



## Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
23 August 2011  
Russian  
Original: English

---

### Шестьдесят шестая сессия

Пункты 134 и 139 предварительной повестки дня\*

### Предлагаемый бюджет по программам на двухгодичный период 2012–2013 годов

### Управление людскими ресурсами

## Деятельность Бюро по вопросам этики

### Доклад Генерального секретаря

#### *Резюме*

Настоящий доклад представляется в соответствии с резолюцией 60/254 Генеральной Ассамблеи, озаглавленной «Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций», в которой Ассамблея просила Генерального секретаря ежегодно представлять доклад о деятельности Бюро по вопросам этики и об осуществлении политики в области этики. Доклад включает также информацию о деятельности Комитета по вопросам этики, согласно поручению, содержащемуся в резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи об управлении людскими ресурсами.

Настоящий доклад охватывает период с 1 августа 2010 года по 31 июля 2011 года.

---

\* A/66/150.



## Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение .....	3
II. История вопроса и информация общего характера .....	3
III. Деятельность Бюро по вопросам этики .....	7
A. Программа раскрытия финансовой информации .....	7
B. Защита сотрудников от преследований за сообщения о нарушениях и сотрудничество в ходе проведения надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований .....	11
C. Информационно-просветительские мероприятия, учебная подготовка и обучение .....	14
D. Консультации и рекомендации .....	16
E. Поддержка в деле установления стандартов и нормативного регулирования .....	19
IV. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сеть по вопросам этики .....	21
V. Предлагаемые будущие механизмы реализации программы раскрытия финансовой информации .....	22
A. Функция проверки .....	23
B. Информационно-технологическая платформа .....	24
VI. Потребности в ресурсах при создании новой информационно-технологической платформы .....	26
VII. Выводы и рекомендации .....	26

## I. Введение

1 Настоящий доклад — шестой по счету со времени учреждения Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики в январе 2006 года — представлен во исполнение пункта 16(i) резолюции 60/254 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея просила ежегодно представлять доклад о деятельности Бюро по вопросам этики и об осуществлении политики в области этики.

2. В соответствии с задачами мандата Бюро по вопросам этики — способствовать обеспечению самых высоких стандартов добросовестности и формированию культуры этики, транспарентности и подотчетности в Организации — настоящий доклад содержит обзор и оценку результатов работы и достижений Бюро по вопросам этики в рамках сфер его компетенции в ходе отчетного периода. В настоящем докладе освещаются долгосрочные стратегические приоритеты Бюро в отношении его текущей деятельности и осуществления политики в области этики.

3. Настоящий доклад представляется также во исполнение резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря включать в его доклады о деятельности Бюро по вопросам этики информацию о деятельности Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики.

4. В докладе излагается также предложение Генерального секретаря относительно будущих механизмов реализации программы раскрытия финансовой информации, представленное во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 1 ее резолюции 62/236. В этой резолюции Генеральная Ассамблея одобрила рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/62/7, пункт I.17) о том, чтобы Генеральный секретарь провел углубленный анализ относительных преимуществ и недостатков, включая соответствующие расходы, проведения проверок в соответствии с программой раскрытия финансовой информации собственными силами по сравнению с нынешним механизмом передачи этих функций на внешний подряд. Подробности такого анализа и соответствующее предложение Генерального секретаря приведены в разделе V настоящего доклада.

## II. История вопроса и информация общего характера

5. Бюро по вопросам этики было создано в качестве независимого подразделения в структуре Секретариата после одобрения его учреждения Генеральной Ассамблеей на Всемирном саммите 2005 года (см. пункт 161(d) резолюции 60/1 Генеральной Ассамблеи) и приступило к работе 3 января 2006 года. В бюллетенях Генерального секретаря ST/SGB/2005/22 и ST/SGB/2007/11 установлены основные обязанности Бюро, которые включают следующее:

а) осуществление программы Организации по раскрытию финансовой информации;

б) выполнение обязанностей, возлагаемых на него в соответствии со стратегией Организации Объединенных Наций в области защиты сотрудников от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничество

в ходе проведения должным образом санкционированных ревизий или расследований;

с) разработка этических норм и программ подготовки и обучения по вопросам этики в координации с Управлением людских ресурсов и другими надлежащими подразделениями и проведение информационно-пропагандистских мероприятий по вопросам этики;

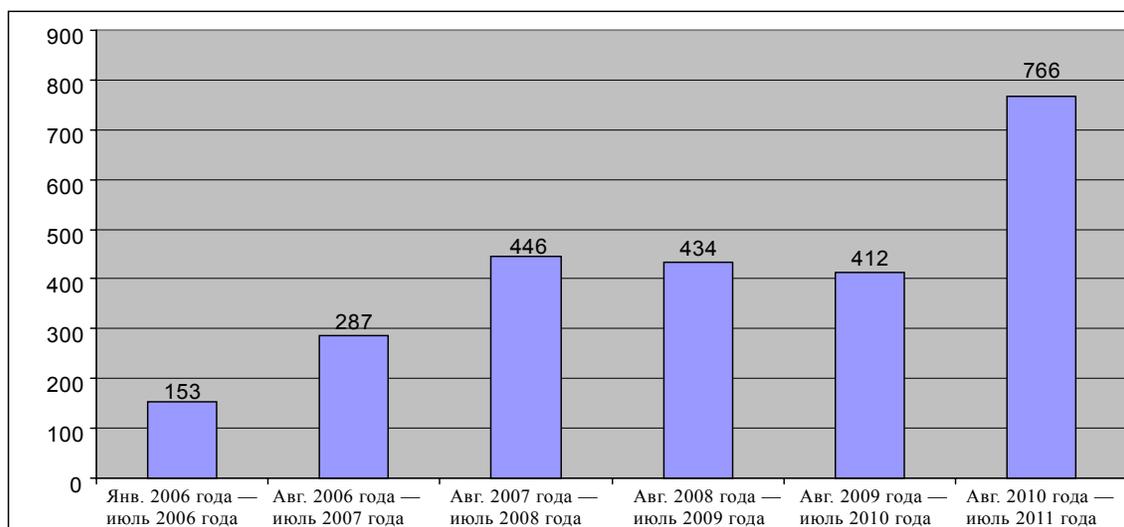
d) оказание в конфиденциальном порядке консультативной помощи сотрудникам и вынесение рекомендаций по вопросам этики (например, в отношении конфликта интересов), включая создание телефонной службы помощи по этическим вопросам;

e) оказание поддержки в деле установления стандартов и обеспечения согласованности политики в области этики.

6. В соответствии со своими основными задачами, Бюро по вопросам этики оказывает содействие Генеральному секретарю в обеспечении того, чтобы все сотрудники проявляли добросовестность и профессионализм в своей работе и соблюдали Устав Организации Объединенных Наций. Бюро призвано формировать и поддерживать во всех подразделениях культуру строгого соблюдения этических норм и подотчетности, с тем чтобы укреплять репутацию и авторитет Организации Объединенных Наций.

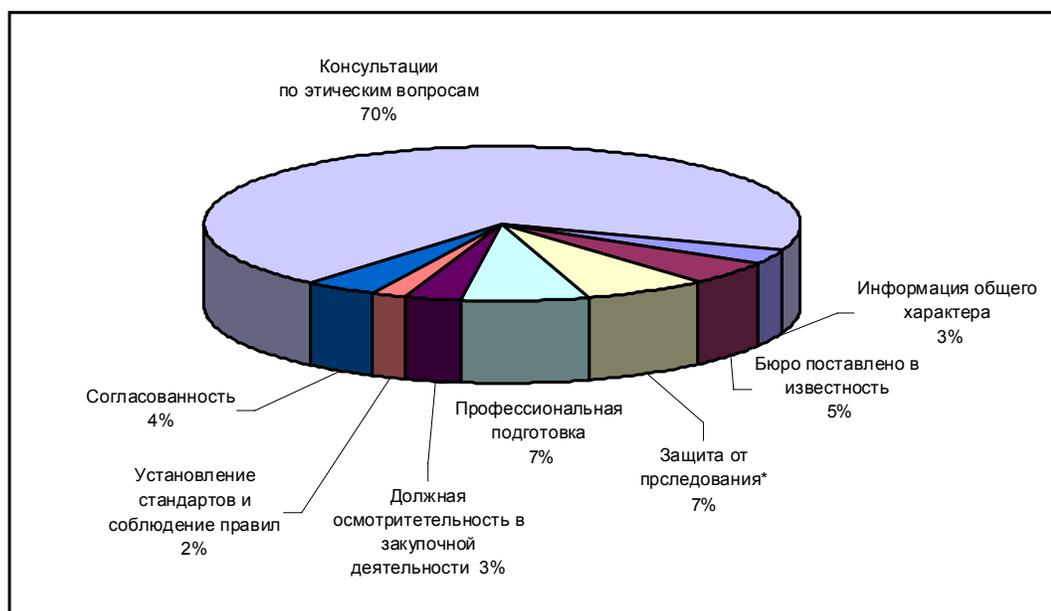
7. В период с 1 августа 2010 года по 31 июля 2011 года Бюро по вопросам этики получило в общей сложности 766 просьб об оказании услуг, что отражает его роль консультативного и беспристрастного органа по предоставлению услуг в рамках Организации. Поскольку в ходе отчетного периода Бюро приложило значительные усилия по повышению осведомленности о своих услугах среди сотрудников Организации, число просьб, полученных Бюро, увеличилось на 78 процентов по сравнению со средним показателем за предшествующие три отчетных периода. На диаграмме 1 приведены сравнительные показатели о числе просьб с разбивкой по циклам отчетности за период 2006–2011 годов.

