


Февраль 2011 года

	منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	联合国 粮食及 农业组织	Food and Agriculture Organization of the United Nations	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture	Продовольствен ная и сельскохозяйств енная организация Объединенных Наций	Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
---	--	--------------------	---	---	---	--

## СОВЕТ

Сто сорок первая сессия

Рим, 11-15 апреля 2011 года

Этика в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2010/3)

1. Генеральный директор представил свои замечания в отношении данного доклада ОИГ. Генеральный директор в целом согласен с подробными замечаниями, представленными Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) (A/65/345/Add.1 ГА ООН). Эти замечания отражают интерес Организации к вопросам этики во всей системе Организации Объединенных Наций. Ниже приводятся некоторые замечания Генерального директора, отражающие конкретную ситуацию в ФАО.

*Замечания Генерального директора ФАО*

**Рекомендация 6:** Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам установить ограничение срока полномочий при назначении руководителя подразделения по вопросам этики, которые должны предусматривать либо невозобновляемое назначение сроком на семь лет, либо не более двух назначений подряд сроком на четыре или пять лет без возможности повторного найма той же самой организацией.

2. Генеральный директор поддерживает данную рекомендацию в отношении сотрудника по этике, которая соответствует требованиям в отношении независимого нейтрального характера должности сотрудника по этике, необходимости обеспечения для него (для нее) доступа к конфиденциальной документации и защиты этого сотрудника от "ненадлежащего влияния, позволяя в то же время снизить риски, связанные с долгосрочным пребыванием в должности". Вместе с тем, как было отмечено КСР, поскольку лица, занимающие эти должности могли быть наняты без каких-либо временных ограничений, возможно потребуется проявлять определенную гибкость при выполнении данной рекомендации.

**Рекомендация 7:** Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам обеспечить, чтобы руководитель подразделения по вопросам этики представлял ежегодный доклад или его резюме без внесения каких-либо изменений исполнительным главой непосредственно руководящему органу вместе с любыми замечаниями исполнительного главы.

3. В резолюции 1/2008 Конференция ФАО постановила, что в Организации следует учредить Комитет по этике, устав которого рассматривается соответствующими руководящими органами. Комитет по этике – который будет нести общую ответственность за осуществление программы этики в Организации – должен представлять ежегодный доклад Генеральному директору, Финансовому комитету и Комитету по уставным и правовым вопросам (КУПВ).

Доклад Комитета по этике может включать резюме всех соответствующих дел или вопросов, включенных в доклад о работе сотрудника по этике.

**Рекомендация 8: Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам обеспечить предоставление неформального доступа руководителю подразделения по вопросам этики к руководящим органам с закреплением этой практики в письменном виде.**

4. Генеральный директор согласен с точкой зрения КСР о том, что любые озабоченности руководителя Управления по этике должны доводиться до сведения Комитета по этике и что ежегодный доклад Комитета по этике должен представляться Генеральному директору, Финансовому комитету и КУПВ.

**Рекомендация 9: Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует ускорить процесс оформления членства их соответствующих организаций в Комитете Организации Объединенных Наций по вопросам этики.**

5. Генеральный директор отмечает, что Конференция ФАО в резолюции 1/2008 приняла решение о том, что в ФАО следует учредить Комитет по этике, и, таким образом, ФАО не будет просить о принятии в члены Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики. Вместе с тем сотрудник по этике является членом сети подразделений по этике системы организаций системы Организации Объединенных Наций и принимает активное участие во всей работе данной сети.

**Рекомендация 12: В тех случаях, когда подразделение по вопросам этики той или иной организации обнаруживает внешние признаки преследований или угроз преследований, а подразделения внутреннего надзора отказывается проводить расследование, исполнительному главе или руководителю подразделения по вопросам этики следует передавать такие дела для проведения расследования в Объединенную инспекционную группу.**

6. Генеральный директор согласен с точкой зрения КСР в отношении этой рекомендации. Кроме того, он уточняет, что сотрудник ФАО по этике не проводит расследований. Расследования заявлений об обмане, неудовлетворительном поведении и других нарушениях в рамках программ и операций Организации проводятся Управлением Генерального инспектора (AUD). В связи с этим представляется, что существующие механизмы являются достаточными.

**Рекомендация 14: Исполнительным главам следует обеспечить включение руководителей подразделений по вопросам этики их соответствующих организаций в состав группы старшего руководства и их участие во всех совещаниях такой группы, а также следует издать административную инструкцию на этот счет.**

7. Генеральный директор в целом согласен с мнениями КСР, в том числе с тем, что термин "старшее руководство" может по-разному пониматься в разных учреждениях, а также относительно необходимости того, чтобы ОИГ более четко разъяснило надлежащий уровень участия, чтобы эта рекомендация была более весомой. Генеральный директор согласен с КСР в том, что желательно применять прагматичный подход к выполнению данной рекомендации, согласно которому сотрудник по этике может участвовать в совещаниях в тех случаях, когда это необходимо.

**Рекомендация 16: Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам представлять раскрывающую их финансовую информацию в декларациях, которые должны проверяться в том же порядке, что и декларации всех других сотрудников, обязанных подавать такие декларации.**

8. Генеральный директор, как и КСР, согласен с данной рекомендацией и хотел бы отметить, что в настоящее время в ФАО осуществляется программа по раскрытию финансовой информации.

---

**Рекомендация 17: Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам подготовить предложения по созданию внутреннего механизма для установления порядка работы подразделения по вопросам этики и/или службы внутреннего надзора в рамках расследования или рассмотрения жалоб на действия исполнительного главы организации, включая представление отчетов о результатах расследования или рассмотрения дела непосредственно руководящему органу.**

9. Генеральный директор согласен с мнением КСР о том, что эта рекомендация адресована руководящим органам. В этой связи Конференция ФАО в своей резолюции 1/2008, которой был утвержден План неотложных действия (ПНД) по обновлению ФАО, приняла решение о том, что "внешний аудитор возьмет на себя ответственность за проведение аудиторской проверки личной канцелярии Генерального директора в дополнение к регулярным проверкам, проводимым Генеральным инспектором". Ответственность за реализацию этого решения несет Совет ФАО.

**ЭТИКА В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ**

*Подготовили:*

*М. Дебора Уайнс  
Мохамед Мунир Захран*

**Объединенная инспекционная группа  
Женева, 2010 год**



**Организация Объединенных Наций**

**ЭТИКА В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ**

*Подготовили:*

*М. Дебора Уайнс*  
*Мохамед Мунир Захран*

**Объединенная инспекционная группа**

**Женева, 2010 год**



**Организация Объединенных Наций**

**РЕЗЮМЕ****Этика в системе Организации Объединенных Наций  
IU/REP/2010/3**

Настоящий обзор был подготовлен в развитие ранее представленного доклада ОИГ о пробелах с точки зрения надзора в организациях системы Организации Объединенных Наций в целях определения прогресса, извлеченных уроков и передовой практики в деле создания и обеспечения работы функциональных звеньев по вопросам этики во всей системе Организации Объединенных Наций. Цель обзора заключалась в подготовке рекомендаций, ведущих к созданию полностью функциональных звеньев по вопросам этики в каждой из организаций системы Организации Объединенных Наций для обеспечения понимания всеми сотрудниками минимальных приемлемых стандартов поведения.

**Основные установленные факты и выводы**

Как и при подготовке предыдущего доклада о пробелах с точки зрения надзора, Инспекторы провели обзор функциональных звеньев по вопросам этики в участвующих организациях в преломлении к ключевым компонентам, считающимся исключительно важными для обеспечения эффективности звеньев по вопросам этики. Эти ключевые компоненты описываются как предлагаемые стандарты ОИГ. Инспекторы проанализировали информацию, собранную по каждой организации, на предмет соответствия предлагаемым стандартам ОИГ, и рекомендации, приводимые в докладе, вытекают из этих установленных фактов.

**Функциональное звено по вопросам этики**

- Сотрудники имеют доступ к различным подразделениям для получения содействия в решении проблем, возникающих в их профессиональной жизни. Эта деятельность расширяется и финансируется за счет средств, которые могли бы выделяться на основную программную деятельность. Надежда, связываемая с этой функцией, заключается в том, что она может предотвратить перерастание возникающих спорных вопросов в проблемы, требующие урегулирования конфликтных ситуаций. По мере формирования подразделений по вопросам этики в организациях ресурсы, выделяемые на управление конфликтами, будут сокращаться.
- Типовое подразделение по вопросам этики имеет мандат, четкие цели, концепцию, инфраструктуру и финансирование. По мнению Инспекторов, Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций служит эталоном для всех подразделений по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций.

**Создание функционального звена по вопросам этики**

- Настоящий обзор показал, что, хотя в создании функциональных звеньев по вопросам этики и был достигнут прогресс, особенно в Организации Объединенных Наций и фондах и программах, во многих из учреждений в этом плане пока сделано мало.
- В большинстве случаев предложения о создании официального функционального звена по вопросам этики выдвигались исполнительными главами на предмет рассмотрения руководящими органами, зачастую в рамках предложений относительно бюджета по программам.

- В тех организациях, которые слишком малы для создания отдельных подразделений по вопросам этики, во избежание конфликта интересов, присущего некоторым механизмам с двойными функциями, можно было создать объединенное или совместное подразделение по вопросам этики. Еще одним возможным вариантом могли бы стать механизмы внутреннего подряда, в рамках которых одна организация системы Организации Объединенных Наций предоставляет услуги по вопросам этики другой организации.
- В большинстве случаев круг ведения, утвержденный для функционального звена по вопросам этики организациями, соответствует предлагаемым стандартам ОИГ. В то же время Инспекторы серьезно обеспокоены тем, что в некоторых организациях все это существует только на бумаге.
- Бюджетные данные указывают на низкий уровень приверженности функции по вопросам этики во многих из учреждений, причем в ИКАО, ВМО, ИМО, ВОИС и ЮНВТО финансирование в 2010-2011 годах является нулевым. Уровни финансирования в МОТ и МАГАТЭ по сравнению с размерами этих организаций являются минимальными.
- Примерно 38% совокупного запланированного бюджета организаций системы Организации Объединенных Наций на деятельность по вопросам этики в 2010-2011 годах будут выделены на финансирование должностей руководителей подразделений по вопросам этики на уровнях Д-2, Д-1 или С-5. Инспекторы считают, что существуют определенные возможности для рационализации за счет создания совместных служб или механизмов внутреннего подряда.

