



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

Distr.: General
4 March 2016
Russian
Original: English

Ежегодная сессия 2016 года
6–10 июня 2016 года, Нью-Йорк
Пункт 15 предварительной повестки дня
Доклады Бюро по вопросам этики ПРООН,
ЮНФПА и ЮНОПС

**Деятельность Бюро по вопросам этики ПРООН
в 2015 году**

Доклад Бюро по вопросам этики

Резюме

Во исполнение решения 2008/37 Исполнительного совета Бюро по вопросам этики ПРООН представляет Совету настоящий доклад, охватывающий его деятельность за 2015 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 Коллегией Организации Объединенных Наций по вопросам этики на ее семьдесят шестой сессии 9 февраля 2016 года и затем представлен Администратору ПРООН. В соответствии с требованием Исполнительного совета, сформулированным в его решении 2011/24, в настоящий доклад включены рекомендации руководству по укреплению в ПРООН культуры нравственности, добросовестности и этического поведения.

Это восьмой годовой доклад, представленный Бюро по вопросам этики со времени его учреждения в 2007 году.

Элементы решения

Исполнительный совет может пожелать принять к сведению настоящий доклад и прокомментировать прогресс, достигнутый Бюро по вопросам этики, в отношении укрепления этической культуры в ПРООН, включая обучение, повышение уровня осведомленности по вопросам этики и защиту от преследования.



Содержание

<i>Глава</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Административная деятельность	7
III. Деятельность в соответствии с мандатом	8
A. Установление стандартов и директивная поддержка	8
B. Обучение, информационно-разъяснительная работа и повышение уровня осведомленности	9
C. Конфиденциальное консультирование и инструктаж	13
D. Программа раскрытия финансовой информации за 2014 финансовый год, представленной в 2015 году	17
E. Защита сотрудников от преследования за сообщения о нарушениях дисциплины и/или сотрудничество в ходе проведения официальных ревизий и расследований	21
IV. Коллегия Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сеть многосторонних организаций по вопросам этики	22
V. Рекомендации руководству, направленные на укрепление культуры добросовестности и этического поведения в ПРООН	23
VI. Заключение	24
<i>Диаграммы</i>	
1. Просьбы о консультационных и других услугах по категориям, 2015 год	7
2. Консультации по вопросам этики как компонент в общем объеме услуг, 2013–2015 годы	15
3. Консультации по вопросам этики по категориям, 2015 год	16
4. Число лиц, ежегодно подающих декларации в соответствии с политикой раскрытия финансовой информации, 2006–2014 годы	18
5. Доля лиц, подающих декларации в соответствии с политикой раскрытия финансовой информации, по должностным категориям, 2014 год	19
6. Доля лиц, подающих декларации в соответствии с политикой раскрытия финансовой информации, по функциональным обязанностям, 2014 год	19

I. Введение

1. В настоящем докладе, представленном в соответствии с решением 2008/37 Исполнительного совета, рассматривается деятельность Бюро по вопросам этики за 2015 год в соответствии с его мандатом по «формированию и поощрению культуры соблюдения этических норм, добросовестности и подотчетности и укрепления на этой основе доверия к Организации Объединенных Наций и ее авторитета как внутри Организации, так и за ее пределами», как подчеркивалось в разделе 1.1 ST/SGB/2007/11 бюллетеня Генерального секретаря.

2. В докладе подводятся итоги деятельности Бюро по каждому элементу его мандата и отражается его видение способов улучшения исполнения программы и внедрения этических норм в деловую практику и процесс принятия решений с учетом общего принципа «осуществления деятельности на основе непоколебимых принципов добросовестности». В докладе освещается достигнутый Бюро прогресс в содействии соблюдению этических норм со стороны руководства, в том числе с помощью индивидуальных инструктажей и личных контактов с руководителями и менеджерами, а также более эффективного использования электронных медийных средств и социальных сетей для поощрения создания этической рабочей среды и развития этической культуры в ПРООН.

3. Бюро по вопросам этики ПРООН действует, опираясь на принципы независимости, беспристрастности и конфиденциальности. Оно оказывает поддержку всем сотрудникам ПРООН, управленческому и внештатному персоналу в соблюдении самых высоких стандартов поведения и укреплении ценностей ПРООН, таких как добросовестность, прозрачность, подотчетность, взаимное уважение, профессионализм и результативность на основе высокосознательного отношения к труду. Бюро побуждает сотрудников и руководство служить примером этического поведения, которое оно хочет видеть на рабочем месте, и стремиться к созданию рабочей среды, в которой работники могут открыто высказывать свое мнение и поднимать волнующие их вопросы, не опасаясь мести, включая обеспечение защиты лиц, сообщающих о нарушениях.

4. В чрезвычайно сложном 2015 году Бюро по вопросам этики столкнулось не только с многочисленными трудностями, но также и с беспрецедентным ростом числа обращений и нововведений. Бюро расширило диапазон своих методов повышения уровня осведомленности по вопросам этики, применяемых в рамках организации, и завершило пересмотр своей программы обучения. Оно обеспечило охват большего числа лиц в рамках очной подготовки и рассмотрение большего количества дел и обращений, чем когда-либо ранее за всю историю своей деятельности. Вместе с тем Бюро достигло этих результатов, преодолев трудности, связанные с отсутствием должности младшего сотрудника категории специалистов (первый полный год без таковой) и увольнением советника по вопросам этики в августе 2015 года. Это привело к тому, что до конца года директор оставался единственным специалистом по вопросам этики, занимавшимся рассмотрением всех дел и обеспечением подготовки.

5. В отчетный период Бюро по вопросам этики продолжало оказывать услуги отдельным клиентам и тесно взаимодействовало с различными структурными подразделениями ПРООН по вопросам, касающимся политики, процедур и практики в соответствующих сферах их ответственности. Сюда

относились стратегии, связанные с борьбой с мошенничеством, допустимым использованием информационно-технологических ресурсов, трудностями, возникающими в результате нововведений, прогнозированием в области закупок, проверками на предмет соблюдения прав человека, стажировками, защитой от преследования, а также другие стратегии, касающиеся управленческой практики и проблем поведения персонала. Бюро по-прежнему работало в духе сотрудничества и развития этической культуры организации.

6. Данный годовой доклад включает анализ этического климата в ПРООН, подготовленный на основе отзывов сотрудников и руководителей, полученных в процессе личных консультаций, очных занятий и других совещаний. На данных этого анализа отчасти основаны рекомендации руководству.

7. В начале 2015 года стали известны результаты проводившегося в 2014 году Глобального обследования положения сотрудников и некоторые из его выводов также легли в основу замечаний и заключений, изложенных в данном докладе.

