



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
15 October 2020  
Russian  
Original: English

Семьдесят пятая сессия  
Пункт 146 повестки дня  
Управление людскими ресурсами

## Деятельность Бюро по вопросам этики

### Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

#### I. Введение

1. Консультативный комитет рассмотрел доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/75/82), представленный во исполнение резолюции 60/254 Генеральной Ассамблеи, в котором Генеральный секретарь приводит обзор и оценку программы работы Бюро за период с 1 января по 31 декабря 2019 года. В ходе рассмотрения этого доклада Консультативному комитету была предоставлена дополнительная информация и даны дополнительные разъяснения, а в заключение были направлены письменные ответы, которые были получены 1 октября 2020 года.

#### II. Деятельность Бюро по вопросам этики

2. В течение 2019 календарного года в Бюро по вопросам этики поступил 2141 запрос на его услуги, что на 175 запросов, или 8,9 процента, больше увеличения, отмеченного в 2018 календарном году: 476 запросов, или 31,9 процента. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что Бюро провело 226 информационно-разъяснительных мероприятий и брифингов для групп сотрудников и отдельных лиц и получило 934 запроса на предоставление консультаций. Показатель соблюдения требований в отношении представления деклараций о доходах и финансовых активах составил 99,9 процента. Бюро по вопросам этики отметило, что в 2019 году среднее количество дней, затрачиваемых на проведение предварительных проверок с момента получения всей запрашиваемой информации для рассмотрения жалобы, составляло 14,2 дня по сравнению с 13 днями в среднем в 2018 году.

3. Увеличение ежегодного числа поступающих в Бюро запросов на предоставление услуг показано на рисунке I доклада, а информация о таких запросах в разбивке по местам службы и источникам — на рисунке II. Как и ранее, в 2019 году большинство поступивших в Бюро запросов на предоставление



услуг — 44 процента от общего числа таких запросов — приходилось на консультации по вопросам этики, что аналогично показателю 2018 года, в то время как в 2017 календарном году этот показатель составлял 54 процента (там же, рисунок III). Согласно докладу, как и в предыдущие периоды, наибольшее число запросов на предоставление консультаций касалось внеслужебной деятельности (там же, рисунок IV).

4. В отношении консультативной помощи, предоставленной Бюро в течение отчетного периода, в докладе приводится информация о 934 полученных запросах в разбивке по подкатегориям, в том числе о запросах, касающихся деятельности вне организации (415); вопросов, связанных с работой (124); проверок до назначения на должность (92); прочих конфликтов интересов, в том числе связанных с личными инвестициями/активами и ограничениями, распространяющимися на бывших сотрудников (102); процедур информирования о ненадлежащем поведении (66); подарков и почетных званий (107); и вопросов институциональной добросовестности (28) (там же, п. 13).

### **Осуществление программы раскрытия финансовой информации**

5. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что управление программой раскрытия финансовой информации для структур системы Организации Объединенных Наций, которые пользуются услугами Секретариата в области раскрытия финансовой информации, осуществляется на основе принципа совместного несения расходов. Генеральный секретарь указывает, что число сотрудников, охваченных программой, продолжает расти: в 2019 году в программе приняли участие 6157 подателей декларации, в то время как в течение отчетного цикла 2018 года программой было охвачено 5937 подателей декларации, а в течение отчетного цикла 2017 года — 5811 подателей декларации (там же, раздел IV.B). В 2019 году из 6157 лиц, подавших декларации в соответствии с программой раскрытия финансовой информации, 1798 человек были сотрудниками Секретариата, 1494 человека — персоналом операций по поддержанию мира, и 2865 человек — сотрудниками других структур системы Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь указывает, что состав подавших декларации лиц изменился по сравнению с 2018 годом, когда 1867 человек, подавших декларации, были сотрудниками Секретариата, 1552 человека — персоналом операций по поддержанию мира и 2518 человек — сотрудниками других структур системы Организации Объединенных Наций (там же, рисунок VI). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что сокращение числа подателей деклараций, являющихся сотрудниками Секретариата и персоналом операций по поддержанию мира, может объясняться изменением функциональных обязанностей сотрудников, подающих декларации, созданием новых полевых или миротворческих миссий или закрытием существующих полевых миссий и что, несмотря на изменившееся число подателей деклараций, являющихся сотрудниками Секретариата и персоналом миссий по поддержанию мира, общая численность подателей деклараций остается относительно стабильной.