Диаграмма 1  
**Число просьб с разбивкой по циклам отчетности**  
(январь 2006 года — июль 2011 года)



8. Поскольку Бюро по вопросам этики занимается самыми различными этическими вопросами, то просьбы, полученные в ходе отчетного периода, по-прежнему касались широкого спектра этических проблем, в том числе допустимости деятельности за пределами Организации, принятия подарков, участия в политической деятельности, предоставления консультаций по вопросам политики, оказания содействия в установлении стандартов и защиты сотрудников от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничество в ходе должным образом санкционированных ревизий или расследований. В приведенной ниже диаграмме 2 представлены запросы с разбивкой по категориям.

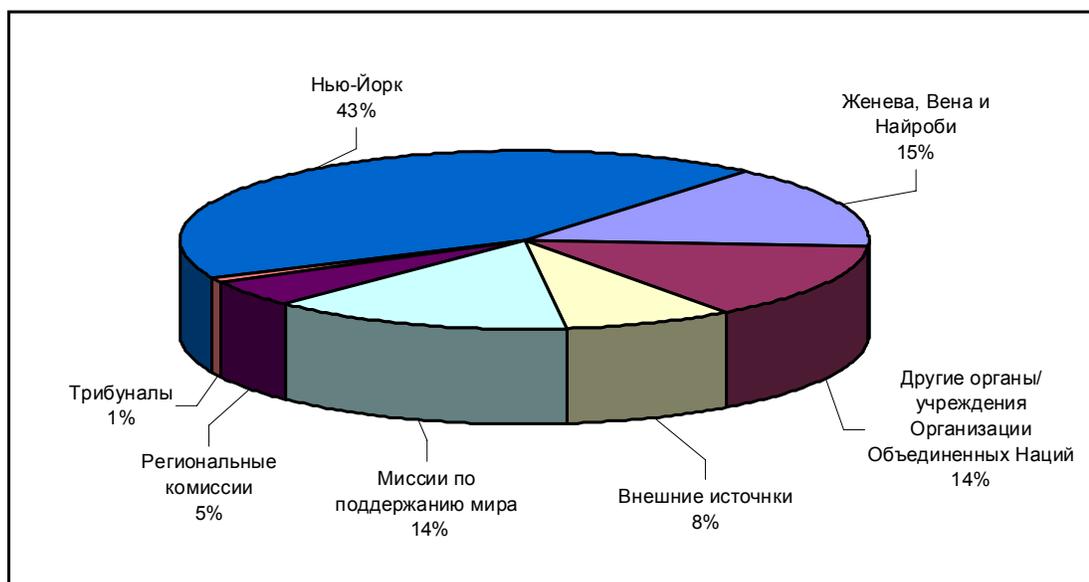
Диаграмма 2  
**Число просьб с разбивкой по категориям**  
**(1 августа 2010 года — 31 июля 2011 года)**



\* Данные включают просьбы о пересмотре дел Комитетом по вопросам этики

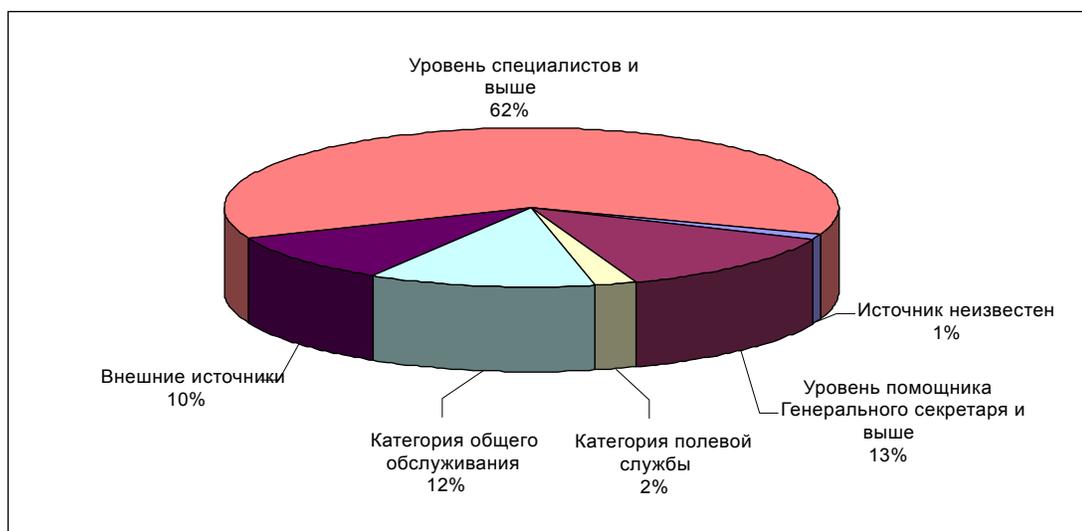
9. Как показано на диаграмме 3, Бюро по вопросам этики продолжало получать просьбы об оказании услуг из различных географических регионов и организаций. Большинство просьб по-прежнему поступало от подразделений и сотрудников, расположенных в Нью-Йорке (43 процента), однако в ходе отчетного периода наблюдалось увеличение на 9 процентов числа просьб, поступающих из подразделений за пределами Централных учреждений, главным образом из миссий по поддержанию мира и отделений Организации Объединенных Наций в Женеве, Вене и Найроби. Рост числа просьб от подразделений Организации Объединенных Наций, расположенных за пределами Нью-Йорка, вероятнее всего, объясняется активным проведением Бюро информационно-просветительских мероприятий в 2010–2011 годах, о чем говорится в разделе III настоящего доклада.

Диаграмма 3  
**Число просьб с разбивкой по источникам**  
**(1 августа 2010 года — 31 июля 2011 года)**



10. В соответствии со своей политикой оказания комплексной консультативной помощи и поддержки для сотрудников всех уровней Бюро по вопросам этики продолжало оказывать услуги сотрудникам и руководителям различных категорий во всех структурах Секретариата, как показано ниже на диаграмме 4. Как и в предыдущий отчетный период, значительное число просьб (13 процентов) было получено от старших руководителей уровня помощника Генерального секретаря и выше, что говорит об авторитете Бюро среди руководства Организации.

Диаграмма 4  
**Число просьб с разбивкой по классам должностей**  
**(1 августа 2010 года — 31 июля 2011 года)**



### **III. Деятельность Бюро по вопросам этики**

11. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики добилось значительных результатов в каждой из порученных ему основных задач. В целом, его деятельность способствует достижению стратегической задачи — способствовать формированию культуры этики в Организации, с тем чтобы повысить добросовестность сотрудников, их подотчетность, а также эффективность и производительность во всех ее подразделениях.

#### **A. Программа раскрытия финансовой информации**

12. Бюро по вопросам этики поручено осуществление программы Организации по раскрытию финансовой информации, которая является средством выявления, регулирования и смягчения рисков возникновения конфликта интересов с целью укрепления веры общественности в добросовестность Организации. Согласно бюллетеню Генерального секретаря ST/SGB/2006/6, сотрудники на определенных должностях, включая всех сотрудников уровня Д-1 или М-6 и выше, а также сотрудников, работа которых связана со сферами закупок и инвестиций, обязаны ежегодно представлять декларации о доходах и финансовых активах. Проверкой деклараций о доходах и финансовых активах занимается внешний подрядчик.

13. В ходе отчетного цикла, начавшегося 1 марта 2010 года и охватывающего отчетный период по раскрытию финансовой информации с 1 января по 31 декабря 2009 года, декларации о доходах и финансовых активах должны были представить 4065 сотрудников. Из них 1244 сотрудника участвовали в программе впервые. Свои обязательства по подаче деклараций выполнило 99,2 процента (4031 сотрудник) участников программы.

14. В 2010 году Бюро по вопросам этики ввело в действие дополнительные процедуры, направленные на обеспечение выполнения требований программы. Оно оказывало дополнительную техническую помощь тем сотрудникам, которые испытывали трудности технического характера при подаче деклараций, стараясь удовлетворить просьбы участников в течение 48 часов. Сотрудники, не выполнившие своих обязательств по раскрытию финансовой информации, несмотря на рекомендации Бюро по вопросам этики, ежемесячно направлялись к координаторам и руководителям соответствующих департаментов для внутреннего разбирательства. Внешним подрядчиком, выполняющим проверку исполнения требований программы, были также предприняты активные усилия по проведению последующей разъяснительной работы с соответствующими сотрудниками до передачи дел о невыполнении обязательств в Бюро по вопросам этики.

15. Для того чтобы управлять организационным риском, декларации о доходах и финансовых активах анализируются с точки зрения возможного конфликта интересов. Опыт показывает, что значительный объем полученной информации требует последующего изучения и разъяснения. В ходе отчетного цикла 2010 года внешние эксперты по проверке исполнения требований программы выявили среди 102 участников (2,5 процента от всех подавших декларации) в общей сложности 150 случаев возможного конфликта интересов, требующих разрешения. Из обнаруженных таким образом 150 конфликтов 58 от-

носились к финансовым активам, 50 — к деятельности за пределами Организации и 42 — к родственным отношениям. Проверяющие эксперты, в консультации с Бюро по вопросам этики, выносили рекомендации в отношении мер, которые следует принять для таких потенциальных конфликтов. В приведенной ниже таблице указаны меры, принятые в связи с этими делами. Необходимо отметить, что для 34 из этих дел не потребовалось принятия никаких мер по различным причинам, главная из которых состояла в том, что данный вопрос больше не представлял собой потенциального конфликта интересов.