#### **Руководители подразделений по вопросам этики**

- Организация Объединенных Наций, фонды и программы, ФАО, МСЭ и ЮНЕСКО - все эти организации обеспечили соблюдение предлагаемого стандарта ОИГ, назначив руководителей подразделений по вопросам этики на уровне сотрудников старшего звена, но ни в одном из других учреждений никакой специальной должности для функционального звена по вопросам этики ни на каком уровне не существует.
- Создание должностей двойного назначения с компонентом по вопросам этики в некоторых из более крупных учреждений не является удовлетворительным ответом на рекомендацию ОИГ 2006 года и указывает на недостаточную приверженность функции по вопросам этики. При создании должностей двойного назначения более мелкие учреждения должны избегать возникновения конфликтов интересов.
- Для обеспечения того, чтобы на должность руководителя подразделения по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций назначались лишь лучшие специалисты, необходимо предусмотреть конкурсный набор на эти должности, открытый на равных условиях как для внутренних, так и для внешних кандидатов. Одним из требований для назначения на эту должность должно быть наличие профессиональной подготовки по вопросам этики с точки зрения как квалификации, так и опыта, и это должно четко указываться в объявлении о вакансии.
- Инспекторы считают, что функциональное звено по вопросам этики не может полностью достичь своих целей без поддержки со стороны сотрудников организаций. Поэтому исключительно важно, чтобы представители персонала активно участвовали в процедурах отбора руководителя подразделения по вопросам этики в своих соответствующих организациях.

### **Независимость функционального звена по вопросам этики**

- Для обеспечения независимости функционального звена по вопросам этики необходимо предусмотреть четкие условия, регулирующие назначение руководителей подразделений по вопросам этики, включая ограничение сроков полномочий. Ограничение сроков полномочий подкрепляет независимость этого функционального звена, защищая действующего руководителя от неоправданного влияния, и в то же время устраняет риски, присущие долгосрочному характеру сроков полномочий. Инспекторы установили, что большинство организаций, назначивших руководителей подразделений по вопросам этики, не предусмотрели ограничение сроков их полномочий. Кроме того, в тех организациях, где ограничение сроков полномочий предусмотрено, это требование строго не соблюдается.
- Руководитель подразделения по вопросам этики должен быть подотчетным непосредственно исполнительному главе и должен также иметь формальный и неформальный доступ к руководящим органам для обеспечения того, чтобы независимость этого функционального звена не ограничивалась исполнительным главой. Вместе с тем Инспекторы установили, что организации очень далеки от соблюдения требуемых стандартов подотчетности.

### **Обязанности подразделения по вопросам этики**

- Инспекторы подчеркивают важное значение согласования этических стандартов во всех организациях системы Организации Объединенных Наций и считают, что важным форумом в этом отношении является Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики. Вместе с тем работа этого Комитета была бы более полезной, если бы в его деятельности в качестве членов принимали участие все организации системы Организации Объединенных Наций.
- Профессиональная подготовка, образовательные мероприятия и информационно-просветительская деятельность представляют собой исключительно важные виды деятельности, поскольку ими могут быть охвачены все сотрудники организаций. В настоящее время обязательную подготовку для всех сотрудников предусматривают только Организация Объединенных Наций, ПРООН, ЮНФПА, УВКБ и ЮНЕСКО. Инспекторы твердо убеждены в том, что подготовка по вопросам этики должна быть обязательной для всех сотрудников и что на регулярной основе следует проводить обязательные курсы переподготовки. Исполнительные главы должны взять на себя ведущую роль в этом деле. Исполнительным главам следует также раз в два года проводить обследования сотрудников на предмет осведомленности по вопросам добросовестности и публиковать результаты в интранетах соответствующих организаций
- Просьбы о предоставлении консультаций и рекомендаций по вопросам этики должны удовлетворяться оперативно и эффективно, с тем чтобы сотрудники с доверием относились к услугам подразделений по вопросам этики, но большинство подразделений пока не имеют официально установленных критериев. Для обеспечения последовательности при вынесении рекомендаций необходимо проводить регулярные консультации между всеми организационными подразделениями, которые могут дать советы по этическим вопросам.



- В большинстве случаев процедуры получения жалоб на предполагаемые преследования в рамках политики защиты информаторов и рассмотрения жалоб подразделениями по вопросам этики в Организации Объединенных Наций, ее фондах и программах соответствуют предлагаемым стандартам ОИГ, хотя иногда отмечались задержки с завершением предварительного рассмотрения. В специализированных учреждениях и МАГАТЭ политика защиты информаторов в основном отсутствует или лишь разрабатывается.
- В тех случаях, когда подразделение организации по вопросам этики обнаруживает внешние признаки преследования или угроз преследования, а подразделение внутреннего надзора отказывается проводить расследование, исполнительному главе или руководителю подразделения по вопросам этики следует передавать такие дела для проведения расследования в Объединенную инспекционную группу.
- В Организации Объединенных Наций, ее фондах и программах бюро по вопросам этики отвечает за программу раскрытия финансовой информации. В отсутствие подразделений по вопросам этики в большинстве учреждений за такие программы раскрытия финансовой информации, если они существуют, отвечают другие подразделения. Инспекторы установили, что в большинстве случаев они представляют собой не более чем декларативные заявления или регистрацию материальных интересов со стороны соответствующих сотрудников и что представляемая информация практически или полностью не рассматривается, или не проверяется.
- Исполнительным главам тех организаций, которые еще не сделали этого, следует в безотлагательном порядке ввести в действие всеобъемлющую политику раскрытия финансовой информации, включая процедуры рассмотрения и проверки соответствующими подразделениями по вопросам этики заявлений, раскрывающих финансовую информацию соответствующих должностных лиц.

#### **Приверженность обеспечению этичности**

- На этическое здоровье организаций будет сильно влиять поведение руководства. Исполнительным главам следует признать свои собственные обязательства на этот счет и предпринимать шаги с целью продемонстрировать твердую личную приверженность обеспечению этичности, предусматривая активное вовлечение руководителя подразделения по вопросам этики, проводя ежегодные общие собрания с конкретным компонентом, касающимся этики, и подавая собственные декларации о финансовом положении.
- В каждой организации необходимо создать внутренний механизм для определения порядка работы подразделения по вопросам этики и/или службы внутреннего надзора в рамках расследования или рассмотрения жалоб на исполнительного главу организации, включая представление отчетов о результатах расследования или рассмотрения дела непосредственно руководящему органу.
- Инспекторы считают, что двойную ответственность за урегулирование вопросов, поднятых в настоящем докладе, несут государства-члены и исполнительные главы. Государствам-членам следует обеспечить выделение необходимых ресурсов для функционального звена по вопросам этики; в то же время исполнительные главы должны нести ответственность за установление "главенствующего настроя" и за обеспечение эффективного и результативного функционирования звена по вопросам этики.

**Рекомендации на предмет рассмотрения руководящими органами**

- **Руководящим органам более мелких организаций следует поручить своим соответствующим исполнительным главам подготовить предложения для обеспечения функции по вопросам этики посредством либо создания совместного подразделения по вопросам этики группой организаций на началах софинансирования, либо привлечения на подрядной основе подразделения по вопросам этики другой организации на началах софинансирования/возмездной основе.**
- **Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам установить ограничения срока полномочий при назначении руководителя подразделения по вопросам этики, которые должны предусматривать либо невозобновляемое назначение сроком на семь лет, либо не более двух назначений подряд сроком на четыре или пять лет без возможности повторного найма той же самой организацией.**
- **Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам обеспечить, чтобы руководитель подразделения по вопросам этики представлял ежегодный доклад или его резюме без внесения каких-либо изменений исполнительным главой непосредственно руководящему органу вместе с любыми замечаниями исполнительного главы.**
- **Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам обеспечить предоставление неформального доступа руководителю подразделения по вопросам этики к руководящим органам с закреплением этой практики в письменном виде.**
- **Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам представлять раскрывающие их финансовую информацию декларации, которые должны проверяться в том же порядке, что и декларации всех других сотрудников, которые обязаны подавать такие декларации.**
- **Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам подготовить предложения по созданию внутреннего механизма для установления порядка работы подразделения по вопросам этики и/или службы внутреннего надзора в рамках расследования или рассмотрения жалоб на действия исполнительного главы организации, включая представление отчетов о результатах расследования или рассмотрения дела непосредственно соответствующему руководящему органу.**

## СОДЕРЖАНИЕ

Стр.

РЕЗЮМЕ.....	iii
СОКРАЩЕНИЯ.....	x

<i>Глава</i>		<i>Пункты</i>	
<b>I.</b>	<b>ВВЕДЕНИЕ .....</b>	1-11	1
<b>II.</b>	<b>ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ ЗВЕНО ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ .....</b>	12-18	3
<b>III.</b>	<b>СОЗДАНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ЗВЕНА ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ .....</b>	19-34	5
	A. Круг ведения функционального звена по вопросам этики .....	27-31	7
	B. Бюджет функционального звена по вопросам этики ..	32-34	8
<b>IV.</b>	<b>РУКОВОДИТЕЛИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ .....</b>	35-43	9
	A. Должность руководителя подразделения по вопросам этики на уровне старшего сотрудника ...	36-38	9
	B. Профессиональный опыт в вопросах этики.....	39-42	10
	C. Прозрачность процедуры набора .....	43	11
<b>V.</b>	<b>НЕЗАВИСИМОСТЬ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ЗВЕНА ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ .....</b>	44-52	12
	A. Ограничение сроков полномочий .....	46-49	12
	B. Порядок отчетности .....	50-52	13
<b>VI.</b>	<b>ОБЯЗАННОСТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ .....</b>	53-76	15
	A. Стандарты, подготовка и консультации.....	53-65	15
	B. Политика защиты информаторов.....	66-71	18
	C. Политика раскрытия финансовой информации.....	72-76	19
<b>VII.</b>	<b>ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЭТИЧНОСТИ .....</b>	77-87	22
	A. Приверженность исполнительных глав.....	77-86	22
	B. Двойная ответственность.....	87	25

## СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

Стр.

