



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
21 August 2009
Russian
Original: English

Шестьдесят четвертая сессия

Пункт 133 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами

Деятельность Бюро по вопросам этики

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад подготовлен в соответствии с резолюцией 60/254 Генеральной Ассамблеи, озаглавленной «Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций», в которой Ассамблея просила ежегодно представлять доклад о деятельности Бюро по вопросам этики и об осуществлении политики в области этики. Доклад представляется также в контексте резолюции 63/250 Ассамблеи, озаглавленной «Управление людскими ресурсами», в которой Ассамблея приветствовала создание Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики и просила Генерального секретаря включать в свои доклады о деятельности Бюро по вопросам этики информацию о деятельности Комитета по вопросам этики, в том числе, если это будет сочтено актуальным, анализ любых этических проблем, которыми занимается Комитет.

Настоящий доклад охватывает период с 1 августа 2008 года по 31 июля 2009 года.

* A/64/150.



Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. История вопроса и информация общего характера	3
III. Деятельность Бюро по вопросам этики и осуществление политики в области этики	8
A. Поддержка в деле установления стандартов и в вопросах политики.	8
B. Профессиональная подготовка, обучение и информационно-разъяснительная работа	10
C. Консультации и рекомендации	13
D. Программа раскрытия финансовой информации.	14
E. Защита сотрудников от преследований за сообщения о нарушениях и сотрудничество в ходе проведения надлежащим образом санкционированных ревизий и расследований	19
IV. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики.	21
V. Общесистемный кодекс этики для персонала Организации Объединенных Наций ...	25
VI. Выводы и рекомендации.	26

I. Введение

1. Настоящий доклад — четвертый доклад, подготовленный с момента учреждения Бюро по вопросам этики в январе 2006 года, — подготовлен во исполнение пункта 16(i) резолюции 60/254 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила ежегодно представлять по пункту повестки дня, касающемуся управления людскими ресурсами, доклад о деятельности Бюро по вопросам этики и об осуществлении политики в области этики для рассмотрения и принятия решения Генеральной Ассамблеей, в соответствующих случаях.

2. Доклад представляется также во исполнение резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, озаглавленной «Управление людскими ресурсами», в которой Ассамблея приветствовала создание Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики и просила Генерального секретаря включать в его доклад о деятельности Бюро по вопросам этики информацию о деятельности Комитета по вопросам этики, в том числе, если это будет сочтено актуальным, анализ любых сложных этических проблем, которыми занимается Комитет.

3. В связи с этим Генеральный секретарь хотел бы представить, в контексте настоящего доклада, для рассмотрения и одобрения Генеральной Ассамблеей общесистемный Кодекс этики для персонала Организации Объединенных Наций, который был разработан во исполнение резолюции 60/1 Ассамблеи.

4. Что касается Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики, то, согласно разделу 4.3 бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2007/11, озаглавленного «Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы», в настоящий доклад включено резюме всех дел, которые были направлены Председателю Комитета.

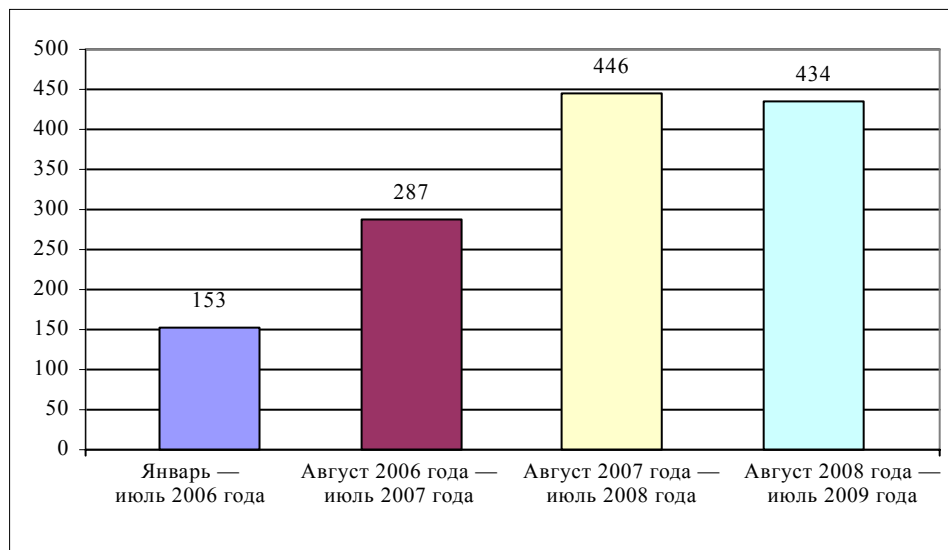
II. История вопроса и информация общего характера

5. Создание независимого Бюро по вопросам этики в составе Секретариата Организации Объединенных Наций было одобрено Генеральной Ассамблеей на Всемирном саммите 2005 года (резолюция 60/1, пункт 161(d)) в контексте инициатив по проведению всестороннего реформирования Секретариата и системы управления. Бюро приступило к работе 3 января 2006 года.

6. В течение нынешнего рассматриваемого периода — с 1 августа 2008 года по 31 июля 2009 года — спрос на услуги Бюро по вопросам этики продолжал оставаться значительным: всего было получено 434 заявления, в которых излагались просьбы, касающиеся широкого круга вопросов этического характера — от внеслужебной деятельности, получения подарков, рекомендаций в отношении политики, поддержки в деле установления стандартов до вопросов раскрытия финансовой информации и обеспечения защиты от преследования. Диаграмма I позволяет сравнить соответствующие данные за период 2006–2009 годов.

Диаграмма I

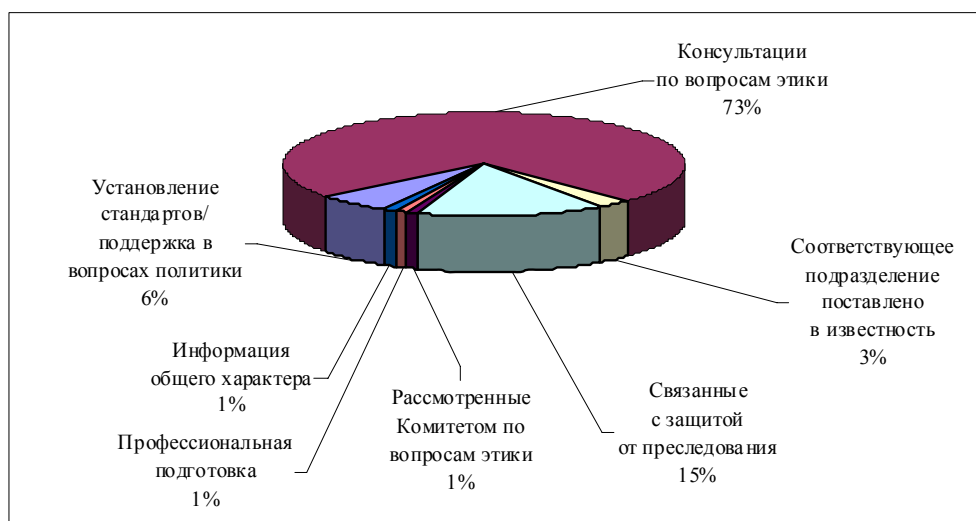
Число заявлений с разбивкой по циклу отчетности
(Январь 2006 года — июль 2009 года)



7. На диаграмме II информация о заявлениях за нынешний отчетный период представлена с разбивкой по категориям.

Диаграмма II

Число заявлений с разбивкой по категориям
(1 августа 2008 года — 31 июля 2009 года)



8. Как видно из диаграммы III ниже, заявления в адрес Бюро по вопросам этики поступали от различных географических регионов и организаций. Боль-

шинство заявлений с просьбами об оказании услуг в адрес Бюро по вопросам этики поступило от сотрудников, работающих в Нью-Йорке (55 процентов). По сравнению с последним отчетным периодом несколько увеличился спрос на услуги Бюро со стороны органов и учреждений Организации Объединенных Наций (с 9 до 11 процентов), а также со стороны сотрудников, работающих в отделениях Организации Объединенных Наций в Женеве, Вене и Найроби (с 11 до 14 процентов).