8. В 2015 году Бюро по вопросам этики по-прежнему занималось решением проблем, связанных с последствиями начатой в 2014 году структурной реорганизации ПРООН в соответствии с концепцией стратегического плана ПРООН на 2014–2017 годы. Отложенное в 2014 году частичное сокращение штатов было осуществлено в 2015 году, что вновь стало причиной многочисленных обращений затронутых этими мерами международных сотрудников в Бюро по вопросам этики за конфиденциальными консультациями и разъяснениями. Как и в 2014 году, многие сотрудники пытались выяснить, насколько справедливым или объективным был выбор в их конкретном случае и не была ли его возможной причиной месть (среди тех, кто официально обращался за защитой, одного человека настигла месть, а другого – нет).

9. Как и в предыдущие годы Бюро вело работу во всех областях, предписанных его мандатом, включая: а) установление стандартов и директивная поддержка; б) обучение, информационно-разъяснительная работа и повышение уровня осведомленности по вопросам этики; с) предоставление конфиденциальных консультаций и рекомендаций сотрудникам и руководству по вопросам этики и относящейся к этике политики; d) осуществление программы раскрытия финансовой информации; и е) обеспечение защиты сотрудников от преследования за сообщения о нарушениях. Значительно возросло количество просьб к Бюро об оказании услуг в некоторых областях, включая просьбы о консультировании и инструктаже и защиту от преследования из мести. Оно также продолжало сотрудничать с Коллегией Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сетью многосторонних организаций по вопросам этики с целью гармонизации политики и практики по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций.

10. Бюро по вопросам этики гордится тем, что организация в целом относится к вопросам этики как к значимому и крайне важному аспекту своей деятельности и оказываемых ею услуг. Руководители всех структурных подразделений, страновых и региональных отделений приветствовали усилия Бюро по вопросам этики, предоставляющего свои консультации, рекомендации и услуги по подготовке для всех сотрудников, руководящих работников и подрядчиков, которые в них нуждаются. Сотрудники, включая старших руководителей в штаб-квартирах, оказывали аналогичное доверие Бюро и обращались за помощью в решении деликатных вопросов. Бюро также

активизировало партнерские отношения с Управлением людских ресурсов, Канцелией Омбудсмана, Советом персонала, Группой по расследованиям Управления по ревизии и расследованиям и Управлением правовой поддержки. Так, всем этим учреждениям было предоставлено слово на одной из групповых дискуссий, организованных в рамках проводившегося на Мадагаскаре кластерного совещания руководителей Регионального бюро для Африки, что свидетельствует об отношении ПРООН к вопросам этичного поведения и этичного принятия служебных решений.

11. Бюро по вопросам этики полагает, что культура организации предопределяет характер поведения отдельных лиц, порядок принятия решений и то, как организация воспринимается внутренними и внешними заинтересованными сторонами. Способствуя внедрению благотворной и этической культуры, ПРООН должна не только установить самые высокие стандарты поведения и добиваться их соблюдения, но и сама демонстрировать приверженность соблюдению таких же высоких стандартов при работе со своим персоналом. Одной из самых критически значимых ролей Бюро по вопросам этики является поддержка ПРООН во внедрении этической организационной культуры и выполнение функций источника конфиденциальных советов и рекомендаций для всех сотрудников, а также обеспечение того, чтобы политика, практика и процедуры организации отражали и утверждали требуемые стандарты добросовестности, беспристрастности, честности и прозрачности. Обещание соблюдения конфиденциальности является неременным условием побуждения сотрудников и других работников обращаться за советом и разъяснениями; они должны верить, что могут в безопасной обстановке обсудить деликатные вопросы. В 2015 году Бюро в общей сложности удовлетворило 643 просьбы о предоставлении услуг, что на 46 больше, чем в 2014 году, и стало самым высоким показателем за все время его работы. На диаграмме 1, ниже, приводятся данные за отчетный период о количестве полученных Бюро просьб о предоставлении услуг в разбивке по категориям.

Диаграмма 1.

Просьбы о консультационных и других услугах по категориям, 2015 год



II. Административная деятельность

12. В течение первых семи месяцев 2015 года в Бюро работали директор уровня Д-1, советник по вопросам этики уровня С-5 и помощник по административным вопросам уровня О-6. Вместе с тем в начале августа советник по вопросам этики уровня С-5 уволился в связи с назначением на должность Омбудсмана фондов и программ Организации Объединенных Наций. Поэтому до конца года решением всех существенных этических вопросов, подготовкой, предоставлением рекомендаций и консультаций для всей организации занимался один специалист (директор уровня Д-1). По состоянию на конец года должность уровня С-5 оставалась вакантной. Проблема нехватки кадров усугублялась тем, что, несмотря на многочисленные просьбы, ни одно государство-член не выдвинуло кандидатуру на должность младшего сотрудника категории специалистов Бюро по вопросам этики.

13. В 2015 году бюджет на общие оперативные расходы Бюро был первоначально установлен в размере 200 тыс. долл. США (который оставался неизменным в течение последних 6–7 лет), но затем подвергнут удержанию на 15 процентов ввиду прогнозируемых ПРООН трудностей, связанных с получением в полном объеме основных взносов от стран-доноров; в конце 2015 года сумма удержания была уменьшена на 50 процентов, однако Бюро все равно пришлось осуществлять свою деятельность с урезанным до 185 тыс. долл. США годовым бюджетом на общие оперативные расходы. Аналогичному сокращению подвергся бюджет на персонал.

14. Несмотря на кадровые и бюджетные трудности, небольшому коллективу Бюро по вопросам этики благодаря применению стратегического, творческого и новаторского подхода к делу удалось добиться ощутимых результатов в организации.

III. Деятельность в соответствии с мандатом

15. В течение 2015 года Бюро по вопросам этики было полностью занято исполнением своего мандата по всем функциональным направлениям, входящим в круг его полномочий.

A. Установление стандартов и директивная поддержка

В рамках ПРООН

16. В 2015 году Бюро по вопросам этики продолжало представлять рекомендации относительно предлагаемого пересмотра политики во всей организации по просьбе руководства или по собственной инициативе, исходя из опыта или передовой практики. Бюро стремилось обращать внимание на проблемные вопросы, касающиеся этической практики или этических представлений, с тем чтобы рассмотреть их до принятия окончательного решения. Все эти инициативы свидетельствуют о продолжающемся сотрудничестве между Бюро по вопросам этики, структурами ПРООН и ее представительствами в странах. К числу рассмотренных конкретных стратегий и процедур относятся анализ, корректировка и/или дополнение, касающиеся

- a) борьбы с мошенничеством;
- b) допустимого использования информационно-технологических ресурсов;
- c) проблем конкуренции, возникающих в результате нововведений;
- d) прогнозирования в области закупок;
- e) проверок на предмет соблюдения прав человека;
- f) стажировок;
- g) защиты от преследований; и
- h) осуществления политики использования собственных устройств.

17. В соответствии с решением 2010/17 Исполнительного совета Бюро по вопросам этики продолжало проверять личные дела претендентов на ключевые руководящие должности с точки зрения возможного возникновения конфликтов интересов. Бюро также провело брифинг для всех новых сотрудников, нанятых на директорские (или более высокие) должности в штаб-квартире, и встретилось с другими такими сотрудниками во время посещения ими штаб-квартиры или на местах.