#### Устранение конфликта интересов в рамках реализации программы раскрытия финансовой информации в 2010 году

	<i>Число дел</i>	<i>Принятия мер не требуется</i>	<i>Получить разрешение</i>	<i>Отвод</i>	<i>Управляемый счет</i>	<i>Прочее</i>
Финансовые интересы	58	12		34	8	4
Деятельность за пределами Организации	50	16	29			5
Родственные отношения	42	6		32		4
<b>Всего</b>	<b>150</b>	<b>34</b>	<b>29</b>	<b>66</b>	<b>8</b>	<b>13</b>

16. Помимо этого, проверка деклараций о доходах и финансовых активах дополнительно включает процесс контроля. Процедура контроля предусматривает требование к отдельным участникам предоставить документацию от третьей стороны, для того чтобы обеспечить полноту и правдивость информации, представленной в декларациях. В ходе отчетного цикла 2010 года для участия в процедуре контроля был отобран в общей сложности 191 сотрудник. Отбор производился на основе расслоенной случайной выборки из различных учреждений, категорий, департаментов и мест службы. Помимо случайно выбранных сотрудников, для участия в процедуре контроля в 2010 году были вновь выбраны те участники, которые не предоставили необходимую документацию от третьей стороны в ходе отчетного цикла 2009 года.

17. К моменту завершения отчетного цикла 2010 года в общей сложности 34 участника не выполнили своих обязательств в рамках этой программы. Из них 12 человек являются сотрудниками подразделений Организации Объединенных Наций, не входящих в Секретариат. Дела остальных 22 сотрудников были переданы в Управление людских ресурсов для принятия соответствующих мер. На данный момент эти дела находятся в процессе рассмотрения.

18. Бюро по вопросам этики отмечает, что сотрудники, не выполнившие требования программы цикла 2009 года, в основном объясняли это тем, что не знали о своей обязанности участвовать в программе раскрытия финансовой информации. Чтобы решить эту проблему, Бюро активизировало свои усилия в области учебно-разъяснительных и информационно-просветительских мероприятий в ходе отчетного цикла 2011 года. Следует отметить, что в марте 2011 года Бюро организовало ряд общих собраний, направленных на ознакомление сотрудников с их обязанностями представлять декларации, и провело курсы для координаторов программы раскрытия финансовой информации, с тем чтобы они более активно помогали сотрудникам соответствующих депар-

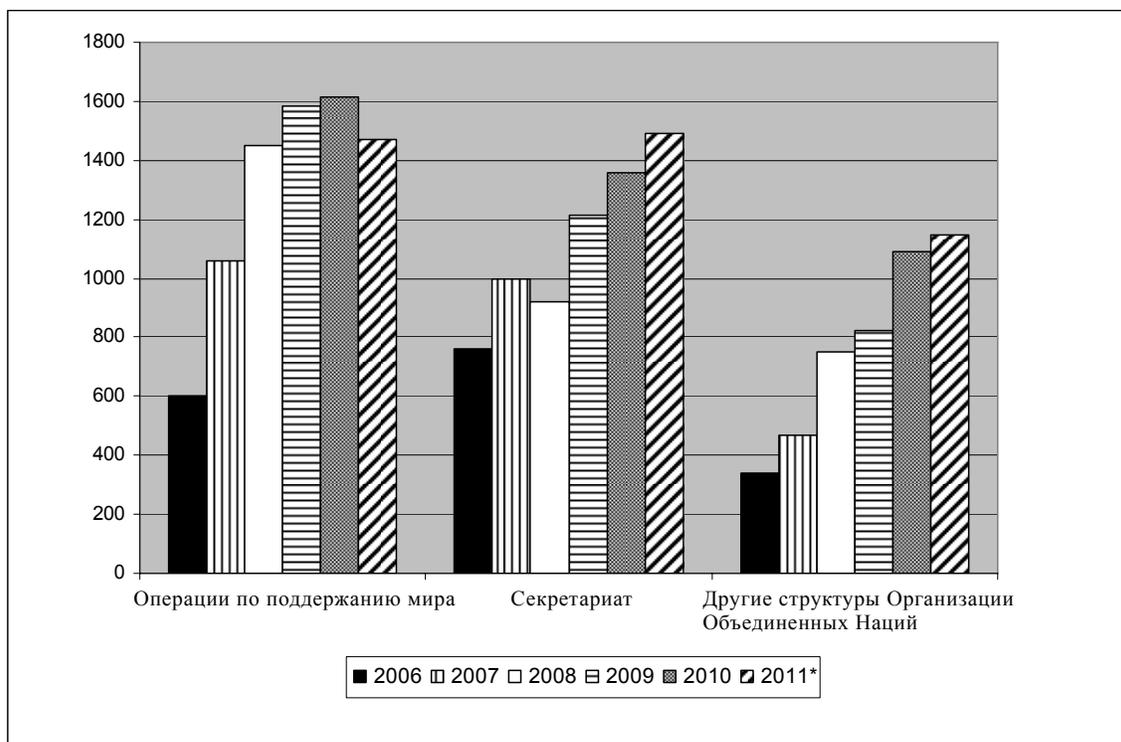
таментов в подаче деклараций. Сотрудники Бюро по вопросам этики, включая директора Бюро, провели разъяснительную работу по программным вопросам среди сотрудников и руководителей на местах в ходе организованных Бюро информационно-просветительских мероприятий для миссий по поддержанию мира в 2011 году (см. раздел С ниже).

19. В своей резолюции 63/250 Генеральная Ассамблея одобрила рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам в адрес Генерального секретаря включать в его будущие доклады о деятельности Бюро по вопросам этики 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. С информацией, касающейся программы раскрытия финансовой информации 2010 года, с разбивкой по департаментам/отделениям Секретариата Организации Объединенных Наций, можно ознакомиться в приложении к настоящему докладу.

20. Инициатива Организации Объединенных Наций в области добровольного раскрытия информации продолжала работать в течение отчетного цикла 2010 года, демонстрируя значительные улучшения. В этой инициативе приняло участие в общей сложности 111 старших должностных лиц Организации Объединенных Наций (на уровне помощника Генерального секретаря и выше), что составляет показатель участия в 81 процент. Из этих участников 80 человек (72 процента) обнародовали полную информацию о своих активах и интересах, продемонстрировав тем самым строгое соблюдение требований транспарентности и признание необходимости показать общественности и государствам-членам, что при исполнении своих служебных обязанностей эти должностные лица не руководствуются личными мотивами. Информация о доходах и финансовых активах за 2010 год, добровольно обнародованная заместителями Генерального секретаря и помощниками Генерального секретаря, размещена на веб-сайте Генерального секретаря.

21. Что касается отчетного цикла, начавшегося 1 марта 2011 года, то по состоянию на 30 июня 2011 года программой было охвачено в общей сложности 4113 сотрудников. На диаграмме 5 представлены сравнительные данные об уровнях участия в различных ежегодных циклах представления отчетности программы раскрытия финансовой информации, в том числе с разбивкой по организационным группам.

Диаграмма 5  
Участие в программе раскрытия финансовой информации с разбивкой по подразделениям и годам представления отчетности (2006–2011 годы)



Год	Операции по поддержке мира	Секретариат	Другие подразделения Организации Объединенных Наций	Всего за год
2006	603	762	339	1 704
2007	1 062	997	469	2 528
2008	1 449	919	750	3 118
2009	1 584	1 212	822	3 618
2010	1 700	1 253	1 112	4 065
2011*	1 473	1 493	1 147	4 113

\* По состоянию на 30 июня 2011 года.

22. Хотя программа раскрытия финансовой информации направлена в основном на сотрудников Секретариата, в ней на основе совместного покрытия расходов участвуют также другие подразделения Организации Объединенных Наций<sup>1</sup>. Участие в программе других подразделений Организации Объединенных

<sup>1</sup> В настоящее время в этой программе участвуют следующие подразделения Организации Объединенных Наций: Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ, Институт Организации

Наций позволяет применять согласованный подход к осуществлению политики раскрытия финансовой информации и помогает этим подразделениям устранять риски возникновения конфликта интересов. Что касается отчетного цикла 2011 года, то недавно созданная Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин («ООН-женщины») обратилась к Бюро по вопросам этики с просьбой оказывать ее сотрудникам услуги в области этики, включая осуществление программы раскрытия финансовой информации.

23. В ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, упомянутую выше в пункте 4, в сентябре 2010 года Генеральный секретарь созвал заседание консультативной группы высокого уровня, состоящей из высокопоставленных сотрудников Секретариата, с тем чтобы провести анализ и дать указания в связи с обзором альтернативных механизмов реализации программы раскрытия финансовой информации в целях обеспечения ее эффективности и стабильности в долгосрочной перспективе. В разделе V настоящего доклада содержится краткое изложение доклада группы и соответствующего предложения Генерального секретаря.

