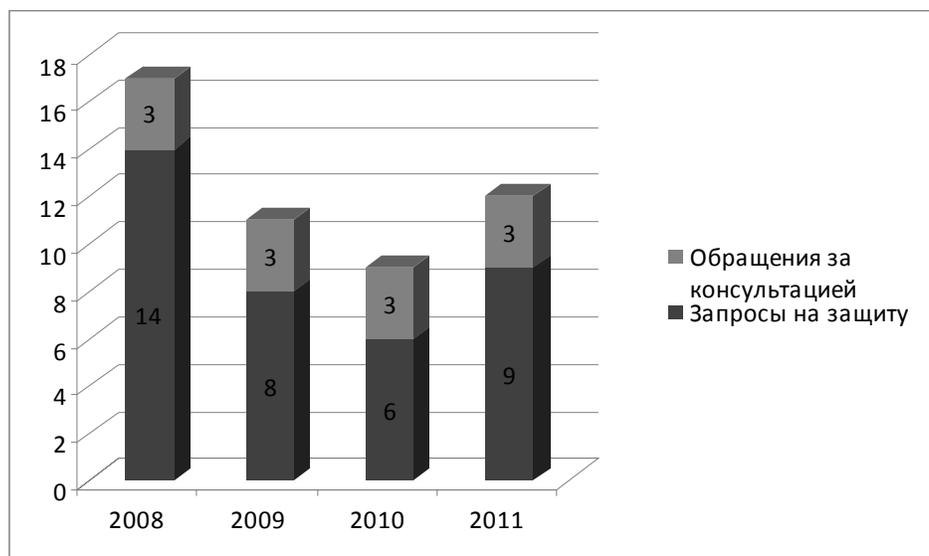


59. Политика эффективной защиты от репрессалий является важной составляющей в поощрении подотчетности и прозрачности в деятельности ПРООН. Посредством подготовки, просвещения и информационно-разъяснительной работы Бюро по вопросам этики продолжает напоминать сотрудникам об их обязанности сообщать о поведении, которое подрывает эффективное управление, снижает уровень добросовестности и прозрачность и подвергает риску репутацию организации. Сотрудникам также напоминают о том, что они имеют право на защиту от репрессалий, когда действуют в организации, сообщая о нарушениях и сотрудничая с надлежащим образом уполномоченными органами ревизии и расследований. Бюро по вопросам этики предоставляет сотрудникам всех уровней подробную информацию о положениях политики и описание того, как она применяется, сопровождая его примерами. При этом особое внимание уделяется работе с руководителями и формированию у них понимания того, что они обязаны обеспечивать отсутствие репрессалий на работе и поддерживать надлежащую культуру поведения в организации.

60. Как показано на диаграмме 12, с 2009 года количество запросов на предоставление защиты, как представляется, закрепилось на уровне менее десяти обращений в год.

61. В 2010 году женщины подали больше жалоб, чем мужчины. Однако в 2011 году, когда было получено девять жалоб, подавляющее большинство заявителей составляли мужчины.

Диаграмма 12
Сопоставление количества запросов на защиту в 2008–2011 годах



IV. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики

62. Как и в предыдущие годы, Бюро по вопросам этики было участником всех заседаний Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики, а также организатором нескольких таких заседаний. Кроме того, Бюро принимало участие в третьем заседании Сети многосторонних организаций по вопросам этики (ранее известной как Сеть Организации Объединенных Наций по вопросам этики). Более подробная информация о деятельности Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики содержится в докладе Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/66/319), который был представлен на шестьдесят шестой сессии Генеральной Ассамблеи.

V. Рекомендации руководству, направленные на укрепление организационной культуры соблюдения добросовестности и выполнения требований

63. Как упоминалось выше, в решении 2011/24 Исполнительный совет призывает Бюро по вопросам этики составить рекомендации руководству, направленные на укрепление организационной культуры соблюдения добросовестности и выполнения требований.

64. Рекомендации общего характера должны содержать описание принятия решений с учетом этических норм, поскольку это является для сотрудников важным инструментом в осуществлении Повестки дня по обеспечению организационных преобразований. Руководство должно найти достижимое равновесие между тем, чтобы облегчить административное бремя, и тем, чтобы сохранить на надлежащем уровне внутренний контроль и надзор за улучшением результатов деятельности организации,

не подвергая организацию рискам, возникающим в связи с ненадлежащей административной практикой или нарушениями со стороны сотрудников. Можно утверждать, что наиболее важным составляющим в "повышении уровня хороших результатов до уровня блестящих" является человеческий фактор. Ключевым мотивирующим фактором для штатных сотрудников и другого персонала является призыв к соблюдению самых высоких стандартов добросовестности, а основным компонентом учета факторов риска для репутации организации является соблюдение правил. Необходимо, чтобы старшие руководители создавали нужный настрой на высоких уровнях, подавая пример подчиненным.