18. В 2015 году Бюро внешних сношений и пропаганды предложило директору Бюро по вопросам этики войти в состав Группы по надзору за раскрытием информации в целях обеспечения учета этических аспектов. Группа проверяет жалобы представителей общественности, которые пытались получить доступ к информации ПРООН и которым было отказано в нем.

В. Обучение, информационно-разъяснительная работа и повышение уровня осведомленности

19. Подготовка и просвещение остаются основными элементами в деятельности Бюро по вопросам этики. Учебная подготовка направлена на информирование каждого по этим вопросам и обоснование ожиданий, связанных с этическим поведением и принятием этических бизнес-решений, делая акцент на ценности бизнес-этики и на разъяснении почему этичность и добросовестность в поступках способствуют оптимальному обеспечению интересов организации и общественности, которой служит ПРООН. Раздельная подготовка по вопросам этического руководства укрепляет «настрой в высшем звене» и «настроения в среднем звене» (руководителей среднего звена, отвечающих за повседневную работу), напоминая руководителям о том, что они должны служить образцом поведения для своих сотрудников, чтобы ожидать от них того же. Они обязаны способствовать созданию гармоничной рабочей среды и требовать от работников соблюдения предписанных стандартов.

20. Руководители должны также поощрять формирование среди сотрудников и другого персонала культуры гласности, побуждающей их открыто высказывать свое мнение и поднимать волнующие их вопросы, не опасаясь преследования. Сотрудники обязаны сообщать о случаях нарушения дисциплины и сотрудничать в ходе проведения официальных ревизий и расследований; необходимо постоянно напоминать им о том, что они будут ограждены от любых угроз преследования за выполнение такого рода обязанностей.

Онлайн-курс и связанные с ним учебные модули

21. Программа подготовки персонала ПРООН включает новый обязательный онлайн-курс, который дает общее представление об этических нормах, принятых в ПРООН. Подготовка в рамках созданного в 2014 году и окончательно доработанного в 2015 году курса основана на актуальных сценариях и проводится с широким использованием интерактивных методов и в весьма увлекательной форме. Применяемый в курсе подход отличается большей прагматичностью в плане концентрации внимания не только на нормах и правилах, но и на практике использования этических концепций в контексте Организации Объединенных Наций, то есть на объяснении целесообразности этих норм и способов их применения. Курс был разработан таким образом, чтобы сделать его более содержательным и актуальным для всех сотрудников благодаря использованию сюжетов из реальной жизни; он побуждает сотрудников поддерживать самые высокие стандарты поведения, не молчать, а сообщать о злоупотреблениях без страха преследования. На сегодняшний день новый курс (на английском, французском или испанском языке) прошли 1267 сотрудников. Прохождение нового курса предусматривается не только всеми нанимаемыми с 2015 года сотрудниками, но и всем *имеющимся* персоналом в рамках обязательной переподготовки. Такой подход отвечает передовой практике частного и государственного секторов, сотрудники которых проходят переподготовку по вопросам этики каждые 1–3 года.

22. В течение 2015 года Бюро также окончательно доработало и запустило три дополнительных добровольных учебных модуля по защите от преследования, программе раскрытия финансовой информации и предотвращению конфликта интересов на английском, испанском и французском языках. На сего-

дняшний день 97 сотрудников прошли курс по предотвращению конфликта интересов, 91 сотрудник – курс по защите от преследования и 106 сотрудников – курс по программе раскрытия финансовой информации.

Очные семинары-практикумы и вебинары

23. В 2015 году Бюро по вопросам этики значительно активизировало работу в таких областях, как проведение очных семинаров-практикумов по этике, инструктажей и занятий по этичному руководству. В целях охвата большего числа лиц Бюро организовало несколько миссий, которые дополнялись введенными в 2015 году онлайн-учебными занятиями, проводимыми в режиме реального времени. Бюро проводило или организовало очные занятия для страновых отделений и руководящего состава в Беларуси, Бенине, Бурунди, Гане, Гватемале, Колумбии, Малави, Малайзии (как в страновом отделении, так и Едином глобальном центре обслуживания), Мексике, Перу, Таджикистане и Ямайке. Бюро также организовало выездные семинары для персонала Управления людских ресурсов, очные занятия в Нью-Йорке и онлайн-занятия в режиме реального времени в Копенгагене, и участвовало в групповой дискуссии, организованной в рамках проводившегося на Мадагаскаре кластерного совещания руководителей Регионального бюро для Африки. Бюро также проводило онлайн-учебные занятия в режиме реального времени для руководства странового отделения в Мексике.

24. Результаты Глобального обследования положения сотрудников за 2014 год были опубликованы в начале 2015 года и положены в основу специальных курсов по вопросам этики для конкретных стран и регионов, которые посетило Бюро. Это позволило Бюро сосредоточиться на наиболее деликатных и актуальных для аудитории вопросах. Соответственно это содействовало более плавному проведению занятий и более активному участию слушателей. Многие вопросы обследования, направленные на то, чтобы оценить отношение персонала к этике и принципам добросовестности в организации, дополнялись другими вопросами, ответы на которые позволили проанализировать результаты в целях выявления коренных причин. Например, проведение специализированных курсов частично способствовало повышению в 2014 году уровня комфорта для сотрудников в плане сообщения о нарушениях дисциплины (по сообщениям за 2015 год), то есть добиться положительных результатов в той области, которая, согласно годовому докладу Бюро по вопросам этики за 2014 год, нуждалась в улучшении.

25. В 2015 году в очных семинарах-практикумах по вопросам этики, групповых инструктажах, обсуждениях в рамках групп экспертов и онлайн-учебных занятиях в режиме реального времени приняли участие приблизительно 1291 человек из числа штатных сотрудников и другого персонала, что на 60 процентов больше показателя 2014 года (803 человека).

Инструктажи для старших руководителей

26. В 2015 году Бюро по вопросам этики продолжало прилагать усилия по утверждению и укреплению этической культуры в ПРООН. Хотя старшее руководство регулярно обращается в Бюро для получения необходимых конфиденциальных и практических советов по вопросам этики, Бюро также регулярно принимает инициативные меры, обеспечивающие взаимодействие с

руководителями и сохранение этики в качестве весомого компонента многих деловых дискуссий. Директор по вопросам этики продолжал регулярно встречаться со многими членами руководящего состава региональных бюро и большинством других членов Группы по вопросам эффективности деятельности организации. Бюро также поддерживает весьма тесные и теплые отношения сотрудничества с Советом персонала, Управлением ревизии и расследований, Управлением правовой поддержки, Управлением людских ресурсов и еще более тесные связи с Канцелярией Омбудсмана, которую в настоящее время возглавляет бывший советник ПРООН по вопросам этики.