Диаграмма III

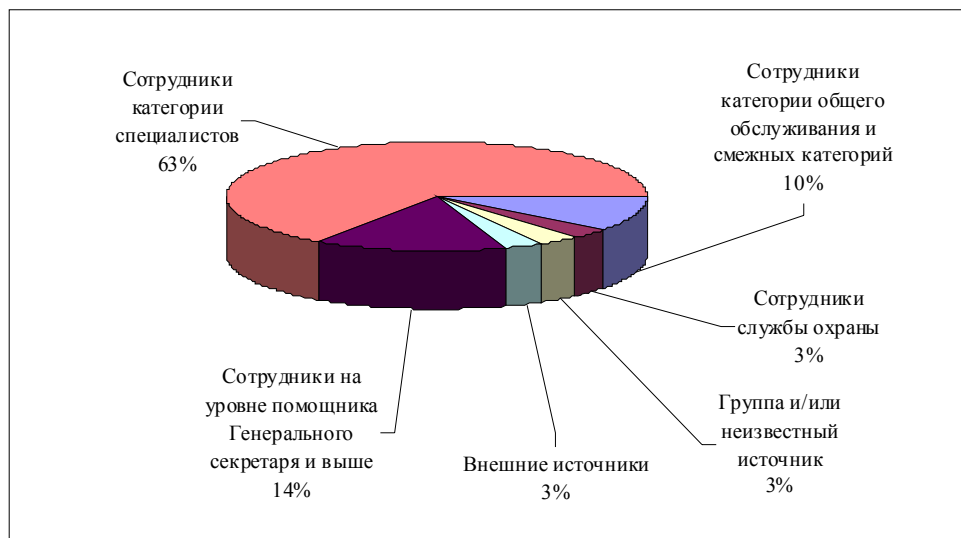
Число заявлений с разбивкой по источникам
(1 августа 2008 года — 31 июля 2009 года)



9. Что касается классов должностей сотрудников, обращавшихся с заявлениями, то Бюро по вопросам этики оказало услуги сотрудникам и руководителям, занимающим в Секретариате самые разнообразные должности. Как следует из диаграммы IV, 63 процента всех заявлений поступило от сотрудников категории специалистов, и их было на 3 процента больше, чем за последний цикл отчетности. Следует отметить, что число обращений с просьбами, поступивших от руководителей старшего звена на уровне помощника Генерального секретаря и выше, а также от сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, сохранилось на сопоставимом уровне (14 и 10 процентов, соответственно, от общего числа).

Диаграмма IV

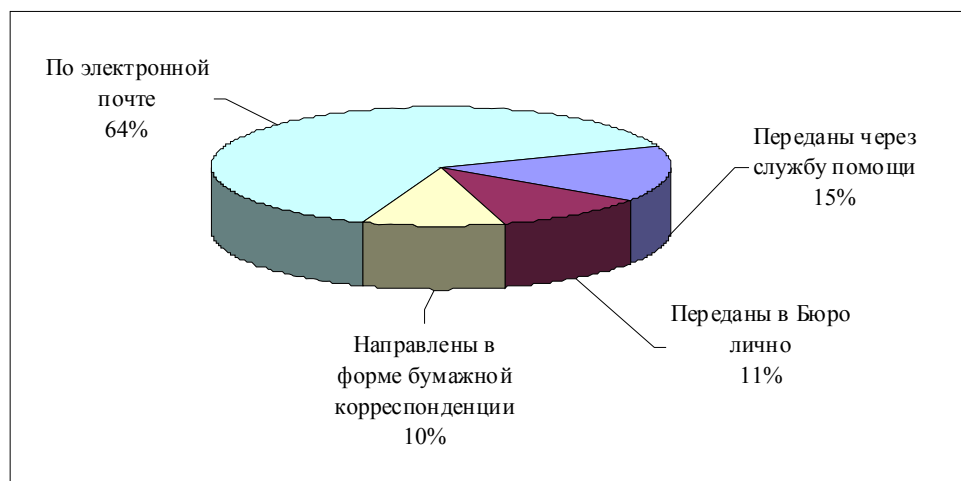
Число заявлений с разбивкой по классам должностей
(1 августа 2008 года — 31 июля 2009 года)



10. Что касается способа направления заявлений в Бюро по вопросам этики, то, как следует из диаграммы V, 64 процента заявлений поступили по электронной почте, 15 процентов — через службу помощи, 11 процентов были переданы заявителями лично и 10 процентов поступили в письменном виде. Имеющиеся данные дают основание считать, что для большинства сотрудников наиболее предпочтительным способом обращения в Бюро по вопросам этики по-прежнему оставалась электронная почта.

Диаграмма V

Число заявлений с разбивкой по способу их представления
(1 августа 2008 года — 31 июля 2009 года)

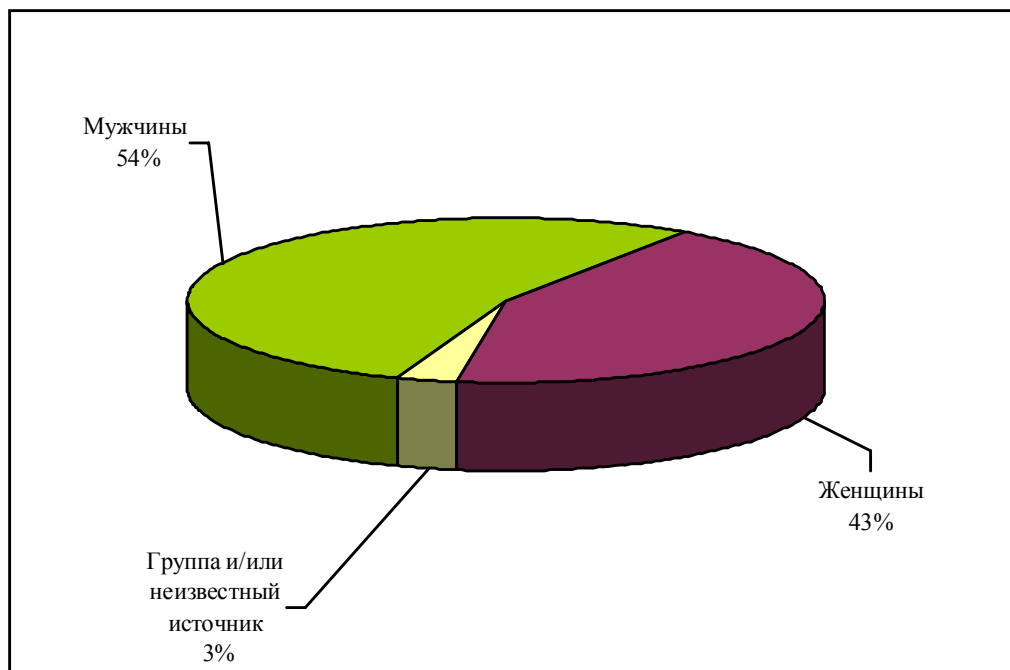


11. Следует также отметить, что более чем в половине случаев просьбы об оказании услуг в связи с вопросами этического характера поступили от сотрудников-мужчин (54 процента), а от женщин поступило 43 процента заявлений (см. диаграмму VI).

Диаграмма VI

Число заявлений с разбивкой по признаку пола

(1 августа 2008 года — 31 июля 2009 года)



12. Бюро по вопросам этики придает большое значение оценке риска и защите информации — основополагающим факторам обеспечения его эффективного функционирования с учетом конфиденциального характера его работы и информации, с которой ему приходится иметь дело.

13. Бюро по вопросам этики просило Секцию обеспечения качества и управления рисками информационно-коммуникационных технологий Отдела информационно-технического обслуживания Управления информационно-коммуникационных технологий провести всеобъемлющую оценку риска, связанного с информационными системами и данными Бюро по вопросам этики. Секцией обеспечения качества был проведен углубленный анализ риска, результаты которого были использованы при определении мер, необходимых для надежного обеспечения конфиденциальности, целостности и наличия информации, а также бесперебойного функционирования информационно-технических систем. Подготовленный по результатам этого анализа доклад был представлен 24 ноября 2008 года. В содержавшемся в докладе плане урегулирования рисков была изложена 31 рекомендация, и все они в настоящее время выполняются Бюро по вопросам этики в тесном сотрудничестве с Секцией обеспечения качества и при ее поддержке.

14. В 2008 году Управлением служб внутреннего надзора (УСВН) для целей планирования ревизионной деятельности был проведен обзор оценки рисков, связанных с функционированием Бюро по вопросам этики. В опубликованном УСВН 21 ноября 2008 года докладе по результатам обзора был определен ряд уровней рисков, послуживших Бюро по вопросам этики подспорьем в деле выявления, оценки и способов регулирования потенциальных рисков.

15. Бюро по вопросам этики было включено в план горизонтальной проверки конфиденциальности данных в Секретариате Организации Объединенных Наций, которая была проведена УСВН в 2008 году. Бюро по вопросам этики отреагировало на вынесенные УСВН рекомендации в проекте своего доклада, посвященного проверке Бюро по вопросам этики, который был подготовлен в мае 2009 года.

III. Деятельность Бюро по вопросам этики и осуществление политики в области этики

A. Поддержка в деле установления стандартов и в вопросах политики

16. Согласно бюллетеню Генерального секретаря о создании Бюро по вопросам этики (ST/SGB/2005/22), разработка стандартов по этическим вопросам является одной из ключевых функций Бюро.

17. В течение рассматриваемого периода Бюро по вопросам этики, через своего Директора, который является Председателем Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики, продолжало осуществлять руководство основной деятельностью в связи с разработкой и завершением подготовки общесистемного Кодекса этики для персонала Организации Объединенных Наций и проведением соответствующих консультаций. Подробная информация об этом процессе изложена в главе IV (Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики) и главе V (общесистемный Кодекс этики для персонала Организации Объединенных Наций) настоящего доклада.

18. Наряду с этим Бюро по вопросам этики в качестве секретариата Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики играло ключевую роль при проведении обзора нынешней политики в вопросах защиты от преследований за сообщение информации о нарушениях и содействие в проведении надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований. Этот обзор поможет выявить узкие места в стратегиях Секретариата, а также фондов и программ Организации Объединенных Наций, являющихся членами Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики, в целях согласования и обеспечения единообразия этических стандартов в этой области.