65. Что касается конкретных действий, руководители, осуществляя контроль над соблюдением новыми штатными сотрудниками и персоналом, назначенным на новые должности, правил в отношении обязательного прохождения электронного курса по вопросам этики и других обязательных обучающих курсов, могут играть важную роль в обеспечении более своевременного представления такими сотрудниками данных о финансовых активах за период, предшествующий приему на работу. Руководители могут устраивать в своих подразделениях индивидуальные занятия и брифинги по вопросам этики, чтобы сотрудники могли обсудить поддержание высоких этических стандартов, обеспечение прозрачности и ответственность за более взвешенное применение стратегий и принятие решений. Руководители могут играть большую роль в защите репутации организации, поощряя сотрудников обращаться за консультацией в отношении их финансовых и внеслужебных интересов, а также таких же интересов их ближайших родственников; кроме того, руководители могут требовать от сотрудников своевременного соблюдения всех обязательств по представлению финансовой информации. Они могут поощрять создание в подразделении такой атмосферы, которая обеспечивает возможность высказывания конструктивных возражений, отсутствие репрессалий и укрепление доверия, и способствует тому, чтобы штатные сотрудники и другие работники могли обсудить связанные с работой проблемы.

66. Независимо друг от друга и Консультативный комитет по ревизии на своем двадцатом заседании в октябре 2011 года, и Группа коллегиального обзора рекомендовали ПРООН оптимизировать процесс представления финансовой информации. Кроме того, Консультативный комитет по ревизии выразил мнение, что если сотрудники не соблюдают рекомендаций Бюро по вопросам этики, направленных на устранение конфликта интересов, вопрос может быть направлен в Управление людских ресурсов, которое обладает необходимыми полномочиями для того, чтобы принять надлежащие последующие меры.

67. Кроме того, обе организации независимо друг от друга рекомендовали руководству рассмотреть следующую возможность: снять ответственность за реализацию политики ПРООН по защите от репрессалий с Бюро по вопросам этики и возложить ее на Управление по ревизии и расследованиям⁴. Группа коллегиального обзора указала более конкретно, что Бюро по вопросам этики по-прежнему будет выполнять следующие функции: "уделять основное внимание общеорганизационным инициативам, направленным на устранение страха репрессалий на работе. <...> Защита людей от руководителей, которые осуществляют в отношении сотрудников разные формы репрессалий за обсуждение проблем и причин беспокойности, – основная проблема управления; в общем такая защита и является одним из составляющих учета

⁴ Консультативный комитет по ревизии, протокол двадцатого заседания, повестка дня № 3: вопросы, касающиеся Бюро по вопросам этики, пункт 10; доклад по коллегиальному обзору, с. 15. В данный момент Бюро по вопросам этики принимает жалобы на преследования и определяет, нуждается ли заявитель в защите, а Управление по ревизии и расследованиям и Управление правовой поддержки определяют, имело ли место нарушение.

факторов риска и напрямую связана с основной причиной беспокойности, обозначенной в ходе нашего посещения ПРООН, а именно подотчетности руководства"⁵.

68. Группа коллегиального обзора отметила следующее: "Этическими вопросами должны заниматься не только Бюро по вопросам этики или Управление людскими ресурсами; вопросы этики имеют непосредственное отношение к руководству, следовательно, руководители должны научиться помогать сотрудникам решать повседневные вопросы, связанные с этикой. Старшие руководители также должны осознавать, какую роль они играют в обеспечении культуры организации и создании благоприятных для работы условий, в которых сотрудники могут говорить о своих страхах и беспокойности, не опасаясь репрессалий"⁶. Участники Группы коллегиального обзора рекомендовали Управлению людских ресурсов выработать, совместно с Бюро по вопросам этики, модули, посвященные принятию решений с учетом этических принципов и разрешению этических дилемм, и включить их в курс обучения руководителей, который реализуется в данный момент. Участники обзора также выступили с рекомендацией в отношении того, чтобы ежегодные обзоры эффективности руководства содержали вопрос о том, как руководитель способствовал обеспечению этического поведения и этической культуры в своем подразделении.

VI. Заключение

69. Этот ежегодный доклад посвящен обзору — теме, выбранной Бюро по вопросам этики на 2011 год в соответствии с планом действий на 2009–2011 годы. Особое внимание в докладе уделяется комментариям и выводам, сделанным в ходе коллегиального обзора, в рамках которого Бюро принимало участие в контроле результатов своей деятельности.

70. Тем не менее небольшое подразделение, действуя без посторонней помощи, не может осуществить преобразования. Все достигнутые результаты являются также заслугой руководства, сотрудников и других подразделений независимого и внутреннего контроля. В первую очередь, все сотрудники ПРООН должны действовать в соответствии с видением ПРООН и в рамках ее мандата: помогать людям обеспечить лучшую жизнь посредством расширения прав и возможностей людей и повышения жизнестойкости народов. Именно для этого ПРООН стремится стать опирающейся на знания организацией высокого класса и повысить уровень хороших результатов своей работы до уровня блестящих. Поскольку именно люди могут наилучшим образом обеспечить социально-ориентированное развитие, тем важнее стремиться достичь высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности.

⁵ Доклад Группы коллегиального обзора, пункт 15.

⁶ Доклад Группы коллегиального обзора, пункт 16.