27. Хотя Бюро подчеркивает, что старшие руководители должны служить примером этичности и добросовестности (задавая главенствующий настрой), оно также по-прежнему уделяет особое внимание руководителям среднего звена, которые несут основную ответственность за повседневную работу и соответственно оказывают наиболее значимое воздействие на работников.

28. Бюро провело личные встречи с шестью вновь назначенными руководителями уровня Д-1 и выше, чтобы проинструктировать их об этических нормах, принятых в ПРООН, в том числе с целью выявления любых возможных конфликтов интересов. Бюро также было предложено подключить к подготовке новых членов Исполнительного совета, новых координаторов/представителей-резидентов, новых директоров представительств в странах и их заместителей, руководителей оперативного звена и новых младших сотрудников категории специалистов, а также других групп.

Мероприятия по повышению уровня осведомленности и коммуникации

29. После вступления в должность в ПРООН в 2012 году директор руководил осуществлением значительных изменений в плане стиля и масштаба усилий по повышению уровня осведомленности по вопросам этики, направленных на поощрение и развитие этической культуры в организации. Хотя в качестве стандартных инструментов по-прежнему используются бюллетени и сообщения электронной почты, в настоящее время пропаганда этики как неотъемлемого элемента каждой дискуссии осуществляется через такие новаторские средства, как социальные сети. В основе авторитета организации лежит необходимость выглядеть уважаемой, заслуживающей доверия структурой, придерживающейся самых высоких стандартов добросовестности во всех аспектах своей деятельности. Продолжая прилагать совместные с руководителями усилия, необходимые для поддержания культуры гласности в их подразделениях, и поддерживая сотрудников, чтобы они могли без страха преследования поднимать волнующие их острые вопросы, Бюро делает акцент на том, чтобы убедить штатных сотрудников и другой персонал в том, что вопросы обеспечения их защиты и безопасности в таких случаях имеют для него первоочередное значение. Судя по результатам Глобального обследования положения сотрудников, это положительно сказалось на повышении уровня комфорта для сотрудников в плане сообщения о нарушениях дисциплины.

30. Использование социальных сетей для проведения кампании по повышению уровня осведомленности предусматривает регулярную публикацию в сети Twitter сообщений для штатных сотрудников и другого персонала ПРООН, а также для широкой общественности в целях укрепления авторитета ПРООН

как организации, действующей на основе непоколебимых принципов добросовестности. В 2015 году Бюро опубликовало 67 твитов по этической тематике и увеличило на 88 человек число своих подписчиков в Twitter. В середине года Бюро также присоединилось к внутренней корпоративной социальной сети ПРООН на платформе Yammer, функционирующей аналогично сети Twitter, и опубликовало в ней в течение года 19 сообщений по вопросам этики.

31. Как отмечалось выше, Бюро по вопросам этики продолжает рассылать руководству и персоналу ПРООН сообщения электронной почты и бюллетени по вопросам этики, которые дополняются публикациями по этической тематике в блогах на своем сайте в Интранете. Продолжают поступать многочисленные положительные отзывы на серию материалов по этичному руководству (распространяемых среди всех руководителей в ПРООН) от читателей, которым нравится их разговорный формат и содержащиеся в них практические рекомендации. В общей сложности в 2015 году было выпущено пять обширных бюллетеней и размещено четыре публикации в блогах на сайте Бюро по вопросам этики в Интранете. Один из бюллетеней, содержащий подробные рекомендации в отношении получения согласия на участие во внеслужебной деятельности, привел к значительному числу просьб, подлежащих проверке Бюро по вопросам этики. Бюро также продолжало получать запросы лично выступить на совещаниях региональных, страновых и деловых групп в рамках своей информационно-просветительской работы.

32. Бюро по вопросам этики осуществило очередное обновление и улучшение своего сайта в Интранете для оказания сотрудникам и руководителям существенной поддержки посредством облегченного доступа к информационным материалам и директивным документам (например, к обновленным и пересмотренным материалам, касающимся внеслужебной деятельности, раскрытия информации о конфликте интересов, программы раскрытия финансовой информации, политики защиты от преследования и формам), а также инструкциям по воспитанию и поддержке этической культуры в ПРООН. Обеспечивается актуальность контента и его регулярное пополнение новыми и практическими справочными материалами, информацией об изменениях в политике, статьями, официальными документами и видеофильмами (в основном на английском, французском и испанском языках). Сайт Бюро по вопросам этики в Интранете продолжает служить ценным ресурсом для персонала и руководства.

33. Публикации Бюро на сайте в Интранете, в социальных сетях Twitter и Yammer, сообщения электронной почты и на странице блогов перепечатываются на многих региональных и деловых веб-сайтах (чтобы охватить как можно больше персонала) и перепечатываются или используются другими сторонами как внутри организации, так и за ее пределами. Эти и аналогичные сообщения (например, указания в праздничный сезон в отношении подарков и поведения в обществе, социальных сетей, рекомендации относительно участия во внеслужебной деятельности) были также направлены Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сети многосторонних организаций по вопросам этики и используются ими. Такого рода регулярная рассылка сообщений персоналу служит напоминанием о первостепенной важности этики.

34. В течение года Бюро по вопросам этики завершило второй пересмотр и редактирование четырех своих информационных брошюр по вопросам, касающимся предотвращения конфликтов интересов, защиты от преследования из мести, программы раскрытия финансовой информации, а также обзора функционирования Бюро по вопросам этики. Брошюры разработаны с использованием ярких цветных схем и иллюстраций в удобном для пользователей формате в привлекательном исполнении и с возможностями онлайн-доступа и работы в интерактивном режиме, что облегчает их обновление и не допускает устаревание (как это случается с печатными материалами), а возможность печати по запросу позволяет организации экономить на высоких расходах на предварительное печатание и доставку.

35. В 2015 году Бюро продолжало распространять на организуемых им семинарах-практикумах по вопросам этики небольшие рекламные предметы с контактной информацией и этическими слоганами. К ним относились значки ПРООН с надписью «Борец за этические ценности», USB-карты, памятки и блокноты. Эти предметы были весьма хорошо восприняты и продолжают напоминать участникам о необходимости формирования этического мышления принципов и принятия решений с учетом этических норм в повседневной деятельности. Все эти предметы послужили также отличной рекламой Бюро и способствовали увеличению числа обращений.

Другие мероприятия по повышению уровня осведомленности и брифинги

36. В 2015 году деятельность Бюро по вопросам этики вышла на новый уровень. Впервые Бюро разработало и организовало пробный инструктаж по этическим аспектам взаимоотношений со сторонними организациями для правительств и поставщиков/партнеров, который был проведен в Перу. Бюро также участвовало в качестве докладчика и координатора дискуссионного форума во время проведения Шестого диалога ПРООН по вопросам глобальной политики и программы в области противодействия коррупции в Малайзии. Кроме того, по просьбе Бюро внешних связей Бюро провело в Вашингтоне (округ Колумбия) в течение одного дня ряд встреч, рассчитанных в основном на представителей государственных регуляторных и законодательных органов, а также частных лиц, критикующих деятельность Организации Объединенных Наций, с тем чтобы проинформировать их о достижениях и передовой практике ПРООН в области этики. Кульминацией дня стало интервью на тему «От чего зависит эффективность этического руководства?», которое транслировалось в живом эфире через Интернет на основе платформы DEVEX (интернет-сервис, позиционирующий себя в качестве «медиаплатформы для глобального сообщества, занимающегося вопросами развития»). В свою очередь интервью было опубликовано в одном из ведущих изданий по вопросам этики – журнале *Ethikos*.