19. Бюро по вопросам этики оказало помощь Отделу закупок в разработке соответствующих стандартов и процедур, а также в рассмотрении дел поставщиков, в отношении которых проводится расследование или против которых были выдвинуты обвинения, которые были осуждены либо участвовали в судебном разбирательстве в связи с тем, что они якобы участвовали либо действительно участвовали в совершении мошеннических, коррупционных или неэтических действий. На Директора Бюро по вопросам этики будут возложены

функции Председателя Комитета Организации Объединенных Наций по проверке работы поставщиков высокого уровня, о создании которого было объявлено в июле 2009 года в целях реализации мер, предусмотренных в докладе Генерального секретаря по вопросу о реформе системы закупок в Организации Объединенных Наций (см. A/60/846/Add.5 и Corr.1).

20. Бюро по вопросам этики оказало существенную помощь и поддержку Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) в вопросах, касающихся стандартов поведения для международной гражданской службы и общесистемного Кодекса этики для персонала Организации Объединенных Наций, в том числе на шестьдесят девятой сессии КМГС, состоявшейся в июле 2009 года, организовало презентацию, посвященную разработке Кодекса этики. КМГС постановила провести первоначальный обзор стандартов поведения.

21. Бюро по вопросам этики играло важную роль в процессе обзора и пересмотра бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2006/6, озаглавленного «Раскрытие финансовой информации и декларирование доходов». По пересмотренному варианту бюллетеня в настоящее время проводятся консультации.

22. Политика в отношении принятия подарков постоянно анализируется в целях обновления соответствующих стандартов с учетом глобального характера работы Организации Объединенных Наций и меняющихся потребностей и обстоятельств. В связи с этим Бюро по вопросам этики подготовило проект административной инструкции по вопросам, касающимся раскрытия информации, хранения и, в соответствующих случаях, использования подарков. Проект этого документа в настоящее время является предметом официальных консультаций.

23. Бюро по вопросам этики является членом междепартаментской группы, которой поручено подготовить второй доклад Генерального секретаря Генеральной Ассамблее, посвященный системе подотчетности, системе общеорганизационного управления рисками и внутреннего контроля и системе управления, ориентированного на результаты. Оно внесло существенный вклад в дело пропаганды и обеспечения соблюдения этических стандартов в рамках системы подотчетности.

24. Кроме того, Бюро по вопросам этики является членом Целевой группы по расследованиям Секретариата Организации Объединенных Наций. В круг ведения Целевой группы входит: анализ всех видов расследований, проводимых в Секретариате, помимо тех, которые проводятся УСВН; вынесение рекомендаций о необходимости совершенствования систем; изучение мер, которые необходимо предпринять для осуществления преобразований; а также выявление условий, информацию о которых Генеральная Ассамблея просила представить в своей резолюции 62/247. В этом качестве Бюро по вопросам этики активно участвует в работе Целевой группы.

25. Бюро по вопросам этики также регулярно оказывает поддержку Совету по служебной деятельности руководителей Секретариата.

26. Следует отметить, что в течение периода 2008–2009 годов сфера основных обязанностей Бюро по вопросам этики расширилась. После того как в январе 2008 года был создан Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики, директор Бюро по вопросам этики осуществляет функциональное руководство в своем качестве Председателя Комитета, а Бюро обеспечива-

ет полномасштабную координацию и поддержку по вопросам существа в качестве секретариата Комитета. Сфера обязанностей Бюро еще более расширилась, в частности в силу того, что на директора Бюро по вопросам этики в его качестве Председателя Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики в соответствии с разделом 4.3 документа ST/SGB/2007/11 были возложены функции по рассмотрению дел. К тому же, в случаях, когда в тех или иных фондах или программах Организации Объединенных Наций не было произведено назначение сотрудника по вопросам этики, соответствующие обязанности до настоящего времени выполнялись в рамках мандата Бюро или дополнительно включались в него. Расширение входящих в сферу компетенции Бюро по вопросам этики обязанностей послужило причиной увеличения объема работы, при том что объем выделенных на его деятельность ресурсов в течение двухгодичного периода оставался неизменным, что негативно сказалось на возможностях Бюро в плане оперативного и своевременного выполнения своих функций.

В. Профессиональная подготовка, обучение и информационно-разъяснительная работа

27. На Бюро по вопросам этики возложена обязанность по организации профессиональной подготовки и обучения по вопросам этического характера, а также по обеспечению — в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов — для всех сотрудников возможностей ежегодного прохождения обучения по вопросам этики в целях повышения уровня информированности в вопросах этики, добросовестности и подотчетности.

28. Обязательная для прохождения учебная программа, посвященная инициативе «Уяснение добросовестности» (см. ST/SGB/2005/17), имеется в электронном формате на английском и французском языках и предназначена для сотрудников всех уровней. После того как программа начала осуществляться в 2005 году, предусмотренный в ней учебный курс прошли 24 200 штатных и других сотрудников, из них почти 8900 человек — в период с 1 августа 2008 года по 31 июля 2009 года.

29. В Центральных учреждениях и других отделениях и местах службы Организации Объединенных Наций в течение рассматриваемого периода продолжалось проведение учебного семинара по теме «Работаем сообща: профессиональная этика и добросовестность в нашей повседневной работе», в том числе в 2008 году была организована подготовка по вопросам этического характера и работа по подготовке инструкторов в Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК). В настоящее время уже имеются возможности для проведения семинара на английском, французском и испанском языках. С 2006 года, когда он был проведен впервые, его участниками стали 9300 сотрудников глобального секретариата, из них более 3000 сотрудников участвовали в 122 заседаниях, проведенных по тематике семинара за отчетный период.

30. С учетом увеличения числа поступающих запросов в рамки более широких учебных программ для персонала, работающего в различных местах службы, были включены специальные/адаптированные с учетом существующих потребностей занятия по тематике семинара. В течение рассматриваемого перио-

да такие занятия были организованы для групп сотрудников Управления по координации гуманитарных вопросов, информационных центров Организации Объединенных Наций, Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП), Органа Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия, Канцелярии Специального координатора Организации Объединенных Наций по ближневосточному мирному процессу, а также Временных сил Организации Объединенных Наций в Ливане в Бангкоке, Бейруте, Иерусалиме, Найроби, Нью-Йорке и Париже.

31. В целях дальнейшего увеличения числа участников семинара в июне 2009 года ЭКЛАК в порядке эксперимента провела семинар в форме телеконференции, в работе которой приняли участие сотрудники, находившиеся в Мехико, а также группы в Бразилиа и Вашингтоне, округ Колумбия. Ожидается, что этот первый опыт проведения учебного семинара по вопросам этики в форме телеконференции возьмут на вооружение Отделение Организации Объединенных Наций в Вене, Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности, а также Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана, которые будут соответствующим образом организовывать занятия по тематике семинара в своих полевых и региональных отделениях.

32. В течение рассматриваемого года в контексте осуществления совместной инициативы Бюро по вопросам этики, Управления людских ресурсов и Отдела закупок продолжали проводиться разработанные с учетом потребностей аудитории семинары по теме «Вопросы этики и добросовестности в контексте закупочной деятельности». Прохождение обучения по тематике семинара обязательно для сотрудников Отдела закупок и рекомендовано для других сотрудников, служебные функции которых имеют отношение к закупочной деятельности. По состоянию на 31 июля 2009 года в семинарах приняли участие около 600 сотрудников, в том числе 120 человек — в течение отчетного периода.

33. Обязательство предусмотреть в рамках осуществления более широких инициатив в области обучения подготовку по этическим вопросам нашло также свое отражение в посвященных вопросам этики программных модулях, разработанных для вводных занятий для новых сотрудников, младших сотрудников-специалистов и членов центральных контрольных органов, а также в учебных программах, посвященных управлению людскими ресурсами, выработке навыков руководства и профессиональному росту сотрудников категории общего обслуживания.

34. Многое было сделано Бюро по вопросам этики для разъяснения сотрудникам своих функций и обязанностей, в частности посредством проведения брифингов для персонала и руководства, организации вводно-информационных занятий, а также регулярной учебной подготовки. Цель состоит в том, чтобы сотрудники имели четкое представление о роли, функциях, круге ведения Бюро по вопросам этики и его взаимоотношениях с другими подразделениями, в частности с Канцелярией Омбудсмана Организации Объединенных Наций и УСВН.

35. Директор Бюро по вопросам этики, стремясь обеспечить охват персонала, работающего вне Центральных учреждений, посетил Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби, ЮНЕП, Программу Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат) и Экономическую ко-

миссию для Африки в марте и апреле 2009 года и провел встречи с руководством и представителями персонала. Для того чтобы помочь сотрудникам лучше понять характер обязанностей Бюро и оказываемых им услуг, были также организованы общие собрания коллективов сотрудников, посвященные разъяснению функций Бюро по вопросам этики.

36. В первой половине 2009 года в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов, Департаментом операций по поддержанию мира и Департаментом полевой поддержки Бюро по вопросам этики обеспечивало оказание основной поддержки в разработке модуля по вопросам этики в рамках программы ориентации для вновь созданных центральных контрольных органов, базирующихся на местах, на которые возложены функции надзора за процессом составления реестров полевого персонала. В первой половине 2009 года в Уганде и Гаити, в учебных центрах Миссии Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго и Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити, были проведены три занятия для групп сотрудников всех полевых миссий Департамента операций по поддержанию мира.

