|  |  |
| --- | --- |
| **СОВЕТ 2020 Женева, 9–19 июня 2020 года** |  |
|  |  |
|  |  |
| **Пункт повестки дня: ADM 22** | **Документ C20/43-R** |
| **29 апреля 2020 года** |
| **Оригинал: английский** |
| Отчет Генерального секретаря | |
| система подотчетности и прозрачности международнОго союза электросвязи | |

|  |
| --- |
| Резюме  В соответствии с предпринятым ОИГ в 2015 году анализом управления в МСЭ ([JIU/REP/2016/1](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2016_1_russian.pdf)) Генеральный секретарь представил Совету на его сессии 2017 года самостоятельную систему подотчетности МСЭ, в которой главные элементы подотчетности сгруппированы вокруг трех основных принципов и соответствующих контрольных показателей.  В настоящем отчете представлена обновленная информация о прогрессе в достижении контрольных показателей ОИГ для системы подотчетности.  Приложение к настоящему документу служит в качестве перечня контрольных показателей для обеспечения подотчетности. Будет подготовлена пересмотренная версия системы с учетом других параллельно осуществляемых инициатив, которые способствуют улучшению подотчетности.  Необходимые действия  Совету предлагается **принять к сведению** настоящий отчет.  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Справочные материалы  [*C17/64*](https://www.itu.int/md/S17-CL-C-0064/en)*,* [*JIU/REP/2011/5*](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2011_5_russian.pdf)*,* [*JIU/REP/2016/1*](https://www.unjiu.org/sites/www.unjiu.org/files/jiu_rep_2016_1_russian.pdf) *и* [*резолюция 64/259*](https://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/64/259&Lang=R) *Генеральной Ассамблеи ООН* |

**Приложение**: 1

1 Цель настоящего документа заключается в том, чтобы представить обновленную информацию о прогрессе в достижении контрольных показателей ОИГ для системы подотчетности.

2 Как отмечается в Приложении, действующая Система подотчетности МСЭ построена на трех основных принципах, основанных на структуре, представленной в отчете ОИГ, как это показано ниже.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПРИНЦИП 1  Соглашение с Государствами-Членами, Членами Секторов, Ассоциированными членами, Академическими организациями и пользователями услуг МСЭ | ПРИНЦИП 2  Внутренний контроль и управление рисками | ПРИНЦИП 3  Жалобы и механизм реагирования на них |
| − Основополагающие документы МСЭ, соответствующие соглашения и договоры  − Структура результатов деятельности МСЭ | − Условия осуществления контроля  − Деятельность по контролю  − Оценка рисков  − Мониторинг  − Закупки | − Персонал МСЭ  − Члены и другие пользователи услуг МСЭ |

3 В настоящее время проводится всеобъемлющий пересмотр Системы подотчетности МСЭ, с тем чтобы согласовать ее с другими параллельно осуществляемыми инициативами (УОР, разработка системы делегирования полномочий, управление рисками), которые способствуют улучшению подотчетности. Она будет обновляться, чтобы отражать новые требования или улучшения, вытекающие из новых инициатив или извлеченных уроков. МСЭ обеспечит, чтобы система подотчетности оставалась адаптированной к мандату и задачам Союза. МСЭ будет также по-прежнему следить за тем, чтобы система подотчетности соответствовала изменяющимся обстоятельствам и учитывала передовой опыт системы ООН.

4 Приведенная в Приложении таблица содержит обновленную информацию о прогрессе в достижении контрольных показателей ОИГ для системы подотчетности по трем основным принципам, описанным выше.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Прогресс в достижении контрольных показателей ОИГ для системы подотчетности