**ПРИЛОЖЕНИЯ**

<b>I.</b>	Создание функционального звена/подразделения по вопросам этики....	26
<b>II.</b>	Бюджетные ассигнования на деятельность, связанную с вопросами этики .....	34
<b>III.</b>	Руководители подразделений по вопросам этики .....	36
<b>IV.</b>	Независимость функционального звена по вопросам этики .....	39
<b>V.</b>	Обязанности подразделения по вопросам этики: стандарты, подготовка и консультации.....	43
<b>VI.</b>	Обязанности подразделений по вопросам этики в рамках политики защиты информаторов .....	51
<b>VII.</b>	Обязанности подразделения по вопросам этики в рамках политики раскрытия финансовой информации.....	59
<b>VIII.</b>	Обязательства исполнительных глав в отношении этичности поведения .....	64
<b>IX.</b>	Обзор действий, которые необходимо предпринять участвующим организациям по рекомендациям ОИГ .....	68

**СОКРАЩЕНИЯ**

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВПС	Всемирный почтовый союз
ИМО	Международная морская организация
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНВТО	Всемирная туристская организация
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения

## I. ВВЕДЕНИЕ

1. В рамках своей программы работы на 2009 год Объединенная инспекционная группа (ОИГ) провела обзор, посвященный вопросам этики в системе Организации Объединенных Наций. Предложение о проведении этого обзора поступило от Генерального комиссара Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР). Поскольку этика и добросовестность имеют решающее значение для действенного и эффективного функционирования и авторитетности самой организации, настоящий обзор был проведен в развитие ранее представленного доклада ОИГ, озаглавленного "Пробелы с точки зрения надзора в системе Организации Объединенных Наций", для определения достигнутого прогресса, извлеченных уроков и передовой практики в деле создания и обеспечения работы функциональных звеньев по вопросам этики в рамках всей системы Организации Объединенных Наций<sup>1</sup>.
2. Неэтичное поведение и коррумпированность немногих продолжают подрывать работу и репутацию организаций системы Организации Объединенных Наций. И хотя, к сожалению, полностью избавиться от этого, возможно, так и не удастся, создание функционального звена по вопросам этики способно помочь ограничить проблемы и сформировать культуру и атмосферу добросовестности и подотчетности. Однако создать функциональное звено по вопросам этики еще недостаточно; требуется обеспечить его функционирование с разработкой и обнародованием политики и процедур для применения минимальных приемлемых стандартов поведения. Одним из необходимых следствий является понимание и соблюдение принципов и практики этичного поведения всеми сотрудниками (включая исполнительных глав), а также консультантами и подрядчиками, выборными должностными лицами и надзорными органами. Это касается каждого человека, работающего в любом качестве в интересах организации; никакие исключения или изъятия не допускаются.
3. Цель обзора заключалась в подготовке рекомендаций, ведущих к формированию полностью функционального звена по вопросам этики в каждой из организаций системы Организации Объединенных Наций в целях взращивания и формирования культуры этичности, добросовестности и подотчетности и обеспечения понимания всеми сотрудниками минимальных приемлемых стандартов поведения.
4. Обзором были охвачены Организация Объединенных Наций, ее фонды и программы, специализированные учреждения Организации Объединенных Наций и Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ). В соответствии с внутренними стандартами и руководящими принципами ОИГ, а также ее внутренними процедурами работы методология, использовавшаяся при подготовке настоящего доклада, предусматривала проведение предварительного обзора, анкетирования, бесед и углубленного анализа. Участвующим организациям были разосланы подробные анкеты. На основе полученных ответов Инспекторы провели беседы с должностными лицами участвующих организаций, а также запросили мнения ряда других международных организаций и экспертов частного сектора.
5. Как и при подготовке ранее представленного доклада ОИГ о пробелах в системе надзора, Инспекторы провели обзор функциональных звеньев по вопросам этики в участвующих организациях в преломлении к ключевым компонентам, которые считаются исключительно важными для обеспечения эффективности функционального звена по вопросам этики. В настоящем докладе эти ключевые компоненты излагаются в качестве предлагаемых стандартов ОИГ в текстовых вставках, которые увязаны с приложениями, содержащими резюме информации, собранной по каждой участвующей организации. Инспекторы проанализировали эту информацию на предмет

---

<sup>1</sup> IIU/REP/2006/2.

соответствия предлагаемым стандартам ОИГ, и рекомендации, приведенные в докладе, вытекают из установленных ими фактов.

6. В основу предлагаемых стандартов ОИГ положены:

- литература по вопросам этики и добросовестности;
- различные доклады, представленные Генеральной Ассамблее и руководящим органам соответствующих организаций;
- передовая практика функциональных звеньев по вопросам этики организаций системы Организации Объединенных Наций;
- обсуждения со специалистами-практиками по вопросам этики и другими соответствующими должностными лицами организаций системы Организации Объединенных Наций;
- обсуждения с представителями персонала в организациях;
- обсуждения с международно признанными экспертами частного сектора, касающиеся вопросов практики в данном секторе.

7. В отличие от ранее представленного доклада Инспекторы не указывают, были ли предлагаемые стандарты соблюдены ОИГ теми организациями, которые создали функциональное звено по вопросам этики. Анализ позволил выявить ряд случаев, когда имеется все необходимое, и это указывало бы на то, что организация полностью или частично обеспечила соблюдение предлагаемых стандартов. Вместе с тем на основе бесед и дополнительных исследований Инспекторы пришли к выводу о том, что в некоторых организациях функциональное звено по вопросам лишь числится на бумаге, что позволило организации просто "поставить галочку". Опубликование административных инструкций еще не является достаточным для создания функционального звена по вопросам этики. Из-за реальной приверженности исполнительных глав и руководства старшего звена, а также государств-членов вряд ли удастся чего-то добиться.

8. В соответствии с обычной практикой участвующим организациям было предложено высказать свои замечания по проекту доклада, которые были приняты во внимание при подготовке его окончательного варианта.

9. В соответствии с пунктом 2 статьи 11 статута ОИГ настоящий доклад был доработан после консультаций между инспекторами, чтобы взвесить предложенные выводы и рекомендации с учетом коллективного мнения Группы.

10. Для облегчения работы с докладом, а также выполнения содержащихся в нем рекомендаций и контроля за их выполнением в приложении IX приводится таблица с указанием того, представляется ли этот доклад соответствующим организациям для принятия мер или для информации. В таблице выделяются рекомендации, актуальные для каждой организации, и указывается, требуется ли для их выполнения решение руководящего или директивного органа организации или же меры по ним могут быть приняты их исполнительной главой.

11. Инспекторы хотели бы выразить свою признательность всем, кто оказал бы содействие при подготовке настоящего доклада, и особенно тем, кто принял участие в беседах и с такой готовностью поделился своими знаниями и опытом.

## II. ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ ЗВЕНО ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ

12. В статье 101 Устава Организации Объединенных Наций указывается, что "при приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности". Основными ценностями для сотрудников Организации должны быть профессионализм, добросовестность и уважение разнообразия.

13. Добросовестность можно определить как "порядочность" или "честность", а этику – как "моральные принципы"<sup>2</sup>. В организационном контексте под этикой и добросовестностью в широком смысле "понимается приверженность нравственным принципам поведения во всех аспектах руководства организацией и ее функционирования"<sup>3</sup>.

14. Участвующим организациям был задан вопрос о том, определяются ли понятия "добросовестность" и "этика" в их официальной документации. В большинстве случаев организации отсылали Инспекторов к Уставу Организации Объединенных Наций, документу "Стандарты поведения для международной гражданской службы", принятому Комиссией по международной гражданской службе в 2001 году, а также к положениям и правилам о персонале в качестве руководящих документов по таким вопросам.

15. Организациям было предложено также провести различие между кодексом поведения и кодексом этики. Некоторые из них не могли увидеть здесь никаких различий, а другие охарактеризовали кодекс поведения как комплекс обязательных для соблюдения норм с соответствующими санкциями, а кодекс этики – как вдохновляющий и превентивный по своему характеру документ.

16. Растет число подразделений, к которым сотрудники имеют доступ при возникновении проблем и спорных вопросов, включая советников по вопросам персонала, омбудсменов, посредников, арбитров, сотрудников служб людских ресурсов, надзорные подразделения и союзы персонала, причем в последнее время к этому списку прибавились бюро по вопросам этики. Прискорбно, что эта деятельность расширяется и финансируется за счет средств, которые можно было бы выделять на основную программную деятельность. Надежда, связываемая с функциональными звеньями по вопросам этики, заключается в том, что они могут предотвратить перерастание спорных вопросов в проблемы, требующие урегулирования конфликтов. По мере формирования подразделений по вопросам этики в организациях ресурсы, выделяемые на управление конфликтами, будут сокращаться.

17. Ключевая цель подразделения по вопросам этики заключается в формировании культуры этики, добросовестности и подотчетности и тем самым в повышении уровня доверия к организации и ее авторитетности как на внутреннем, так и на внешнем уровнях. Инспекторы считают, что большинство сотрудников организаций соблюдают безупречные этические стандарты в своей профессиональной и личной жизни. Поэтому можно лишь сожалеть о том, что действия каких-то отдельных личностей породили необходимость создания официального функционального звена по вопросам этики в организациях. В то же время функционирование на международном уровне при всех связанных с этим культурных различиях может приводить и действительно приводит к этическим дилеммам, которые требуют рассмотрения и урегулирования.

---

<sup>2</sup> The Concise Oxford Dictionary of Current English, 8th edition, 1990.

<sup>3</sup> J. Dubinsky and A. Richter, *Global Ethics and Integrity Benchmarks*, 2008-2009, p. iv.



18. Служащее моделью подразделение по вопросам этики имеет мандат, четкие цели, концепцию, инфраструктуру и финансирование. Оно вносит вклад в разработку политики, проводит эту политику в жизнь, распространяет информацию о политике и предоставляет консультации и рекомендации. **По мнению Инспекторов, Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики служит эталоном для всех подразделений по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций.** Но это не означает и не подразумевает, что в рамках всей системы Организации Объединенных Наций не требуется никаких улучшений.

### III. СОЗДАНИЕ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ЗВЕНА ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ

19. В своем докладе 2006 года, посвященном пробелам с точки зрения надзора в системе Организации Объединенных Наций, ОИГ пришла к выводу о том, что большинство организаций не отвечают или лишь частично отвечают предлагаемым стандартам ОИГ относительно создания функционального звена по вопросам этики<sup>4</sup>. При проведении настоящего обзора было выявлено, что, хотя в формировании функциональных звеньев по вопросам этики и был достигнут прогресс, особенно в Организации Объединенных Наций и фондах и программах, во многих из учреждений в этом плане пока сделано мало (приложения I и II). Применительно к этим организациям **Инспекторы повторяют рекомендацию, приведенную в ранее представленном докладе, о том, что руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам подготовить предложения о создании функционального звена по вопросам этики с четким кругом ведения и о создании должности сотрудника по вопросам этики на уровне Д-1/С-5, в зависимости от обстоятельств, в составе канцелярии исполнительного главы организации**<sup>5</sup>.

20. Предлагаемые стандарты ОИГ относительно создания функционального звена по вопросам этики, касающиеся мандата и круга ведения, приводятся во вставке 1 ниже.

#### Вставка 1

##### Создание функционального звена по вопросам этики

###### Предлагаемые стандарты ОИГ

- a) Создание функционального звена по вопросам этики на основании решения руководящего органа.
- b) Включение в круг ведения функционального звена по вопросам этики следующих вопросов:
  - i) разработка и распространение стандартов этичного поведения;
  - ii) разработка и проведение курсов обязательной подготовки по вопросам этики;
  - iii) предоставление конфиденциальных консультаций и вынесение рекомендаций по вопросам этики для всех сотрудников организации вне зависимости от их контрактного статуса;
  - iv) проведение в жизнь политики организации в области защиты сотрудников от преследований за сообщения о нарушениях и за сотрудничество при проведении должным образом санкционированных ревизий или расследований (политика защиты информаторов);
  - v) осуществление программы раскрытия финансовой информации в рамках организации.

