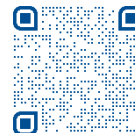


Пункт 3(d) повестки дня
**Доклад по вопросам, связанным с
людскими ресурсами**

CE/116/3(d) rev.2
Мадрид, 1 Июнь 2022 года
Язык оригинала: английский

ЮНВТО заботится об окружающей среде. Все документы Исполнительного совета доступны на сайте ЮНВТО по адресу www.unwto.org или с использованием данного QR-кода.



Рабочее резюме

Формирование структуры Секретариата продолжает осуществляться в соответствии с концепцией, изложенной Генеральным секретарем в его докладе о концепции управления и приоритетах (документ CE/108/5(b) rev.1), в рамках утвержденных ресурсов и с учетом утвержденного количества штатных должностей. Данный доклад также содержит информацию о гендерном распределении персонала.

С марта 2020 года сотрудникам было рекомендовано работать из дома, при этом в настоящее время осуществляется постепенное возвращение сотрудников на рабочие места с учетом снижения уровня инфицирования и с учетом необходимых мер безопасности для обеспечения здоровья и благополучия всего персонала.

После публикации объявлений о вакансиях были заполнены 10 должностей сотрудников. По состоянию на 1 апреля 2022 года общее число сотрудников составляет 89 человек, а число лиц, работающих по договору об оказании услуг, составляет 73 человека.

Программа адаптации и введения в курс дел новых сотрудников, о которой говорилось в предыдущих докладах о вопросах, связанных с людскими ресурсами, по-прежнему успешно внедряется и теперь ее действие распространяется на сотрудников, работающих в Региональном отделении в Эр-Рияде.

В соответствии с другими учреждениями Организации Объединенных Наций вводится новая должность консультанта персонала для оказания психосоциальной поддержки сотрудникам и проведения соответствующих тренингов по данному вопросу.

Эффективность внутренних ресурсов постепенно повышается посредством внедрения основанных на информационных технологиях электронных систем, что способствует использованию более устойчивых подходов.

В настоящее время разрабатываются или пересматриваются различные политики, в основном в области найма и отбора персонала, обучения и развития, баланса между трудовой деятельностью и личной жизнью и механизмов заключения контрактов с персоналом, не являющимся штатными сотрудниками. Организация также разрабатывает свою политику в отношении сексуальных домогательств, сексуальной эксплуатации и надругательств. Организация также приступила к проведению опроса ОИГ по предотвращению расизма и расовой дискриминации и борьбы с ними.

Данный доклад также содержит информацию о вынесенных Административным трибуналом Международной организации труда (АТМОТ) решениях, затрагивающих ЮНВТО.

К настоящему документу прилагается независимый доклад сотрудника по вопросам этики за период с 1 мая 2021 года по 30 апреля 2022 года (Приложение I).

ПРОЕКТ РЕШЕНИЯ¹

Пункт 3(d) повестки дня

Доклад по вопросам, связанным с людскими ресурсами
(документ CE/116/3(d) rev.2)

Исполнительный совет,

рассмотрев доклад,

1. *принимает к сведению* представленную информацию о людских ресурсах Организации;
2. *выражает* свое удовлетворение работой, проводимой в настоящее время лицами, находящимися на службе Организации, и их вкладом в выполнение ее программы работы, особенно учитывая растущий спрос на услуги Организации, располагающей ограниченными ресурсами, и исключительные обстоятельства, связанные с пандемией COVID-19;
3. *выражает свое удовлетворение* по поводу управления персоналом ЮНВТО во время пандемии COVID-19 и инициатив по обеспечению здоровья и благополучия всего персонала;
4. *принимает к сведению* информацию, представленную по результатам обследования стоимости жизни КМГС и предложение ФАМГС по распределению расходов;
5. *утверждает* исключение из Правила о персонале 14 (4) bis (a) в интересах Организации и с учетом политики Организации Объединенных Наций по данному вопросу;
6. *призывает* государства-члены направлять Организации конкретные предложения, касающиеся финансирования младших сотрудников категории специалистов в ЮНВТО; и
7. *призывает* государства-члены направлять в Организацию прикомандированных на временной основе сотрудников, особенно с учетом растущего спроса на услуги Организации, располагающей ограниченными ресурсами, и в целях обеспечения дополнительными людскими ресурсами недавно созданного Регионального отделения
8. *благодарит* сотрудника по вопросам этики за доклад о деятельности, проведенной в период с 1 мая 2021 года по 30 апреля 2022 года.

¹Это проект решения. Для ознакомления с окончательным решением, принятым Советом, см. документ «Решения», который будет опубликован в конце сессии.

I. Представление докладов о положении дел с людскими ресурсами Организации

1. Настоящий документ содержит обновленную информацию о положении дел с людскими ресурсами Организации по состоянию на 1 апреля 2022 года. Как и в предыдущих докладах о людских ресурсах, в нем представлены обновленная статистическая информация по сотрудникам и данные, связанные с вопросами персонала. Кроме того он содержит годовой доклад сотрудника по вопросам этики за период с 1 мая 2021 года по 30 апреля 2022 года.

II. Бюджетные полномочия и организационная структура

2. Продолжается процесс внесения изменений в структуру управления, заявленных Генеральным секретарем в его докладе о концепции управления и приоритетах (документ CE/108/5(b) rev.1), в рамках утвержденных ресурсов и с учетом имеющихся штатных должностей, количество которых по-прежнему составляет 106, с сохранением возможности финансирования дополнительных должностей за счет внебюджетных средств.

Информация по укомплектованию персоналом на настоящий момент в разбивке

3. Информация о количестве сотрудников и их распределении по категориям, гендерной принадлежности, гражданству и возрасту по состоянию на 1 апреля 2022 года приводится в таблицах 1, 2, 3 и 4 ниже. Как и в предыдущих докладах, представленных Исполнительным советом, была произведена соответствующая разбивка по категориям персонала в рамках общей системы ООН: категория специалистов и выше (классы от P.1 до ASG) и категория общего обслуживания (классы от G.1 до G.7), и как указано в программе работы и бюджете Организации.

Таблица 1(а): Распределение персонала по классам и гендерной принадлежности по состоянию на 1 апреля 2022 года

Класс	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Выше	Итого
Женщины	9	3	4	7	5	1	29
Мужчины	1	3	7	6	3	2	22
Всего	10	6	11	13	8	3	51
Класс	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	Итого
Женщины		1	4	1	12	7	25
Мужчины	1	2		4	4	2	13
Всего	1	3	4	5	16	9	38

Таблица 1(b): Распределение персонала по классам по состоянию на 1 апреля 2022 года

Класс	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	Выше	Итого
Всего	10	6	11	13	8	3	51
Класс	G.2	G.3	G.4	G.5	G.6	G.7	Итого
Всего	1	3	4	5	16	9	38

Таблица 2: Распределение персонала по категориям и гендерной принадлежности по состоянию на 1 апреля 2022 года

Пол	Специалисты и выше	Категория ОО	Итого
Женщины	29	25	54
Мужчины	22	13	35
Итого	51	38	89

**Таблица 3: Распределение персонала по категориям и гражданству (включая посты
Генерального секретаря и исполнительного директора) по состоянию
на 1 апреля 2022 года**

Страна	ОО	Специалисты и выше	Страна	ОО	Специалисты и выше
Алжир	1	1	Марокко	1	1
Аргентина	1	1	Нидерланды		2
Австрия	1	1	Никарагуа	1	
Босния и Герцеговина	1		Нигер		1
Камбоджа		1	Перу		1
Канада		1	Португалия	2	1
Китай		1	Республика Корея		2
Колумбия		1	Республика Молдова	1	
Доминиканская Республика		1	Румыния		1
Франция		6	Российская Федерация		2
Грузия		3	Саудовская Аравия		1
Германия	1	2	Сейшельские Острова		2
Гана	1		Испания	20	10
Венгрия		1	Швейцария	1	
Индонезия	1		Соединенное Королевство		1
Италия	2	4	Соединенные Штаты Америки	1	
Ливан		1	Уругвай		1
Литва	1		Узбекистан	1	
			Общее количество персонала по категориям	38	51
			Общее количество сотрудников	89	

4. В настоящее время в Секретариате заняты граждане тридцати шести (36) стран. Представляется важным отметить, что при найме персонала Организация стремится к достижению максимально широкого географического представительства, обеспечивая в то же время высокие стандарты компетентности, эффективности и добросовестности и учитывая ограниченное количество имеющихся постов.
5. Доля женщин составляет 60,7 процента от общего числа сотрудников, а мужчин - 39,3 процента, при этом следует отметить, что это представительство варьируется в зависимости от категории.