Принцип 1

| Показатель | Инструменты | Состояние | Комментарий |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 Существуют четкая система подотчетности, включая ее определение, и четкие указания в отношении того, кто отвечает за общее внедрение этой системы, все компоненты которой взаимосвязаны | Рамочный документ о политике | ✓ | Система была введена в действие. Вместе с тем в целях дальнейшего совершенствования этой системы будет разработан полноценный документ о политике, который будет содержать более подробную информацию о внедренных процессах для каждого отдельного аспекта системы подотчетности. В результате этой работы могут быть выявлены и по возможности устранены дополнительные пробелы и недостатки. |
| Определение подотчетности | ✓ |
| Функции и обязанности высшего руководства, департамента прямого действия и персонала | ✓ |
| Документ о политике, доступный на веб‑сайте и для персонала | ✓ |
| Система содержит ключевые компоненты подотчетности | В стадии реализации |
| 2 УОР функционирует, согласуется с мандатом и задачами организации и отражено в планах работы подразделений и индивидуальных планах работы | Стратегические планы | ✓ | Система УОР была внедрена более 20 лет назад. На сегодняшний день МСЭ ведет работу по усилению роли этой системы путем проведения всестороннего обзора, организации учебных курсов и семинаров-практикумов, а также уделения особого внимания применению концепций УОР. |
| Планы работы подразделений | ✓ |
| Индивидуальные рабочие задачи | ✓ |
| 3 Организации проводят заслуживающие доверия, ориентированные на использование оценки и сообщают заинтересованным сторонам свои заключения, выводы и рекомендации | Функция оценки | В стадии реализации | МСЭ провел технико-экономическое обоснование оценки; разработана политика, руководящие указания и планы работы по проведению оценки; планируется запуск пилотного проекта. |
| 4 Организации имеют фактически применяемую установившуюся практику раскрытия информации, в соответствии с которой результаты деятельности организации регулярно сообщаются законодательным органам, Государствам-Членам и другим заинтересованным сторонам, включая доноров, бенефициаров и широкую общественность | Политика раскрытия информации | ✓ | В качестве шага по обеспечению большей прозрачности и подотчетности, Совет МСЭ принял на своей сессии 2016 года политику обеспечения доступа к информации/документам МСЭ, которая "…обеспечивает доступ общественности к информации, которой располагает МСЭ, которой он управляет или которую он создает"; эта политика вступила в силу на временной основе 1 января 2017 года. |
| Оценка и результаты аудиторской проверки | В стадии реализации |
| Сводные ежегодные отчеты о финансовой деятельности | ✓ | Сводные ежегодные отчеты представляются Совету. Членам представляются квартальные отчеты о ходе работы. |
| Результаты по программам | ✓ |