37. Брифинги и информационные занятия были организованы для других департаментов/отделов, включая Управление по правовым вопросам, Департамент операций по поддержанию мира (программа для руководителей старшего звена), судей новой системы отправления правосудия, а также старших руководителей Департамента по экономическим и социальным вопросам Секретариата Организации Объединенных Наций.

38. Для того чтобы на постоянной основе отслеживать ход обсуждений, а также политику и практику в вопросах этики вне рамок Организации Объединенных Наций, Бюро по вопросам этики участвовало в работе профессиональных ассоциаций, а также профессиональных и специализированных конференций, в частности тех, которые были организованы в течение отчетного периода Ассоциацией сотрудников по вопросам этики и соблюдения этических норм, Конференцией по правовому регулированию этики государственных служащих и Международной конференцией сотрудников следственных органов. Участие в работе профессиональных и отраслевых совещаний позволило провести встречи с коллегами из других государственных учреждений, а также из организаций частного сектора и получить информацию о наиболее передовых принципах разработки и осуществления эффективных программ по вопросам этики.

39. Информация о политике в области этики, а также работе и услугах Бюро по вопросам этики распространяется различными способами, в том числе размещается на его веб-сайте в поисковой системе Организации Объединенных Наций "i-Seek" в Интранете, на веб-сайте Генерального секретаря, посвященном вопросам реформы (вопросам этики и добросовестности посвящена одна страница), а также путем распространения подготовленных Бюро учебных и информационных материалов.

40. В июне 2009 года Бюро по вопросам этики провело в рамках глобального секретариата обследование на тему «Осведомленность и удовлетворенность персонала». Обследование имело целью выяснить степень осведомленности сотрудников Организации о характере инфраструктуры, связанной с соблюдением этических норм, а также о функциях Бюро по вопросам этики. Результаты обследования должны были помочь выяснить степень удовлетворенности пер-

сонала в целом теми услугами, которые оказывает Бюро, с тем чтобы повысить оперативность его деятельности, особенно в том, что касается охвата персонала, и поощрять более активное использование его услуг.

С. Консультации и рекомендации

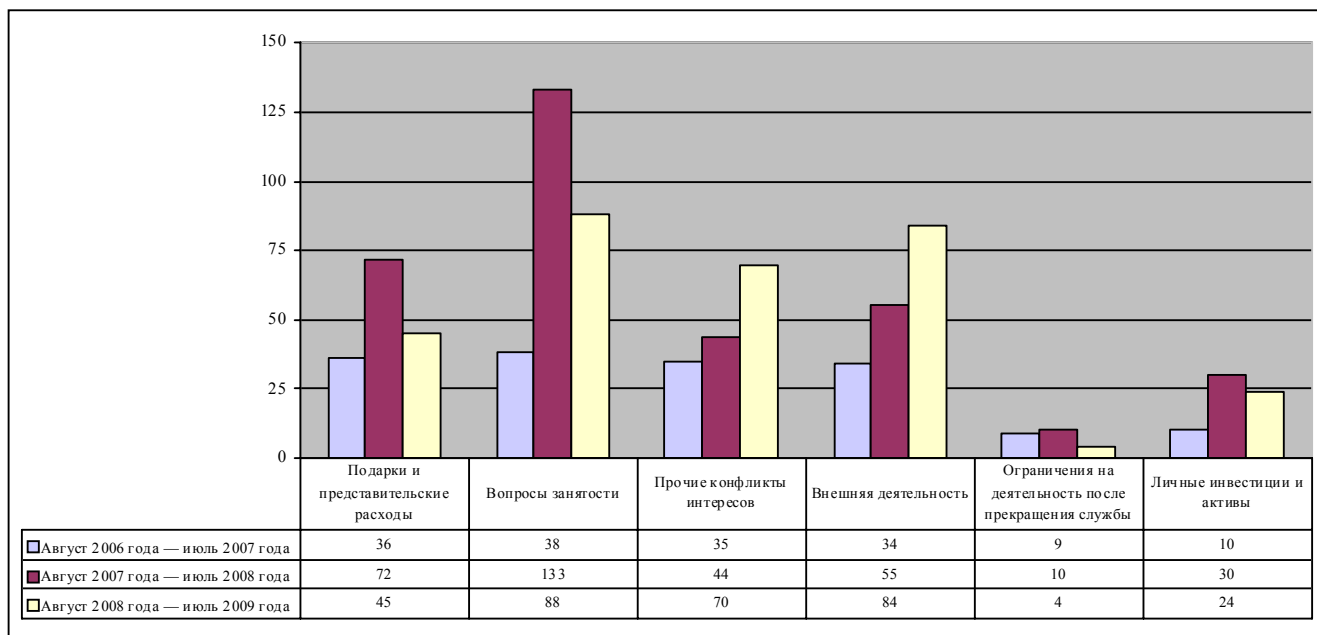
41. Бюро по вопросам этики играет важную роль в качестве превентивно-консультативного органа, который оказывает персоналу, руководству и департаментам/отделам, в соответствующих случаях и при необходимости, конфиденциальную консультативную помощь по вопросам этического характера. Бюро выполняет функции подразделения, в которое персонал и руководство могут обратиться за помощью и рекомендациями в отношении принятия — при определенных обстоятельствах — соответствующих мер, согласующихся с ценностями, принципами и стандартами поведения Организации.

42. Бюро оказывает консультативную помощь и выносит рекомендации в целях предупреждения, выявления и урегулирования реальных, предполагаемых или потенциальных конфликтов интересов и не заменяет собой действующих механизмов представления информации о нарушениях.

43. Так, в течение рассматриваемого периода Бюро по вопросам этики получило 315 просьб об оказании консультационных услуг по широкому кругу вопросов этического характера. Как показано на диаграмме VII, эти вопросы можно отнести к различным категориям.

Диаграмма VII

Просьбы об оказании консультативной помощи по вопросам этики с разбивкой по тематике и циклам
(1 августа 2006 года — 31 июля 2009 года)



44. Оказание консультативной помощи и вынесение рекомендации по вопросам этики может означать разъяснение либо толкование стандартов Организации в отношении отдельных видов внешней деятельности. Опираясь на имеющиеся факты, Бюро выносит предложения и рекомендации, касающиеся принятия соответствующих мер в целях урегулирования того или иного вопроса в интересах Организации Объединенных Наций.

45. Кроме того, Бюро по вопросам этики удовлетворило ряд просьб, поступивших от других подразделений Организации Объединенных Наций в отношении обмена информацией, передовой практики, политики, а также проведения консультаций и вынесения рекомендаций по вопросам этики. В числе этих подразделений были Университет Организации Объединенных Наций, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Всемирная продовольственная программа (ВПП), Ближневосточное агентство для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР), Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата, Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС), Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций, Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Международная организация гражданской авиации, Международное агентство по атомной энергии, Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединенных Наций и Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу.

D. Программа раскрытия финансовой информации

46. Бюро по вопросам этики поручено осуществление программы раскрытия финансовой информации, которая является средством управления организационными рисками и сохранения и укрепления веры общественности в добросовестность Организации.

47. За отчетный цикл 2008 года (начиная с 1 марта 2008 года) декларации с использованием введенной в действие онлайн-системы раскрытия финансовой информации должны были подать в общей сложности 3118 сотрудников. Отчетный цикл 2008 года охватывал период с 1 января по 31 декабря 2007 года.

48. По состоянию на дату закрытия программы свои обязательства в отношении представления деклараций полностью выполнили в общей сложности 99,16 процента сотрудников (3092 человека). Этот показатель существенно лучше соответствующего показателя за отчетный период 2007 года (92 процента, или 2329 сотрудников). В общей сложности 0,83 процента сотрудников (26 человек) не выполнили свои обязательства в отношении раскрытия информации; соответствующий показатель за предыдущий цикл составил 7 процентов (172 сотрудника). Двадцать пять дел сотрудников, не выполнивших свои обязательства, были переданы в Управление людских ресурсов для принятия соответствующих мер реагирования, а одно дело было передано для принятия соответствующих мер в УВКБ. Несмотря на меры, принятые в соответствующих случаях Бюро по вопросам этики, сотрудниками фирмы «Прай-

суотерхаус Куперс» и руководителями соответствующих департаментов, по состоянию на конец отчетного цикла эти сотрудники так и не подали свои финансовые декларации.

49. Увеличение числа сотрудников, выполнивших требование о раскрытии финансовой информации, объясняется рядом факторов. Во-первых, в начале цикла характер и важное значение программы были отмечены в обращении Генерального секретаря ко всем отдельным участникам, в котором он подчеркнул значимость программы раскрытия финансовой информации и заявил о ее поддержке. Во-вторых, стопроцентное соблюдение этого требования старшими должностными лицами на уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря свидетельствовало о приверженности Организации выполнению этого требования. В-третьих, Бюро по вопросам этики стало активнее проводить соответствующую последующую работу как с руководителями департаментов и участвующих подразделений, так и с отдельными сотрудниками. Кроме того, технические усовершенствования в системе, включая возможность переноса информации из деклараций за предыдущий год в декларации за текущий год, позволили сократить время, связанное с подачей декларации, что способствовало более четкому соблюдению требований программы раскрытия информации.