Таблица 4: Распределение персонала по возрасту и категориям по состоянию на 1 апреля 2022 года

Возраст	Категория ОО	Специалисты и выше	Итого
30 -39	4	14	18
40 - 49	17	19	36
50 - 54	7	8	15
55 - 59	7	4	11
60	0	1	1
61	2	1	3
62 года или старше	1	2	3
Итого	38	49	87

6. В таблице 4, представленной выше, не указаны должностные лица, имеющие срочный контракт на выполнение управленческих функций, и Генеральный секретарь.
7. Как ранее сообщалось в докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами, представленном на 103-й сессии Исполнительного совета, с 1 января 2016 года была введена в действие новая схема в отношении сотрудников, на которых не распространяется действие Положений и Правил о персонале ЮНВТО. Эта схема была разработана в соответствии с рекомендациями, содержащимися в проекте доклада ОИГ А.385. В приведенных ниже Таблицах 5 и 6 Исполнительному совету сообщается информация о числе сотрудников, работающих по контрактам о предоставлении услуг, которые являются частью этой схемы, в разбивке по гендерной принадлежности, гражданству и возрасту, по состоянию на 1 апреля 2022 года.

Таблица 5: Сотрудники, работающие по договору об оказании услуг, в разбивке по гражданству и гендерной принадлежности по состоянию на 1 апреля 2022 года

Страна	Женщины	Мужчины	Страна	Женщины	Мужчины
Азербайджан		1	Ливан	1	
Беларусь	1		Мальдивские острова	1	
Бельгия		2	Мексика		1
Босния и Герцеговина		1	Северная Македония	1	
Чили		1	Филиппины	2	
Китай		1	Португалия	2	
Колумбия		1	Румыния	2	
Египет	2		Словения	2	
Франция	2		Испания	19	11
Грузия	1	1	Сирийская Арабская Республика	1	
Греция		1	Таджикистан		1
Иран, Исламская Республика	1		Соединенное Королевство	2	2
Италия	2	2	Уругвай	1	
Япония		1	Узбекистан		1
Кения		1	Венесуэла		1
Итого				43	30

Общее количество сотрудников, работающих по договору об оказании услуг	73
--	----

Таблица 6: Сотрудники, работающие по договору об оказании услуг, в разбивке по возрасту по состоянию на 1 апреля 2022 года

Возраст	Сотрудник, работающий по договору
29 лет или младше	20
30 - 39	32
40 - 49	19
50 - 54	2
55 - 59	0
60 - 61	0
62 года или старше	0
Итого	73

III. Вопросы, связанные с людскими ресурсами

8. Со времени представления предыдущего доклада по вопросам, связанным с людскими ресурсами, произошли некоторые изменения, которые указаны ниже.

Решения Генерального секретаря

9. В соответствии с пунктом 15(b) Правил о персонале Генеральный секретарь постановил назначить г-жу Зорицу Урошевич (Сейшельские Острова) на должность Исполнительного директора, D.2. Это назначение происходит в момент, когда работа Секретариата как никогда актуальна для восстановления и повышения устойчивости обществ и экономик, что требует расширения нашей деятельности в интересах государств-членов посредством регионального присутствия, и на фоне необходимости полноценного внедрения реформы Организации Объединенных Наций и рамочной концепции «Наша общая повестка дня».
10. В интересах Организации было сделано исключение из пункта 14(4) bis(a) Правил о персонале, и Генеральный секретарь принял решение о назначении сотрудника, состоящего в браке с другим сотрудником, в соответствии с политикой Организации Объединенных Наций, с учетом необходимой для этой должности квалификации.
11. С учетом переговоров между правительством Японии и ЮНВТО и в свете исключительных обстоятельств Генеральный секретарь решил назначить г-жу Орианну Дерье (Франция) на должность сотрудника по программам, P.1, в Региональном департаменте для Азии и Тихого океана, предполагающей работу в Региональном отделении поддержки ЮНВТО для Азии и Тихого океана в Японии. В соответствии с пунктом 15 (a) Правил о персонале проводить отбор на конкурсной основе было сочтено нецелесообразным.

Управление кадрами ЮНВТО во время пандемии COVID-19

12. Следует отметить, что в связи с текущей пандемией COVID-19 и как было указано в докладе по вопросам, связанным с людскими ресурсами, представленном на 112-й сессии Исполнительного совета (CE/112/3(d)), с марта 2020 года сотрудникам было рекомендовано работать из дома в соответствии с рекомендациями правительства страны пребывания и практикой других организаций системы ООН.

13. Был принят широкий спектр мер для оказания поддержки всем сотрудникам в удаленной работе; Организация предоставила доступ к различным вебинарам по управлению стрессом, а также разнообразным ресурсам по медицинским и иным вопросам.
14. После тщательного анализа ситуации и в свете постепенного снижения уровня инфицирования в Испании, проводится возвращение сотрудников на рабочие места в помещениях ЮНВТО на гибридной основе, при этом продолжается осуществление мер по охране здоровья и благополучия всего персонала. Помещения были подготовлены для обеспечения безопасного возвращения всех сотрудников, эта подготовка включает в себя меры санитарно-гигиенические меры, физическое дистанцирование и соответствующую информационно-коммуникационную работу.

Процессы отбора

15. После публикации объявлений о вакансиях были заполнены следующие должности:

Обозначение вакансии	Название должности, департамент и класс	Имя и гражданство лица, занимающего должность	Место службы
UNWTO/HNRR/VAC/25/COSE/2020	Переводчик (русский язык), Департамент конференционного обслуживания (P 2)	Г-жа Екатерина Копылова (Российская Федерация)	Мадрид (Испания)
UNWTO/HNRR/VAC/01/TMIC/2021	Старший сотрудник по программе, Департамент по вопросам исследования рынка туризма и конкурентоспособности (P.3)	Г-н Мишель Хулиан (Доминиканская Республика)	Мадрид (Испания)
UNWTO/HNRR/VAC/01/TMIC/2021	Старший сотрудник по программе, Департамент по вопросам исследования рынка туризма и конкурентоспособности (P.3)	Г-н Хавьер Руэкас (Испания)	Мадрид (Испания)
UNWTO/HNRR/VAC/03/COMM/2021	Старший ассистент по программе, Департамент по вопросам коммуникации (G.6)	Г-жа Марина Техерина (Испания)	Мадрид (Испания)
UNWTO/HNRR/VAC/04/STAT/2021	Сотрудник по программе, Статистический департамент (P.1)	Г-жа Леандри Морено (Франция)	Мадрид (Испания)
UNWTO/HNRR/VAC/02/RDAP/2021	Сотрудник по программе, Региональный департамент для Азии и Тихого океана (P.1)	Г-н Ли Ян (Китай)	Мадрид (Испания)

UNWTO/HNRR/VAC/08/INNO/2021	Сотрудник по программе, Департамент инноваций, образования и инвестиций (P.2)	Г-н Исмаил Мегфур (Алжир)	Эр-Рияд (Саудовская Аравия)
UNWTO/HNRR/VAC/20/TMIC/2021	Сотрудник по программе, Департамент по вопросам исследования рынка туризма и конкурентоспособности (P.2)	Г-жа Федерика Иеллини (Италия)	Эр-Рияд (Саудовская Аравия)
UNWTO/HNRR/VAC/25/TMIC/2021	Сотрудник по программе, Департамент по вопросам исследования рынка туризма и конкурентоспособности (P.2)	Г-жа Патрисия Кармона (Испания)	Мадрид (Испания)
UNWTO/HNRR/VAC/26/TMIC/2021	Старший ассистент по программе, Департамент по вопросам исследования рынка туризма и конкурентоспособности (G.7)	Г-жа Соледад Гаидо (Италия)	Мадрид (Испания)

16. После публикации объявлений о вакансиях в настоящее время идет процесс отбора и найма на перечисленные ниже должности. Результаты процессов отбора будут представлены в последующем докладе о людских ресурсах.