6. Генеральный секретарь отмечает, что по девяти сотрудникам, которые не соблюли требования, — шести из подразделений, не относящихся к Секретариату, и трем из Секретариата — документы были направлены для принятия соответствующих мер по обеспечению подотчетности (там же, п. 22). Генеральный секретарь отмечает также, что внешние подрядчики программы установили, что в 2019 году проверки в целях принятия мер в связи с потенциальными конфликтами интересов требовалось провести в отношении 211 сотрудников, подавших декларации (3,4 процента от их общего числа), в то время как в 2018 году такие проверки требовалось провести в отношении 149 сотрудников, подавших

декларации (2,5 процента от их общего числа) (там же, п. 25). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что после завершения программы 2019 года документы девяти сотрудников, которые не соблюли требования, были переданы их соответствующим подразделениям. Из этих девяти сотрудников трое были сотрудниками Секретариата, а шесть — сотрудниками участвовавших в этой программе подразделений, не относящихся к Секретариату. Комитет был также проинформирован о том, что из трех подателей деклараций, являвшихся сотрудниками Секретариата, один уволился из Организации по истечении срока действия контракта, дело второго сотрудника находится на рассмотрении, а в третьем случае дело было закрыто после изучения соответствующей информации. Что касается выявленных в рамках программы вопросов, связанных с конфликтом интересов, то Комитет был проинформирован о том, что выявленные случаи были связаны с внеслужебной деятельностью, экономическими интересами или деятельностью и местом работы членов семьи, а также не относящимися к Организации Объединенных Наций доходами и инвестиционной деятельностью сотрудника или членов его семьи, которые могут повлиять на его независимость и беспристрастность. В результате меры, рекомендованные для смягчения и регулирования выявленных рисков, связанных с конфликтами интересов, варьировали исходя из обстоятельств каждого дела.

7. Что касается инициативы в области добровольного раскрытия информации, в которой могут участвовать старшие должностные лица на уровне помощника Генерального секретаря и выше, то на момент выхода доклада из 152 старших должностных лиц, имевших право участвовать в инициативе в 2019 году, решение публично раскрыть информацию о своих активах, пассивах и внешних финансовых операциях приняли 115 человек (или 75,6 процента). Генеральный секретарь указывает, что по сравнению с 2017 годом показатель участия в инициативе увеличился на 8,7 процента (там же, п. 29). Тем не менее Консультативный комитет напоминает, что он был проинформирован о том, что в 2018 году показатель участия составил 119 должностных лиц (или 78,3 процента), что представляет собой самый высокий показатель участия за последние шесть циклов (A/74/539, п. 8). Поэтому Комитет отмечает, что в 2019 году коэффициент участия, как представляется, снизился по сравнению с 2018 годом. **Консультативный комитет выражает удовлетворение в связи с расширением участия в инициативе добровольного раскрытия финансовой информации с течением времени и рассчитывает, что Генеральный секретарь примет все необходимые меры для устранения потенциальных конфликтов интересов, обеспечив наличие необходимого механизма подотчетности, и будет и далее рекомендовать старшим должностным лицам, которые этого еще не сделали, публично раскрывать краткие сведения о своих активах в последующих циклах.**