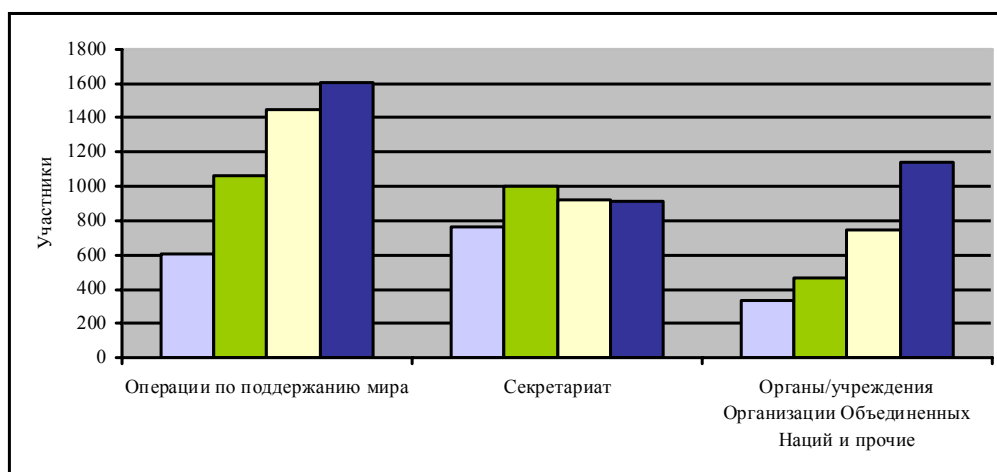
50. Помимо процесса обзора еще одной важной неотъемлемой составляющей программы развития финансовой информации является процесс проверки, которая выборочно проводится среди сотрудников всех классов должностей и подразделений в целях выяснения достоверности информации, представленной в таких произвольно отобранных финансовых декларациях, и обеспечения полноты и представленной информации. Для проверки были отобраны 130 из представленных сотрудниками деклараций, в 96 процентах из которых к дате завершения была представлена в полном объеме документация от третьих лиц (в предыдущем цикле соответствующий показатель составил 89 процентов). При этом по сравнению с отчетным циклом 2007 года, когда документация от третьих лиц не была представлена в пяти процентах случаев, за нынешний отчетный период соответствующих случаев зарегистрировано не было.

51. Что касается отчетного цикла 2009 года (начиная с 1 марта 2009 года), то по состоянию на 25 июня 2009 года программой было охвачено в общей сложности 3657 сотрудников, что на 11,7 процента больше, чем в предыдущем цикле.

52. На диаграмме VIII представлены сравнительные данные об уровнях участия за четыре отчетных цикла программы раскрытия финансовой информации, в том числе с разбивкой по организационным группам. Наиболее заметное увеличение имело место в операциях по поддержанию мира и организациях/учреждениях Организации Объединенных Наций.

Диаграмма VIII

Участие в программе раскрытия финансовой информации с разбивкой по подразделениям и годам представления отчетности (2006–2009 годы)^a



	Операции по поддержанию мира	Секретариат ^b	Органы/учреждения Организации Объединенных Наций и прочие	Всего за год
2006 год	603	762	339	1 704
2007 год	1 062	997	469	2 528
2008 год	1 449	919	750	3 118
2009 год ^c	1 601	913	1 143	3 657

^a «Год представления отчетности» означает год, в который представляется заявление, содержащее финансовую информацию или декларацию, охватывающий отчетный период с 1 января по 31 декабря предыдущего года.

^b Группа «Секретариат» включает департаменты/управления и подразделения, которые перечислены в ST/SGB/1997/5 и бюджет которых покрывается из средств регулярного бюджета Организации Объединенных Наций.

^c Данные по состоянию на 25 июня 2009 года.

53. Неуклонное общее увеличение числа участников программы в течение отчетного цикла 2009 года, судя по всему, свидетельствует о более высокой степени осведомленности руководителей программ о необходимости снижения организационных рисков, урегулирования потенциальных конфликтов интересов и повышения степени доверия к Организации в том, что касается выполнения официальных функций и обязанностей ее персоналом.

54. Программа раскрытия финансовой информации осуществляется Бюро по вопросам этики в отношении сотрудников, работающих в различных подразделениях системы Организации Объединенных Наций на основе совместного несения расходов, и самыми последними учреждениями, подключившимися к программе, стали Институт Организации Объединенных Наций по исследованию проблем разоружения и Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия. Бюро по вопросам этики продолжает поддерживать связи с другими ор-

ганами и учреждениями Организации Объединенных Наций, в которых программа раскрытия финансовой информации пока еще не осуществляется либо которые в настоящее время вводят в действие собственную программу раскрытия финансовой информации в целях повышения степени согласованности политики и совершенствования практики.

55. В своем докладе «Управление людскими ресурсами» (A/63/526) Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рекомендовал Генеральному секретарю включать в будущем в его доклады о деятельности Бюро по вопросам этики ясную и точную информацию, с разбивкой по местам службы, о числе лиц, охватываемых данной программой, числе лиц, которые соблюдают требования о декларировании доходов, и числе лиц, которые не выполняют эти требования, и причинах, по которым они их не выполняют. В таблице, посвященной соблюдению требований программы раскрытия финансовой информации за 2008 год, представлена требуемая информация за 2008 год представления отчетности с разбивкой по подразделениям Секретариата Организации Объединенных Наций.

Таблица

Показатели соблюдения требований программы раскрытия финансовой информации за 2008 год

<i>Подразделение Организации Объединенных Наций</i>	<i>Лица, которые были обязаны подать декларацию</i>	<i>Заполненные и поданные декларации</i>	<i>Лица, не подавшие декларацию</i>
Секретариат Организации Объединенных Наций			
Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций	1	1	—
Исполнительный директорат Контртеррористического комитета	4	4	—
Департамент по вопросам разоружения	6	6	—
Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению	31	31	—
Департамент по экономическим и социальным вопросам	65	64	1
Департамент по вопросам управления	130	130	—
Департамент по политическим вопросам	33	33	—
Департамент общественной информации	40	40	—
Департамент по вопросам охраны и безопасности	10	10	—
Бюро по вопросам этики	9	9	—
Канцелярия Генерального секретаря	29	29	—
Управление по координации гуманитарных вопросов	17	17	—
Управление служб внутреннего надзора	13	13	—
Управление по правовым вопросам	25	25	—
Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах	1	1	—
Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	16	16	—
Канцелярия Омбудсмена	2	2	—

<i>Подразделение Организации Объединенных Наций</i>	<i>Лица, которые были обязаны подать декларацию</i>	<i>Заполненные и поданные декларации</i>	<i>Лица, не подавшие декларацию</i>
Управление Специального советника по Африке	2	2	—
Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам	3	3	—
Управление по поддержке миростроительства	5	5	—
Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию	25	23	2
Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве	69	69	—
Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби	44	43	1
Отделение Организации Объединенных Наций в Вене	10	10	—
Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности	40	40	—
Научный комитет Организации Объединенных Наций по действию атомной радиации	1	1	—
Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана	42	42	—
Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии	29	29	—
Экономическая комиссия для Африки	55	55	—
Европейская экономическая комиссия	8	8	—
Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	54	54	—
Итого (кроме операций по поддержанию мира)	919	915	4
Операции по поддержанию мира	1 449	1 429	20
Учреждения/органы Организации Объединенных Наций и прочие	750	744	2
Всего	3 118	3 092	26

56. За отчетный период число старших должностных лиц Организации Объединенных Наций (на уровне помощника Генерального секретаря и выше), участвующих в добровольной программе раскрытия финансовой информации, увеличилось со 120 человек (2007 год) до 149 человек в 2008 году. Вероятнее всего, это произошло благодаря более высокой степени информированности о программе и ее более широкой поддержке. Информация о доходах и финансовых активах за 2008 год, добровольно публично оглашенная заместителями Генерального секретаря и помощниками Генерального секретаря, размещена на веб-сайте Генерального секретаря.

57. В феврале 2009 года Бюро по вопросам этики приступило к проведению, в соответствии с просьбой, содержащейся в докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/62/7/Add.14), углубленного исследования по вопросу о целесообразности привлечения третьей стороны в связи с возможной передачей Бюро по вопросам этики функций обзора, связанных с раскрытием финансовой информации, которые в настоящее время выполняет фирма «Прайсуотерхаус-Куперс». Цель предложенного исследова-

ния состоит в том, чтобы проанализировать преимущества, недостатки и расходы, связанные с возможной передачей Бюро по вопросам этики функций обзора, в полной мере учитывая такие факторы, как актуальность такой меры для Организации, эффективность с точки зрения затрат и долгосрочность, конфиденциальность, а также требования программы Организации Объединенных Наций в отношении управления информацией и информационных технологий. Выводы и рекомендации этого углубленного анализа, когда он будет завершен, будут представлены на рассмотрение Генеральной Ассамблеи.

58. Срок действия нынешнего контракта с фирмой «Прайсуотерхаус-Куперс» истекает 5 декабря 2009 года. Однако с учетом того, что Генеральная Ассамблея не примет решения до истечения срока нынешнего контракта, в настоящее время между фирмой «Прайсуотерхаус-Куперс» и Секретариатом Организации Объединенных Наций ведутся переговоры о возможном, при необходимости, продлении контракта.