## **V. Защита сотрудников от преследований за сообщения о нарушениях и сотрудничество в ходе проведения надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований**

24. В соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2005/21 одной из задач Бюро по вопросам этики является осуществление Организацией Объединенных Наций своей политики защиты сотрудников от преследований за сообщения о нарушениях и сотрудничество в проведении надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований. Согласно бюллетеню ST/SGB/2005/21, Бюро по вопросам этики принимает жалобы о преследовании и проводит предварительное рассмотрение с целью определить, подпадают ли действия заявителя под такую защиту и, если это так, явилось ли конкретное защищаемое действие фактором, вызвавшим предполагаемое преследование. Если на основе предварительного рассмотрения Бюро определяет, что имеет место явное преследование, в этом случае вопрос передается на официальное расследование в Управление служб внутреннего надзора (УСВН), либо в альтернативную структуру по расследованию, если это необходимо.

25. До завершения такого переданного расследования Бюро по вопросам этики может рекомендовать Генеральному секретарю принять временные меры по защите интересов заявителя. После получения и анализа отчета о завершеном расследовании и доказательств Бюро выносит окончательное решение.

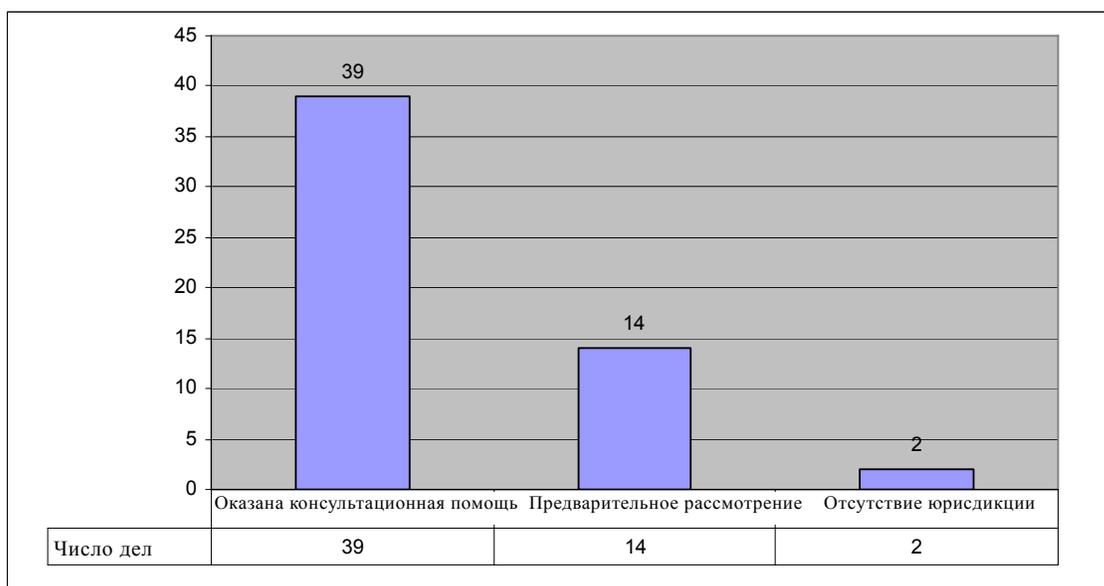
---

Объединенных Наций по исследованию проблем разоружения, Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия, Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу, Конвенция Организации Объединенных Наций по борьбе с опустыниванием, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций, Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата, Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций, Университет Организации Объединенных Наций и Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

26. В период с 1 августа 2010 года по 31 июля 2011 года Бюро по вопросам этики получило 55 просьб о предоставлении защиты от преследования. Приведенная цифра на 56 процентов превышает число просьб за предыдущий отчетный цикл, в ходе которого было получено 36 подобных просьб. Как показано на диаграмме 6 ниже, 14 просьб из упомянутых 55 были признаны как требующие предварительного рассмотрения. Бюро завершило рассмотрение 11 из этих дел, причем одно дело было направлено на расследование по причине явного преследования. В 9 из оставшихся 10 случаев не было выявлено явных признаков преследования, а в десятом случае заявитель отозвал свою просьбу о предоставлении защиты. В отношении оставшихся 3 случаев процесс предварительного рассмотрения все еще продолжается.

Диаграмма 6

**Меры, принятые в связи с просьбами о защите (1 августа 2010 года — 31 июля 2011 года)**



27. Что касается 41 просьбы, признанных как не требующих предварительного рассмотрения, то было установлено, что в двух случаях проблема выходила за рамки мандата Бюро, а в связи с оставшимися 39 просьбами была оказана консультативная помощь и даны рекомендации по вопросу о сфере охвата и применимости установленной в Организации Объединенных Наций политики защиты персонала от преследований. Сотрудники, обратившиеся в Бюро, также были направлены в другие соответствующие органы, в том числе Канцелярию Омбудсмана и посредников, Отдел юридической помощи персоналу, а также в группу управленческой оценки и группу по вопросам управления служебной деятельностью в Управлении людских ресурсов.

28. Помимо этого, в ходе отчетного периода Бюро по вопросам этики завершило предварительное рассмотрение девяти дел, относящихся к отчетному циклу 2009–2010 годов. В двух из этих девяти случаев Бюро выявило явные признаки преследования и направило эти дела на расследование. В оставшихся

семи случаях явного преследования выявлено не было. Закрытие этих дел, относящихся к 2009–2010 отчетному циклу, привело к тому, что в Бюро, впервые с начала его работы, не осталось накопившихся дел, что вновь подтверждает его стремление рассматривать все просьбы сотрудников о защите от преследования своевременно и эффективно.

29. В ходе отчетного периода Бюро по вопросам этики содействовало принятию временных мер по защите от преследования двух заявителей в связи с установлением Бюро в отдельных случаях явных признаков преследования — в отчетном цикле 2009–2010 годов и в отчетном цикле 2010–2011 годов. В одном из этих случаев сотрудника перевели в другое отделение Организации Объединенных Наций в альтернативном месте работы, а в другом заявителя назначили на другую должность в отделении, где он работал. Возможность принимать временные меры по защите представляет собой важный элемент защиты тех, кто заявляет о преследовании, и побуждает сотрудников сообщать о нарушениях, давая им уверенность в защите в случае необходимости. Бюро по-прежнему будет рекомендовать принятие временных мер защиты в случае необходимости, с тем чтобы обеспечить эффективность и последовательность в применении политики Организации Объединенных Наций в области защиты персонала от преследования.

30. В отчетном цикле 2010–2011 годов также была создана альтернативная группа по расследованию, в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2005/21, для расследования одного из дел, направленных Бюро по вопросам этики на расследование по причине явного преследования. Эта группа была сформирована после рекомендации, вынесенной Бюро по вопросам этики в адрес Канцелярии Генерального секретаря, в связи с возможным возникновением конфликта интересов в случае, если бы расследованием занималось УСВН. Эта группа выступила в качестве эффективного альтернативного механизма по расследованию и завершила соответствующее расследование в установленные сроки. Поддержка, оказанная группе со стороны Бюро по вопросам этики, Канцелярии Генерального секретаря и УСВН, продемонстрировала неизменную решимость Организации добиваться последовательного применения ее политики защиты персонала от преследований.

31. В ходе отчетного периода Бюро по вопросам этики получило отчеты о завершенных расследованиях в связи с тремя случаями установления явных признаков преследования — в отчетные циклы 2009–2010 годов и 2010–2011 годов. Проведя независимую оценку и анализ этих отчетов о расследованиях и соответствующих материалов доказательной базы, Бюро постановило, что в двух из трех случаев факта преследования установлено не было. В третьем случае Бюро установило, что факт преследования имел место, и вынесло рекомендации в адрес Канцелярии Генерального секретаря и Департамента по вопросам управления в отношении принятия дисциплинарных и исправительных мер, в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2005/21. В целях создания транспарентной и упорядоченной системы рассмотрения дел Бюро также разработало стандартные процедуры принятия и рассмотрения жалоб на преследование, а также порядок рассмотрения и оценки полученных отчетов о расследованиях.

32. Эффективное осуществление Организацией политики защиты персонала от преследований остается краеугольным камнем в деле формирования во всех

ее подразделениях культуры, побуждающей сотрудников сообщать о поведении, которое ставит под угрозу репутацию и престиж Организации. Помимо тщательного и своевременного рассмотрения жалоб на преследование Бюро продолжит информировать сотрудников о целях, сфере применения и доступности механизмов этой политики. По мнению Бюро, повышение осведомленности о проведении такой политики является одним из средств предотвращения случаев преследования.

### **С. Информационно-просветительские мероприятия, учебная подготовка и обучение**

33. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики активизировало свои усилия по работе с сотрудниками за пределами Нью-Йорка. Бюро считает информационно-просветительские инициативы важнейшим средством расширения осведомленности о своих услугах и непосредственного получения информации о проблемах в области этики, которые волнуют сотрудников на местах. По мнению Бюро, широкое привлечение сотрудников является центральным элементом в деле формирования и укрепления этической культуры повсеместно в Организации.

34. В период с февраля по май 2011 года директор Бюро по вопросам этики, при поддержке сотрудников Бюро, посетил Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане (ВСООНЛ), Экономическую и социальную комиссию для Западной Азии, Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением, Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР), Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве, Миссию Организации Объединенных Наций в Либерии (МООНЛ) и Миссию Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго. В общей сложности были проведены личные встречи с более чем 900 сотрудниками.