- (a) Руководитель, P.3, Департамент информационно-коммуникационных технологий (UNWTO/HNRR/VAC/21/ICTC/2019)
- (b) Начальник, P.4, Статистический департамент (UNWTO/HNRR/VAC/06/STAT/2021)
- (c) Координатор программы, P.4, Департамент инноваций, образования и инвестиций (UNWTO/HNRR/VAC/07/INNO/2021) – Региональное отделение для Ближнего Востока
- (d) Координатор программы, P.4, Департамент по вопросам исследования рынка туризма и конкурентоспособности (UNWTO/HNRR/VAC/19/TMIC/2021) – Региональное отделение для Ближнего Востока
- (e) Старший ассистент G.7, Департамент информационно-коммуникационных технологий (UNWTO/HNRR/VAC/40/ICTC/2021)
- (f) Старший ассистент, G.7, Департамент бюджета и финансов (UNWTO/HNRR/VAC/41/BDFN/2021)
- (g) Сотрудник по программе, P.2, Департамент инноваций, образования и инвестиций (UNWTO/HNRR/VAC/29/IEID/2021)
- (h) Директор, P.5, Региональный департамент Северной и Южной Америки (UNWTO/HNRR/VAC/01/RDAM/2022)

Внутренние административные процессы и электронные инструменты для управления людскими ресурсами

17. Для повышения эффективности использования внутренних ресурсов внедряется электронная информационная система, благодаря которой организация сможет наладить более результативную и ориентированную на обслуживание клиентов работу, коммуникацию с учетом мнения клиентов и поиск решений, опирающихся на данные, что будет способствовать применению более устойчивого подхода в соответствии с принятыми ООН целями в области устойчивого развития.

Гендерные аспекты и разнообразие

18. Стремясь дополнительно подтвердить приверженность Организации учету гендерных аспектов, ЮНВТО продолжает выполнение *плана по учету соображений, касающихся гендерного равенства, и расширению прав женщин в системе Организации Объединенных Наций*.
19. В рамках усилий по обеспечению паритета мужчин и женщин в Организации и в системе ООН и достижению большей транспарентности с 2021 года ЮНВТО участвует в работе информационной панели по гендерному паритету. Эта информационная панель является первой в своем роде и служит источником последних данных о представленности мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций.

Обследование стоимости жизни КМГС

20. В конце 2021 года Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) провела сопоставительное обследование мест службы с целью определить размеры коррективов по месту службы и оценить уровень расходов и другие характеристики домохозяйств сотрудников категорий специалистов и выше по сравнению со стоимостью жизни в Нью-Йорке. Указанное обследование проводится раз в пять лет в местах расположения штаб-квартир. Ожидается, что его результаты будут опубликованы в июне — августе 2022 года.

Предложение ФАМГС о распределении расходов

21. Организация приняла решение в 2022 году принять участие в распределении расходов по моделям финансирования для избираемых должностных лиц ФАМГС в соответствии с рекомендациями Объединенной инспекционной группы (ОИГ) и специальной рабочей группы Комитета высокого уровня по вопросам управления (КВУУ).
22. ФАМГС, учрежденная в 1952 году, представляет входящие в ее состав ассоциации / союзы персонала на межучрежденческом уровне, на уровне системы ООН в целом (в КМГС, КСР, КВУУ, Сети по вопросам людских ресурсов, пенсионном фонде ООН, МСОБ и в других межучрежденческих форумах и учреждениях). Консультативный комитет по административным вопросам (ККАВ) на уровне общей системы ООН в 1973 году принял решение о том, что местные ассоциации / союзы персонала должны выносить на рассмотрение вопросы, представляющие общий интерес, посредством ФАМГС, поскольку счел, что отдельные ассоциации / союзы персонала не могут представлять сотрудников на уровне общей системы.
23. Генеральная Ассамблея ООН в своей резолюции 3357(XXIX), принятой в декабре 1974 года, признала ФАМГС организацией, представляющей персонал, с которой Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) проводит консультации в соответствии со статьями 12, 17, 24, 25, 28 своего Статута. Для упрощения этого процесса ККАВ в 1980 году подтвердил, что Председателю и Генеральному секретарю должен предоставляться оплачиваемый отпуск на все время исполнения этих обязанностей. Однако такой отпуск всегда предоставлялся по усмотрению организаций-нанимателей. Вследствие этого как в отдаленном, так и в недавнем прошлом складывались ситуации, в которых организации отказывали в таком оплачиваемом отпуске. Для решения этой проблемы ККАВ разработал специальные договоренности о распределении расходов, в соответствии с которыми расходы, связанные с выплатой оклада и надбавок любому должностному лицу ФАМГС в этом качестве, распределяются между организациями, имеющими ассоциации / союзы

персонала в составе этой федерации. Принцип распределения расходов был вновь подтвержден в докладе ОИГ за 2012 год, озаглавленном «Взаимоотношения между сотрудниками и руководством в специализированных учреждениях и общей системе Организации Объединенных Наций».

24. В состав Исполнительного комитета ФАМГС входит семь должностных лиц, которые в соответствии со Статутом ФАМГС должны представлять семь различных ассоциаций / союзов персонала. Лишь два из этих должностных лиц (Председатель и Генеральный секретарь) получают отпуск на все время исполнения обязанностей от своих организаций, а их оклады и надбавки в настоящее время выплачиваются в течение срока их полномочий в ФАМГС организацией-нанимателем.
25. Предложение состоит в том, чтобы те организации, чьи ассоциации / союзы персонала являются членами ФАМГС, как, например, ЮНВТО, совместно несли расходы на оплату отпуска этих двух избранных должностных лиц ФАМГС: Председателя ФАМГС и Генерального секретаря ФАМГС. Это избавит организацию, предоставляющую такой отпуск, от необходимости оплачивать его самостоятельно в полном объеме, как это происходило с 1980 года, в соответствии с межведомственным МоВ, который будет осуществляться КСР от имени КВУУ.

Адаптация и введение в курс дел новых сотрудников

26. Как было объявлено в последних представленных руководящим органам докладах по вопросам, связанным с людскими ресурсами, в целях подготовки недавно нанятых сотрудников к их новой роли и их ознакомления с работой Организации, с тем чтобы содействовать достижению ими эффективности в работе в кратчайшие сроки, в 2021 году была разработана программа адаптации и введения в курс дел для недавно нанятых сотрудников. Обширная структура этой программы включает в себя три основных направления: (1) выпуск буклета для введения в курс дела, содержащего практическую информацию для новых сотрудников, поступающих на работу в Секретариат, (2) новый сайт в сети интранет для всех сотрудников, содержащий соответствующую информацию об административных процедурах и материальных правах, и (3) обязательная программа подготовки для новых сотрудников, разработанная в координации с департаментами ЮНВТО и содержащая важную информацию о миссии, целях и задачах, ценностях и компетенции Организации, ее внутренних процедурах и видах деятельности. Задача этой программы заключается в том, чтобы продолжить формирование положительной, благоприятной среды для новых сотрудников. Действие данной программы было распространено на сотрудников, работающих в недавно созданном Региональном отделении в Эр-Рияде. В 2021 году был прекращен обязательный курс «Этика и честность (электронное обучение)». Разработка и внедрение курса входят в круг полномочий сотрудника по вопросам этики в соответствии с пунктом 7 «Доклада сотрудника по вопросам этики о деятельности, проведенной в 2021-2022 годах», приведенного в Приложении I.