#### **Защита сотрудников от мести**

8. В своем докладе Генеральный секретарь также отмечает, что защита сотрудников от мести за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничестве в ходе должным образом санкционированных ревизий или расследований регулируется пересмотренным бюллетенем Генерального секретаря (ST/SGB/2017/2/Rev.1) (A/75/82, п. 31). В 2019 году Бюро по вопросам этики получило 204 соответствующих запроса, из которых 142 касались скорее рекомендаций в отношении политики, чем ходатайств о защите. В общей сложности в 2019 году было завершено проведение 36 предварительных проверок, и в 12 случаях достаточных оснований для возбуждения дел о случаях мести представлено не было. В 2019 году Бюро передало Управлению служб внутреннего надзора (УСВН) 12 дел для расследования, и в том же году УСВН

рекомендовало Бюро принять превентивные меры в связи с 12 делами. В 2019 году после завершения расследований УСВН Бюро по вопросам этики определило, что из 12 дел, переданных для проведения расследования, факт места был установлен в случае 3 дел и не установлен в случае еще 5 (там же, пп. 33, 35 и 37).

#### **Регламентация вопросов, связанных с подарками**

9. Что касается подарков, принимаемых должностными лицами Секретариата, то, хотя Бюро предоставляет консультации об уместности получения или преподнесения подарков, координацией вопросов по регулированию деятельности, связанной с подарками, и управлению ею занимается Департамент Секретариата по стратегии, политике и контролю в области управления. Этот департамент отметил, что, поскольку эта программа базировалась на технологии Lotus Notes, которая была постепенно выведена из эксплуатации, сейчас ведется поиск совместимой технологической платформы и, после того как она будет найдена, ожидается запуск пересмотренной регистрационной платформы. Генеральный секретарь указывает, что в соответствии с административной инструкцией [ST/AI/2010/1](#) процесс регламентации подарков в настоящее время децентрализован и передан отдельным структурам и что административное должностное лицо каждого подразделения заводит и ведет реестр, в который вносится краткая информация о всех почетных званиях, наградах, услугах, подарках или вознаграждениях, полученных сотрудниками. При этом в соответствии с новым порядком делегирования полномочий начальники подразделений могут утверждать получение почетных званий и наград ([A/75/82](#), п. 17).

10. Консультативный комитет отмечает, что сводного онлайн-реестра подарков по-прежнему не существует. Комитет напоминает о своей рекомендации относительно необходимости проведения анализа преимуществ, накопленного опыта и потребностей в плане совершенствования экспериментального реестра в целях оценки потребностей, связанных с его доработкой и внедрением в рамках всего Секретариата (см. также [A/73/183](#), п. 16, и [A/74/539](#), п. 14). Комитет вновь заявляет о важности сбора информации и отслеживания тенденций и ожидает, что результаты соответствующего анализа, а также обновленная информация о внедрении онлайн-платформы регистрации подарков будут представлены в следующем докладе Генерального секретаря.

#### **Информационно-разъяснительная работа, учебная подготовка и просветительская деятельность**

11. Генеральный секретарь отмечает, что в 2019 году Бюро по вопросам этики осуществляло информационно-разъяснительную работу, учебную подготовку и просветительскую деятельность, в том числе провело 224 специализированных брифинга по вопросам этики, включая 22 брифинга для вновь назначенных заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря и старших сотрудников миссий. На этих и других специальных брифингах для различных функциональных групп подчеркивалось, как важно увлекать сотрудников личным примером. В докладе Генеральный секретарь указывает также, что в 2019 году веб-сайт Бюро по вопросам этики был обновлен, а обязательный онлайн-курс по вопросам этики и добросовестности в Организации Объединенных Наций прошли 3104 участника ([A/75/82](#), пп. 44, 49 и 50). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Секретариат будет и впредь разрабатывать соответствующие меры и стремиться инвестировать средства в новейшие передовые методы обеспечения добросовестности, транспарентности и подотчетности, с тем чтобы наилучшим образом выполнять

возложенные на него задачи и защищать выделяемые ему государственные ресурсы. В результате Бюро по вопросам этики продолжит действовать в соответствии с превентивной ролью, возложенной на функциональное звено по вопросам этики в рамках подхода, основанного на модели «трех линий защиты» и предусматривающего изменение организационной культуры в целях более эффективного управления рисками, связанными с административной деятельностью и выполнением мандата. Этот вклад вносится посредством профессиональной подготовки, консультаций и рекомендаций, направленных на предотвращение конфликтов личных интересов на уровне сотрудников, должностных конфликтов на уровне подразделений и организационных конфликтов интересов на институциональном уровне.

12. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в целях содействия укреплению организационной культуры этики Бюро по вопросам этики осуществляет информационно-разъяснительную работу, учебную подготовку и просветительскую деятельность. В этой связи пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) оказала непосредственное отрицательное воздействие на поездки сотрудников Бюро по вопросам этики, запланированные в информационно-разъяснительных целях, и привела к срыву некоторых запланированных мероприятий, в частности поездок в полевые миссии и другие структуры Организации Объединенных Наций, расположенные в различных местах. Комитет был проинформирован о том, что все поездки в периферийные места службы, информация о которых приводится в докладе Генерального секретаря, были совершены до начала пандемии COVID-19 и что Бюро продолжало осуществлять свою деятельность и оказывать поддержку миссиям, продолжая использовать электронные средства связи, такие как электронная почта и телефонная связь, а также видеоконференционная связь. Коммуникационная стратегия Бюро была скорректирована: вместо личных поездок на места взаимодействие осуществляется в дистанционном режиме. Был обобщен опыт в отношении способов более эффективного привлечения сотрудников с использованием дистанционных методов, таких как ограничение размера группы и проведение встреч, посвященных конкретной теме, а не общих собраний. Комитет был также проинформирован о том, что Бюро планирует продолжать практику поездок на места и будет развивать и расширять использование средств дистанционной связи. **Консультативный комитет отмечает усилия Бюро по вопросам этики по осуществлению информационно-разъяснительной работы, учебной подготовки и просветительской деятельности и рекомендует Бюро продолжать работать в этом направлении.**

### **III. Предложение, касающееся укрепления независимости Бюро по вопросам этики**

13. В части VI доклада Генеральный секретарь излагает свои рекомендации в отношении мер по укреплению независимости Бюро по вопросам этики. Генеральный секретарь указывает, что в пункте 94 своего доклада о деятельности Бюро по вопросам этики (A/73/89) он предложил три меры для утверждения Генеральной Ассамблеей, которые повторяются в пунктах 61–68 его нынешнего доклада (см. также A/73/89, пп. 94 a)–c)), и три дополнительные меры для принятия к сведению Ассамблеей (там же, пп. 94 d)–f)). **Консультативный комитет принимает к сведению нынешние функции Бюро по вопросам этики, предусмотренные в бюллетене Генерального секретаря (ST/SGB/2005/22) и одобренные Ассамблеей в ее резолюции 60/254.**

14. Что касается представления ежегодного доклада Бюро по вопросам этики непосредственно Генеральной Ассамблее и порядка подотчетности Бюро, то Консультативный комитет вновь повторяет свое предыдущее мнение о том, что эти предложения по-прежнему не обоснованы и любые изменения в статусе, системе подотчетности и структуре управления Бюро по вопросам этики будут иметь серьезные последствия для Секретариата и для Организации в целом (см. также [A/73/183](#), п. 19, и [A/74/539](#), п. 15). Комитет отмечает, что в отсутствие такой информации о последствиях предлагаемых изменений и в связи с тем, что мандат Бюро по вопросам этики необходимо будет существенно изменить, с тем чтобы оно могло отчитываться непосредственно перед Ассамблеей, Комитет не может вынести дополнительные рекомендации по этому вопросу.