35. Поездки, проведенные сотрудниками Бюро по вопросам этики в информационно-просветительских целях, позволили им откровенно обсудить с персоналом и руководством подразделений широкий круг этических проблем и повысить их осведомленность о роли и мандате Бюро. Эти поездки были также направлены на повышение эффективности работы в рамках всей системы и способствовали установлению более тесного контакта с региональными отделениями, такими как службы омбудсменов и посредников, а также группы по вопросам поведения и дисциплины, которые могут сотрудничать с Бюро в плане передачи дел на рассмотрение. Бюро продолжит свои информационно-просветительские поездки на места, для того чтобы углубить свое понимание рисков нарушения этических норм на местах и выявить конкретные потребности работающих там сотрудников в области разъяснительной и просветительской работы.

36. Принимая во внимание важность учебной подготовки для поддержания среди сотрудников надлежащего уровня осведомленности об этических требованиях и для наделения их более широкими возможностями, с тем чтобы в своей работе они могли руководствоваться этическими принципами и принимать этические решения, в ходе отчетного периода Бюро поддерживало и орга-

низовывало курсы обучения по этическим вопросам. В рамках выполнения порученной ему роли по разработке «этических норм и программ подготовки и обучения по вопросам этики» и обеспечению «проведения ежегодного инструктажа по вопросам этики для всех сотрудников» (см. ST/SGB/2005/22) Бюро по вопросам этики, в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов, организовало ряд учебных мероприятий по вопросам этики для сотрудников Секретариата всех уровней. Активные усилия были нацелены на планирование, адаптацию и проведение семинаров общего и специализированного характера и модулей в онлайн-формате.

37. Продолжалось обучение в области этики в интернет-формате — посредством обязательной онлайн-программы обучения «Разъяснение принципа добросовестности» (ST/SGB/2005/17) для сотрудников всех уровней, направленной на разъяснение основных этических ценностей и соблюдение стандартов добросовестности на работе. Со времени начала этой программы в 2005 году в ней приняли участие более 45 200 человек, из которых 11 600 человек прошли обучение в течение отчетного периода.

38. В течение 2010 и 2011 годов в Нью-Йорке и других местах службы продолжали проводиться семинары общего характера под названием «Работаем вместе: профессиональная этика и добросовестность в нашей повседневной работе». Со времени начала проведения этих семинаров в 2006 году в занятиях приняли участие более 14 000 сотрудников по всей системе. В ходе текущего отчетного года более 1000 сотрудников по всей системе приняли участие в примерно 100 таких семинарах. В ответ на конкретные просьбы отделений такие семинары были организованы в особом порядке или включены в рамки более широких программ обучения сотрудников на местах, работающих в ВСООНЛ, МООНЛ, Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата, Органе Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия и Программе Организации Объединенных Наций по окружающей среде (в Бонне, Париже и Женеве). В начале 2011 года Бюро по вопросам этики, в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов и внешними партнерами по проведению программы обучения, пересмотрело, обновило и дополнило содержание этого семинара с учетом изменяющихся потребностей и приоритетных задач.

39. В результате совместных усилий Бюро по вопросам этики, Управления людских ресурсов и Отдела закупок в 2010 году начал работать онлайн-учебный модуль под названием «Этика и добросовестность в закупочной деятельности», размещенный на веб-сайте учебного центра Отдела закупок. В течение отчетного периода в этой программе приняли участие 268 человек. Она является обязательной для сотрудников Отдела закупок и рекомендуется также для сотрудников других категорий, чья работа и должностные обязанности связаны с закупками.

40. Кроме того, в июле 2011 года директор Бюро по вопросам этики выступил с презентацией по вопросам этики в Колледже персонала системы Организации Объединенных Наций в Турине и в рамках программы для руководителей среднего уровня «Обучение старшего персонала миссий административному управлению и распоряжению ресурсами» Департамента операций по поддержанию мира/Департамента полевой поддержки.

41. Формированию культуры этики во многом способствовали наглядные примеры строгого соблюдения этических норм старшими руководителями подразделений и их этического поведения на рабочем месте. Бюро по вопросам этики разработало подборку информационно-методических материалов по этическим вопросам для всех новых старших руководителей уровня помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря. Эти информационно-методические материалы подобраны в соответствии с функциями и обязанностями этих руководителей, и в них изложены этические соображения, относящиеся в том числе к реагированию на сообщения о нарушениях, предотвращению конфликта интересов и обеспечению транспарентности в процессах набора персонала и служебной аттестации.

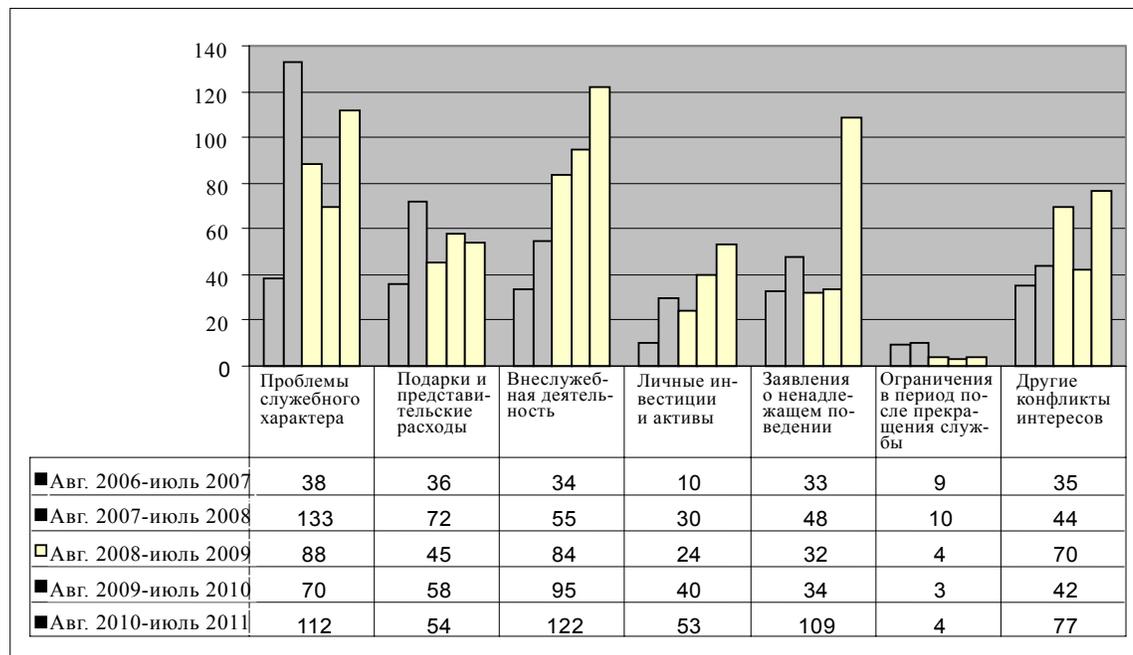
#### **D. Консультации и рекомендации**

42. Бюро по вопросам этики видит в своей консультативной функции один из ключевых элементов своих усилий по защите и поддержанию репутации и авторитета Организации. В соответствии со своим консультативным мандатом Бюро предоставляет в конфиденциальном порядке консультативные услуги и рекомендации сотрудникам, руководству и департаментам/управлениям в целях обеспечения принятия решений, соответствующих целям, принципам и правилам Организации. Эта функция Бюро служит предотвращению, смягчению и устранению реальных или мнимых конфликтов интересов и тем самым укрепляет авторитет Организации и моральный дух среди ее сотрудников.

43. Как показано на диаграмме 2 выше («Число просьб с разбивкой по категориям»), в течение отчетного периода 70 процентов всех обращений сотрудников в Бюро по вопросам этики были связаны с просьбами об оказании консультативной помощи по вопросам этики, что свидетельствует о важной роли его консультативного звена. В течение рассматриваемого периода Бюро получило 531 просьбу о предоставлении консультаций по широкому кругу проблем этического характера, что соответствует увеличению спроса на 72 процента по сравнению с предыдущим отчетным периодом. Как показано на диаграмме 7 ниже, просьбы об оказании консультативной помощи можно разбить на следующие категории: внеслужебная деятельность (23 процента); заявления о ненадлежащем поведении (21 процент); другие конфликты интересов (15 процентов); личные инвестиции и активы (10 процентов); проблемы служебного характера (21 процент); подарки и представительские расходы (10 процентов); ограничения в период после прекращения службы (1 процент).

Диаграмма 7

**Просьбы об оказании консультативной помощи по вопросам этики с разбивкой по циклам (август 2010 года — июль 2011 года)**



44. Повышение спроса на консультативные услуги опять же может объясняться активизацией информационно-пропагандистской деятельности Бюро по вопросам этики в отчетный период. В течение 2010–2011 годов Бюро провело около 54 информационно-ознакомительных мероприятий по этике, тогда как в отчетный период 2009–2010 годов таких мероприятий было всего 8. Эти информационно-ознакомительные мероприятия отличались от обучения в форме семинаров-практикумов и, в частности, были привязаны к непосредственной работе Бюро по вопросам этики, новой политике Организации в отношении подарков, внеслужебной деятельности, а также вопросов соблюдения этических норм и подотчетности. Эти мероприятия были проведены для различных подразделений Организации Объединенных Наций, в том числе для таких специализированных групп, как старшее руководство миссий и Отдел по управлению инвестициями Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Повышение спроса на услуги Бюро свидетельствует как о том значении, которое сотрудники и руководство придают наличию конфиденциального механизма для решения их этических проблем, так и о качестве предоставляемых консультаций.