21. В большинстве случаев предложения относительно создания официального функционального звена по вопросам этики были подготовлены исполнительными главами на предмет рассмотрения руководящими органами, зачастую в рамках предложений, касающихся бюджета по программам (приложение I). С первой такой инициативой выступил предыдущий Генеральный секретарь, когда в 2005 году он предложил создать независимое управление по вопросам этики в своем ежегодном

<sup>4</sup> LIU/REP/2006/2, приложение IX.

<sup>5</sup> Там же, рекомендация 15 а) и б).

докладе Генеральной Ассамблеи о мерах по укреплению системы подотчетности в Секретариате<sup>6</sup>. Генеральная Ассамблея одобрила финансирование бюро по вопросам этики в бюджете на 2006-2007 годы и поддержала предложения по его основным обязанностям.

22. Создание подразделений по вопросам этики в фондах и программах было тесно увязано с принятием таких же мер в Организации Объединенных Наций. Руководствуясь положениями пункта 161 d) резолюции 60/1 Генеральной Ассамблеи, Генеральный секретарь опубликовал бюллетень "Применение этических норм в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций: самостоятельно управляемые органы и программы", который послужил руководством для этих организаций в деле создания их собственных подразделений по вопросам этики<sup>7</sup>. В своих решениях, касающихся бюджета по программам организаций на 2008-2009 годы, все руководящие органы фондов и программ одобрили создание должности сотрудника по вопросам этики старшего уровня.

23. Среди специализированных учреждений руководящие органы одобрили предложения по созданию должности старшего сотрудника по вопросам этики при принятии своих решений, касающихся бюджета по программам, только в Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО), Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) и в Международном союзе электросвязи (МСЭ). В последней из указанных организаций предложение относительно создания новой должности сотрудника по вопросам этики поступило от рабочей группы Совета.

24. В представленном ранее докладе о пробелах в системах надзора было признано, что одним из факторов, который следует учитывать при создании функционального звена по вопросам этики, является размер организации, и было предложено предусмотреть в более мелких организациях должность двойного назначения<sup>8</sup>. В некоторых из более мелких организаций, включая Международную организацию гражданской авиации (ИКАО), Международную морскую организацию (ИМО) и Всемирную туристскую организацию Объединенных Наций (ЮНВТО), функциональное звено по вопросам этики действительно не было создано. Но там, где были предусмотрены двойные функциональные механизмы, например во Всемирном почтовом союзе (ВПС) и Всемирной метеорологической организации (ВМО), возникли проблемы с потенциальными конфликтами интересов и дефицитом целевого финансирования компонента по вопросам этики. Кроме того, две из более крупных организаций, а именно МАГАТЭ и Международная организация труда (МОТ), неоправданно взяли на вооружение модель сдвоенных функций со всеми вытекающими из этого значительными рисками.

25. В тех организациях, которые слишком малы для создания самостоятельных подразделений по вопросам этики, во избежание конфликта интересов, присущего некоторым механизмам двойного функционального назначения, можно было бы создать объединенные или совместные подразделения по вопросам этики. Создание на началах софинансирования единого подразделения по вопросам этики для ИМО, МСЭ, ВПС, ЮНВТО, ВОИС и ВМО, например, позволило бы обеспечить экономию за счет эффекта масштаба благодаря учреждению лишь одной должности руководителя подразделения по вопросам этики на уровне Д-1/С-5 и соответствующей экономии в части кадровых ресурсов. Еще одним возможным вариантом могли бы стать механизмы внутреннего подряда, в рамках которых одна организация системы Организации Объединенных Наций предоставляет услуги по вопросам этики другой организации. В связи с этим несколько специализированных учреждений

---

<sup>6</sup> A/60/312, пункт 40.

<sup>7</sup> ST/SBG/2007/11.

<sup>8</sup> JIU/REP/2006/2, пункт 49.

выразили свою заинтересованность в использовании ими услуг Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики на началах софинансирования<sup>9</sup>.

26. Ожидается, что выполнение нижеследующей рекомендации позволит повысить эффективность функциональных звеньев по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций.

#### **Рекомендация 1**

**Руководящим органам более мелких организаций следует поручить своим соответствующим исполнительным главам подготовить предложения по обеспечению функции по вопросам этики посредством либо создания совместного подразделения по вопросам этики группой организаций на началах софинансирования, либо привлечения на подрядной основе подразделения по вопросам этики другой организации на началах софинансирования/ возмездной основе.**

#### **А. Круг ведения функционального звена по вопросам этики**

27. Круг ведения всех подразделений по вопросам этики в Организации Объединенных Наций, ее фондах и программах соответствует стандартам, предложенным во вставке 1 выше. В большинстве случаев фонды и программы последовали примеру Организации Объединенных Наций и утвердили круг ведения, изложенный в бюллетене Генерального секретаря, о котором говорилось в пункте 22 выше.

28. За некоторыми исключениями, эти пять основных областей ответственности предусмотрены также в тех учреждениях, которые создали функциональное звено по вопросам этики или планируют создать его в двухгодичном периоде 2010-2011 годов. В МОТ сотрудник по вопросам этики не занимается программой раскрытия финансовой информации, а в ФАО отсутствует политика защиты информаторов.

29. В тех учреждениях, где не было создано собственное подразделение по вопросам этики, некоторые из обязанностей, перечисленные во вставке 1 выше, выполняются или будут выполняться другими подразделениями, такими как службы управления людскими ресурсами. Так обстоит дело в МАГАТЭ. Во Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) задействовано несколько подразделений, что приводит к нежелательной фрагментации деятельности по вопросам этики в организации.

30. Инспекторы серьезно обеспокоены тем, что, хотя круги ведения функционального звена по вопросам этики, предусмотренные в некоторых организациях, соответствуют приведенным выше стандартам, на практике это делается лишь на бумаге. Нагляднейшим примером этого является ВМО, которая опубликовала административную инструкцию по созданию функционального звена по вопросам этики в 2009 году, но в предварительном порядке возложила эти обязанности на службу надзора и не предусмотрела никакого специального финансирования. В связи с этим серьезную обеспокоенность вызывает МОТ, равно как и те организации, которые утвердили круги ведения, но затягивают дело с назначением сотрудников подразделений по вопросам этики, например ЮНЕСКО.

31. Существует опасность того, что увеличение рабочей нагрузки может подорвать общую эффективность подразделений по вопросам этики, а это приведет к отставанию от графика

<sup>9</sup> А/64/316, пункт 78.

выполнения поставленных задач. Речь, в частности, идет о решении назначить руководителя Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики председателем Комитета высокого уровня по проверке работы поставщиков. Подразделения по вопросам этики не должны разбрасываться и брать на себя дополнительные обязанности в ущерб своим основным функциям.

## **В. Бюджет функционального звена по вопросам этики**

32. Бюджетные данные, приведенные в приложении II, свидетельствуют о низком уровне приверженности обеспечению функциональных звеньев по вопросам этики во многих учреждениях, причем в ИКАО, ИМО, ВОИС и ЮНВТО на 2010–2011 годы финансирование является нулевым. Объемы финансирования МОТ и МАГАТЭ по сравнению с размерами этих организаций являются минимальными, а финансирование в ВОЗ, которая не имеет собственного подразделения или функционального звена по вопросам этики, формируется за счет бюджетов правового управления, управления людских ресурсов и управления внутреннего надзора.

33. Как показано в приложении II, на деятельность, связанную с вопросами этики, в организациях системы Организации Объединенных Наций на 2010–2011 годы в настоящее время планируется выделить в общей сложности около 13 млн. долл. США<sup>10</sup>. Анализ данных, представленных организациями, указывает на то, что около 38% из этих 13 млн. долл. США, запланированных для выделения на 2010–2011 годы, будут направлены на финансирование должностей руководителей подразделений по вопросам этики на уровнях Д-2, Д-1 или С-5<sup>11</sup>. В ЮНФПА и УВКБ на финансирование должностей руководителей подразделений по вопросам этики в этом двухгодичном периоде будет выделено 62% бюджета на деятельность, связанную с вопросами этики, против 51% в ВПП, 38% в ЮНИСЕФ, 29% в ПРООН и 18% в Организации Объединенных Наций. В специализированных учреждениях, имеющих штатных сотрудников по вопросам этики (МСЭ, ФАО и ЮНЕСКО), эти показатели составляют соответственно 100,53% и 40%. В большинстве случаев эти различия отражают разные уровни штатного укомплектования подразделений по вопросам этики: Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики имеет на двухгодичный период девять штатных должностей против лишь одной должности в МСЭ и двух должностей в ЮНФПА, УВКБ, ФАО и ЮНЕСКО.

34. Анализ свидетельствует о том, что, возможно, было бы более эффективно и рентабельно предусмотреть совместные службы или механизмы внутреннего подряда, особенно для тех организаций, которые расположены в одной географической точке. Этот вопрос рассматривался в пункте 25 выше, когда речь шла о более мелких организациях, но такое сотрудничество можно было бы также предусмотреть между некоторыми из более крупных организаций. Инспекторы считают, что организациям следует рассмотреть эти варианты и они, возможно, пожелают сделать это на таком форуме, как Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики.

---

<sup>10</sup> Эта общая сумма несколько занижена, поскольку не были представлены данные по Счету поддержки операций по поддержанию мира Организации Объединенных Наций.

<sup>11</sup> В этом показателе учтены все штатные должности руководителей подразделений по вопросам этики и соответствующие суммы для финансирования должностей двойного назначения в МОТ и ВПС.

#### IV. РУКОВОДИТЕЛИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ

35. В своем докладе 2006 года ОИГ рекомендовала назначать руководителями функциональных звеньев по вопросам этики сотрудников на уровне Д-1 или С-5 в зависимости от размера и структуры организации и числа штатных сотрудников. В более мелких организациях эта должность могла бы иметь двойное назначение<sup>12</sup>. Эти и другие предлагаемые стандарты ОИГ в отношении руководителя функционального звена по вопросам этики приводятся во вставке 2 ниже.

##### Вставка 2

##### Руководители подразделений по вопросам этики

###### Предлагаемые стандарты ОИГ:

- a) Руководитель подразделения по вопросам этики на уровне Д-1/С-5 в зависимости от размера и структуры организации.
- b) Отдельная штатная должность, за исключением более мелких организаций, где может быть предусмотрена должность двойного назначения, неполная штатная должность или совместная должность.
- c) Профессиональный опыт в вопросах, связанных с этикой, в качестве квалификационного требования.
- d) Назначение руководителя подразделения по вопросам этики через объявление вакансии для внешних/внутренних кандидатов.
- e) Прозрачная процедура найма и отбора, предусматривающая включение представителя персонала в совет по назначениям.