С. Конфиденциальное консультирование и инструктаж

37. Культура ПРООН определяет поведение, принятие решений и в конечном счете то, как воспринимается организация персоналом, поставщиками, донорами, государствами-членами и общественностью, которой она служит. В связи с этим крайне необходимо, чтобы ПРООН служила примером позитивной, *этической* культуры и чтобы сама организация и ее персонал придерживались самых высоких морально-этических стандартов, в том числе в

работе со своим персоналом. Бюро по вопросам этики поддерживает эти усилия, выступая в роли источника конфиденциальных, практических советов и рекомендаций как сотрудникам, подрядчикам и руководителям. Справедливая и честная разработка, интерпретация и реализация политики, практических методов и процедур организации способствуют усилению требуемых стандартов добросовестности, беспристрастности, справедливости и открытости.

38. Предоставление конфиденциального консультирования и проведение инструктажа по этическим вопросам является ключевой функцией Бюро. Благодаря прямым контактам с сотрудниками и другим персоналом Бюро влияет на индивидуальное поведение, что в свою очередь воздействует на организационную культуру и репутацию. Бюро предоставляет отдельным лицам советы о том, как вести себя в деликатных и трудных ситуациях, знакомиться с принципиально важными мнениями о допустимости некоторых поступков и поведения, искать защиту от преследования или избегать преследования, воспринимаяемого как притеснение из мести, и обеспечивать, чтобы поступки в ПРООН и вовне не ставили под сомнение добросовестность, независимость и беспристрастность – качества, которые должны быть присущи международным гражданским служащим. Благодаря этому персонал в состоянии лучше улаживать конфликты интересов и находить решения в случае возникновения этических дилемм. Доступ к услугам по конфиденциальному консультированию в Бюро позволяет сотрудникам, подрядчикам и руководству без опасения поднимать волнующие их вопросы и дает возможность ставить Бюро в известность о ситуациях, требующих принятия неотложных и решительных мер, чтобы нейтрализовать последствия причинения какого-либо вреда отдельным лицам или организации.

39. В 2015 году зафиксирован значительный рост обращений в Бюро по вопросам этики сотрудников ПРООН, подрядчиков и руководства за консультациями и советами, обусловленный установившимся за прошедшие несколько лет доверием. На диаграмме 2, ниже, показано, что в 2013 году Бюро получило 466 просьб об оказании услуг, включая 353 о консультировании и представлении рекомендаций по вопросам этики. В 2014 году эти показатели выросли соответственно до 597 и 493 и продолжали расти в 2015 году, соответственно до 643 и 431.

Диаграмма 2.
Консультации по вопросам этики как компонент в общем объеме услуг, 2013–2015 годы



40. В 2015 году за консультациями и рекомендациями в отношении защиты от преследования в Бюро обратилось значительно больше лиц (19), чем в 2014 году (14) и во все предыдущие годы. Неиссякаемым потоком поступали просьбы об оказании консультативной помощи и предоставлении рекомендаций в связи с процессом реорганизации ПРООН, который продолжался в 2015 году. Многие обращались за конфиденциальным советом, не зная, был ли в решении о ликвидации их должностей этический компонент, другие же просто выясняли, связана ли каким-либо образом утрата работы с возможными мерами возмездия. Хотя на подготовку надлежащих ответов персоналу по каждому делу затрачивается значительное время и внимание, Бюро убеждено в том, что сотрудники испытывают все меньше неудобств в связи с протекающими процессами. Однако ряд обращений дают основание для беспокойства по поводу того, что откровенные сообщения, касающиеся процесса реорганизации, приведут к уменьшению путаницы и соответственно подозрений среди пострадавших. Наконец, некоторые сотрудники, к сожалению, пытались неправомерно использовать процесс защиты от преследования, с тем чтобы отсрочить обоснованное увольнение из ПРООН (например, в случае сокращения штатов, осуществляемого на справедливой основе, или истечения оговоренного срока действия контракта).

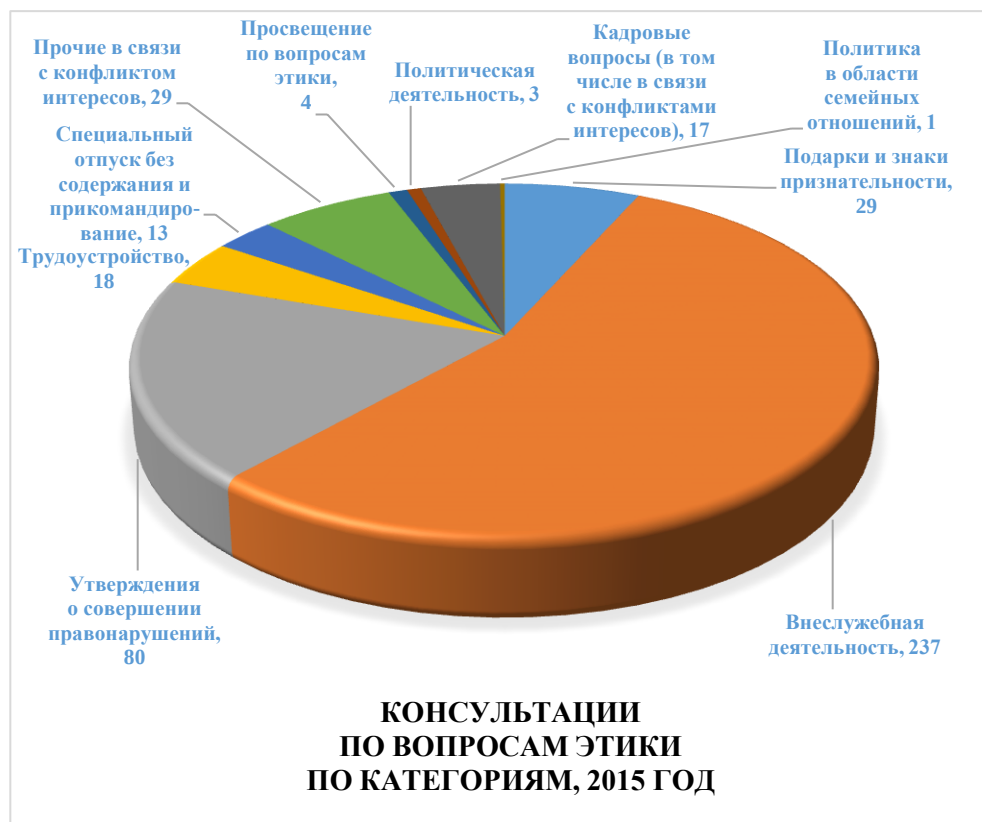
41. Благодаря усилению независимости и приверженности Бюро по вопросам этики наилучшему обеспечению интересов организации предоставляемые им консультации и рекомендации воспринимаются как беспристрастные, реалистичные и прагматичные. Немалая заслуга в том, что сотрудники регулярно без колебаний обращаются в Бюро, принадлежит организуемому в течение года обучению и широкому распространению информационно-пропагандистских материалов. Зачастую Бюро дает советы заблаговременно,