45. Консультации и рекомендации по этическим вопросам, предоставленные Бюро по вопросам этики в течение отчетного периода, касались разъяснения или толкования различных положений, правил и стандартов Организации, регулирующих деятельность, на которую наложены ограничения или запреты, и применения этических норм при решении этических проблем. С помощью межучрежденческих консультаций и координации с такими подразделениями, как

Управление по правовым вопросам, Управление людских ресурсов и Отдел закупок, Бюро стремилось обеспечить последовательный подход к толкованию и применению стандартов Организации.

46. Что касается роста числа просьб об оказании консультативной помощи по вопросам этики в ходе отчетного цикла 2010–2011 годов, то наиболее значительный их рост отмечается в категории «заявления о ненадлежащем поведении», в которой число заявлений возросло с 34 до 109 (что составляет увеличение на 220 процентов). Хотя Бюро по вопросам этики не уполномочено принимать сообщения о ненадлежащем поведении, оно предоставляет консультации по принятым в Организации стандартам поведения и предлагает сотрудникам обратиться в соответствующие надзорные механизмы. Тем не менее рост числа поступающих в Бюро заявлений о ненадлежащем поведении свидетельствует о лучшей осведомленности сотрудников о стандартах приемлемого поведения и большем доверии к системе внутреннего контроля. С учетом того, что ненадлежащее и неэтичное поведение представляет для Организации существенный фактор риска, Бюро будет продолжать консультировать сотрудников относительно применимых стандартов поведения и их обязанностей сообщать о нарушениях, одновременно повышая их осведомленность о мерах защиты от преследования.

47. В категории «личные инвестиции и активы» наблюдается увеличение числа просьб о консультировании на 33 процента. Это увеличение можно отнести за счет повышения осведомленности сотрудников — отчасти в результате действия программы раскрытия финансовой информации — о потенциальном конфликте между их финансовыми инвестициями и активами и их служебными функциями или интересами Организации Объединенных Наций.

48. Следует отметить, что уменьшение почти на 10 процентов числа просьб по категории «подарки, награды и услуги» может непосредственно объясняться введением в январе 2010 года новой административной инструкции ST/AI/2010/1 об обязанности сотрудников предоставлять информацию о получении почетных званий, наград, услуг, подарков или вознаграждений из правительственных и неправительственных источников и о порядке их принятия и использования. С введением этого нового нормативного документа у сотрудников и у руководства появился механизм, устанавливающий порядок обращения с подарками в соответствии с положениями и правилами о персонале, что впоследствии привело к сокращению числа просьб о предоставлении рекомендаций, поступающих в адрес Бюро по вопросам этики.

49. Существенно — на 155 процентов — возросло число просьб о предоставлении консультаций и рекомендаций по вопросам этики, поступающих от миссий по поддержанию мира, составив 135 вместо 53. Такой рост непосредственно связан с активизацией в течение отчетного периода информационно-просветительской работы Бюро с полевыми миссиями на местах. Такие поездки дополнительно расширили возможности Бюро напрямую взаимодействовать с персоналом и повышать информированность о своих услугах.

50. Что касается доверия сотрудников к Бюро по вопросам этики, то в течение отчетного периода Бюро получило 38 запросов/уведомлений, не содержащих просьб или не требующих принятия дальнейших мер со стороны Бюро. Такие контакты сотрудников с Бюро осуществлялись исключительно в целях надзора, в частности в виде направления в Бюро копий официальных жалоб на

ненадлежащее поведение или конфиденциальной регистрации в Бюро индивидуальных проблем на рабочем месте. Получение и хранение такой информации в Бюро позволяет сотрудникам, не желающим предпринимать каких-либо формальных или неформальных действий, выразить все же свою обеспокоенность независимому и беспристрастному органу, являющемуся частью Организации.

51. Помимо предоставления консультаций и рекомендаций сотрудникам Секретариата, в течение отчетного периода Бюро по вопросам этики отреагировало на обращения других подразделений Организации Объединенных Наций на предмет обмена информацией, применения передовой практики, разработки нормативных положений и предоставления консультаций и рекомендаций по вопросам этики. К таким подразделениям относились: Университет Организации Объединенных Наций, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Управление Верховного комиссара по правам человека (УВКПЧ), Всемирная продовольственная программа (ВПП), БАПОР, Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата, Конвенция Организации Объединенных Наций по борьбе с опустыниванием, Всемирная организация интеллектуальной собственности, Всемирный почтовый союз, Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС), Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций, «ООН-женщины», Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Международная организация труда, Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций, Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединенных Наций, Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу, Объединенная инспекционная группа, Международный валютный фонд и Всемирный банк.

## **Е. Поддержка в деле установления стандартов и нормативного регулирования**

52. Как указано в бюллетене ST/SGB/2005/22 об учреждении Бюро по вопросам этики, разработка этических стандартов в рамках Организации остается ключевой функцией Бюро.

53. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики, наряду с Управлением людских ресурсов и Управлением по правовым вопросам, участвовало в обзоре стандартов поведения персонала международной гражданской службы и выступило с предложением проанализировать назревшие и актуальные этические проблемы, с которыми сталкиваются Организация и ее сотрудники. В мае 2011 года Бюро внесло вклад в работу технической рабочей группы Комиссии по международной гражданской службе в ходе проведения предварительного обзора стандартов поведения.

54. Стремясь обеспечить наивысшие стандарты и последовательное применение этических норм в Организации, Бюро по вопросам этики, в тесном взаимодействии с Комитетом Организации Объединенных Наций по вопросам этики, Управлением людских ресурсов и Управлением по правовым вопросам, выпустило общую инструкцию о политической деятельности для персонала Ор-

ганизации Объединенных Наций. В результате этой совместной работы были установлены рамки разрешенной политической деятельности для персонала в свете их обязанностей как международных гражданских служащих.

55. Кроме того, в течение отчетного периода Бюро по вопросам этики, в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов, принимало участие в подготовке, во исполнение резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи, доклада Генерального секретаря по вопросу о конфликте личных интересов. Бюро провело практический анализ и оценку возможных причин появления конфликта личных интересов при выполнении сотрудниками их служебных обязанностей и функций.

56. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики оказало содействие Службе управления инвестициями Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций в обновлении нормативных инструкций в отношении подарков и представительских расходов в соответствии со стандартами Организации Объединенных Наций и служебными требованиями. Кроме того, Бюро оказало консультативную помощь УВКБ в согласовании их внутренних правил в отношении использования подарков и представительских расходов с административной инструкцией ST/AI/2010/1.

57. В 2011 году Бюро по вопросам этики провело брифинг на совещании руководящих сотрудников по закупкам Секретариата Организации Объединенных Наций на тему устранения рисков и проблем в сферах соблюдения этики и охраны репутации, возникающих в процессе закупочной деятельности. Сотрудники Отдела закупок высоко оценили эту интерактивную дискуссию как средство укрепить понимание применимых этических стандартов в рамках их сферы деятельности.

58. Кроме того, Бюро по вопросам этики, на индивидуальной основе, предоставляло Отделу закупок независимые консультативные заключения по вопросам, относящимся к проведению программ по этике, борьбе с коррупцией и соблюдению требований, в которых участвуют поставщики, стремящиеся восстановить свой статус поставщиков Организации Объединенных Наций. Бюро предоставляло Отделу закупок независимые консультативные заключения по вопросу о пригодности кандидатур внешних экспертов по вопросам этики и соблюдения требований, предложенных поставщиками для подтверждения того, что поставщик выполнил программы по этике, борьбе с коррупцией и соблюдению требований, удовлетворяющие условиям Организации Объединенных Наций для восстановления их статуса. Бюро откликнулось на просьбы Отдела закупок о предоставлении консультаций по этическим проблемам, относящимся к рискам для репутации, которые могут возникнуть в связи с потенциальными конфликтами интересов.

59. Бюро по вопросам этики продолжало обеспечивать функциональное руководство работой Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики через своего директора, который является председателем Комитета. Работа Комитета по вопросам этики рассматривается в разделе IV ниже настоящего доклада.

#### **IV. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Сеть по вопросам этики**

60. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики был учрежден в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2007/11, который вступил в силу 1 декабря 2007 года. Комитет уполномочен разрабатывать унифицированный свод стандартов и политику в сфере этики для 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.

61. В состав Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики входят руководители бюро по вопросам этики самостоятельно управляемых органов и программ Организации Объединенных Наций и Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций. По состоянию на 31 июля 2011 года в состав Комитета входили следующие организации: Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций, ПРООН, ЮНИСЕФ, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, ЮНОПС, ВПП, БАПОР и УВКБ. Структура «ООН-женщины» обратилась к Бюро по вопросам этики с просьбой об оказании услуг в сфере этики в соответствии с разделом 2.2 бюллетеня ST/SGB/2007/11, до тех пор пока в этом учреждении не будет создано собственное бюро по вопросам этики.

62. В целях содействия укреплению потенциала и обеспечения применения последовательной методологии при оказании услуг в сфере этики директор Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций председательствует в Комитете и осуществляет руководство его работой.

63. В период с 1 августа 2010 года по 31 июля 2011 года Комитет провел восемь заседаний. Основные приоритетные задачи Комитета состоят в укреплении последовательного применения этических стандартов и практики среди организаций-членов и в решении возникающих в Организации этических проблем.