Принцип 2

| Показатель | Инструменты | Состояние | Комментарий |
| --- | --- | --- | --- |
| 5 Этика поведения, стандарты добросовестности, политика противодействия коррупции и мошенничеству разработаны и проводятся в жизнь | Положения о персонале/кодекс поведения сотрудников, включая притеснение | ✓ | Политика МСЭ в отношении домогательств и злоупотреблений полномочиями. Вопрос сексуальных домогательств также охвачен в Служебном приказе № 19/08. Соответствующая политика была введена 2 мая 2019 года.  В 2019 году был нанят новый сотрудник по вопросам этики. |
| Функция в сфере этики | ✓ |
| Подарки, сувениры и политика гостеприимства | ✓ | Этот вопрос регулируется Положениями о персонале и Правилами о персонале МСЭ, Кодексом этики персонала МСЭ и Нормами поведения международных гражданских служащих; в 2020 году ведется разработка новой политики в отношении подарков и гостеприимства. |
| Защита от мер возмездия по отношению к тем, кто сообщает о совершении неправомерных действий (политика в отношении сотрудников, сообщающих о нарушениях) | ✓ | Эти темы также пересматриваются с учетом проводимых в настоящее время Объединенной инспекционной группой обзоров, посвященных конфликту интересов и защите сотрудников, сообщающих о нарушениях.  Был разработан целый ряд документов, таких как новая инструкция и политика по закупкам. В 2019 году был выпущен Служебный приказ о руководящих указаниях по проведению расследований, предусматривающий процедуры, которым необходимо следовать при проведении расследований, включая меры по предотвращению утечки конфиденциальной информации и обеспечению быстрого реагирования на случаи мошенничества. Кроме того, в своем Решении 613 Совет постановил провести судебно-бухгалтерскую экспертизу финансовой и управленческой деятельности МСЭ за последние 10 лет. |
| Политика в отношении внеслужебной деятельности (способной привести к конфликту интересов) | ✓ |
| Политика противодействия мошенничеству и коррупции | ✓ |
| Обучение | Работа ведется на постоянной основе |
| 6 Несоблюдение установленной политики/правил влечет за собой очевидные последствия. Санкции должны быть понятными, соразмерными и применяемыми на всех уровнях. Кроме того, высокие результаты работы должны быть отмечены поощрением/наградами/ премиями | Документы о политике в отношении санкций и мер дисциплинарного характера | ✓ | Глава X Положений о персонале и Правил о персонале является действующей и определяет политику в отношении санкций и мер дисциплинарного характера. |
| Публикация в ежегодных отчетах санкций, наложенных административным руководителем | Не применимо |  |
| Программы наград/премий, присуждаемых комитетами/специальными комиссиями на основе четких критериев | ✓ |  |
| Публикация фамилий сотрудников, удостоенных наград и премий | ✓ |
| 7 Всем сотрудникам может быть предложено отчитаться о своей работе на основе обновленных письменных должностных обязанностей, точно отражающих их фактическую работу | Описание должностных обязанностей для всех сотрудников | ✓ | Была внедрена новая электронная система МСЭ по управлению показателями деятельности и профессионального развития (e-PMDS). |
| Согласованность между должностными обязанностями и повседневной работой | Работа ведется на постоянной основе |
| 8 Конкретизация политики в отношении отбора, найма и повторного использования услуг сотрудников, покинувших организацию | Политика найма, ограничивающая прием на работу членов семей и родственников сотрудников | ✓ | Правило 4.7.1 Положений о персонале и Правил о персонале. |
| Ограничения в отношении повторного использования услуг сотрудников, вышедших на пенсию/уволившихся из организации | ✓ | Уже принята политика в отношении пенсионеров (МСЭ применяет ограничения ООН) и сотрудников, покинувших организацию в рамках программы досрочного прекращения службы. |
| 9 Организация имеет официальную политику управления рисками, которая должна реализовываться на базе согласованной методики | Анализ рисков проводится в отношении каждого подразделения/проекта/процесса, и в организации существует план в области рисков | Работа ведется на постоянной основе | Политика управления рисками и заявление о готовности к принятию рисков были одобрены сессией Совета 2017 года и с тех пор осуществляются в МСЭ.  Проводится анализ рисков и отслеживаются показатели рисков, а содержащаяся в них информация отражается в оперативных планах Секторов и Генерального секретариата.  В феврале 2020 года РГС-ФЛР был представлен план действий по укреплению системы управления рисками МСЭ, который основан на принятой КВУУ ООН модели зрелости для управления рисками и подразумевает пересмотр политики управления рисками и порядка ее осуществления; этот план действий будет реализовываться на практике, а сессии Совета 2020 года будут представлены промежуточные результаты.  МСЭ вводит в действие Систему обеспечения организационной жизнеспособности (ORMS) и основные элементы управления в кризисных ситуациях. |
| 10 Цепочка управления и делегирование полномочий выверены, четко определены, согласованы и интегрированы в существующие системы планирования ресурсов предприятия (ERP) | Четкое определение делегирования полномочий | ✓ | См. показатель 1. |
| Согласованность между линией управления, делегированием полномочий и четким функциональным подчинением | В стадии реализации | См. показатель 1. |
| Делегирование полномочий встроено в существующие системы ERP | В стадии реализации | Доступ к системе ERP основан на разграничении обязанностей. |