до совершения тех или иных действий, чтобы снизить вероятность возникновения этических проблем. В 2015 году Бюро продолжало культивировать и развивать эти отношения и регулярно участвовало в процессах обзора политики и реализации проектов, с тем чтобы поделиться своими специальными знаниями и опытом, а также пониманием этических проблем. Ценный вклад, который Бюро вносит в дискурс благодаря своему основанному на здравом смысле подходу к пониманию и смягчению рисков, позволил поверить в его способности.

42. За год Бюро по вопросам этики получило 643 просьбы о предоставлении услуг, в том числе 431 о консультациях по вопросам этики. Как показано на диаграмме 3, основной проблемной областью для штатных сотрудников и другого персонала, обращавшихся за советами по вопросам этики в 2015 году, была внеслужебная деятельность (237), или 55 процентов от общего числа просьб.

Диаграмма 3.

Консультации по вопросам этики по категориям, 2015 год



D. Программа раскрытия финансовой информации за 2014 финансовый год, представленной в 2015 году

43. Бюро осуществляет программу раскрытия финансовой информации, организует ежегодные и периодические мероприятия по подаче деклараций, анализирует представленную информацию, оказывает консультативную помощь и дает указания по смягчению последствий выявленных или раскрытых конфликтов интересов. В 2015 году Бюро запустило онлайн-учебный модуль по программе раскрытия финансовой информации, помогающий координаторам и руководителям структурных подразделений осуществлять мероприятия по выявлению и регистрации лиц, отвечающих критериям декларирования.

44. Программа раскрытия финансовой информации разработана в целях оказания помощи организации в выявлении реальных и потенциальных конфликтов между частными интересами сотрудника (или поставщика услуг) и его или ее служебными обязанностями. Ее первоочередные задачи состоят в следующем: а) обеспечение независимости и беспристрастности сотрудников ПРООН при принятии официальных решений; и б) содействие прозрачности и укреплению общественного доверия к ПРООН. В соответствии с положениями о персонале все сотрудники уровня Д-1 и выше, а также другие указанные сотрудники обязаны после назначения и затем ежегодно подавать финансовые декларации о своих доходах и доходах своих супругов и находящихся на иждивении детей. Сотрудники также обязаны по требованию оказывать содействие в проверке точности представленной информации.

45. В 2015 году Бюро обеспечило подачу деклараций всеми поставщиками услуг ПРООН, которые отвечают критериям декларирования (ранее это осуществлялось в рамках экспериментальной программы). Поскольку, как правило, поставщики услуг не занимают такие должности (например, связанные с закупками), которые отвечают критериям декларирования, их количество было небольшим.

46. В 2015 году Бюро по вопросам этики провело девятый ежегодный цикл раскрытия финансовой информации за 2014 финансовый год. Он начался 1 марта с раскрытия финансовых активов и информации об участии во внеслужебной деятельности 1375 отобранных декларантов, их супругов и находящихся на иждивении детей (по сравнению с 1435 в 2014 году). Хотя, как всегда, несколько деклараций было подано с опозданием, Бюро гордится достижением 100-процентного показателя исполнения. В порядке исключения небольшое число сотрудников, находящихся в отпуске, уволившихся из ПРООН до истечения срока подачи деклараций или длительное время находящихся на больничном, было освобождено от обязанности раскрывать свою финансовую информацию.

47. Бюро провело в режиме реального времени очередную проверку раскрываемой финансовой информации параллельно с подачей деклараций, что в свою очередь: а) позволило значительно повысить эффективность работы с декларантами и обеспечить ее своевременность; б) предоставило Бюро возможность оперативно запрашивать дополнительную информацию или разъяснения; и с) обеспечило возможность получения непосредственных рекомендаций о способах смягчения потенциальных конфликтов интересов.

48. Бюро также встречалось с некоторыми членами Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики и оказывало поддержку в их усилиях по повышению качества или разработке их собственных программ раскрытия финансовой информации.

49. На диаграмме 4, ниже, показана динамика роста числа подающих декларации в рамках программы раскрытия финансовой информации со времени введения ее в действие 2006 году. Достигнув пика в 2008 году, число декларантов сократилось и стабилизировалось на уровне 1400 в год после пересмотра Бюро по вопросам этики методологии идентификации лиц, обязанных подавать финансовые декларации.

Диаграмма 4.

Число лиц, ежегодно подающих декларации в соответствии с политикой раскрытия финансовой информации, 2006–2014 годы



50. На диаграммах 5 и 6, ниже, указана процентная доля лиц, подающих декларации в соответствии с программой раскрытия финансовой информации по должностным категориям и служебным обязанностям за самый последний период. Как и в предыдущие годы, руководители среднего звена и закупочный персонал составляют самую большую категорию сотрудников, на которую соответственно приходится по 29 и 33 процента от общего числа декларантов по данным критериям.

Диаграмма 5.
Доля лиц, подающих декларации в соответствии с политикой раскрытия финансовой информации, по должностным категориям, 2014 год



Диаграмма 6.
Доля лиц, подающих декларации в соответствии с политикой раскрытия финансовой информации, по функциональным обязанностям, 2014 год



Проверка данных и консультирование

51. Как и в предыдущем цикле, Бюро проверяло финансовые декларации, поданные в рамках программы раскрытия финансовой информации, в три этапа. Сначала проверялись индивидуальные декларации, чтобы убедиться во внутренней последовательности данных. Когда информация была неполной или неясной, декларанта просили представить дополнительную информацию или разъяснения. Затем, на втором этапе, декларации сравнивались с ограниченным списком поставщиков и инвестиционных фондов ПРООН. На третьем этапе рассматривались внешние интересы или активы и деятельность декларанта (и членов семьи) с учетом соответствующих запретов или ограничений, предусмотренных положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций. Сопоставления производились с учетом соответствующих должностных функций и места службы сотрудника. Это делалось с целью выявить возможный конфликт интересов и, когда такой факт устанавливался, дать совет о способах его устранения или недопущения.

52. С 2012 года благодаря онлайн-системе отчетности декларации с нулевым балансом операций (приблизительно 21 процент общего их количества в 2015 году) автоматически сертифицируются. В конце проверки Бюро разослало сообщения о положительных результатах прохождения этой процедуры более чем 99 процентам декларантов.