64. Стремясь гармонизировать политику в области раскрытия финансовой информации, Комитет по вопросам этики провел обследование внутренней политики и практики в области раскрытия финансовой информации. Комитет провел оценку характера рисков в рамках организаций-членов. Кроме того, Комитет провел сравнительный обзор успешной практики реализации внешних программ раскрытия финансовой информации в различных странах и международных учреждениях.

65. Как указывалось в пунктах 53 и 54 выше, члены Комитета по вопросам этики разработали единый подход и единую инструкцию о политической деятельности, применимую к персоналу Организации Объединенных Наций, в том числе работающему в Секретариате, фондах и программах и в полевых миссиях. Помимо этого, Комитет изучил назревшие этические проблемы в рамках проведения обзора стандартов поведения персонала международной гражданской службы.

66. Во время отчетного периода двое физических лиц, работавших по линии самостоятельно управляемой программы, направили решения по заявлениям

этих сотрудников об их преследовании за их сообщения о ненадлежащем поведении председателю Комитета для пересмотра в соответствии с разделом 4.3 бюллетеня ST/SGB/2007/11. После консультаций с членами Комитета председатель подтвердил окончательные решения по обоим делам.

67. Во исполнение поручения, содержащегося в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2007/11, Комитет по вопросам этики провел обзор годовых докладов бюро по вопросам этики Секретариата и самостоятельно управляемых органов и программ и вынес необходимые рекомендации. Помимо этого, Комитет инициировал дискуссии по вопросу о создании единых правил и применении согласованного подхода к составлению годовых докладов бюро по вопросам этики организаций-членов.

### **Сеть по вопросам этики для многосторонних организаций**

68. В целях реализации настойчивых призывов Генерального секретаря к налаживанию сотрудничества в области последовательного применения этических норм в рамках всей системы Организации Объединенных Наций 21 июня 2010 года была учреждена Сеть по вопросам этики. В эту сеть входят сотрудники по вопросам этики и соответствующие специалисты из Секретариата Организации Объединенных Наций, ее фондов, программ и специализированных учреждений, международных финансовых учреждений и других организаций. После создания Сети были проведены три совещания, два из которых состоялись в течение отчетного периода. Затем объединенные усилия Сети сосредоточились на составлении сборника методических указаний по вопросам определения функций бюро по вопросам этики и обмена опытом и материалами в сферах проведения обследований, обучения по вопросам этики, раскрытия финансовой информации и оказания консультативных услуг по вопросам этики. В первый год работы Сети директор Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций выполнял функции сопредседателя Сети.

## **V. Предлагаемые будущие механизмы реализации программы раскрытия финансовой информации**

69. Как отмечалось в пункте 12 выше, в соответствии с резолюцией 60/254 Генеральной Ассамблеи осуществлением программы Секретариата по раскрытию финансовой информации руководит Бюро по вопросам этики, однако проверкой деклараций о доходах и финансовых активах поручено заниматься внешнему подрядчику. Административным управлением системой программных приложений (информационно-технологической платформой) также поручено заниматься внешнему поставщику, а Управление информационно-коммуникационных технологий предоставляет дополнительную техническую поддержку.

70. В течение 2009–2010 годов проводился анализ программы раскрытия финансовой информации — как собственными силами Организации Объединенных Наций, так и с привлечением третьей стороны. Внешнее исследование выявило ряд технических альтернатив для поддержания стабильности программы, однако оно не предназначалось для вынесения рекомендаций о том, какой вариант избрать. Затем в сентябре 2010 года Генеральный секретарь созвал со-

вещание консультативной группы высокого уровня в составе представителей высшего руководства различных управлений/департаментов Секретариата в целях подготовки консультативных заключений и рекомендаций по вопросу о подходе к анализу альтернативных механизмов реализации этой программы.

71. Консультативная группа проанализировала существующие механизмы реализации программы, альтернативные варианты, предложенные во внешнем исследовании, практический опыт Бюро по вопросам этики по административному управлению программой, накопленный с 2006 года опыт фондов и программ Организации Объединенных Наций по осуществлению их собственных программ раскрытия финансовой информации и другие возможные альтернативы. Были также рассмотрены относительные преимущества и недостатки каждого варианта и предполагаемые расходы Организации.

72. В рамках своего анализа консультативная группа определила, как проверяются декларации о доходах и финансовых активах (функция проверки) и какие применяются системы приложений для реализации этой программы (информационно-технологическая платформа). Что касается функции проверки, то были указаны три альтернативных подхода: внешняя проверка, внутренняя проверка и смешанная проверка. В отношении информационно-технологической платформы были названы три возможных механизма: создание новой платформы, обновление существующей платформы при ее модернизации на среднем уровне или сохранение существующей платформы при ее модернизации на минимальном уровне.

## **A. Функция проверки**

73. Функция проверки программы раскрытия финансовой информации предусматривает проведение проверки раскрытия финансовой информации по всем требуемым параметрам (в частности, активы, прибыль, акции и опции, доходы из внешних источников, прямые или косвенные доплаты, финансовые обязательства и внеслужебная деятельность), с тем чтобы определить, существует ли реальный или потенциальный конфликт интересов в связи с исполнением сотрудником своих служебных обязанностей и функций. Ниже излагаются соответствующие преимущества и недостатки отдельных альтернативных вариантов функции проверки.

74. При использовании варианта внешней проверки декларации о доходах и финансовых активах сотрудников проверяются внешним экспертом, как это происходит в рамках ныне существующих соглашений по использованию внешних подрядчиков. При выявлении потенциального конфликта интересов внешние эксперты в целях смягчения и урегулирования конфликта интересов оказывают консультативную помощь сотрудникам, подавшим декларации о доходах и финансовых активах, регулярно обращаясь при этом в Бюро по вопросам этики за рекомендациями и указаниями. Преимущество такого варианта заключается в использовании передовой профессиональной практики, знании сложных финансовых процедур и возможности сезонного привлечения к работе внешних экспертов в пиковые периоды подачи деклараций о доходах. Этот вариант также позволяет проводить проверку финансовых деклараций сотрудников сторонними подрядчиками, не относящимся к Организации Объединенных Наций, что дополнительно защищает конфиденциальность такой инфор-

мации. Тем не менее недостатком этого варианта является недостаточное знакомство внешних экспертов с Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций и с оперативной обстановкой. Кроме того, зависимость Организации от услуг внешних экспертов по проверкам не способствует укреплению долгосрочного потенциала.

75. При использовании варианта внутренней проверки Бюро по вопросам этики должно проводить полную проверку всей предоставленной информации своими силами. Преимуществами такого варианта будут имеющиеся у Бюро глубокое знание изнутри оперативных и нормативных правил Организации Объединенных Наций и его способность полностью понимать и выявлять потенциальные конфликты интересов с учетом служебных обязанностей сотрудников, подающих декларацию, и действующей нормативно-правовой базы Организации. Внутренняя проверка будет способствовать укреплению потенциала Организации в области снижения рисков. При этом эксперты Бюро по вопросам этики не всегда могут обладать знаниями и опытом, необходимыми для анализа сложных финансовых или инвестиционных вопросов. Помимо этого, беспокойство вызывает тот факт, что при данном варианте сотрудники Бюро по вопросам этики получают доступ к конфиденциальной финансовой информации о своих коллегах. Если конфиденциальность разглашенной информации будет нарушена, то пострадавшие сотрудники могут обратиться за помощью во внутреннюю систему отправления правосудия Организации, навлекая на нее тем самым дополнительные расходы на рассмотрение подобных жалоб.

76. При варианте смешанной проверки эту функцию могут совместно выполнять внешние и внутренние эксперты. Если внешний эксперт будет уделять основное внимание финансовой информации, предоставленной подавшим декларацию сотрудником, то внутренний эксперт будет проверять предоставленные сведения о внеслужебной деятельности, связях и интересах. Преимущество такого варианта состоит в том, что опыт в финансовых вопросах, которым обладают внешние эксперты, с одной стороны, и институциональное знание Организации Объединенных Наций, которое имеется у внутренних экспертов, с другой, будут сочетаться в рамках выполнения одной задачи. Однако при таком варианте внутренний эксперт может увидеть частную информацию о сотруднике, что может поставить под вопрос конфиденциальность. Это, в свою очередь, может навлечь на Организацию дополнительные расходы, связанные с обращениями сотрудников во внутреннюю систему отправления правосудия в случаях нарушения конфиденциальности при разглашении информации.

## **В. Информационно-технологическая платформа**

77. Поскольку информационно-технологическая платформа программы раскрытия финансовой информации служит тем средством, на которое полагаются сотрудники, подающие декларации в целях передачи конфиденциальной и частной информации, любое нарушение в этой системе повлечет за собой потерю доверия пользователей и судебные иски со стороны подавших декларацию, а также поставит под угрозу продолжение этой программы. Поэтому характеристики платформы, связанные с гарантиями безопасности, имеют важнейшее значение для обеспечения доверия и спокойствия сотрудников, подающих декларацию.

78. В условиях, когда успех программы раскрытия финансовой информации во многом зависит от обеспечения безопасности, надежности и конфиденциальности предоставляемых данных, консультативная группа выявила многочисленные проблемы и недостатки в существующей информационно-технологической платформе. К ним, в частности, относятся ограничения в потенциале системы, в долгосрочной стабильности и в безопасности данных. Изначально существующая платформа была рассчитана на обработку информации приблизительно по 1700 декларациям, поступающим от сотрудников, однако теперь их число резко возросло (с 1704 в 2006 году до 4065 в 2010 году). В связи с ростом числа сотрудников, подающих декларации, платформа испытывает все больше технических проблем и сбоев. Хотя существующую платформу периодически обновляют, ее зависимость от устаревших технологий ставит под вопрос долгосрочную стабильность и жизнеспособность этой системы.