Е. Защита сотрудников от преследований за сообщения о нарушениях и сотрудничество в ходе проведения надлежащим образом санкционированных ревизий и расследований

59. Политика в отношении защиты от преследований за сообщения о нарушениях и сотрудничество в ходе проведения должным образом санкционированных ревизий и расследований начала проводиться в действие с 1 января 2006 года после опубликования бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2005/21. В этом бюллетене предусмотрены меры защиты сотрудников, которые подвергаются угрозам либо преследованиям за надлежащее уведомление о нарушениях норм поведения или сотрудничество в ходе проведения должным образом санкционированных ревизий или расследований. После того как выявляются достаточные основания для констатации таких фактов, бремя доказывания переносится на Организацию, и администрация должна продемонстрировать, что ею были бы приняты точно такие же ответные меры, о которых поступила информация, и в том случае, если бы соответствующее лицо и не заявляло о соответствующих нарушениях и не сотрудничало в ходе надлежащим образом санкционированных ревизий расследований.

60. С 1 августа 2008 года по 31 июля 2009 года Бюро по вопросам этики получило 64 просьбы об обеспечении защиты от преследования, 29 из которых были сочтены заслуживающими предварительного рассмотрения. Процесс предварительного рассмотрения включает анализ документации, представленной заявителем, и установление фактов с целью определить, имеется ли независимая и подтвержденная информация в поддержку жалобы в отношении применяемых ответных мер. Если Бюро найдет достаточные основания для установления факта применения ответных мер, в этом случае оно направляет соответствующее дело на расследование в УСВН.

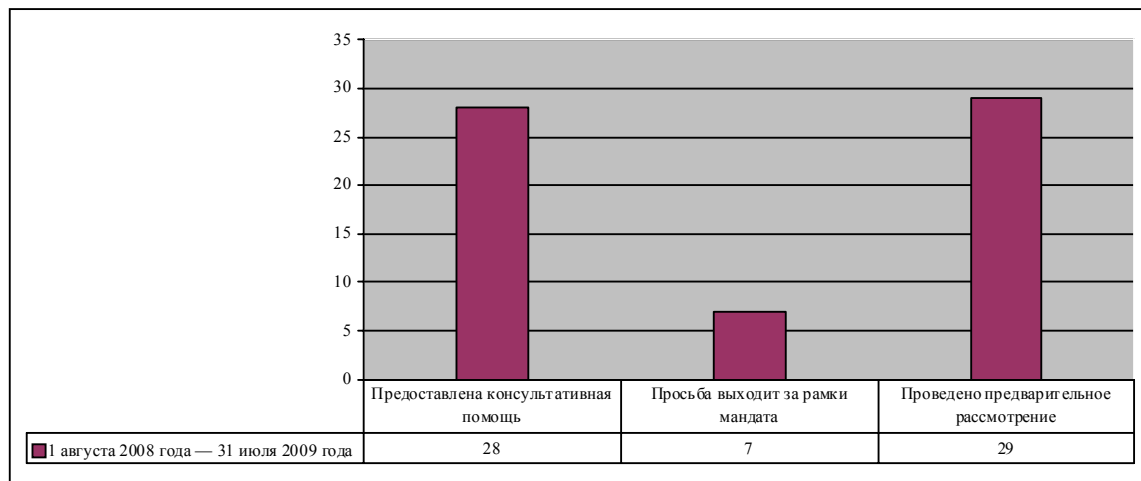
61. Следует отметить, что Бюро, опираясь на опыт своей работы за последние три года, пересмотрело классификацию просьб об обеспечении защиты от преследования, с тем чтобы более четко квалифицировать меры, принятые Бюро в этой области. В диаграмме IX представлены данные за нынешний отчетный

период, подготовленные с учетом пересмотренной классификации полученных просьб.

Диаграмма IX

Меры, принятые в связи с просьбами о защите

(1 августа 2008 года — 31 июля 2009 года)



62. В течение отчетного периода из 29 дел, которые были сочтены заслуживающими предварительного рассмотрения, Бюро по вопросам этики завершило рассмотрение 13 дел: в 10 случаях было принято решение об отсутствии достаточных оснований для того, чтобы установить факт применения мер преследования, а в трех случаях заявители либо забрали свои жалобы, либо отказались от них. В отношении оставшихся 16 дел процесс предварительного рассмотрения еще продолжается.

63. Что касается оставшихся 35 жалоб, то было определено, что 7 из них выходят за рамки мандата, а 28 сотрудникам были даны разъяснения и рекомендации в отношении сферы охвата и применения политики и необходимых условий, предшествующих началу предварительного рассмотрения, а также в отношении возможных коррективных мер, которые могут быть применены в случае установления факта применения ответных мер. В течение нынешнего отчетного периода в ряде случаев сотрудники также обращались за консультацией, опасаясь возможного преследования в будущем за участие в деятельности, в связи с которой предусматриваются меры защиты. Следует отметить, что увеличение числа заявлений, связанных с осуществлением мер защиты в отношении политики осуществления ответных мер (64 заявления за последний отчетный период по сравнению с 45 заявлениями в течение предыдущего цикла), в значительной степени объясняется существенным увеличением числа случаев, когда сотрудники обращались в Бюро за консультацией в отношении собственно политики. Такое увеличение, судя по всему, свидетельствует о возрастающем интересе к этому аспекту мандата Бюро и более высокой степени осведомленности о нем.

64. Бюро отметило также, что большинство дел, не подпадавших под мандат Бюро, или дел, в связи с которыми была оказана консультативная помощь, ка-

сались сообщений о служебных злоупотреблениях, притеснениях или нарушениях в процессе найма, назначения и продвижения сотрудников по службе. Кроме того, Бюро указало на неверное понимание того, что собой представляют охраняемые действия, в частности, сообщение о нарушениях по смыслу бюллетеня Генерального секретаря.

65. В ходе предыдущего цикла сообщалось, что 11 дел по-прежнему находились в стадии рассмотрения, а 5 — на начальном этапе оценки. Из этих дел 14 были признаны заслуживающими предварительного рассмотрения, а в двух случаях Бюро по вопросам этики в порядке консультаций дало разъяснения относительно самой политики, а также условий, необходимых для того, чтобы были приняты меры защиты от преследования. Из 14 дел, признанных заслуживающими предварительного рассмотрения, Бюро завершило рассмотрение 10. Из этих 10 дел в одном случае Бюро сделало вывод о наличии достаточных оснований для возбуждения дела о преследовании, и впоследствии оно было передано для расследования в УСВН. В двух случаях заявители отозвали свои заявления либо отказались от них. Еще два дела в настоящее время находятся на этапе предварительного рассмотрения.

66. В течение нынешнего отчетного периода был выявлен серьезный пробел в проводимой Организацией политике защиты от преследования. Как было упомянуто в пункте 65 выше, Бюро завершило предварительное рассмотрение жалобы, полученной в рамках цикла 2007–2008 годов, которая была передана для расследования в УСВН после того, как было установлено наличие достаточных оснований для возбуждения дела о преследовании. Управление служб внутреннего надзора отказалось проводить расследование, обосновав свое решение тем, что в соответствии с резолюцией 48/218 В Генеральной Ассамблеи оно пользуется оперативной независимостью. По мнению Бюро по вопросам этики, для полномасштабного проведения в жизнь политики защиты от преследования в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2005/21 необходимо было провести расследование, с тем чтобы администрация могла выполнить возложенные на нее обязанности в отношении доказывания, а Организация могла принять коррективные меры в случае, если было бы установлено, что преследование имеет место. В заключении Управления по правовым вопросам было подтверждено, что в соответствии с резолюцией Генеральной Ассамблеи УСВН имеет право по собственному усмотрению решать, проводить или не проводить расследование, и не может принуждаться к проведению расследования в связи с делом, переданным им Бюро по вопросам этики, хотя Генеральный секретарь в своем бюллетене ST/SGB/2005/21 и уполномочил УСВН провести расследование. Это вопрос, который должна решать Организация.

IV. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики

67. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики был учрежден в январе 2008 года бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2007/11, озаглавленным «Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы». Основные обязанности Комитета состоят в том,

чтобы разрабатывать унифицированный свод стандартов и политики Секретариата Организации Объединенных Наций и самостоятельно управляемых органов и программ и проводить консультации по некоторым важным и особенно сложным делам и вопросам, имеющим последствия для всей Организации Объединенных Наций, которые поднимаются любым бюро по вопросам этики или Председателем Комитета по вопросам этики.

68. По состоянию на 31 июля 2009 года членами Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики, в состав которого входят руководители бюро по вопросам этики самостоятельно управляемых органов и программ Организации Объединенных Наций и Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций, являются: Бюро по вопросам этики, ПРООН, ЮНИСЕФ, ЮНФПА, ЮНОПС, ВПП, БАПОР и УВКБ. Институт Организации Объединенных Наций по исследованию проблем разоружения, Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединенных Наций и Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия официально обратились к Бюро по вопросам этики с просьбой выполнять в отношении их сотрудников функции, связанные с обеспечением соблюдения этических норм.