Здоровье и благополучие

27. В результате пандемии COVID-19 проблема здоровья и благополучия персонала приобрела особенно большое значение. С самого начала пандемии персоналу ЮНВТО удалось быстро и чрезвычайно эффективно приспособиться к новым условиям. Организация придает исключительное значение психическому здоровью и благополучию своих сотрудников. Хотя трудности, возникшие в результате пандемии, беспрецедентны по своему характеру, ЮНВТО осознает, что продолжительная удаленная работа создает опасность для психического здоровья и благополучия ее персонала, и поэтому предусматривает в числе своих основных мероприятий применение нескольких стратегий для обеспечения психического здоровья и благополучия сотрудников.
28. Ввиду непростой обстановки, сложившейся вследствие пандемии COVID-19, и после консультаций с Организацией Объединенных Наций Организация вводит должность консультанта персонала для оказания психологической помощи и поддержки персоналу ЮНВТО и обучения сотрудников использованию отвечающих их потребностям средств, что должно позволить им конструктивно справляться со стрессом, а также для разработки соответствующих тренингов и механизмов в интересах организации и ее персонала.

29. В октябре 2021 года Организация приняла участие в общесистемной инициативе «Всемирный месяц психического здоровья ООН», ознакомив весь персонал со специализированной информацией и ресурсами.
30. Кроме того, Организация приняла участие в общесистемном обследовании по оценке угроз здоровью и безопасности персонала, призванном оценить существующие угрозы для здоровья и безопасности персонала ООН, устранить их и добиться более полного понимания последствий пандемии для физического и психического здоровья коллектива ЮНВТО. Кроме того, результаты этого обследования будут использованы Организацией при разработке и корректировке стратегий обеспечения здоровья и благополучия персонала.

Опрос ОИГ по вопросам предотвращения расизма и расовой дискриминации и борьбы с ними.

31. В рамках проводимого Объединенной инспекционной группой (ОИГ) обзора *мер и механизмов по предотвращению расизма и расовой дискриминации и борьбы с ними в учреждениях системы Организации Объединенных Наций* сотрудники ЮНВТО приняли участие в онлайн-опросе для сбора мнений по данному вопросу. Опрос был доступен на трех языках, и полученная информация будет использована для выработки политики, повышения уровня ответственности и совершенствования всех усилий по борьбе с дискриминацией.

Политика

32. В интересах обеспечения согласованности политики с другими организациями общей системы ООН при эффективном управлении ресурсами в настоящее время разрабатываются или подвергнуты пересмотру несколько политических документов, касающихся главным образом таких областей как наем, отбор, обучение и повышение квалификации персонала, гибкие условия труда, отпуска по уходу за ребенком и механизмы найма внештатного персонала. Помимо этого, Организация совершенствует свои стратегии по борьбе с сексуальными домогательствами, сексуальной эксплуатацией и надругательствами.

Прикомандируемые на временной основе сотрудники

33. В 2022 году наблюдается рост интереса государств-членов к предлагаемой Организацией возможности укрепления потенциала, заключающейся в том, что эксперты и работники из сферы туризма могут направляться государствами-членами в Секретариат для участия в его деятельности на протяжении установленного периода времени на безвозмездной основе. Официальная договоренность об этом достигается путем подписания Меморандума о взаимопонимании. Особенно рекомендуется воспользоваться этой возможностью государствам-членам, прежде всего в целях обеспечения дополнительных людских ресурсов для недавно созданного Регионального отделения ЮНВТО для Ближнего Востока в Эр-Рияде, Королевство Саудовская Аравия.

Младшие сотрудники категории специалистов

34. ЮНВТО заключила соглашение с ПРООН в отношении руководства Программой младших сотрудников категории специалистов во всей системе ООН. Заинтересованные государства-члены могут направлять своих молодых специалистов на работу в ЮНВТО на период от 1 до 3 лет, финансируя соответствующий пост в рамках данного соглашения.

IV. Вынесенные Административным трибуналом Международной организации труда (АТМОТ) решения, затрагивающие ЮНВТО.

35. В соответствии с пунктом 32 Положений о персонале, Организация признает юрисдикцию Административного трибунала Международной организации труда (АТМОТ) в разрешении споров, инициированных должностными лицами в связи с несоблюдением условий их найма и Положений и Правил о персонале ЮНВТО.

36. Цель настоящей записки - представить Исполнительному совету обзор решений, вынесенных АТМОТ в январе 2022 года по пяти жалобам², поданным двумя бывшими высокопоставленными должностными лицами. Эти жалобы были направлены на оспаривание их увольнения в дисциплинарном порядке в связи с несколькими серьезными проступками в их сфере ответственности, выявленными транснациональной аудиторской и бухгалтерской компанией KPMG по итогам проведенной в марте 2018 года проверки систем внутреннего контроля в отношении стратегической деятельности Организации³.
37. Эти проступки были связаны с нарушением ими обязанностей по закупкам, финансовому управлению и финансовой отчетности в период с 2013 года по март 2018 года. Эти жалобы были должным образом отражены в финансовых отчетах за годы, закончившиеся в 2018, 2019 и 2020 годах, представленных руководящим органам, и, соответственно, были предусмотрены ассигнования на судебные разбирательства.
38. Отклонив одну из жалоб (решение № 4455), АТМОТ постановил отменить оспариваемые решения о дисциплинарном увольнении по причине одного процессуального нарушения. По мнению Трибунала, Организация должна была более детально проверить и опровергнуть «справедливым и сбалансированным образом» представленные постфактум показания бывшего Генерального секретаря о том, что он знал и одобрял действия, совершенные в период исполнения его мандата. В связи с этим Трибунал не вынес постановления о восстановлении должностных лиц в должности, но присудил выплатить в общей сложности 132 000 евро в качестве компенсации морального вреда и судебных издержек за допущенное процессуальное нарушение.
39. Стоит подчеркнуть, при рассмотрении вопроса о доказанности проступков Трибунал согласился с мнением Объединенного апелляционного комитета⁴ (ОАК). ОАК также не нашел процессуальных недочетов или нарушений процессуальных прав заявителей и пришел к выводу, что показания бывшего Генерального секретаря не исключают личной ответственности заявителей за их проступки в сферах их ответственности, отметив, что в соответствии с пунктом I.7 Подробных финансовых правил «должностное лицо, замешанное в любом действии, в нарушение Финансового регламента, Подробных финансовых правил, политики или административных инструкций Организации, может нести личную ответственность за последствия такого действия».
40. Наконец, Трибунал пришел к выводу об отсутствии убедительных доказательств или аналитических материалов, свидетельствующих о предвзятости, недоброжелательности, злонамеренности, недобросовестности или других неправомерных целях в действиях Секретариата. Поэтому Трибунал отклонил просьбы заявителей, направленные на присуждение компенсаций, удаление всех дисциплинарных материалов из их личных дел и предание вынесенных решений широкой огласке.
41. На данный момент Трибунал не присудил какой-либо компенсации за заявленный материальный ущерб (в первую очередь потерю зарплаты и пенсии), но постановил, что, «в случае если какой-либо» материальный ущерб необходимо будет выплатить, он должен быть определен дополнительно после подачи заявителями подробных требований и после получения подробного ответа со стороны Организации. В этой связи стоит подчеркнуть, что в обоих случаях Трибунал пришел к выводу, что в любом случае должностные лица «вполне могли быть признаны виновными в инкриминируемой проступке, даже при справедливом и взвешенном учете показаний бывшего Генерального секретаря», и что это признание «могло стать поводом для санкции, имеющей финансовые последствия для [заявителей]».
42. Секретариат пользовался поддержкой внешнего юрисконсульта для взаимодействия с АТМОТ и продолжает пользоваться такой поддержкой при изучении любых надлежащих корректирующих мер, которые могут быть приняты для защиты интересов Организации,

² Решения № [4452](#), [4453](#), [4454](#), [4455](#) и [4456](#).