##### А. Должность руководителя подразделения по вопросам этики на уровне старшего сотрудника

36. Назначение руководителя функционального звена по вопросам этики на специальную должность старшего сотрудника свидетельствует о приверженности обеспечению этой функции как со стороны руководящего органа, который одобряет создание этой должности в рамках программы и бюджета, так и со стороны исполнительного главы, который вносит это предложение. Организация Объединенных Наций и все ее фонды и программы обеспечили соблюдение этого стандарта, назначив таких сотрудников на уровне Д-1 и выше (приложение III). Вместе с тем на момент подготовки настоящего доклада специализированные учреждения в этом вопросе явно отставали. Специальные должности уровня С-5 или выше имеют только ФАО, ЮНЕСКО и МСЭ. Во всех остальных учреждениях никаких специальных должностей для функционального звена по вопросам этики какого-либо уровня не предусмотрено, и Инспекторы считают это весьма тревожным знаком четыре года спустя после вынесения рекомендации ОИГ по этому вопросу.

37. Создание должностей двойного назначения с компонентом по вопросам этики в некоторых из более крупных специализированных учреждений не является удовлетворительным ответом на рекомендацию ОИГ 2006 года и свидетельствует о недостаточной приверженности обеспечению этой функции. Сотрудники в этих организациях считают, что эта функция обеспечивается недостаточно, и усматривают реальные либо умозрительные конфликты интересов в двойном назначении созданных должностей. Особенно это касается МОТ, где ответственность за обеспечение этой функции по-прежнему возложена на Юрисконсультанта, а финансирование выделяется по разделу

<sup>12</sup> JIU/REP/2006/2, пункт 49 и рекомендация 15 b).

надзора и оценки. Вместе с тем отказ ВОЗ от создания какой-либо должности для функционального звена по вопросам этики, несмотря на значительные размеры этой организации, вызывает еще большую обеспокоенность.

38. Создавая должности двойного назначения, более мелкие учреждения должны избегать возникновения конфликтов интересов. Возложение функций подразделения по вопросам этики на юриста организации, как это было сделано в ВПС, порождает значительный риск и нуждается в пересмотре. Конфликт интересов может также возникнуть в том случае, если эта функция возлагается на надзорное подразделение, как это сделано в настоящее время в ВМО, и этого следует избегать.

## **В. Профессиональный опыт в вопросах этики**

39. Инспекторы твердо убеждены в том, что руководители подразделений по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций должны иметь профессиональный опыт в этой области. Этика является признанной дисциплиной, и специалисты по вопросам этики имеются как в частном, так и в государственном секторах. Поскольку вопросы этики являются новой функцией в организациях системы Организации Объединенных Наций, в них вряд ли найдется достаточный корпус внутренних кандидатов, имеющих требуемую профессиональную квалификацию и опыт. Инспекторы установили, что, хотя в некоторых организациях предусмотрено требование о наличии профессионального опыта в вопросах этики для назначения на эту должность, внешние профессионалы были назначены на должности руководителей подразделений по вопросам этики только в Организации Объединенных Наций и ЮНЕСКО; во всех остальных организациях были назначены внутренние кандидаты.

40. Инспекторы рекомендовали бы воздержаться от практики назначения руководителем функционального звена по вопросам этики сотрудников, близких к выходу на пенсию, как это было сделано в ряде организаций. Хотя эти люди при назначении на такую должность могут использовать ценные знания, специфичные для данной организации, они вряд ли обладают требуемым опытом в этой области. Непосредственное внутреннее назначение исполнителем главой вне рамок обычных процедур найма также сопряжено с проблемами. Это вызывает серьезную обеспокоенность у сотрудников в организациях.

41. Для обеспечения назначения руководителем функционального звена по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций только наилучших специалистов необходимо предусмотреть конкурсную систему набора, открытую на равной основе как для внутренних, так и для внешних кандидатов. Одним из требований для назначения на эту должность должно быть наличие профессиональной подготовки по вопросам этики с точки зрения как квалификации, так и опыта, и это должно четко указываться в объявлении о вакансии.

42. Ожидается, что выполнение нижеследующих рекомендаций позволит повысить эффективность функциональных звеньев по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций.

### **Рекомендация 2**

**Исполнительным главам следует обеспечить соблюдение требования о наличии квалификации и опыта в вопросах этики при назначении на должность руководителя подразделения по вопросам этики в их соответствующих организациях, и это требование должно включаться в описание должностных функций и в объявление о вакансии.**

**Рекомендация 3**

**Исполнительным главам следует обеспечить открытый конкурс и равные условия как для внутренних, так и для внешних кандидатов при заполнении вакансии руководителя подразделения по вопросам этики в их соответствующих организациях, а также широкое распространение информации об этой вакансии.**

**С. Прозрачность процедуры набора**

43. Во время своих встреч с представителями персонала в организациях всей системы Организации Объединенных Наций до сведения Инспекторов были доведены одни и те же сомнения и оговорки относительно эффективности функционального звена по вопросам этики. В частности, можно отметить глубокое недоверие к процедурам найма и отбора руководителей подразделений по вопросам этики. Инспекторы считают, что функциональное звено по вопросам этики не может полностью достичь своих целей без поддержки со стороны сотрудников организаций. Поэтому они считают исключительно важным, чтобы представители персонала активно участвовали в процедурах отбора руководителя подразделения по вопросам этики в своих соответствующих организациях. В то же время Инспекторы признают, что ни один человек, входящий в состав совета по назначениям, не обладает правом вето и что окончательное решение принимает исполнительный глава. Ожидается, что выполнение нижеследующих рекомендаций позволит повысить прозрачность процедур найма и отбора руководителей подразделений по вопросам этики и, следовательно, эффективность этой функции.

**Рекомендация 4**

**Исполнительным главам следует обеспечить проведение полномасштабных консультаций с представителями персонала при подготовке объявления о вакансии на должность руководителя подразделения по вопросам этики в их соответствующих организациях.**

**Рекомендация 5**

**Исполнительным главам следует обеспечить включение представителя персонала в состав совета по назначению для отбора кандидатов на должность руководителя подразделения по вопросам этики.**



## **V. НЕЗАВИСИМОСТЬ ФУНКЦИОНАЛЬНОГО ЗВЕНА ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ**

44. Инспекторы пришли к выводу о том, что по всей системе Организации Объединенных Наций бытует явное мнение о преобладании культуры секретности в процессах принятия решений в организациях и о полном или практически полном отсутствии подотчетности. В связи с этим сотрудники практически не прониклись доверием к этой функции, которая рассматривается просто как некий управленческий рычаг, никак не способствующий решению глубинных проблем. Вместе с тем без доверия и участия персонала любое функциональное звено по вопросам этики столкнется с трудностями при достижении своих целей. Поэтому крайне важно обеспечить независимость функционального звена по вопросам этики от руководства организаций.

45. Во вставке 3 ниже описываются предлагаемые стандарты ОИГ применительно к независимости функционального звена по вопросам этики, касающиеся ограничения срока полномочий руководителя подразделения по вопросам этики и механизмов отчетности.

### **Вставка 3**

#### **Независимость функционального звена по вопросам этики**

##### **Предлагаемые стандарты ОИГ**

- a) Руководитель функционального звена по вопросам этики имеет ограниченный срок полномочий - два четырехлетних срока, два пятилетних срока или даже один семилетний срок без возможности продления.
- b) Руководитель функционального звена по вопросам этики подотчетен непосредственно исполнительному главе организации.
- c) Ежегодный доклад руководителя функционального звена по вопросам этики представляется исполнительному главе, который не может вносить в него изменения.
- d) Ежегодный доклад руководителя функционального звена по вопросам этики или его резюме направляется директивному органу с любыми замечаниями исполнительного главы.
- e) Руководитель функционального звена по вопросам этики имеет неформальный доступ к директивному органу, и эта практика закрепляется в письменном виде.

#### **A. Ограничение сроков полномочий**

46. Для обеспечения независимости функционального звена по вопросам этики необходимо предусмотреть и строго соблюдать четкие условия, регулирующие назначение руководителей подразделений по вопросам этики. Важнейшими элементами этих условий являются стандарты ОИГ, касающиеся класса должности, квалификации, опыта и назначения руководителей подразделений по вопросам этики, изложенные в главе IV выше, а также строгие ограничения сроков полномочий при назначении, которые должны быть четко указаны в объявлении о вакансии. При должном применении ограничение сроков полномочий подкрепляет независимость этого функционального звена, защищая действующего руководителя от неоправданного влияния, и в то же время устраняет риски, присущие долгосрочному характеру срока полномочий.

47. Как было указано в главе IV выше, Инспекторы обнаружили в ряде организаций недостатки в условиях назначения руководителей подразделений по вопросам этики. Они установили также, что большинство организаций, назначивших руководителей подразделений по вопросам этики, не

ограничили сроков полномочий (приложение IV). Кроме того, в тех организациях, где ограничение сроков полномочий предусмотрено, это требование строго не соблюдается. Например, хотя ЮНИСЕФ ограничивает срок полномочий советника по вопросам этики пятью годами, здесь превалирует обычная практика назначений в этой организации, предполагающая первоначальное назначение на двухлетний срок с возможностью его продления до пяти лет. Аналогичным образом, в ЮНЕСКО сотрудник по вопросам этики назначается первоначально на один год и имеет максимальный срок полномочий четыре года. Такие процедуры ставят занимающего эту должность сотрудника в зависимость от исполнительного главы в вопросах продления контракта, что серьезно подрывает независимость этой функции. Это положение необходимо исправить.

48. Назначение сотрудника, которому остается несколько лет до выхода на пенсию, на должность руководителя подразделения по вопросам этики, как это делается в ряде организаций, может соответствовать концепции ограничения сроков полномочий, но порождает другие вопросы, которые были затронуты в пункте 40 выше.

49. Инспекторы считают, что решение руководящего органа об ограничении сроков полномочий при назначении руководителя подразделения по вопросам этики позволило бы повысить уровень независимости этого функционального звена. Ожидается, что выполнение нижеприведенной рекомендации позволит повысить эффективность функциональных звеньев по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций.

#### **Рекомендация 6**

**Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам установить ограничения срока полномочий при назначении руководителя подразделения по вопросам этики, которые должны предусматривать либо невозобновляемое назначение сроком на семь лет, либо не более двух назначений подряд сроком на четыре или пять лет без возможности повторного найма той же самой организацией.**

### **В. Порядок отчетности**

50. При существующем порядке все руководители подразделений по вопросам этики отчитываются непосредственно перед их соответствующими исполнительными главами, минуя промежуточный управленческий уровень (приложение IV). Прямая подотчетность перед исполнительным главой является необходимым, но недостаточным условием для независимости функционального звена по вопросам этики. Руководитель подразделения по вопросам этики должен также иметь формальный и неформальный доступ к руководящим органам по процедуре, четко прописанной в административных инструкциях, для обеспечения того, чтобы независимость этого функционального звена не ограничивалась исполнительным главой. Формальный доступ должен иметь форму ежегодного доклада подразделения по вопросам этики или его резюме, который должен представляться руководящему органу без каких-либо изменений, вносимых исполнительным главой, любые замечания которого должны представляться отдельно. В определенных обстоятельствах руководитель подразделения по вопросам этики должен также иметь право выхода на руководящие органы в неформальном порядке.