69. Комитет возглавляет Директор Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций, который обеспечивает функциональное руководство деятельностью всех сотрудников по вопросам этики самостоятельно управляемых фондов и программ и содействует созданию и укреплению соответствующего потенциала, включая надлежащий кадровый потенциал, и обеспечивает использование единой методологии при оказании услуг, связанных с соблюдением этических норм (бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/2007/11, разделы 2.3 и 5.1).

70. В период с августа 2008 года по июль 2009 года Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики провел восемь заседаний как в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций, так и в помещениях фондов и программ Организации Объединенных Наций.

71. В течение отчетного периода важнейшим приоритетом деятельности Комитета было оказание Генеральному секретарю основной и технической поддержки в разработке общесистемного кодекса этики для персонала Организации Объединенных Наций во исполнение мандата, предоставленного ему в пункте 161(d) резолюции 60/1 Генеральной Ассамблеи, посвященной Итоговому документу Всемирного саммита 2005 года, и пункте 16(a) резолюции 60/254. Проект общесистемного кодекса этики был разработан в качестве основополагающего документа, в котором воплощены цели, ценности и принципы, закрепленные в Уставе Организации Объединенных Наций, в применимых положениях и правилах о персонале, а также стандартах поведения для международной гражданской службы. В августе 2008 года Генеральный секретарь инициировал процесс широкомасштабных общесистемных консультаций по проекту кодекса с участием персонала и руководства Секретариата Организации Объединенных Наций, фондов, программ и специализированных учреждений, а также персонала представительных органов и Комиссии по международной гражданской службе. Замечания и предложения, полученные по итогам консультаций, были тщательно изучены Комитетом Организации Объединен-

ных Наций по вопросам этики в ходе двух заседаний, на которых проект кодекса пересматривался, а затем был окончательно доработан в целях представления его на рассмотрение Генеральному секретарю в феврале 2009 года. Подробно о процессе работы над Кодексом этики говорится в разделе V настоящего доклада.

72. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики обменивался информацией по вопросам разработки и осуществления политики в целях содействия выработке согласованного подхода в деле применения в Организации Объединенных Наций стандартов и политики по этическим вопросам. Помимо разработки общесистемного Кодекса этики, Комитет определил следующие приоритетные направления своей деятельности на 2009 год: а) анализ и согласование политики в вопросах защиты от преследования; b) подготовка по основным вопросам этической проблематики; с) согласование и координация программ раскрытия финансовой информации; d) стратегия в области общественной информации и информационно-пропагандистской деятельности; и e) рассмотрение годовых докладов, которые должны быть представлены в 2009 году.

73. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики провел обзор политики организаций-членов в вопросах защиты от преследования в целях устранения имеющихся недостатков и обеспечения ее согласованного осуществления. В целях освоения передовой практики и накопления опыта было проведено исследование, посвященное стратегиям обеспечения защиты, применяемым другими подразделениями Организации Объединенных Наций, международными публичными учреждениями и национальными правительствами. По результатам подробных обсуждений и на основе накопленного практического опыта Комитет согласовал основные элементы, необходимые для осуществления эффективной политики защиты от преследования. Впоследствии Комитет разработал проект основных стратегических рамок, на базе которых организации-члены могли разрабатывать, дорабатывать и совершенствовать собственные стратегии. Проект стратегических рамок находится на рассмотрении Комитета.

74. В течение отчетного периода Комитет продолжал уделять серьезное внимание учебной подготовке по этическим вопросам. Им были проанализированы нынешние программы подготовки по вопросам этического характера, имеющиеся в распоряжении организаций-членов в онлайн-режиме, с целью определить основные направления подготовки по вопросам этики и изучить практические альтернативы для тех организаций, которые в силу бюджетных ограничений пока не разработали собственные программы подготовки по вопросам этики. С учетом требований ряда организаций в отношении представления сертификатов о завершении прохождения курса учебной подготовки по вопросам этики в интерактивном режиме Секретариат Организации Объединенных Наций принял меры в целях технической корректировки обязательного интерактивного курса учебной подготовки, посвященного инициативе «Уяснение добросовестности», с тем чтобы соответствующие сертификаты могли получать пользователи, не являющиеся сотрудниками Секретариата.

75. Комитет на регулярной основе проводил обмен мнениями в отношении практического осуществления политики раскрытия финансовой информации в организациях-членах в целях обеспечения ее согласованности. Помимо этого, с

согласия членов Комитета Председатель Комитета рекомендовал руководителям ПРООН, ЮНФПА и ЮНИСЕФ, чтобы, начиная с отчетного цикла 2009 года, все сотрудники бюро по вопросам этики этих организаций подавали декларации о доходах и активах в те же подразделения, которые проверяют финансовые декларации персонала Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций. Эта рекомендация выполнена полностью.

76. Председатель консультировал Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики по делам отдельных сотрудников самостоятельно управляемых органов и программ. Эти сотрудники просили, чтобы их дела были рассмотрены Председателем Комитета в соответствии с положениями раздела 4.3 бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2007/11 в отношении сообщений о преследовании, которому сотрудники подвергаются в связи с предоставленной ими информацией о нарушениях либо в связи с тем, что они сотрудничали в ходе проведения надлежащим образом санкционированных проверок или расследований. За период с 1 августа 2008 года по 31 июля 2009 года Председателю Комитета были направлены на рассмотрение два дела. В первом случае, проконсультировавшись с Комитетом по вопросам этики, Председатель принял решение не проводить независимого рассмотрения. Во втором случае, опираясь на представленную заявителем информацию, Председатель согласился с заключением Бюро по вопросам этики соответствующей программы и впоследствии принял решение не проводить дальнейшего рассмотрения.

77. В соответствии с разделом 5.4 бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2007/11 в отношении рассмотрения Комитетом годовых докладов Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций и самостоятельно управляемых органов и программ в течение нынешнего отчетного периода Комитет рассмотрел доклады бюро по вопросам этики ПРООН, ЮНФПА и Секретариата Организации Объединенных Наций.

78. В своем докладе Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят третьей сессии (A/63/301) Генеральный секретарь указал, что для того, чтобы стандарты в области этики и добросовестности согласованно применялись во всей системе, Генеральной Ассамблее следует поощрять специализированные учреждения Организации Объединенных Наций и другие заинтересованные подразделения участвовать в деятельности Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики на широкой основе и на базе открытого механизма. В свою очередь, Генеральная Ассамблея в своей резолюции 63/250 об управлении людскими ресурсами просила Генерального секретаря обсудить с главными административными руководителями специализированных учреждений, фондов и программ в рамках Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций то, в каких областях можно осуществлять сотрудничество в вопросах, связанных с этикой, и добиться экономии в связи с этим. Ряд специализированных учреждений выразили заинтересованность в участии в работе Комитета Организации Объединенных Наций, а также/или в том, чтобы Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций выполняло в отношении них на основе совместного несения расходов функции, связанные с обеспечением соблюдения этических норм. Комитетом Организации Объединенных Наций по вопросам этики обсуждались различные варианты продвижения этого процесса вперед и обеспечения эффективного участия в нем всех подразделений системы.

V. Общесистемный кодекс этики для персонала Организации Объединенных Наций

79. Как указано в пункте 71 настоящего доклада, Генеральная Ассамблея в своих резолюциях 60/1 и 60/254 настоятельно призвала Генерального секретаря осуществить разработку и завершить подготовку общесистемного кодекса этики для персонала Организации Объединенных Наций. Затем в разделе XII.5 своей резолюции 63/250 об управлении людскими ресурсами Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря включать в свои доклады о деятельности Бюро по вопросам этики информацию о деятельности Комитета по вопросам этики, в том числе, если это будет сочтено актуальным, анализ любых сложных этических проблем, которыми занимается Комитет. Поэтому Генеральный секретарь намерен представить доклад о процессе разработки общесистемного кодекса этики для персонала Организации Объединенных Наций и представить Кодекс этики, содержащийся в приложении к настоящему докладу, для его утверждения Ассамблеей на ее шестьдесят четвертой сессии.

80. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики оказал содействие подготовке общесистемного Кодекса этики для персонала Организации Объединенных Наций. Кодекс представляет собой краткое и сжатое изложение основных ценностей и принципов, закрепленных в Уставе Организации Объединенных Наций, таких как независимость, лояльность, беспристрастность и добросовестность, которыми должны руководствоваться в своем поведении сотрудники Организации Объединенных Наций. Он призван стать документом, в котором будут закреплены основные ценности и определены цели, к которым следует стремиться, а не сводом правил и мер дисциплинарного характера.

81. Кодекс этики в его нынешнем виде содержит 12 основных ценностей и принципов. Эти столь важные ценности и принципы нашли свое отражение в применимых правилах и положениях о персонале, а также Стандартах поведения для международной гражданской службы, в которых предусматриваются конкретные нормы поведения, представляющие собой толкование Организацией ее основных ценностей и принципов. Кодекс этики не является юридически обязательным и не предусматривает применения санкций в случае нарушений. Такие санкции предусмотрены в соответствующих положениях и правилах о персонале.

82. При разработке Кодекса проводился тщательный анализ действующих кодексов этики и кодексов поведения, применимых к национальной государственной службе в различных странах мира, с точки зрения географического положения, уровня социально-экономического развития и характера политических систем, а также кодексов, действующих на предприятиях частного сектора, в профессиональных ассоциациях и международных учреждениях. Были приняты во внимание также различные системы и подходы к вопросам этики и добросовестности, равно как и опыт, накопленный в этих вопросах.