³ См. документ [CE/108/5\(b\) rev.1](#)

⁴ Объединенный апелляционный комитет – это предусматривающий участие сотрудников административный орган созданный в соответствии с пунктом 31 Положений о персонале для консультирования Генерального секретаря по вопросам апелляций, поданным сотрудниками ЮНВТО на административное решение или дисциплинарное взыскание, если они считают эти действия противоречащими условиям их найма.

в частности в контексте продолжающегося процесса анализа и принятия решений в отношении определения заявленного истцами материального ущерба. Секретариат представит Исполнительному совету соответствующий доклад, в том числе о результатах этого процесса.

V. Разъяснения Организации в связи с докладом сотрудника по вопросам этики о деятельности, проведенной 2021-2022 годах

43. Организация хотела бы представить пояснения к Докладу сотрудника по вопросам этики о деятельности, проведенной в 2021-2022 годах, содержащемуся в Приложении I к настоящему Докладу по вопросам, связанным с людскими ресурсами.
44. В соответствии с решением Исполнительного совета (CE/DEC/6/CIX) провести рассмотрение политики ЮНВТО в отношении защиты от преследований, с тем чтобы «установить надлежащие механизмы рассмотрения таких жалоб»; такое рассмотрение было проведено сотрудником по вопросам этики в 2019 году. Предлагаемый текст нового раздела 9 политики ЮНВТО в отношении защиты от преследований, касающегося донесений в отношении исполнительного главы Организации, целиком приведен в предыдущем докладе сотрудника по вопросам этики за 2019-2020 годы (см. пункт 14 этого документа) Этот раздел был в полном объеме включен в предлагаемую политику по защите сотрудников от преследований за донесения о ненадлежащем поведении и сотрудничестве при проведении должным образом санкционированных мероприятий по установлению фактов (политику защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях), которая, как предполагается, будет принята на замену действующей политики защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях, которая подверглась пересмотру и была дополнена несколькими новыми положениями. В марте 2020 года предлагаемая итоговая редакция указанной политики была передана сотруднику по вопросам этики перед ее распространением для внутреннего и утверждения. На данный момент эта политика по-прежнему находится у сотрудника по вопросам этики, как и рассмотрение ранее поданных жалоб (в 2016 и 2018 годах, как сообщили Исполнительному совету) с привлечением внешних служб для обеспечения беспристрастности и объективности процедуры. Кроме того, для подписания рамочного соглашения с УСВН ООН о расследовании требуется разработать политику по решению проблем дискриминации, домогательства, в том числе сексуального домогательства, и злоупотребления полномочиями, которая на данный момент ожидает решения сотрудника по вопросам этики.
45. Что касается жалоб, полученных сотрудником по вопросам этики и доведенных до сведения Исполнительного совета, то вызывает сожаление тот факт, что не было проведено оценки того, являются ли они обоснованными, и что они, за исключением одной, не были (с надлежащим соблюдением анонимности) доведены до сведения внутренних механизмов с тем, чтобы отдел кадров или руководство в случае такой необходимости могли принять эффективные меры.
46. Кроме того, по вопросу о якобы имеющем место обходе требования о реклассификации должностей Организация хотела бы отметить, что изначально персоналу было объявлено об этом в феврале 2020 года. После начала в марте 2020 года пандемии COVID-19 связанной с ней нестабильностью финансового положения в мире все сотрудники были уведомлены внутренним циркуляром о том, что реклассификация временной отложена. В январе 2022 года Организация сообщила всему персоналу в циркуляре, разосланном по сети Интернет, о возобновлении работы по реклассификации должностей и утверждении ориентировочных сроков ее завершения. Кроме того, сотрудникам, которые первоначально не подали заявки на реклассификацию в феврале 2020 года, было позволено направить такие заявки. После этого объявления Организацией было получено значительное число заявок: за ней обратилось около 30% всех сотрудников, имеющих право воспользоваться этой мерой. Разумеется, Организация должна была надлежащим образом оценить финансовые и структурные последствия этих заявок, чтобы и впредь сохранять устойчивое финансовое положение. Заявки были рассмотрены, и, как ожидается, первый раунд реклассификации должностей завершится к середине июля. Помимо этого, с учетом потребностей недавно созданного Регионального отделения ЮНВТО в Эр-Рияде и в соответствии с программой работы Организация провела конкурсный набор нескольких сотрудников. Кроме того, Организация хочет отметить, что в соответствии с ее приоритетами и программой работы было объявлено еще несколько вакансий для заполнения давних кадровых пробелов в нескольких отделах, обеспечивающих работу этого регионального отделения; ранее эти обязанности выполнялись сотрудниками,

нанятыми на временной основе; таким образом, с помощью этого шага удалось укрепить уровни постоянного штатного расписания, требуемые для оказания услуг. Такой шаг соответствует процедуре, принятой в Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждениях, и способствует созданию более стабильных условий работы и укреплению репутации Организации как привлекательного нанимателя.

47. В отношении поправок к Положениям и Правилам о персонале ЮНВТО Организация хотела бы сразу отметить, что они не относятся к мандату сотрудника по вопросам этики (см. пункт 7 доклада сотрудника по вопросам этики⁵) и кругу полномочий, данных ему руководящими органами Организации. Сотрудник по вопросам этики не уполномочен рассматривать, проводить оценку поправок к Положениям и Правилам о персонале и давать им внутреннее одобрение. Все это является исключительной прерогативой Департамента людских ресурсов в соответствии с полномочиями, данными ему руководящими органами. Кроме того, все предлагаемые поправки соответствуют условиям службы в Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждениях согласно правилу 33(1)⁶ Правил о персонале и проходят надлежащее согласование с соответствующими учреждениями и, где это уместно, с Комитетом Ассоциации персонала, и лишь после этого представляются Генеральным секретарем Исполнительному совету и Генеральной ассамблее на утверждение в виде доклада по вопросам, связанным с людскими ресурсами.
48. Несмотря на значительное воздействие пандемии COVID-19 на деятельность ЮНВТО, Организация хотела бы подтвердить свою приверженность важности функционального звена в области этики и его независимости и, как указано на 24-й сессии Генеральной Ассамблеи, в надлежащее время представит доклад о предложении руководящим органам о введении 3 (трех) должностей в сфере внутреннего надзора, этики и мониторинга и оценки.
49. Организация также подчеркивает, что постепенно реализуются многочисленные инициативы в области здоровья и благополучия, обучения и развития, направленные на усиление психосоциальной поддержки и предоставление персоналу и руководителям соответствующих инструментов для преодоления стресса, конфликтов, предвзятого поведения и обеспечения гармоничного процесса работы в международной среде, о чем говорится в настоящем Докладе о людских ресурсах.

*

⁵ CE/116/3 (d), Приложение I

⁶ Правило 33 (1) Применение правил и внесение в них поправок

- (a) Ответственность за применение этих правил несет Генеральный секретарь. Он отвечает за временное применение изменений, внесенных Организацией Объединенных Наций в систему окладов, и изменений, касающихся надбавок и других условий службы, внесенных в соответствии с общей системой и изменениями в таковой, внесенными по решению Генеральной ассамблеи Организации Объединенных Наций, до их утверждения Исполнительным советом.
- (b) Вносимые в Правила поправки должны соответствовать общей системе окладов, надбавок и других условий службы Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждений.
- (c) Генеральный секретарь может делать исключения из Правил в конкретных случаях, при условии что такие исключения не противоречат Положениям о персонале, не являются нарушением контракта или не наносят ущерба приобретенным правам, а также отвечают интересам Организации. Такие исключения оформляются в официальном порядке и доводятся до сведения Исполнительного совета или Генеральной ассамблеи по запросу.
- (d) В случае сомнений в отношении толкования и (или) применения Правил о персонале и связанных с ними административных инструкций Генеральный секретарь руководствуется практикой, принятой в Организации Объединенных Наций.

Приложение I: Доклад сотрудника по вопросам этики о деятельности, проведенной в 2021-2022 годах

2 мая 2018 года Генеральный секретарь назначил г-жу Марину Диоталлеви, руководителя Департамента по вопросам этики, культуры и социальной ответственности, независимым штатным сотрудником по вопросам этики. Данное назначение было подтверждено Исполнительным советом (CE/DEC/15(CVIII)). Сотрудник по вопросам этики подотчетен непосредственно Генеральному секретарю и Исполнительному совету.