79. Поскольку нынешняя информационно-технологическая платформа предназначалась для работы одного проверяющего эксперта (как это предусматривают варианты внутренней или внешней проверки), она не обладает потенциалом для ее использования в качестве механизма смешанной проверки, когда проверку одновременно проводят разные эксперты. Аналогичным образом существующая платформа не обеспечивает надлежащей поддержки функций отслеживания аудиторских проверок и соблюдения требований, которые являются ключевыми элементами программы раскрытия финансовой информации. Кроме того, существующая платформа не позволяет Бюро по вопросам этики отслеживать весь процесс проверки представленной финансовой информации и не может быть использована в качестве эффективного механизма отчетности. Консультативная группа подтвердила, что в ответ на обеспокоенность, высказанную государствами-членами и сотрудниками по поводу сохранения конфиденциальности и безопасности данных, работу с платформой следует и далее поручать внешнему системному администратору (поставщику). Соответственно она указала три варианта решения проблем, характерных для существующей информационно-технологической платформы, которые изложены ниже.

80. В качестве первого варианта предусматривается создание новой информационно-технологической платформы, которая позволит использовать более современные технологии, с тем чтобы лучше исполнять административные функции и удовлетворять более масштабные требования по потенциалу. Новая платформа предоставит также лучшие гарантии обеспечения гибкости, безопасности и надежности данных. Тем не менее такой вариант повлечет более высокие расходы для Организации из-за первоначальных затрат на создание новой системы.

81. Существуют также варианты модернизации существующей информационно-технологической платформы с ее обновлением на минимальном или на среднем уровнях, которые повысят ее производительность и стабильность, соответственно, в краткосрочной и среднесрочной перспективе, однако при их использовании сохранятся долгосрочные проблемы стабильности и жизнеспособности системы, особенно ввиду увеличения числа сотрудников, подающих декларации.

82. В своем докладе консультативная группа отметила, что из-за первичных затрат на создание новой системы, обеспечивающей долгосрочную жизнеспособность

способность и гарантирующую безопасность данных, ее стоимость изначально будет выше, чем стоимость модернизации нынешней информационно-технологической платформы. В то же время она отметила, что последствия потенциального выхода из строя существующей системы могут обойтись гораздо дороже.

83. После тщательного изучения и оценки консультативной группой предложенных будущих механизмов реализации программы раскрытия финансовой информации как по возможностям функции проверки, так и по параметрам информационно-технологической платформы Генеральной Ассамблеи рекомендован вариант внешней проверки и создание новой платформы. Вариант внешней проверки считается наиболее эффективным для устранения конфликта интересов при одновременном обеспечении конфиденциальности раскрываемой информации. Новая информационно-технологическая платформа послужит повышению эффективности и укреплению потенциала программы и обеспечению надежной защиты данных.

## **VI. Потребности в ресурсах при создании новой информационно-технологической платформы**

84. По причинам, изложенным в пунктах 77–83 выше, Генеральный секретарь рекомендует Генеральной Ассамблее рассмотреть вопрос о создании новой информационно-технологической платформы для программы раскрытия финансовой информации. Общая потребность в ресурсах для такой системы составляет 597 400 долл. США, что включает разработку, создание, интеграцию и внедрение этой платформы<sup>2</sup>. Одна треть от этих требуемых ресурсов, или приблизительно 199 100 долл. США, будет обеспечена за счет средств, получаемых в качестве компенсации за услуги, оказываемые различным фондам и программам. Генеральный секретарь рекомендует рассмотреть остальные требуемые ресурсы в объеме 398 300 долл. США в контексте предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2012–2013 годов в качестве дополнительных потребностей помимо ассигнований, которые были запрошены в предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2012–2013 годов (A/66/6).

## **VII. Выводы и рекомендации**

85. Отмечая значительные достижения во всех порученных ему сферах деятельности, Бюро по вопросам этики продолжает укреплять свою роль в формировании культуры этики, добросовестности, подотчетности и доверия в рамках Организации Объединенных Наций. Центральное место в этом отводится расширению консультативного диалога, который Бюро ведет с персоналом и руководством подразделений. За счет активизации информационно-пропагандистской деятельности Бюро расширило масштабы своего участия в решении проблем со-

---

<sup>2</sup> Группа по проекту будет состоять из руководителя проекта, работающего 11 недель, специалиста по анализу рабочих процессов, работающего 19 недель, старшего программиста, работающего 27 недель, и младшего программиста, работающего 21 неделю.

блюдения этических норм и надлежащего поведения, о чем свидетельствует существенный рост числа просьб в его адрес об оказании консультативных услуг.

86. Бюро по вопросам этики продолжает распространять знания о своих услугах в сфере этики путем осуществления информационно-пропагандистских инициатив, направленных на предотвращение, смягчение и устранение рисков, связанных с нарушением этических норм в Организации и подрывом ее репутации. Бюро будет и впредь прилагать усилия по содействию принятию этических решений на основе укрепления и расширения программ обучения по вопросам этики для персонала и руководства. Оно также будет добиваться укрепления доверия сотрудников к проводимой в Организации политике защиты персонала от преследования путем повышения информированности и своевременного обеспечения качественных проверок жалоб. С помощью Комитета по вопросам этики и предоставления консультативной поддержки высшему руководству Организации Бюро будет и впредь обеспечивать функциональное руководство в деле дальнейшего укрепления этических принципов в работе всех подразделений Организации Объединенных Наций в целях повышения слаженности и эффективности деятельности всей системы.

87. Для обеспечения долгосрочной эффективности и стабильности программы раскрытия финансовой информации, проводимой в рамках Организации Объединенных Наций, Генеральный секретарь рекомендует сохранить существующий механизм внешних проверок для этой программы. Нынешний механизм доказал свою эффективность в устранении конфликтов интересов. При этом он дополнительно защищает конфиденциальность раскрываемой информации и позволяет контролировать расходы по реализации этой программы. Кроме того, Генеральный секретарь рекомендует создать для этой программы новую информационно-технологическую платформу, позволяющую использовать более современные технологии и тем самым укреплять потенциал системы, повышать эффективность программы и обеспечивать надежную защиту безопасности данных.

88. Генеральная Ассамблея может пожелать одобрить вышеизложенные рекомендации и ассигновать дополнительную сумму в размере 398 300 долл. США по разделу 1 «Общее формирование политики, руководство и координация» предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2012–2013 годов.

## Приложение

### Показатели соблюдения требований программы раскрытия финансовой информации за 2010 год

<i>Подразделение Организации Объединенных Наций</i>	<i>Лица, обязанные представлять декларацию</i>	<i>Представленные декларации</i>	<i>Лица, не представившие декларацию</i>
Секретариат Организации Объединенных Наций			
Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций	2	2	0
Исполнительный директорат Контртеррористического комитета	3	3	0
Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению	28	28	0
Департамент по экономическим и социальным вопросам	60	60	0
Департамент по вопросам управления	231	230	1
Департамент по политическим вопросам, включая специальные политические миссии	216	211	5
Департамент общественной информации	27	27	0
Департамент по вопросам охраны и безопасности	9	9	0
Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана	44	43	1
Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии	23	22	1
Экономическая комиссия для Африки	92	91	1
Европейская экономическая комиссия	10	10	0
Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	45	45	0
Бюро по вопросам этики	11	11	0
Канцелярия Генерального секретаря	17	17	0
Департамент по вопросам разоружения	8	8	0
Управление по координации гуманитарных вопросов	18	17	1
Управление по вопросам отправления правосудия	2	2	0
Управление информационно-коммуникационных технологий	17	17	0
Управление служб внутреннего надзора	15	15	0
Управление по правовым вопросам	21	21	0
Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о детях и вооруженных конфликтах	1	1	0

<i>Подразделение Организации Объединенных Наций</i>	<i>Лица, обязанные представлять декларацию</i>	<i>Представленные ставившие декларацию</i>	<i>Лица, не представившие декларацию</i>
Канцелярия Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о сексуальном насилии в условиях конфликта	1	1	0
Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	19	19	0
Канцелярия Омбудсмена и посредников	2	2	0
Канцелярия Председателя Генеральной Ассамблеи	4	2	2
Канцелярия Специального советника по Африке	3	3	0
Канцелярия Высокого представителя по наименее развитым странам, развивающимся странам, не имеющим выхода к морю, и малым островным развивающимся государствам	3	3	0
Управление по поддержке миростроительства	5	5	0
Нью-Йоркское отделение связи с региональными комиссиями	1	1	0
Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций	58	58	0
Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве	84	84	0
Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби	35	35	0
Отделение Организации Объединенных Наций в Вене	24	24	0
Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности	88	88	0
Учебные и научно-исследовательские институты	10	10	0
Международные трибуналы и контрольные комиссии	123	122	1
<b>Итого (кроме операций по поддержанию мира)</b>	<b>1 360</b>	<b>1 347</b>	<b>13</b>
Операции по поддержанию мира	1 614	1 605	9
Учреждения/органы Организации Объединенных Наций и прочие	1 091	1 079	12
<b>Итого</b>	<b>4 065</b>	<b>4 031</b>	<b>34</b>