83. В августе 2008 года Генеральный секретарь положил начало общесистемному процессу консультаций, посвященных проекту кодекса, с участием руководства и персонала глобального секретариата Организации Объединенных Наций, фондов и программ, специализированных учреждений, а также трех органов представителей персонала — Координационного комитета союзов и ас-

социаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС), Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС), Федерации гражданских служащих Организации Объединенных Наций и КМГС. В рамках этого процесса Генеральный секретарь поддерживал контакты с руководителями фондов, программ, специализированных учреждений и других организаций и обращался к ним с просьбой высказывать свои замечания и предложения. По состоянию на конец ноября 2008 года на эти просьбы отреагировали 34 подразделения системы Организации Объединенных Наций. В том числе были получены ответы от 13 департаментов/управлений в рамках глобального секретариата Организации Объединенных Наций; 8 фондов и программ Организации Объединенных Наций; 9 специализированных учреждений; 3 органов представителей персонала и КМГС.

84. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики тщательно проанализировал все замечания и предложения и представил пересмотренный проект кодекса Генеральному секретарю на утверждение в феврале 2009 года. Генеральный секретарь направил утвержденный текст проекта кодекса членам КСР 30 марта 2009 года и при этом четко дал понять, что хотел бы, чтобы специализированные учреждения использовали Кодекс этики в качестве общей платформы в деле пропаганды этических ценностей и норм в своих организациях на основе принципа «единства действий».

85. Рассмотрение и утверждение Кодекса Генеральной Ассамблеей будет означать, что руководящий орган Организации Объединенных Наций четко обозначил основные ценности и принципы, которыми персонал Организации Объединенных Наций должен руководствоваться в своих действиях.

VI. Выводы и рекомендации

86. В течение более трех лет с момента своего создания Бюро по вопросам этики продолжало укреплять свой авторитет и свою роль в развитии культуры этики, добросовестности и подотчетности в рамках Организации Объединенных Наций, выполняя при этом все возрастающее число предусмотренных мандатом обязанностей и преодолевая препятствия бюджетного и кадрового характера.

87. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики зарекомендовал себя в качестве полезного механизма, обеспечивающего согласованное применение этических норм и более активное взаимодействие в рамках Организации Объединенных Наций, о чем свидетельствует процесс разработки в течение нынешнего отчетного периода общесистемного Кодекса этики для персонала Организации Объединенных Наций и унификации политики и практики в вопросах этики.

88. Генеральный секретарь настоящим представляет общесистемный Кодекс этики для персонала Организации Объединенных Наций, полный текст которого содержится в приложении к настоящему докладу, на рассмотрение и утверждение Генеральной Ассамблеи.

Приложение

Кодекс этики для персонала Организации Объединенных Наций

Преамбула

Вновь подтверждая цели, ценности и принципы Организации Объединенных Наций, закрепленные в ее Уставе, и важность обеспечения в Организации Объединенных Наций высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности,

во исполнение пункта 161 Итогового документа Всемирного саммита 2005 ^а, в котором содержится настоятельный призыв к Генеральному секретарю скрупулезно применять существующие стандарты поведения и разработать общесистемный кодекс этики для всего персонала Организации Объединенных Наций,

признавая настоятельную необходимость формирования и развития в Организации Объединенных Наций культуры этики, добросовестности и ответственности и, тем самым, укрепления доверия к Организации Объединенных Наций и ее репутации,

вновь подтверждая стандарты поведения для международной гражданской службы, а также стандарты поведения, закрепленные в соответствующих положениях и правилах о персонале, и других соответствующих документах Организации Объединенных Наций,

настоящий Кодекс этики устанавливает ценности и принципы, которыми персонал Организации Объединенных Наций должен руководствоваться в своих поступках и поведении.

Ценности

Независимость

Персонал Организации Объединенных Наций должен сохранять независимость и не запрашивать и не принимать указаний от какого бы то ни было правительства либо лица или образования, постороннего для Организации Объединенных Наций, а также должен воздерживаться от любых действий, которые могли бы негативно отразиться на его положении как персонала Организации Объединенных Наций, ответственного только перед Организацией Объединенных Наций.

Лояльность

Лояльность целям, ценностям и принципам Организации Объединенных Наций является одной из основных обязанностей всего персонала Организации Объединенных Наций. Он должен быть лояльным Организации Объединенных Наций и всегда исполнять свои функции и строить свое поведение, руководствуясь только интересами Организации Объединенных Наций.

^а См. резолюцию 60/1 Генеральной Ассамблеи.

Беспристрастность

Персонал Организации Объединенных Наций при исполнении своих служебных обязанностей должен всегда действовать беспристрастно, объективно и профессионально. Он должен обеспечивать, чтобы выражение личных мнений и убеждений не наносило ущерба, реального или кажущегося, выполнению служебных обязанностей и интересам Организации Объединенных Наций. Он обязан воздерживаться от таких действий, которые могут необоснованно привести к фактическим или кажущимся преференциям в пользу тех или иных лиц, групп или интересов либо в ущерб им.

Добросовестность

Персонал Организации Объединенных Наций должен обеспечивать высший уровень добросовестности, в том числе честности, правдивости, справедливости и неподкупности, во всех вопросах, касающихся его служебных обязанностей и интересов Организации Объединенных Наций.

Ответственность

Персонал Организации Объединенных Наций несет ответственность за должное исполнение своих функций и за свои решения и действия. При исполнении своих служебных функций и обязанностей персонал Организации Объединенных Наций должен принимать решения, руководствуясь интересами Организации Объединенных Наций. Персонал обязан проходить проверку в соответствии с его служебным положением.

Уважение прав человека

Персонал Организации Объединенных Наций должен в полной мере уважать права человека, достоинство и ценность всех людей и действовать, демонстрируя понимание, толерантность, чуткость и уважение многообразия и не допуская какой бы то ни было дискриминации.

Принципы**Конфликт интересов**

Персонал Организации Объединенных Наций должен решать вопросы, затрагивающие его частные интересы, таким образом, чтобы не допускать возникновения реальных, потенциальных или видимых конфликтов интересов, но если конфликт между его частными интересами и его служебными функциями и обязанностями все-таки возникает, то такой конфликт передается гласности и разрешается в пользу интересов Организации Объединенных Наций.

Злоупотребление служебным положением

Персонал Организации Объединенных Наций не должен злоупотреблять своим служебным положением, прежде всего не использовать коллег, бенефициаров и других лиц или групп лиц в финансовых, политических, сексуальных или иных интересах.

Подарки, почетные звания, услуги и другие выгоды

Персонал Организации Объединенных Наций не должен стремиться получать или принимать из источников, посторонних для Организации Объединенных Наций, подарки, почетные звания, услуги и/или другие выгоды, которые могут поставить под сомнение его независимость, беспристрастность и добросовестность, если только такие подарки, почетные звания, услуги и/или другие выгоды не принимаются в соответствии с применимой политикой и положениями.

Ресурсы Организации Объединенных Наций

Персонал Организации Объединенных Наций должен использовать или позволять использовать, прямо или косвенно, ресурсы Организации Объединенных Наций, включая ее имущество, только в разрешенных целях.

Конфиденциальность информации

Персонал Организации Объединенных Наций не должен использовать информацию, которая не доступна общественности, для получения личной выгоды, финансовой или иной, либо в собственных интересах или интересах лиц, с которыми он имеет личные, семейные или другие связи, и не должен раскрывать такую информацию общественности без соответствующего разрешения. Эта обязанность остается в силе после истечения срока службы в Организации Объединенных Наций.

Последующее трудоустройство

При поиске возможностей трудоустройства или назначения после прекращения службы в Организации Объединенных Наций персонал Организации Объединенных Наций должен действовать так, чтобы не использовать ненадлежащим образом преимущества, полученные им при исполнении своих служебных функций или благодаря своему положению, в том числе информацию ограниченного доступа, полученную при исполнении своих функций или благодаря своему положению.

Применение Кодекса

Настоящий Кодекс этики применяется ко всему персоналу Организации Объединенных Наций.

Для целей настоящего Кодекса персонал Организации Объединенных Наций включает сотрудников Организации Объединенных Наций и связанный с ней персонал, такой как добровольцы Организации Объединенных Наций; персонал или наемных работников не входящих в систему Организации Объединенных Наций структур либо физических лиц, вступивших в договорные отношения с Организацией Объединенных Наций (в том числе стажеров, международных и местных консультантов, а также индивидуальных и корпоративных подрядчиков); экспертов в командировках, в том числе полицейских Организации Объединенных Наций; а также полицейских национальных сформированных полицейских подразделений, работников исправительных учреждений, во-

енных наблюдателей и военнослужащих национальных контингентов в составе миссий Организации Объединенных Наций по поддержанию мира.

Ценности и принципы, установленные в настоящем Кодексе этики, в том числе обязанность сообщать о любом нарушении положений и правил Организации должностным лицам, в обязанности которых входит принятие соответствующих мер, отражены в применимых стандартах поведения, закрепленных в Положениях и Правилах о персонале и других документах Организации Объединенных Наций.

Настоящий Кодекс этики вступает в силу ... (*день/месяц/год*).