Годовой доклад сотрудника по вопросам этики

Настоящий доклад был подготовлен сотрудником по вопросам этики ЮНВТО и представлен 116-й сессии Исполнительного совета для сведения и принятия решения.

Содержание

- I. Введение
- II. Справочная и общая информация
- III. Деятельность Отдела по вопросам этики в период с 1 мая 2021 года по 30 апреля 2022 года
 - A. Защита сотрудников от преследований за донесения о ненадлежащем поведении и сотрудничество с лицами, должным образом уполномоченными для проведения проверок или расследований
 - B. Информационно-разъяснительная деятельность, обучение и образование
 - C. Консультации и рекомендации
 - D. Программа раскрытия финансовой информации
 - E. Установление стандартов и политическая поддержка
- IV. Сеть многосторонних организаций по вопросам этики
- V. Заключительные положения

I. Введение

1. Внутриорганизационное функциональное звено в области этики было создано в мае 2018 года как отдельная и независимая структура в рамках Секретариата ЮНВТО (CE/DEC/12(XCIV)). До этой даты функции сотрудника по вопросам этики выполняло Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС), расположенное в Копенгагене (с 2013 года по 2016 год), а после него - вышедшее на пенсию должностное лицо ЮНВТО в Чили (с 2017 года по 30 апреля 2018 года).
2. Решение Генерального секретаря о создании должности сотрудника Организации по вопросам этики (NI/04/18) впервые было принято по рекомендации, содержащейся в аудиторском докладе компании KPMG, озаглавленном «Качественный обзор внутренней политики» (NI/02/18) и нацеленном на улучшение внутреннего управления ЮНВТО и проведение необходимых внутренних реформ и политики в области этики.
3. Ввиду малого размера Организации функции независимого сотрудника ЮНВТО по вопросам этики были переданы (в качестве двойных полномочий) г-же Марине Диоталлеви, руководителю Департамента этики, культуры и социальной ответственности ЮНВТО.
4. Настоящий доклад является четвертым докладом сотрудника ЮНВТО по вопросам этики и девятым ежегодным докладом с момента создания функционального звена по этике в 2013 году.

II. Справочная и общая информация

5. В соответствии со стандартами, применяемыми в Организации Объединенных Наций, цель создания функционального звена по вопросам этики заключалась в поощрении

этической организационной культуры, основанной на добросовестности, подотчетности, транспарентности и уважении. Речь идет о внутренней системе управления, созданной в целях обеспечения добросовестности сотрудников.

6. Функциональное звено в области этики было впервые создано в 2013 году решением Исполнительного совета CE/DEC/12(XCIV)). В том же решении Исполнительный Совет утвердил круг ведения функционального звена по вопросам этики, включающий стандарты, предложенные Объединенной инспекционной группой (ОИГ) Организации Объединенных Наций в ее докладе, озаглавленном «Этика в системе ООН» (JIU/REP/2010/3), с добавлением некоторых полномочий, предполагающих свободу усмотрения.
7. Круг ведения, утвержденный в вышеуказанном решении, применим в том числе к сотруднику по вопросам этики и включает следующие полномочия:

Стандартные полномочия, предложенные ОИГ:

- (i) разработка и распространение этических стандартов;
- (ii) разработка и осуществление обязательных учебных программ;
- (iii) консультирование по вопросам этики в условиях конфиденциальности и предоставление рекомендаций всем сотрудникам Организации вне зависимости от их договорного статуса;
- (iv) проведение в Организации политики по защите сотрудников от преследований за донесения о ненадлежащем поведении и сотрудничество с лицами, уполномоченными для проведения проверок или расследований (так называемая «политика защиты сотрудников, сигнализирующих о нарушениях»);
- (v) осуществление программы раскрытия финансовых данных Организации.

Дополнительные полномочия, утвержденные Исполнительным советом:

- (vi) получение жалоб о неэтичном поведении, в том числе домогательствах, консультирование о том, имеются ли достаточные серьезные доказательства для возбуждения дела, и предложение руководству наилучшего подхода для ведения этого дела;
- (vii) использование горячей линии по вопросам этики для получения сообщений не только об этических вопросах в узком смысле (т.е. согласно предложению ОИГ), но и всех сообщений или жалоб о ненадлежащем поведении сотрудников с вынесением уместных рекомендаций;
- (viii) оказание посреднической помощи в отношениях между сотрудниками, если об этом просит Генеральный секретарь; и/или
- (ix) оказание содействия в выявлении лиц, способных компетентно провести расследование, если в этом возникает необходимость.

- **Исполнительный совет** на своей 109-й сессии, проходившей 30 октября - 1 ноября 2018 года в Манаме, Бахрейн (CE/DEC/6(CVIX)), **утвердил одну дополнительную функцию**, которая заключается в предоставлении сотруднику по этике ЮНВТО полномочий для:

- (x) проведения первоначального рассмотрения жалоб, касающихся сообщений о ненадлежащем поведении исполнительного главы Организации, в целях вынесения рекомендаций по надлежащим действиям.

III. Деятельность сотрудника по вопросам этики в период с 1 мая 2021 года по 30 апреля 2022 года.

- A. Защита штатных сотрудников от преследований за донесения о ненадлежащем поведении и сотрудничество с лицами, должным образом уполномоченными для проведения проверок и расследований**
8. Политика ЮНВТО по защите преследований за донесения о ненадлежащем поведении и в отношении сотрудничества с лицами, должным образом уполномоченными для проведения проверок и расследований - также известная как «политика в отношении в сотрудников, сигнализирующих о нарушениях» - (циркуляр NS/768) была издана в 2013 в следующих целях:
 - (i) поддержка и защита сотрудников, сообщающих о ненадлежащем поведении, которое не могло бы быть выявлено иными способами, или сотрудничающих с лицами, должным образом уполномоченными вести деятельность по установлению фактов;
 - (ii) обеспечение того, чтобы Организация могла лучшим образом решать такие дела и контролировать риски; и
 - (iii) обеспечение того, чтобы Организация действовала на основе транспарентности и подотчетности в целях укрепления практики благого организационного управления.
 9. Сотрудник по вопросам этики получает конфиденциальные сообщения о ненадлежащем поведении или жалобы о преследованиях и проводит первичную оценку с целью определить, среди прочего, имеются ли достаточные серьезные доказательства, которые могут повлечь направление дела на официальное расследование.
 10. В период, охватываемый настоящим докладом, сотрудник по вопросам этики не получила ни одного донесения о ненадлежащем поведении и ни одной жалобы о преследовании.
 11. В том, что касается жалоб на Генерального секретаря Организации, следует отметить, что в 2018 г. Исполнительный совет поручил (CE/DEC/6/CIX) сотруднику по вопросам этики пересмотреть текущую политику в отношении защиты от преследований, с тем чтобы «установить надлежащие механизмы рассмотрения таких жалоб»; этот пересмотр был проведен в 2019 году. Предлагаемый текст нового раздела 9 политики ЮНВТО в отношении защиты от преследований, касающегося донесений в отношении исполнительного главы Организации, целиком приведен в предыдущем докладе сотрудника по вопросам этики за 2019-2020 годы (см. пункт 14 этого документа) После этого он был направлен с помощью Отдела людских ресурсов для утверждения Генеральному секретарю перед официальной передачей на рассмотрение Исполнительного совета. На момент подготовки настоящего доклада он по-прежнему ожидал внутреннего утверждения.
- B. Информационно-просветительская деятельность, обучение и образование**
12. Последний обязательный курс по этике и добросовестности был пройден всеми сотрудниками в электронном формате в период с марта по июнь 2019 года (информационное письмо IC/10/19). Новые сотрудники должны проходить этот курс в течение первых месяцев с момента их поступления на работу в Организацию.
 13. Курс по этике и честности – обязательный курс в электронном формате, который обязаны пройти сотрудники всех уровней ЮНВТО без исключений. Курс представлен на безвозмездной основе на платформе Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций, его цель – повысить осведомленность сотрудников об основных ценностях и стандартах добросовестности, которые следует применять на рабочем месте. Однако в 2021 году он был закрыт ввиду того, что электронный курс перестал быть доступным на платформе КПСООН.
 14. Наряду с другими учреждениями Организации Объединенных Наций, ЮНВТО обязана разработать специальный интерактивный электронный курс на основе курса, который ранее предлагал КПСООН, для реализации чего, как только это станет возможно с финансовой точки зрения, необходимо будет обеспечить наличие новой платформы и

соответствующего специалиста. То же самое касается и курса повышения квалификации в области этики и честности для всего персонала ЮНВТО, включая высшее руководство, который был запланирован на 2020 год, но который пришлось отложить.