15. Генеральный секретарь предлагает повысить класс должности руководителя Бюро по вопросам этики с уровня директора (Д-2) до уровня помощника Генерального секретаря ([A/75/82](#), п. 67). В ответ на запрос Консультативного комитета ему была представлена информация о классах должностей руководителей бюро по вопросам этики в фондах, программах и учреждениях, и он отмечает, что руководители бюро по вопросам этики в структурах системы Организации Объединенных Наций занимают должности уровней С-5 или Д-1 и выполняют свои обязанности либо на условиях полной рабочей нагрузки, либо на условиях неполной нагрузки, сочетая их с выполнением других функций. Комитет отмечает, что единственным исключением является руководитель бюро (Д-2) в Международной организации труда, который выполняет двойные функции на условиях неполной рабочей нагрузки, сочетая обязанности руководителя с обязанностями юрисконсульта/специалиста по вопросам этики. Комитет был также проинформирован о том, что предлагаемая должность помощника Генерального секретаря будет включать основные элементы должностной инструкции нынешнего руководителя Бюро по вопросам этики, назначаемого на должность уровня Д-2, включая руководство работой Бюро по осуществлению эффективной и согласованной политики, направленной на формирование культуры соблюдения норм этики, транспарентности и подотчетности, и ее координацию. Комитет был проинформирован о том, что советы и рекомендации, поступающие от старшего должностного лица, обычно воспринимаются как более важные и сопряжены с более высокими ожиданиями в отношении их выполнения, следовательно, имеют больший вес по сравнению с рекомендациями, которые адресату дает должностное лицо, занимающее должность более низкого уровня. Комитет был также проинформирован о том, что повышение должности руководителя Бюро по вопросам этики до более высокого уровня или до того же уровня, что и в других независимых бюро, могло бы способствовать повышению доверия к консультативной роли Бюро по вопросам этики. Комитет был далее проинформирован о том, что штат Бюро насчитывает 12 сотрудников (1 Д-2, 2 С-5, 2 С-4, 3 С-3, 1 С-2, 1 должность категории общего обслуживания (высший разряд), 2 должности категории общего обслуживания (прочие разряды)), включая руководителя Бюро (Д-2), и что предложение Генерального секретаря направлено на то, чтобы подчеркнуть важность работы Бюро посредством повышения класса должности ее руководителя.

16. Консультативный комитет считает, что руководитель Бюро по вопросам этики, который в настоящее время занимает должность уровня Д-2, находится на надлежащем уровне для руководства работой Бюро по осуществлению эффективной и согласованной политики, направленной на формирование культуры соблюдения норм этики, транспарентности и подотчетности, и ее координации. Комитет считает, что предложение о повышении должности с уровня директора (Д-2) до уровня помощника

Генерального секретаря не оправдано, поскольку доверие к консультативной роли Бюро по вопросам этики основывается не на уровне должности руководителя Бюро, а на полномочиях и функциях Бюро. Комитет отмечает, что уровень должности не должен служить показателем доверия и что подчеркнуть важность работы Бюро можно с помощью целого ряда других средств. Более того, по мнению Комитета, уровень той или иной конкретной должности не должен использоваться в качестве оправдания отстранения сотрудника на этой должности от исполнения функций, имеющих отношение к служебным обязанностям, связанным с этой должностью. Поэтому Комитет рекомендует не утверждать предложение о реклассификации должности руководителя Бюро по вопросам этики с уровня директора (Д-2) до уровня помощника Генерального секретаря.

17. Консультативный комитет вновь подчеркивает, что если Генеральный секретарь пожелает внести полноценно обоснованное предложение относительно независимости Бюро по вопросам этики, то потребуются представить подробный доклад, в котором необходимо будет отразить такие вопросы, как рабочая нагрузка, структура и функции Бюро. Потребуется тщательно проанализировать и последствия для других подразделений Секретариата, в том числе надзорных органов и других надзорных структур, а также более широкие последствия для фондов и программ Организации Объединенных Наций.

#### **IV. Выводы**

18. Информация о действиях, которых Генеральный секретарь ожидает от Генеральной Ассамблеи, содержится в пункте 69 его доклада (A/75/82). Генеральный секретарь предлагает Ассамблее принять к сведению доклад и утвердить рекомендации по укреплению независимости Бюро по вопросам этики, изложенные в пунктах 61–68 его доклада.

19. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики с учетом рекомендаций и замечаний Комитета, сформулированных выше.