51. Как явствует из приложения IV, организации очень далеки от соблюдения требуемых стандартов подотчетности. Только в ПРООН руководящий орган принял решение о том, что подразделение по вопросам этики должно представлять ему ежегодный доклад напрямую. В Организации Объединенных Наций ежегодный доклад о деятельности бюро по вопросам этики представляется Генеральной Ассамблее Генеральным секретарем, а в ЮНФПА, ЮНИСЕФ и ВПП исполнительный глава представляет резюме доклада. В специализированных учреждениях на момент подготовки настоящего доклада не существовало никакого механизма представления отчетов

функционального звена по вопросам этики руководящим органам. При этом ни в одной организации руководитель подразделения по вопросам этики не имеет неформального доступа к руководящему органу.

52. Ожидается, что выполнение нижеследующей рекомендации позволит укрепить независимость функционального звена по вопросам этики и, следовательно, повысить его эффективность.

**Рекомендация 7**

**Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам обеспечить, чтобы руководитель подразделения по вопросам этики представлял ежегодный доклад или его резюме без внесения каких-либо изменений исполнительным главой непосредственно руководящему органу вместе с любыми замечаниями исполнительного главы.**

**Рекомендация 8**

**Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам обеспечить предоставление неформального доступа руководителю подразделений по вопросам этики к руководящим органам с закреплением этой практики в письменном виде.**

## VI. ОБЯЗАННОСТИ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ ПО ВОПРОСАМ ЭТИКИ

### А. Стандарты, подготовка и консультации

53. В круг ведения подразделений по вопросам этики входят такие обязанности, как установление стандартов и поддержка проводимой политики, профессиональная подготовка, образовательные мероприятия и информационно-просветительская деятельность, а также предоставление сотрудникам по их просьбе консультаций и вынесение для них рекомендаций. Предлагаемые стандарты ОИГ в отношении этих обязанностей описываются во вставке 4 ниже.

#### Вставка 4

#### Обязанности подразделений по вопросам этики: стандарты, подготовка и консультации

##### Предлагаемые стандарты ОИГ

- a) Подразделение по вопросам этики играет ведущую роль в установлении стандартов и поддержке проводимой политики, в том числе, но не исключительно в отношении подарков, почестей и наград, конфликтов интересов, политики защиты лиц, сигнализирующих о недостатках, и политики раскрытия финансовой информации.
- b) Подразделение по вопросам этики играет ведущую роль в разработке обязательных программ подготовки (включая вводные программы и программы переподготовки) и практикумов для всех сотрудников организации.
- c) Подразделение по вопросам этики ведет полный и регулярно обновляемый вебсайт функционального звена организации по вопросам этики.
- d) Подразделение по вопросам этики отвечает на просьбы о предоставлении консультаций и вынесении рекомендаций в установленные сроки.
- e) Подразделение по вопросам этики ведет регистрацию предоставляемых консультаций и выносимых рекомендаций.
- f) Подразделение по вопросам этики координирует свои действия с другими соответствующими подразделениями секретариата для обеспечения последовательности при предоставлении консультаций и вынесении рекомендаций для сотрудников.

#### Установление стандартов и поддержка проводимой политики

54. В ежегодных докладах подразделений по вопросам этики Организации Объединенных Наций, ПРООН и УВКБ детализируется спектр деятельности в области установления стандартов и поддержки проводимой политики (приложение V). Подразделения по вопросам этики других фондов и программ представляют доклады о более ограниченной деятельности, главным образом связанной с консультациями по подготовке проекта общесистемного кодекса этики, что, по-видимому, отражает более серьезную нагрузку на их более ограниченные ресурсы.

55. В отсутствие подразделений по вопросам этики во многих специализированных учреждениях этой деятельностью могут заниматься другие подразделения, такие как управление людских ресурсов в случае кодекса этики или правовое управление в случае политики раскрытия финансовой

информации. Инспекторы считают, что при таком фрагментированном подходе вряд ли удастся сформировать четкие основы политики в вопросах этики.

56. Инспекторы подчеркивают важное значение согласования этических стандартов во всех организациях системы Организации Объединенных Наций и считают, что в этом плане важным форумом является Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики. Под эгидой этого Комитета в рамках самых широких консультаций, которые могут служить образцом для будущих инициатив, был разработан проект общесистемного кодекса этики. Вместе с тем для работы этого Комитета было бы весьма полезно, если бы в ней в качестве членов принимали участие все организации системы Организации Объединенных Наций.

57. Ожидается, что выполнение нижеследующей рекомендации улучшит координацию работы по установлению стандартов и разработке политики функциональных подразделений по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций.

#### **Рекомендация 9**

**Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует ускорить процесс оформления членства их соответствующих организаций в Комитете Организации Объединенных Наций по вопросам этики.**

#### **Профессиональная подготовка, образовательные мероприятия и информационно-просветительская деятельность**

58. Подразделения по вопросам этики в Организации Объединенных Наций и ее фондах и программах выступили инициаторами программ подготовки, образовательных мероприятий и информационно-просветительской деятельности для распространения идей этичности поведения среди их сотрудников (приложение V). Эти виды деятельности являются исключительно важными, поскольку ими можно охватить всех сотрудников организаций через каналы электронного распространения основ политики, процедур и руководящих принципов этики и через каналы интерактивной онлайн-подготовки. Инспекторы были проинформированы о том, что особенно ценной учебной методикой являются очные семинары, основанные на конкретных исследованиях, но для этого требуется больше ресурсов и больше затрат времени сотрудников.

59. Из учреждений о каких-либо учебных и информационно-просветительских мероприятиях по вопросам этики сообщили только МОТ, ВМО, ЮНИДО и МАГАТЭ (приложение V). МОТ взяла на вооружение уникальную методику "подготовки инструкторов", обеспечивая подготовку отдельных добровольцев из числа сотрудников для проведения семинаров по вопросам этики. Хотя это и может быть эффективным с точки зрения затрат, возникают вопросы относительно устойчивости этой программы.

60. В настоящее время обязательную подготовку по вопросам этики для всех сотрудников предусматривают только такие организации, как Организация Объединенных Наций, ПРООН, ЮНФПА, УВКБ и ЮНЕСКО. В нескольких организациях компонент по вопросам этики предусмотрен в обязательной вводной программе для новых сотрудников. Инспекторы твердо убеждены в том, что подготовка по вопросам этики должна быть обязательной для всех сотрудников и что на регулярной основе следует проводить обязательные курсы переподготовки. Исполнительные главы должны взять на себя ведущую роль в этом деле.

61. Ожидается, что выполнение нижеследующей рекомендации позволит повысить эффективность функциональных звеньев по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций.

#### **Рекомендация 10**

**Исполнительным главам следует обеспечить обязательную подготовку по вопросам этики всех сотрудников их соответствующих организаций и следует взять на себя ведущую роль посредством участия в этой подготовке, включая обязательные курсы переподготовки, которые должны проводиться раз в три года.**

62. Инспекторы считают, что в рамках своей информационно-просветительской деятельности подразделения по вопросам этики должны раз в два года проводить обследования сотрудников на предмет осведомленности по вопросам этики и добросовестности в их организациях. Это позволило бы им на регулярной основе оценивать прогресс и дорабатывать программы по вопросам этики для более эффективного достижения их целей. Опубликование результатов в интранетах организаций позволило бы повысить уровень прозрачности, а также уровень доверия сотрудников. Не исключено, что обследования персонала можно было бы проводить раз в два года в рамках всей системы, и эту возможность следует изучить на таком форуме, как Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики.

63. Ожидается, что выполнение нижеследующей рекомендации позволит повысить эффективность функциональных звеньев по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций.

#### **Рекомендация 11**

**Исполнительным главам следует раз в два года проводить обследования сотрудников на предмет осведомленности по вопросам добросовестности и публиковать результаты в интранетах их соответствующих организаций.**

### **Консультации и рекомендации**

64. Частью повседневной работы сотрудников подразделений по вопросам этики является консультирование сотрудников организаций по их просьбе и вынесение для них рекомендаций (приложение V). Такие просьбы должны удовлетворяться оперативно и эффективно, с тем чтобы сотрудники с доверием относились к услугам подразделений по вопросам этики. Хотя подразделения по вопросам этики признают необходимость оперативного реагирования на просьбы, большинство из них пока не имеют установленных критериев на этот счет. Инспекторы считают, что сотрудники подразделений по вопросам этики должны давать ответы в течение 48 часов, но в любом случае не более, чем в течение пяти рабочих дней. Им следует также вести конфиденциальную регистрацию запросов и ответов, а также страницу в интранете, на которой следует помещать такие данные в обобщенной форме, а также другую информацию по вопросам этики, имеющую важное значение для организации. Большинству подразделений по вопросам этики еще предстоит проделать для этого большую работу.

65. Инспекторы были проинформированы о том, что сотрудники могут связываться не с одним организационным подразделением для получения консультаций и советов. Для обеспечения последовательности при вынесении рекомендаций необходимо проводить регулярные консультации между теми, кто может дать советы по этическим вопросам, включая подразделение по вопросам этики, управление людских ресурсов, управление внутреннего надзора, омбудсмена, правовое

управление и посредника. Непоследовательность в рекомендациях поощряет суету в поисках советов и подрывает целостность всего процесса. Инспекторы не усматривают никакой угрозы для независимости при обеспечении последовательности в даваемых рекомендациях.

### **В. Политика защиты информаторов**

66. Предлагаемые стандарты ОИК в отношении обязанностей подразделений по вопросам этики в рамках политики защиты сотрудников от преследований за уведомление о проступках или за сотрудничество с органами, проводящими должным образом санкционированные ревизии или расследования (так называемая политика защиты информаторов), излагаются во вставке 5 ниже.

#### **Вставка 5**

##### **Обязанности подразделений по вопросам этики в рамках политики защиты информаторов**

###### **Предлагаемые стандарты ОИГ:**

- a) Подразделение по вопросам этики получает жалобы относительно предполагаемых преследований.
- b) Жалобы принимаются и рассматриваются подразделением по вопросам этики на условиях строгой конфиденциальности.
- c) Каналы для получения жалоб относительно возможных преследований подразделением по вопросам этики включают в себя горячую линию телефонной связи и специальный адрес электронной почты.
- d) Подразделение по вопросам этики в оперативном порядке рассматривает жалобы.
- e) Подразделение по вопросам этики в предварительном порядке рассматривает дела о возможных преследованиях и в случае обнаружения внешних признаков обоснованности жалобы обращается с просьбой о проведении официального расследования.
- f) Подразделение по вопросам этики в письменном виде информирует заявителя о результатах предварительного рассмотрения и расследования.
- g) В случае установления факта преследований подразделение по вопросам этики информирует исполнительного главу.
- h) В тех случаях, когда устанавливается, что жалоба относительно возможных преследований является необоснованной или намеренно сфальсифицированной, подразделение по вопросам этики информирует исполнительного главу.