| 11 Финансовый регламент и Финансовые правила (FRR) в организациях системы Организации Объединенных Наций должен содержать положения, касающиеся борьбы с мошенничеством и финансовыми злоупотреблениями, которые должны применяться на практике | FRR | ✓ | <https://www.itu.int/en/council/Documents/Financial-Regulations/S-GEN-REG_RGTFIN-2018-PDF-R.pdf> |
| Заявления о конфликте интересов | ✓ | МСЭ ведет ежегодное заявление о потенциальном конфликте интересов, касающееся финансовых вопросов и вопросов закупок, согласно нормам этики. |
| Заявления о раскрытии финансовой информации | ✓ |
| Политика противодействия мошенничеству | ✓ | <https://www.itu.int/en/ethics/Documents/SO-2019-009-en.pdf> |
| 12 Руководители подтверждают соблюдение требований внутреннего контроля в контексте делегирования им полномочий | Письмо/форма-подтверждение/ гарантийное письмо/свидетельство, предоставляемое ежегодно руководителям | Работа ведется на постоянной основе | Каждое избираемое должностное лицо, заместители директоров Бюро, руководители Департаментов и руководители подразделений ГС обязаны представить внутреннее письмо-подтверждение, являющееся письменным подтверждением того, что они надлежащим образом осуществляли делегированные им финансовые полномочия и обязанности. В ходе этого процесса будут рассмотрены возможные дополнительные улучшения, проведена оценка эффективности этого инструмента и способов дальнейшего усовершенствования процедур внутреннего контроля. |
| 13 Сотрудники на всех уровнях имеют доступ к соответствующей достоверной информации, которая помогает им принимать решения в соответствии с делегированными им полномочиями, а организация имеет систему внутренней и внешней связи | Существует система ERP или аналогичная система, предназначенная для сбора и документирования соответствующей информации | Работа ведется на постоянной основе | МСЭ управляет информацией и знаниями через стандартизированное управление информацией, т. e. используя систему ERP, SharePoint, хранилища файлов, инструменты бизнес-аналитики (BI), которое обеспечивает сотрудникам доступ к информации с учетом их роли и функций. Будут рассмотрены вопросы, касающиеся соответствующей достоверной информации, которая требуется для принятия обоснованных решений, а также улучшения, необходимые в этой области. |
| Каналы внутренней связи в полной мере используются | Работа ведется на постоянной основе |
| Политика раскрытия информации существует | Работа ведется на постоянной основе |
| 14 За результатами деятельности административных руководителей, старших руководителей и сотрудников осуществляется контроль, и в случае необходимости принимаются корректирующие меры | Оценка результатов деятельности сотрудников на всех уровнях, включая оценку по методу 360 градусов | Не применимо | Новая система оценки не включает оценку по методу 360 градусов. Будет рассмотрено и проанализировано внедрение пилотного проекта для изучения преимуществ такого механизма. |
| Контракты с руководителями высшего звена или инструменты оценки показателей работы | Работа ведется на постоянной основе | Разрабатывается таблица показателей. |
| Корректирующие меры в отношении неработающих активов | ✓ | Сотрудникам предложено действовать через создание программ по профессиональной подготовке для исправления ситуации в сотрудничестве со своими руководителями. |
| 15 Рекомендации органов по надзору/внутреннего аудита и оценки учитываются и реализуются; в противном случае должны быть предоставлены четкие обоснования | Политика раскрытия информации | ✓ | Политика обеспечения доступа к информации/документам МСЭ вступила в силу 1 января 2017 года. |
| Отчеты о выполнении рекомендаций органов внутреннего и внешнего надзора | ✓ | ГК и IMAC регулярно получают последнюю информацию о выполнении рекомендаций внутреннего и внешнего аудита. |
| Контроль за выполнением рекомендаций органов внутреннего и внешнего аудита и надзора, а также рекомендаций, сформулированных по результатам внутренней, независимой и самостоятельной оценки | ✓ | РГС-ФЛР внимательно следит и осуществляет надзор за выполнением всех рекомендаций внешних аудиторов и IMAC. Рекомендации IMAC отслеживаются и выполняются, подробные отчеты о результатах представляются РГС-ФЛР и Совету |

Принцип 3

| Показатель | Инструменты | Состояние | Комментарий |
| --- | --- | --- | --- |
| 16 Сотрудники имеют доступ к неофициальным механизмам подачи жалоб | Неофициальные процедуры подачи жалоб/оспаривания изложены в документе о политике и/или в справочнике | Не применимо | Каждая процедура включена в соответствующий служебный приказ. |
| Существует функция посредника или медиатора | ✓ |  |
| 17 Сотрудники, консультанты, внештатные работники и заинтересованные стороны/бенефициары имеют доступ к официальным механизмам подачи жалоб, а организации имеют механизмы реагирования на эти жалобы | Функция расследования, телефон экстренной связи, формуляры жалоб и т. д. для персонала и внешних сотрудников | ✓ | Консультанты и внештатные работники имеют доступ к Административному трибуналу МОТ и Апелляционному трибуналу ООН. Контракты SSA содержат положение, касающееся неофициального урегулирования конфликтов и обращения в арбитраж. |
| Механизмы подачи жалоб: рассмотрение споров в Административных трибуналах Организации Объединенных Наций и МОТ | ✓ | Доступны для штатных сотрудников и сотрудников, работающих по краткосрочным контрактам, а арбитраж − для консультантов и внештатных работников. |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_