15. В рассматриваемый период страницы внутреннего сайта, посвященного этике, регулярно обновлялись и пополнялись ссылками на соответствующие документы уставных органов ЮНВТО, имеющие отношение к полномочиям сотрудника по вопросам этики.

С. Консультации и рекомендации

16. В соответствии со своими консультативными полномочиями, сотрудник по вопросам этики предоставляет независимые консультации по вопросам этики на конфиденциальной основе и формулирует рекомендации для сотрудников, руководства и департаментов ЮНВТО в целях обеспечения согласованности принимаемых решений с ценностями, принципами и правилами Организации Объединенных Наций. В качестве службы поддержки для конфиденциальных консультаций были выделены специальная телефонная линия и адрес электронной почты.
17. В рассматриваемый период к сотруднику по вопросам этики обратились напрямую либо с письменным заявлением 12 должностных лиц, в том числе 4 женщины и 7 мужчин; одно из обращений было анонимным. Консультации и рекомендации сотрудника по вопросам этики включали пояснение или толкование положений, правил и стандартов ЮНВТО, касающихся запрещенных и ограничиваемых действий, таких как личные конфликты интересов, внеслужебная деятельность и принятие наград.
18. Три официальных запроса о внеслужебной деятельности, представленных Генеральному секретарю, были в соответствии с установленной практикой перенаправлены через Департамент людских ресурсов консультанту по правовым вопросам и сотруднику по вопросам этики для получения надлежащих консультаций перед их передачей Генеральному секретарю для принятия окончательного решения.
19. В этот период сотрудник по вопросам этики предоставила конфиденциальные консультации и рекомендации по вопросам преследования на рабочем месте, включая оскорбительные выражения и деморализующий стиль управления (два сотрудника); дурное обращение, злоупотребления полномочиями и угрозы со стороны начальника о непродлении контракта (один сотрудник); конкретные разъяснения, касающиеся конфликта интересов (один сотрудник), дискриминация, перевод на вторую роль и злоупотребление полномочиями, мешающие действующим сотрудникам выполнять обязанности, связанные с их должностями (два сотрудника); непрофессиональное ведение процесса отбора внешнего кандидата на руководящую должность (один внешний кандидат); специальные консультации по внутренним правилам принятия наград, услуг, подарков и вознаграждений (один сотрудник), а также о правах международных гражданских служащих (один сотрудник); и, наконец, предполагаемый отказ от ожидаемой реклассификации должностей определенного числа сотрудников путем открытия новых должностей более высокого класса для работы, которую последние выполняют в настоящее время (несколько сотрудников).
20. В отношении последней жалобы следует отметить, что о долгожданной реклассификации должностей в Секретариате ЮНВТО было впервые объявлено Отделом людских ресурсов в феврале 2020 года (AI/918/20), при этом срок для подачи заявок был назначен на 20 марта 2020 года, но в связи с пандемией COVID-19 он был перенесен на 7 апреля 2020 года. Почти два года спустя, в январе 2022 года был выпущен новый циркуляр (IC/04/20/Rev.3), в котором сообщалось о возобновлении реклассификации должностей и о том, что в феврале и марте 2022 года внешний специалист по реклассификации будет проводить камеральную проверку, заявки на проведение которой должны быть поданы не позднее 28 января 2022 года. К сожалению, по состоянию на 30 апреля 2022 года, дату выпуска настоящего доклада, в связи с этим циркуляром не поступило никакой информации и не было начато никакой практической работы, а упомянутый специалист не прибыл в штаб-квартиру Организации.
21. Однако за этот же период (2020-2022 годы) было объявлено несколько вакансий в связи с созданием новых должностей, обязанности в рамках которых уже выполнялись сотрудниками, занимающими более низкие должности. После завершения процесса

внутреннего отбора эти сотрудники были переведены на новые должности, фактически получив повышение. При объективном рассмотрении эта процедура не без оснований воспринимается как попытка обойти реклассификацию должностей в интересах нескольких сотрудников и лишит при этом многих других возможности получить повышение в том случае, если их должность будет реклассифицирована на более высокую внешним специалистом по реклассификации, привлечение которого в настоящее время кажется маловероятным.

22. Наконец, сотрудник по вопросам этики получил анонимное письмо с жалобой от осведомителя, который обратил внимание на возможное запрещенное поведение со стороны старшего руководства и на некоторые несоответствия в кадровой сфере, многие из которых согласуются с содержанием индивидуальных жалоб, упомянутых в пунктах выше. Одним из вызывающих беспокойство аспектов, затронутых в этом сообщении, было общее отсутствие прозрачности в этой области, в частности, непоследовательность в информировании о повышениях и о специальных надбавках за ступени. Сотрудник по вопросам этики крайне обеспокоен таким поведением и недобросовестностью, поскольку они могут поставить под угрозу репутацию ЮНВТО как международной организации с этической организационной культурой, основанной на честности, подотчетности, прозрачности и уважении.

D. Программа раскрытия финансовых данных

23. Программа раскрытия финансовых данных ЮНВТО, введенная в действие в ноябре 2013 года (циркуляр NS/774), была пересмотрена и заменена административной инструкцией (AI/915/19) о заявлениях о заинтересованности, распространенной Генеральным секретарем 9 июля 2019 года.
24. Новая политика Организации в области заявлений о заинтересованности обязывает конкретную группу сотрудников ЮНВТО ежегодно представлять заявления о заинтересованности сотруднику по вопросам этики.
25. Согласно инструкции AI/915/19, заявления о заинтересованности обязаны ежегодно представлять следующие сотрудники:
 - (a) все сотрудники категории P.5 и выше;
 - (b) главный специалист по закупкам и все сотрудники, чья основная работа заключается в снабжении ЮНВТО товарами и услугами;
 - (c) директор по административным и финансовым вопросам, руководитель по вопросам бюджета и финансов, казначей ЮНВТО и все сотрудники, чья основная работа заключается в инвестировании активов Организации или любых средств, над которыми ЮНВТО вверено попечительство;
 - (d) сотрудники, чей прямой доступ к конфиденциальной информации о закупках (сотрудники общего обслуживания или сотрудники Офиса консультанта по правовым вопросам) или инвестициях или чье участие в закупочной деятельности в ограниченный период времени или при особых исключительных обстоятельствах требуют составления заявления о заинтересованности;
 - (e) все сотрудники, входящие в состав Комитета по анализу закупок;
 - (f) другие штатные сотрудники, персонал и лица, назначенные Генеральным секретарем, если они считают это уместным и необходимым в интересах Организации.
26. Перечень сотрудников, от которых требуется представление заявления о заинтересованности, предоставляется сотруднику по вопросам этики Департаментом людских ресурсов после утверждения Генеральным секретарем.
27. 26 июня 2021 года сотрудник по вопросам этики получила перечень имен двадцати шести должностных лиц, которым необходимо было представить заявления о заинтересованности за 2020 год. Из них два должностных лица на эту дату уже не

являлись сотрудниками ЮНВТО, таким образом, их число сократилось до двадцати четырех.