53. Ввиду крайней важности управления рисками, возникающими в результате потенциальных конфликтов интересов, и их устранения организацией сразу же после их обнаружения Бюро проверяло декларации по мере их поступления, что позволяло немедленно сообщать декларантам о результатах проверки. В 2015 году Бюро проконсультировало в общей сложности семь (7) декларантов в связи с выявлением явного конфликта интересов. В сорока (40) случаях было обеспечено предварительное консультирование и разъяснение по вопросам реагирования на потенциальный конфликт интересов или его нейтрализации с целью предотвратить возникновение подобных случаев в реальности.

Проверка деклараций, поданных в рамках программы раскрытия финансовой информации

54. К сожалению, в связи с отсутствием младшего сотрудника категории специалистов и увольнением советника по вопросам этики в середине года, Бюро было вынуждено отменить проверку. Ожидается, что проверка будет проведена в 2016 году в отношении небольшого числа случайным образом отобранных лиц, подавших декларации в рамках программы раскрытия финансовой информации, с использованием стратифицированной матрицы с репрезентативными данными о месте службы, классе должности и половой принадлежности сотрудников.

Инициатива Генерального секретаря в области добровольного раскрытия информации

55. Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики руководит инициативой Генерального секретаря в области добровольного раскрытия информации старшими должностными лицами на уровне помощника Генерального секретаря и выше. Администратор, заместитель Администратора и несколько членов старшего руководящего состава ПРООН приняли участие в этой инициативе.

Е. Защита сотрудников от преследования за сообщения о нарушениях дисциплины и/или сотрудничество в ходе проведения официальных ревизий и расследований

56. Согласно Бюллетеню Генерального секретаря «Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы» (ST/SGB/2007/11) Бюро по вопросам этики отвечает за реализацию в ПРООН политики защиты сотрудников от преследования. Эта политика является как программой защиты лиц, сообщающих о нарушениях, так и механизмом управления риском и поощряет всех лиц сообщать о нарушениях дисциплины и/или сотрудничать с уполномоченными инстанциями в ходе проведения ревизий и расследований, не опасаясь возмездия. Это полезный инструмент для организации, который позволяет ПРООН немедленно и эффективно реагировать на такие риски и ситуации и предотвращать их, возможно, до того, как они превратятся в более серьезные проблемы. Крайне важно, чтобы сотрудники и другой персонал были уверены, что они не понесут наказания за выполнение своей обязанности сообщать о подозреваемых случаях злоупотреблений или сотрудничать с ревизорами и следственными инстанциями. С 2013 года предусмотренная этой политикой защита распространяется не только на сотрудников, но и на подрядчиков, добровольцев Организации Объединенных Наций, работающих в ПРООН, и стажеров. Она побуждает всех находящихся под защитой лиц поднимать волнующие их вопросы и сообщать о предполагаемых случаях недостойного поведения, а также в полной мере сотрудничать с уполномоченными инстанциями при проведении ревизий и расследований, не опасаясь возмездия.

57. За отчетный период заметно увеличилось количество обращений в Бюро в связи с этой политикой: было рассмотрено девятнадцать (19) подобных дел, что на 35 процентов больше, чем в 2014 году, когда количество таких обращений составляло четырнадцать (14), и на 475 процентов больше, чем в 2013 году, в котором было зарегистрировано четыре (4) обращения. Эти показатели стали самыми крупными по числу когда-либо рассмотренных за год Бюро дел, касающихся возможного преследования.

58. Из девятнадцати (19) дел пять (5) представляли собой официальные жалобы в связи с преследованием с просьбой о защите и давали основания для проведения предварительной оценки (хотя два из пяти таких дел были открыты в конце 2014 года, разбирательство проводилось в 2015 году), по итогам которой в двух (2) случаях были найдены серьезные доказательства преследования; оба дела были переданы в Управление по ревизии и расследованиям для определения того, имеются ли достаточные основания для установления факта угрозы преследования или собственно преследования. В одном из этих случаев в ходе расследования были найдены доказательства, подтверждающие правомерность жалобы на преследование, и Бюро по вопросам этики самостоятельно установило факт преследования. Вынесенные обвиняемому главе структурного подразделения рекомендации были выполнены и приняты меры к тому, чтобы заявитель не продолжал и дальше страдать от последствий преследования. Дело было также передано в Управление по правовым вопросам, которое должно определить, следует ли подвергать дисциплинарному взысканию сотрудника, виновного в преследовании. В другом случае была установлена необоснованность жалобы сотрудника и дело было закрыто.

59. По трем (3) остальным была произведена предварительная оценка, по итогам которой Бюро поставило заявителей в известность об отсутствии достаточно серьезных доказательств для возбуждения дела. Это было связано либо с отсутствием действий, воспринимаемых как недоброжелательные, либо с тем, что обоснованность принятых кадровых мер с точки зрения их законности и производственной необходимости не была опровергнута какими-либо вескими доказательствами их злонамеренности.

60. В четырнадцати (14) случаях, связанных с жалобами на возможное преследование, когда сотрудники и подрядчики обращались не за официальной защитой, а скорее, за советом, Бюро предоставило в том или ином объеме помощь и рекомендации. В каждом случае Бюро неоднократно встречалось с заявителем или направляло в его адрес сообщения и тщательно проверяло документацию, чтобы понять обстоятельства дела, вызывающего его обеспокоенность, и установить, носили ли определенные или неминуемые действия репрессивный характер, а также определить предусмотренные законом и политикой меры. Необходимо было удостовериться в том, что в отношении многих лиц, которые занимали должности, затронутые структурной реорганизацией, или нынешние должности которых подлежат ликвидации или тем или иным изменениям, действительно были соблюдены процедуры и политика и приняты объективные решения. Другие случаи касались ситуаций, которые были урегулированы в неофициальном порядке. Некоторые жалобы просто не удовлетворяли минимальным требованиям для возбуждения дела о возможном преследовании. В каждом случае предоставлялись детальные консультации и рекомендации по применению политики, и Бюро придерживалось принципа «открытых дверей» в работе с этими лицами, чтобы иметь возможность получать от них периодически последнюю информацию об их ситуации в случае изменения обстоятельств.

61. Наконец, два (2) члена Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики обратились в Бюро за рекомендациями в отношении рассмотрения дел о возможном преследовании лиц, идентификационные данные которых не разглашались в ходе обсуждения.

IV. Коллегия Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сеть многосторонних организаций по вопросам этики

62. Бюро продолжало активно участвовать в ежемесячных совещаниях Коллегии Организации Объединенных Наций по вопросам этики (КЭ ООН в составе глав бюро по вопросам этики фондов, программ и специализированных учреждений Организации Объединенных Наций под председательством директора Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики) и внесло существенный вклад в диалог по вопросам гармонизации политики и общесистемной координации действий. В течение года директор назначался заместителем Председателя Коллегии и временно исполнял обязанности Председателя в течение месяцев после ухода бывшего Председателя вплоть до избрания нынешнего Председателя. Как правило директор руководил обсуждением в Коллегии и продолжал выступать в качестве доверенного лица других сотрудников по вопросам этики, делился своим опытом, экспертными знаниями, передовой практикой и просветительскими материалами по этическим вопросам, разработанным и распространяемым в рамках ПРООН.