67. В Организации Объединенных Наций и самостоятельно управляемых фондах и программах бюро по вопросам этики несет ответственность за проведение политики защиты информаторов (приложение VI). В большинстве случаев процедуры получения жалоб за предполагаемые преследования в этих организациях и рассмотрения жалоб подразделением по вопросам этики соответствуют предлагаемым стандартам ОИГ, хотя иногда и отмечались задержки с завершением предварительного рассмотрения.

68. В специализированных учреждениях и МАГАТЭ политика защиты информаторов в основном отсутствует или лишь разрабатывается. В ВОЗ ни одно конкретное подразделение не несет ответственности за проведение этой политики, поскольку жалобы на преследования рассматриваются службами внутреннего надзора или – в неформальном порядке – омбудсменом. Это вызывает беспокойство.

69. Хотя в политике защиты информаторов там, где она введена в действие, имеется множество сходных черт, есть и некоторые различия, включая различия в ее охвате (например, ВПП охватывает стажеров, а ПРООН нет). Инспекторы считают, что в интересах обеспечения справедливости эту политику следует согласовать. В связи с этим они отмечают, что вопрос об обзоре и согласовании политики защиты от преследований входил в число основных приоритетных задач работы Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики в 2009 году. Поскольку многие из специализированных учреждений в настоящее время разрабатывают свою собственную политику, важно, чтобы эта работа велась в полном взаимодействии со всеми организациями системы Организации Объединенных Наций.

70. Инспекторы были уведомлены о существовании серьезного пробела в политике защиты информаторов, который необходимо безотлагательно восполнить. В тех случаях, когда подразделение по вопросам этики находит веские основания, чтобы поднять вопрос о факте преследований или угрозах преследований, оно передает это дело для расследования подразделению внутреннего надзора. Однако, поскольку подразделение внутреннего надзора является функционально независимым, оно не обязано проводить такое расследование. Один из таких случаев отказа в проведении расследования недавно произошел в Организации Объединенных Наций. В подобных случаях такие дела должны передаваться либо исполнительным главой, либо руководителем подразделения по вопросам этики в ОИГ, которая имеет полномочия на проведение расследований в ее участвующих организациях.

71. Ожидается, что выполнение нижеприведенной рекомендации позволит повысить авторитетность и эффективность политики защиты информаторов.

#### **Рекомендация 12**

**В тех случаях, когда подразделение по вопросам этики той или иной организации обнаруживает внешние признаки преследований или угроз преследований, а подразделение внутреннего надзора отказывается проводить расследование, исполнительному главе или руководителю подразделения по вопросам этики следует передавать такие дела для проведения расследования в Объединенную инспекционную группу.**

### **С. Политика раскрытия финансовой информации**

72. В выпущенном в 2006 году докладе ОИГ о пробелах в системе надзора было рекомендовано сделать обязательными декларации, раскрывающие конфиденциальную финансовую информацию для всех избираемых должностных лиц, всех сотрудников уровня Д-1 и выше, всех сотрудников, в основные функции которых входит закупка товаров и услуг или инвестирование финансовых активов, а также для всех сотрудников надзорных органов категории специалистов и предусмотреть проверку этих деклараций, раскрывающих финансовую информацию, сотрудником по вопросам этики<sup>13</sup>. Инспекторы подтверждают важное значение этой рекомендации и необходимость ее полного осуществления. Инспекторы считают, что сотрудники подразделения по вопросам этики также должны подавать декларации, раскрывающие финансовую информацию, но исполнительному главе.

<sup>13</sup> JIU/REP/2006/2, пункт 50 и рекомендация 16.



### Вставка 6

#### Обязанности подразделения по вопросам этики в рамках политики раскрытия финансовой информации

##### Предлагаемые стандарты ОИГ

- a) Подразделение по вопросам этики отвечает за осуществление ежегодной программы раскрытия финансовой информации всеми соответствующими сотрудниками, за исключением персонала самого подразделения по вопросам этики.
- b) Подразделение по вопросам этики рассматривает ежегодные декларации, раскрывающие финансовую информацию, и в случае необходимости принимает соответствующие меры.
- c) Подразделение по вопросам этики занимается проверкой случайной выборки деклараций, раскрывающих финансовую информацию, для оценки их правильности.
- d) Сотрудники подразделения по вопросам этики представляют декларации, раскрывающие финансовую информацию, исполнительному главе.
- e) Декларации сотрудников подразделений по вопросам этики, раскрывающие финансовую информацию, рассматриваются и проверяются правовым управлением.

73. Предлагаемые стандарты ОИГ, касающиеся обязанностей подразделений по вопросам этики в рамках политики раскрытия финансовой информации, описываются во вставке 6 выше. В Организации Объединенных Наций и самостоятельно управляемых фондах и программах подразделение по вопросам этики руководит программой раскрытия финансовой информацией, и в большинстве случаев сотрудники этого подразделения представляют свои декларации, раскрывающие финансовую информацию, исполнительному главе или используют для этого эквивалентные механизмы (приложение VII). Что касается рассмотрения и проверки этих деклараций, то в ПРООН и ЮНФПА эта работа проводится бюро по вопросам этики, а в Организации Объединенных Наций, УВКБ и ВПП – внешними фирмами.

74. В отсутствие подразделений по вопросам этики в большинстве учреждений за такие программы раскрытия финансовой информации, если они существуют, отвечают другие подразделения. Инспекторы установили, что в большинстве случаев они представляют собой не более чем декларативные заявления или регистрацию материальных интересов со стороны соответствующих сотрудников и что представляемая информация практически или полностью не рассматривается или не проверяется. В МОТ и ВПС раскрывающие информацию декларации сотрудника, выполняющего двойную функцию консультанта по вопросам этики/юрисконсульта, должны рассматриваться и проверяться третьей стороной, например руководителем управления людских ресурсов. Хотя в ИКАО отсутствует функциональное звено по вопросам этики, требования относительно раскрытия финансовой информации существуют, но систематической внутренней или внешней проверки ее содержания не проводится.

75. Инспекторы узнали о том, что некоторые учреждения считают свои процедуры лишь временными и что они намереваются в тот момент, когда это позволит время и ресурсы, перейти к более развернутой и полной форме раскрытия информации. Инспекторы не нашли никаких доказательств планируемых изменений. Существующие процедуры во многом не соответствуют тому типу политики раскрытия финансовой информации, который был предложен ОИГ в докладе 2006 года, и их необходимо в безотлагательном порядке усовершенствовать.

76. Ожидается, что выполнение нижеследующей рекомендации позволит повысить эффективность политики и практики раскрытия финансовой информации в организациях системы Организации Объединенных Наций.

**Рекомендация 13**

**Исполнительным главам тех организаций, которые еще не сделали этого, следует в безотлагательном порядке ввести в действие всеобъемлющую политику раскрытия финансовой информации, включая процедуры ежегодного рассмотрения и выборочной проверки соответствующими подразделениями по вопросам этики деклараций, раскрывающих финансовую информацию, всех соответствующих должностных лиц.**

## VII. ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЭТИЧНОСТИ

### А. Приверженность исполнительных глав

77. Недавние скандалы, в которых оказались замешаны некоторые высшие должностные лица, в том числе некоторые исполнительные главы, причинили колоссальный ущерб репутации Организации Объединенных Наций в целом. Поэтому исключительно важно, чтобы эти люди придерживались в своей профессиональной и личной жизни жестких этических стандартов и чтобы это было видно. На этическое здоровье организаций будет сильно влиять поведение их руководства. Исполнительным главам следует признать свои собственные обязательства на этот счет и предпринять незамедлительные шаги, с тем чтобы продемонстрировать сильную личную приверженность соблюдению этических норм. Как минимум они должны выполнять обязательства, описанные во вставке 7 ниже.

#### Вставка 7

##### Обязательства исполнительных глав в отношении этичности поведения

###### Предлагаемые стандарты ОИГ

- a) Право руководителя функционального звена по вопросам этики на участие во всех совещаниях старшего руководства закрепляется в письменном виде исполнительным главой.
- b) Исполнительный глава проводит ежегодные общие собрания сотрудников, в повестках дня которых содержится конкретный пункт, посвященный этике.
- c) Исполнительный глава подает декларацию, раскрывающую его финансовую информацию, в подразделение по вопросам этики.
- d) Подразделение по вопросам этики рассматривает и проверяет декларацию, раскрывающую финансовую информацию исполнительного главы.
- e) В добровольном порядке декларация, раскрывающая финансовую информацию исполнительного главы, передается гласности.

#### Старшее руководство

78. Исполнительные главы могут наглядно продемонстрировать свое большое уважение к функциональному звену по вопросам этики и его важное значение в иерархии организации, введя руководителя подразделения по вопросам этики в состав группы старших руководителей, т.е. предоставив ему право голоса. Руководитель подразделения по вопросам этики должен иметь право полноценного участия во всех совещаниях старшего руководства, и это должно быть закреплено в письменном виде. Благодаря этому руководство не будет по ошибке принимать на вооружение политику, которая может отрицательно сказаться на авторитете и репутации организации. Во всех случаях будет поддерживаться функциональная независимость главы подразделения по вопросам этики. Инспекторы были проинформированы о том, что руководитель Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики действительно посещает совещания группы старшего руководства на регулярной основе, но эта практика, как представляется, формально не закреплена. За исключением УВКБ и МСЭ, никакие другие руководители подразделений по вопросам этики не участвуют на регулярной основе в совещаниях на таком уровне (приложение 8).

79. Ожидается, что выполнение нижеследующих рекомендаций позволит повысить эффективность функциональных звеньев по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций.

#### **Рекомендация 14**

**Исполнительным главам следует обеспечить включение руководителей подразделений по вопросам этики их соответствующих организаций в состав группы старшего руководства и их участие во всех совещаниях такой группы, а также следует издать административную инструкцию на этот счет.**

#### **Работа с людьми**

80. Для исполнительных глав действенным и эффективным с точки зрения затрат способом донесения идей этичности поведения до сотрудников организаций при одновременной демонстрации личной приверженности этой функции является проведение ежегодных общих собраний с одним из конкретных пунктов повестки дня, посвященным этике. Как показано в приложении VIII, некоторые исполнительные главы включают вопросы этики наряду с другими вопросами в повестки дня собраний, проводимых с сотрудниками, но это необходимо делать более систематически.

81. Ожидается, что выполнение нижеследующих рекомендаций повысит эффективность функциональных звеньев по вопросам этики в организациях системы Организации Объединенных Наций.

