|  |  |
| --- | --- |
| **СОВЕТ 2018Женева, 17−27 апреля 2018 года** | logo_R_ |
|  |  |
|  |  |
| **Пункт повестки дня: ADM 9** | **Документ C18/20-R** |
| **8 февраля 2018 года** |
| **Оригинал: английский** |
| Отчет Генерального секретаря |
| система подотчетности и прозрачностимеждународнОго союза электросвязи |

|  |
| --- |
| РезюмеВ соответствии с предпринятым ОИГ в 2015 году анализом управления в МСЭ ([JIU/REP/2016/1](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.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.Необходимые действияСовету 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/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2011_5_English.pdf)*,* [*JIU/REP/2016/1*](https://www.unjiu.org/en/reports-notes/JIU%20Products/JIU_REP_2016_1_English.pdf) *и* [*резолюция 64/259*](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/64/259) *Генеральной Ассамблеи ООН* |

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Принцип 1Соглашение с Государствами-Членами, Членами Секторов, Ассоциированными членами, Академическими организациями и пользователями услуг МСЭ | Принцип 2Внутренний контроль и управление рисками | Принцип 3Жалобы 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 Система подотчетности МСЭ будет периодически пересматриваться, чтобы усилить потенциал организации и обеспечить ее постоянную полезность. 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 | ✓ | В соответствии с этим предложением МСЭ создает такую систему. |
| Определение подотчетности | ✓ |
| Функции и обязанности высшего руководства, департамента прямого действия и персонала | ✓ |
| Документ о политике, доступный на веб‑сайте и для персонала | В стадии реализации |
| Система содержит ключевые компоненты подотчетности | ✓ |
| 2 УОР функционирует, согласуется с мандатом и задачами организации и отражено в планах работы подразделений и индивидуальных планах работы | Стратегические планы | ✓ | УОР функционирует и согласуется с мандатом и задачами организации (стратегические цели и целевые показатели, секторальные и межсекторальные задачи/конечные результаты, намеченные результаты деятельности, а также содействующая деятельность/вспомогательные услуги). Планы работы подразделений и индивидуальные планы работы разрабатываются на основе структуры результатов деятельности организации. Новая система оценки показателей деятельности и профессионального развития будет введена в действие в январе 2018 года. Индивидуальные рабочие задачи будут согласовываться со стратегическими задачами Союза |
| Планы работы подразделений | В стадии реализации |
| 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 | В настоящее время МСЭ проводит технико-экономическое обоснование оценки, чтобы подготовить: a) краткий отчет с подробной информацией о результатах, которые были выявлены и которые рекомендуются для включения в процесс оценки; b) краткий отчет с подробной информацией о потребностях МСЭ в оценке на основе рекомендованных охвата и задач оценки; и c) документ с изложением политики, руководящих указаний, плана работы, а также других мер, касающихся оценки. План работы подразделения внутреннего аудита на 2018 год содержит пилотный проект по оценке, посвященный "умным" городам, который будет осуществляться по согласованию с Директором БСЭ в первом и втором кварталах года. |
| 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 | ✓ |
| Сводные ежегодные отчеты о финансовой деятельности | ✓ | Сводные ежегодные отчеты представляются Совету |
| 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  | ✓ |  |
| Функция в сфере этики | ✓ |
| Подарки, сувениры и политика гостеприимства | В стадии реализации | Управление по вопросам этики выпустило Руководящие указания в отношении подарков в связи с проведением Всемирного мероприятия ITU Telecom-2017. Разрабатывается более обширная и усовершенствованная политика по этому вопросу. |
| 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 сотрудникам, сообщающих о нарушениях, а также их защите  |
| Политика в отношении внеслужебной деятельности (способной привести к конфликту интересов) | ✓ |
| Политика противодействия мошенничеству и коррупции | В стадии реализации |
| Обучение | В стадии реализации |
| 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 | Не применимо | Применяется Глава X Положений о персонале и Правил о персонале. |
| Публикация в ежегодных отчетах санкций, наложенных административным руководителем | Не применимо | Эти положения не вытекают их основополагающих документов МСЭ. |
| Программы наград/премий, присуждаемых комитетами/специальными комиссиями на основе четких критериев | ✓ | Ежегодные награды сотрудникам, показавшим высокие результаты работы, присуждаются и публикуются. |
| 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 | ✓ | Добиться полной согласованности между фактической работой и описанием должностных обязанностей не всегда легко, однако ежегодная аттестация персонала намечает в общих чертах цели и повседневные задачи сотрудников, а также их участие в официальных комитетах и целевых группах. |
| 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 камках 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 | ✓ | Официальная политика управления рисками и заявление о готовности к принятию рисков были одобрены сессией Совета 2017 года.Анализ рисков проводится на каждом организационном уровне, ведутся реестры рисков, а содержащаяся в них информация отражается в оперативных планах Секторов и Генерального секретариата.МСЭ вводит в действие 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 | ✓ |  |
| Согласованность между линией управления, делегированием полномочий и четким функциональным подчинением | ✓ |  |
| Делегирование полномочий встроено в существующие системы ERP | ✓ | 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 | ✓ |  |
| 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 | В стадии реализации | Доработана, подлежит окончательному утверждению. |
| 12 Руководители подтверждают соблюдение требований внутреннего контроля в контексте делегирования им полномочий | Письмо-/форма-подтверждение/гарантийное письмо/свидетельство, предоставляемое ежегодно руководителям | ✓ | Каждое избираемое должностное лицо, 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. |
| 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  | В стадии реализации | 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. |
| Каналы внутренней связи в полной мере используются | В стадии реализации |
| Политика раскрытия информации существует | В стадии реализации |
| 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 | В стадии реализации | Новая система оценки не включает оценку по методу 360 градусов. |
| Контракты с руководителями высшего звена или инструменты оценки показателей работы | Не применимо |  |
| 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 | В стадии реализации | Совет МСЭ 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. |
| 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, заинтересованные стороны/бенефициары и поставщики 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 неформального разрешения споров 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. |
| Проблемы закупок | В стадии реализации | МСЭ обязуется обеспечить, чтобы закупки товаров и услуг осуществлялись на принципах справедливости, прозрачности и на основе конкуренции, где это уместно, − международной. Чтобы решить проблемы в области закупок, МСЭ рассматривает вопрос о внедрении механизма заслушивания отчетов не добившихся успеха участников торгов в отношении предложений о направлении заявок на крупные суммы. |

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