63. Бюро также участвовало в ежегодном совещании Сети многосторонних организаций по вопросам этики в составе сотрудников по вопросам этики организаций системы Организации Объединенных Наций и аффилированных учреждений. Директора вновь попросили принять участие в групповом обсуждении по теме «Сотрудничество Бюро по вопросам этики с другими заинтересованными сторонами». Бюро также внесло вклад в общую дискуссию по вопросу о гармонизации передовой практики в области этики во всей системе Организации Объединенных Наций.

V. Рекомендации руководству, направленные на укрепление культуры добросовестности и этичного поведения в ПРООН

64. Исполнительный совет в своем решении 2011/24 призвал Бюро по вопросам этики подготовить рекомендации для руководства по укреплению культуры соблюдения этических норм, добросовестности и подотчетности. В связи с этим руководству ПРООН было предложено рассмотреть следующие рекомендации:

а) *Официально утвердить рекомендации по оформлению соглашений о командировках, специальных отпусках без сохранения содержания и предоставлении персонала (эта рекомендация переносится из рекомендаций 2013 и 2014 годов, поскольку данный вопрос продолжает подниматься сотрудниками, обращающимися в Бюро за помощью).* С 2012 года Бюро по вопросам этики сотрудничает с Управлением людских ресурсов, Управлением правовой поддержки, Управлением по поддержке закупок в целях достижения консенсуса в отношении оптимальных путей контроля за различными механизмами, существующими в ПРООН для удержания сотрудников и другого персонала посредством командировок, безвозмездных ссуд и специальных отпусков без сохранения содержания. В 2013, 2014 и 2015 годах эти обсуждения продолжались, но результата не дали. Это вынуждает Бюро по вопросам этики в индивидуальном порядке давать рекомендации по каждому делу с целью смягчения возможных конфликтов интересов. Вместе с тем внедрение единообразного процесса в отношении таких договоренностей будет способствовать сокращению количества просьб о консультациях и предоставлении советов в особом порядке, а также возможностей неподобающего обращения с персоналом.

Рекомендация 1. *Согласовать и утвердить форму и содержание соглашений о переходе сотрудников и другого персонала в ПРООН из внешних структур и определить критерии оценки наиболее подходящей формы, которая поможет избежать конфликтов интересов.*

б) *Обеспечить участие Бюро по вопросам этики в соответствующих совещаниях и дискуссиях, чтобы по-прежнему сохранять свою ценность для организации:*

i) в 2014 году в период руководства тогдашнего заместителя Администратора участие Бюро по вопросам этики, а также других надзорных структур, в частности Добровольцев Организации Объединенных Наций и Фонда капитального развития Организации Объединенных Наций, в совещаниях Группы по вопросам эффективности деятельности организации ограничивалось одним разом в квартал. Это было сделано под предлогом

того, что вопросы, касающиеся риска, подотчетности, людских ресурсов и политики, должны рассматриваться на этих ежеквартальных совещаниях в целях обеспечения их открытого обсуждения с теми, кто отсутствует на очередных совещаниях Группы по вопросам эффективности деятельности организации. Все другие очередные совещания Группы по вопросам эффективности деятельности организации должны были ограничиваться прагматическими и оперативными вопросами (хотя все материалы предоставлялись Бюро по вопросам этики и другим структурам). На самом деле на нескольких очередных совещаниях Группы по вопросам эффективности деятельности организации обсуждались с последующим принятием решений вопросы, которые входят в компетенцию Бюро по вопросам этики и, по видимому, должны были рассматриваться при его участии в рамках повестки дня ежеквартальных совещаний; таким образом, обсуждение и вклад свелись к рассылке по электронной почте вместо более плодотворной открытой дискуссии. Ранее Бюро использовало эти совещания как возможность пообщаться со старшим руководством ПРООН с целью: а) предоставить конфиденциальные консультации и советы по этическим вопросам; б) поддержать процесс этического принятия решений на самых высоких уровнях организации; с) быть в курсе всех основных инициатив и стратегий ПРООН; и d) внести при необходимости свой вклад в тех областях, в которых директор может обладать опытом, выходящим за рамки «этики» в традиционном смысле. Бюро настоятельно призывает пересмотреть решение об исключении Бюро по вопросам этики из числа структур, участвующих во всех совещаниях Группы по вопросам эффективности деятельности организации;

ii) в декабре 2015 года приступил к исполнению своих обязанностей новый заместитель Администратора. Крайне важно, чтобы Бюро по вопросам этики регулярно встречалось с заместителем Администратора и/или Администратором с целью обеспечения укрепления этической культуры организации.

Рекомендация 2. *Руководству рекомендуется обеспечивать и восстановить вовлечение в дела и признание важности работы Бюро по вопросам этики в организации.*

VI. Заключение

65. Несколько лет назад Бюро по вопросам этики приняло тезис «Действовать на основе непоколебимых принципов добросовестности» в качестве девиза своей деятельности, который по-прежнему является источником и квинтэссенцией всех его усилий по укреплению этической культуры в ПРООН. Результаты, достигнутые неэтичными средствами, просто неприемлемы. Бюро привержено работе с руководством, управлением, персоналом ПРООН, Советом персонала и Омбудсменом, с тем чтобы культура ПРООН отражала самые высокие стандарты. Свой вклад в достижение этой цели вносят руководители высшего звена организации, которые согласны с тем, что вопросы этического поведения и этического принятия служебных решений имеют важное значение для успеха организации и укрепления доверия к ПРООН государств-членов и общественности, которой она служит. Они также признают практическую, деловую ценность этики. Понимание и поддержка сотрудниками, подрядчиками, Советом персонала и Омбудсменом уникальной роли этики в содействии со-

общению о нарушениях и защите лиц, сообщающих о нарушениях, от преследования, способствуют тому, что Бюро по вопросам этики по-прежнему рассматривается в качестве структуры, обеспечивающей получение в безопасной обстановке разумных, конфиденциальных и чутких советов и рекомендаций. Бюро вновь напоминает как персоналу, так и руководству о том, что крайне важно поддерживать в организации политику открытых дверей, а также о том, что ПРООН сможет добиться успеха лишь в обстановке, позволяющей сотрудникам поднимать волнующие их проблемы, не опасаясь возмездия. Чем раньше будут выявлены проблемы, тем быстрее они будут решены.

66. Перспективный стратегический план требует полной вовлеченности персонала, этичного поведения на оптимальном уровне. Благоприятная рабочая среда и организационная культура добросовестности, открытости и подотчетности будут во многом содействовать вовлеченности персонала.