28. 1 июля 2021 года сотрудник по вопросам этики направила индивидуальное сообщение двадцати четырем указанным должностным лицам, в том числе Генеральному секретарю, с просьбой заполнить форму заявления о заинтересованности и представить ее до 31 июля 2021 года. Девятнадцать из них передали свои соответственные декларации в установленный срок, три должностных лица попросили о продлении этого срока и два направили свои декларации с задержкой.
29. Среди этих двадцати четырех сотрудников у двадцати (83%) не было выявлено действительного конфликта интересов. Четыре сотрудника (16%) могли, по всей видимости, потенциально иметь конфликт интересов: один из них (4%) в связи с тем, что его супруг или супруга заняты в системе ООН, два (8%) в связи с тем, что они владеют акциями или имеют финансовые интересы в компаниях, не имеющих отношения к ЮНВТО, и один (4%) в связи с внеслужебной деятельностью с партнером ЮНВТО, на которую было получено соответствующее разрешение Генерального секретаря, однако конфликта интересов выявлено не было.

Е. Установление стандартов и политическая поддержка

Обзоры политики

30. Сотрудник по вопросам этики представил замечания к докладу 2021 года по Общесистемному плану действий ООН по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин в структурах ООН и принял участие в совещании / прениях по вопросу стратегического планирования в связи с нормативной работой Организации в этой области.
31. Сотруднику по вопросам этики было поручено рассмотреть проект доклада ОИГ «Обзор состояния функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций», а также связанный с ним «Обзор действий, которые надлежит принять организациям-участникам по рекомендациям Объединенной инспекционной группы».
32. Помимо этого, сотрудник по вопросам этики оказал содействие в подготовке вопросника ОИГ A/457 по мерам и механизмам по предупреждению и решению проблемы расизма и расовой дискриминации в организациях системы Организации Объединенных Наций.

Аудит УСВН ООН

33. Управление служб внутреннего надзора Организации Объединенных Наций (УСВН ООН), которому ЮНВТО передала на внешний подряд свою функцию внутреннего аудита, провело в 2021 году аудит в области управления проектами, в котором сотруднику по вопросам этики было предложено принять участие с целью выявления потенциальных рисков в области технического сотрудничества.

IV. Сеть многосторонних организаций по вопросам этики

34. Сотрудник ЮНВТО по вопросам этики приняла участие в 1 и 2 части 13-й конференции Сети многосторонних организаций по вопросам этики, которая проходила в виртуальном формате и была организована Группой Всемирного банка, в ходе которой Председатель ЕЦБ Кристин Лагард выступила с приветственным словом к членам Сети многосторонних организаций по вопросам этики.
35. Сеть по вопросам этики была создана в 2010 году в рамках деятельности Координационного совета руководителей (КСР) в целях содействия общесистемному сотрудничеству и слаженности работы в области этики и добросовестности при участии сотрудников по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций, ее фондов и программ, специализированных учреждений Организации Объединенных Наций и международных финансовых учреждений. В 2021 году в Сети по вопросам этики

насчитывались 43 организации-члена.

36. Среди различных интересных тем, обсуждавшихся в ходе двухдневного виртуального заседания, было затронуто в том числе этические проблемы/риски в связи с удаленной работой и «новой нормой»; внутренняя культура гласности и способы продвижения и оценки производственного климата; этика и социальные сети: использование личных устройств и сайтов социальных сетей и связанные с этим риски; решение проблемы дискриминации и расизма в международных организациях.
37. Полная информация о работе Сети по вопросам этики содержится в докладе Генерального секретаря Организации Объединенных Наций Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций о деятельности Бюро по вопросам этики (документ A/76/76).

V. Заключительные положения

Последние тенденции по внесению изменений в Правила и Положения о персонале

A. Совет по назначениям и повышению в должности

38. Как уже упоминалось в предыдущих годовых докладах за 2020 и 2021 годы, сотрудник по вопросам этики по-прежнему считает, что несмотря на факт их утверждения руководящим органом в качестве поправки к Правилам и Положениям о персонале ЮНВТО (SGB/08/19) новые внутренние процедуры, связанные с назначениями и повышениями в должности, в этическом плане все еще нуждается в значительном совершенствовании.
39. Согласно правилу 5(c) Правил о персонале, Совет по назначению и повышению в должности уполномочен выносить рекомендации Генеральному секретарю по вопросам назначений, повышения в должности и другим связанным с этими вопросам. В 2019 году в Правила были внесены изменения, в соответствии с которыми Генеральный секретарь сменил своего заместителя в качестве председателя этого совета (правило 5(d)9), вследствие чего создалась несколько неоднозначная ситуация, в которой Генеральный секретарь фактически выносит рекомендации сам себе. Хотя Генеральный секретарь может назначить представителя, который будет выполнять функции председателя на сессиях, отсутствует прозрачность в отношении того, кто является председателем Совета на каждой из его сессий, при этом сохраняется весьма высокий риск возможного конфликта интересов.
40. Крайне прискорбно отмечать, что ни одна из поправок к Правилам и Положениям о персонале, предложенных с 2018 года Департаментом людских ресурсов и (или) канцелярией Генерального секретаря и прошедших проверку Правового департамента перед передачей на утверждение Исполнительного совета, не обсуждался заранее с сотрудником по вопросам этики для оценки возможных этических последствий. В связи с этим сотрудник по вопросам этики хотел бы предложить включить в официальную процедуру и порядок принятия поправок к основным документам функциональное звено по вопросам этики. Сотрудник по вопросам этики хотел бы процитировать один из лозунгов Института деловой этики, который гласит, что «этика начинается там, где заканчивается действие законов и правил», поскольку не всегда все то, что разрешено законом, этично.

B. Отсутствие приверженности функции этики и поддержки

41. В соответствии с рекомендациями Объединенной инспекционной группы (JIU/REP/2010/3), функциональное звено по вопросам этики должно действовать независимо от руководства, и по этой причине рекомендуется учредить должность сотрудника по вопросам этики на высоком уровне, обычно на уровне С-5 / Д-1.
42. В Приложении III последнего Доклада ОИГ о результатах Обзора состояния функционального звена по вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2021/5), опубликованного 31 марта 2022 года, приводится таблица сравнения уровней должностей сотрудников, отвечающих за вопросы этики, в двадцати двух организациях системы ООН. Как явно видно из этой таблицы, сотрудник по вопросам этики ЮНВТО — единственное должностное лицо с должностью более

низкого уровня, чем рекомендовано ОИГ даже в тех организациях, где выполнение этой функции совмещено с другими обязанностями, как в ЮНВТО.

43. Низкий уровень должности в сочетании с постоянным дефицитом ресурсов, как людских, так и финансовых, выделяемых действующим руководством на осуществление функции по вопросам этики на протяжении последних четырех лет и текущего года, несмотря на решение Исполнительного совета (CE/DEC/12(XCIV)) о выделении на осуществление этих функций 30 000 евро в год, красноречиво свидетельствуют об отсутствии у высшего руководства Организации какой-либо приверженности делу поощрения, формирования и укрепления культуры этики, честности и подотчетности в Организации или хотя бы заинтересованности в них.
44. Отсутствие поддержки, оказываемой внутренней функции по этике, а также попытки маргинализировать эту функцию, равно как и работу оперативного департамента (по вопросам этики, культуры и социальной ответственности), который в качестве своей второй роли возглавляет сотрудник по вопросам этики в рамках своей двойной функции, сотрудник Организации по вопросам этики вновь рекомендует старшим руководителям вернуться к прежней схеме и передать эти деликатные и сложные полномочия профессиональному специалисту по вопросам этики из аналогичного органа ООН.
45. В то же время сотрудник по вопросам этики настоятельно рекомендует как можно скорее заключить находящееся на рассмотрении соглашение между ЮНВТО и Управлением служб внутреннего надзора ООН (УСВН) о передаче внутренних расследований на внешний подряд, поскольку подписанное в декабре 2019 года соглашение с УСВН предусматривает только передачу на внешний подряд функции аудита сроком на три года, но не включает никаких услуг по проведению расследований.

Марина Диоталлеви
Сотрудник по вопросам этики, ЮНВТО
30 апреля 2022 года