#### **Рекомендация 15**

**Исполнительным главам следует проводить ежегодные общие собрания с сотрудниками и включать в повестку дня конкретный пункт, посвященный вопросам этики.**

#### **Раскрытие финансовой информации**

82. Исключительно важно, чтобы исполнительные главы брали на себя ведущую роль и показывали пример в области раскрытия финансовой информации. Они должны не только обеспечить наличие в организации четкой программы раскрытия финансовой информации в соответствии с рекомендацией 13, приведенной выше, но и скрупулезно соблюдать требования этой программы, подавая свои собственные личные декларации, раскрывающие финансовую информацию. В этом плане не должно проводиться никакого различия между исполнительными главами и другими сотрудниками, которые обязаны подавать декларации. Все декларации, раскрывающие финансовую информацию, должны подаваться в подразделение по вопросам этики, которое должно также рассматривать и проверять их. Инспекторы считают, что исполнительным главам стоит также обнародовать свои декларации, раскрывающие финансовую информацию, по крайней мере в краткой форме, но это должно делаться на добровольной основе.

83. Вопрос о раскрытии финансовой информации исполнительными главами затрагивался также в рекомендации, которая содержится в недавно опубликованном докладе ОИГ об отборе и условиях службы исполнительных глав организаций системы Организации Объединенных Наций<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> JUI/REP/2009/8, рекомендация 11.

84. Данные о том, в какой мере исполнительные главы выполняют требования предлагаемых стандартов ОИГ в части раскрытия их финансовой информации, приводятся в приложении VIII, из которого явствует, что Организация Объединенных Наций и ее фонды и программы близки к соблюдению этих стандартов, а большинство специализированных учреждений еще далеки от этого. Ожидается, что выполнение нижеследующей рекомендации позволит повысить уровень прозрачности в организациях системы Организации Объединенных Наций.

#### **Рекомендация 16**

**Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам представлять раскрывающие их финансовую информацию декларации, которые должны проверяться в том же порядке, что и декларации всех других сотрудников, которые обязаны подавать такие декларации.**

#### **Жалобы на действия исполнительного главы**

85. Недавние нашумевшие дела, получившие широкую огласку, показали, что в отсутствие эффективных внутренних механизмов проведения расследований при выдвижении против них обвинений в нарушениях исполнительные главы могут действовать и действуют безнаказанно. Хотя ОИГ имеет полномочия на получение и расследование жалоб на действия исполнительных глав, более вероятно, что обвинения в нарушениях будут в первую очередь направляться во внутренний орган, например в подразделение по вопросам этики или службу внутреннего надзора. Поскольку эти подразделения напрямую подотчетны исполнительным главам и имеют лишь ограниченный доступ к руководящим органам или вообще не имеют такого доступа, их независимость в вопросах проведения расследования или рассмотрения дел о предполагаемых нарушениях, будь то несоблюдение требований к раскрытию финансовой информации, мошенничество и т.д., серьезно ограничивается<sup>15</sup>.

86. Инспекторы подробно обсудили этот вопрос в ходе встреч, которые они проводили при подготовке настоящего доклада, и было широко признано, что этот пробел в системе внутреннего надзора вызывает серьезную обеспокоенность у организаций и его необходимо устранить в безотлагательном порядке. В частности, внутренний расследующий или проверяющий орган должен иметь возможность докладывать о результатах расследования или рассмотрения дел непосредственно руководящему органу организации. Ожидается, что выполнение нижеследующей рекомендации позволит усилить надзор в организациях системы Организации Объединенных Наций.

#### **Рекомендация 17**

**Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам подготовить предложения по созданию внутреннего механизма для установления порядка работы подразделения по вопросам этики и/или службы внутреннего надзора в рамках расследования или рассмотрения жалоб на действия исполнительного главы организации, включая представление отчетов о результатах расследования или рассмотрения дела непосредственно руководящему органу.**

<sup>15</sup> См. также JIU/REP/2009/8, рекомендации 9 и 10.

## **В. Двойная ответственность**

87. Инспекторы считают, что двойную ответственность за урегулирование вопросов, поднятых в настоящем докладе, несут государства-члены и исполнительные главы. Важно, чтобы государства-члены исполняли свою надзорную функцию, настаивая на неукоснительном соблюдении либо тех стандартов и других рекомендаций, которые предложены в настоящем докладе, либо модифицированных по их желанию стандартов. Государствам-членам следует обеспечить выделение необходимых ресурсов для функционального подразделения по вопросам этики; в то же время исполнительные главы должны нести ответственность за установление "главенствующего настроя" и за обеспечение эффективного и результативного функционирования звена по вопросам этики.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение I

#### Создание функционального звена/подразделения по вопросам этики

Организация	Создание функционального звена/подразделения по вопросам этики	Решение руководящего органа	Круг ведения/основные обязанности
<b>Организация Объединенных Наций</b>	1 января 2006 года	Резолюция 60/1 Резолюция 60/246 Резолюция 60/248 Резолюция 60/254	а) Руководит программой раскрытия финансовой информации; б) Выполняет функции, возложенные на него в соответствии с политикой защиты информаторов; в) предоставляет сотрудникам конфиденциальные консультации и дает им рекомендации по этическим вопросам, включая обеспечение работы служб доверия по вопросам этики; г) разрабатывает стандарты, программы подготовки и обучения по вопросам этики во взаимодействии с УЛР и другими подразделениями, включая обеспечение ежегодной подготовки всех сотрудников по вопросам этики; д) выполняет такие другие функции, которые считает целесообразным предусмотреть Генеральный секретарь (ГС).
<b>ПРООН</b>	1 декабря 2007 года	Решение 2008/37 ИС Решение 2008/1 ИС	а) Разрабатывает стандарты, программы подготовки и обучения по вопросам этики; б) выносит рекомендации для руководства в целях обеспечения того, чтобы правила, политика, процедуры и практика закрепляли/поощряли стандарты добросовестности, предусмотренные в Уставе Организации Объединенных Наций; в) предоставляет сотрудникам конфиденциальные консультации и дает рекомендации по этическим вопросам; г) служит координационным звеном для повышения степени осведомленности сотрудников об этических стандартах и нормах ожидаемого поведения; д) выполняет функции, возложенные на него в соответствии с политикой защиты информаторов;

Организация	Создание функционального звена/подразделения по вопросам этики	Решение руководящего органа	Круг ведения/основные обязанности
			f) руководит реализацией политики раскрытия финансовой информации; g) представляет Администратору ежегодный доклад о своей деятельности.
<b>ЮНФПА</b>	январь 2007 года	Решение 2008/37 ИС Решение 2008/6 ИС	a) разрабатывает, рассматривает и обнародует политику, а также предоставляет консультации по этическим вопросам; b) выносит рекомендации для руководства для обеспечения того, чтобы политика, процедуры и практика закрепляли/поощряли стандарты этического поведения, предусмотренные в Уставе Организации Объединенных Наций; c) обеспечивает повышение степени осведомленности сотрудников ЮНФПА об ожидаемых стандартах этики и поведения; d) предоставляет сотрудникам конфиденциальные консультации и дает рекомендации относительно принципов и стандартов этического поведения; e) выполняет функции, возложенные на него в соответствии с политикой защиты информаторов; f) руководит программой раскрытия финансовой информации; g) пропагандирует и поощряет принципы этики в ЮНФПА и координирует работу с другими подразделениями, включая Бюро по вопросам этики Секретариата Организации Объединенных Наций и межучрежденческие форумы.
<b>ЮНИСЕФ</b>	декабрь 2007 года	Решение 2008/2 ИС Решение 2009/8 ИС	a) Разрабатывает, рассматривает и обнародует политику по вопросам этики и предоставляет консультации по этическим вопросам; b) выполняет функции, возложенные на него в соответствии с политикой защиты информаторов; c) обеспечивает повышение степени осведомленности об этических стандартах/нормах ожидаемого поведения сотрудников через каналы обучения/постоянной связи; d) руководит программой раскрытия финансовой информации; e) предоставляет сотрудникам конфиденциальные консультации и дает рекомендации по нормам и стандартам этического поведения; f) отстаивает принципы этического поведения в ЮНИСЕФ.



Организация	Создание функционального звена/подразделения по вопросам этики	Решение руководящего органа	Круг ведения/основные обязанности
УВКБ	июнь 2008 года	Решение Ш.С Исполнительного комитета (А/АС.96/1063)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) выполняет функции, возложенные на него в соответствии с политикой защиты информаторов;</li> <li>b) разрабатывает, обнаруживает и поощряет политику по вопросам этики в соответствии с общими стандартами поведения всех сотрудников Организации Объединенных Наций, включая отстаивание принципов этического поведения в УВКБ и обеспечение участия межучрежденческих форумов;</li> <li>c) дает рекомендации руководству и сотрудникам по вопросам, касающимся этических стандартов;</li> <li>d) обеспечивает повышение степени осведомленности сотрудников об этических стандартах/ожидаемых нормах поведения;</li> <li>e) предоставляет конфиденциальные консультации по принципам, вопросам и стандартам этического поведения;</li> <li>f) руководит программой раскрытия финансовой информации;</li> <li>g) выполняет такие другие функции, которые считает необходимым предусмотреть Верховный комиссар.</li> </ul>
ВПП	1 января 2008 года	Решение 2007/ЕВ.2/4 ИС	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) разрабатывает и обнаруживает политику, стандарты, учебные программы и программы консультаций по всем этическим вопросам в соответствии со Стандартами поведения КМГС и другими кодексами этического поведения;</li> <li>b) дает консультации и рекомендации руководству для обеспечения того, чтобы политика, процедуры и практика закрепляли и поощряли стандарты добросовестности, предусмотренные в Уставе Организации Объединенных Наций;</li> <li>c) обеспечивает повышение степени осведомленности сотрудников об этических стандартах и нормах ожидаемого поведения;</li> <li>d) предоставляет сотрудникам конфиденциальные консультации относительно принципов и стандартов этического поведения;</li> <li>e) выполняет функции, возложенные на него в соответствии с политикой защиты информаторов;</li> <li>f) разрабатывает и осуществляет программу раскрытия финансовой информации и информации о конфликтах интересов;</li> </ul>

Организация	Создание функционального звена/подразделения по вопросам этики	Решение руководящего органа	Круг ведения/основные обязанности
			g) выполняет обязанности, возложенные на него в соответствии с бюллетенем ГС, касающимся сотрудника по вопросам этики фондов и программ.
<b>МОТ</b>	Отдельное функциональное звено по вопросам этики отсутствует, сдвоенные функции юрисконсульта, апрель 2006 года	Решение GB.298/8/3 Решение GB.304/8/3	a) консультирует Отдел людских ресурсов (ОЛР) для обеспечения того, чтобы политика, процедуры и практика МОТ закрепляли и поощряли этические стандарты, предусмотренные в Положениях о персонале и стандартах поведения КМГС; обеспечивает четкое понимание стандартов этического поведения должностными лицами МОТ; b) по запросу консультирует руководителей и сотрудников по этическим вопросам, в том числе относительно деятельности за пределами организации; c) во взаимодействии с ОЛР оказывает содействие в разработке и реализации программ информирования и обучения сотрудников в целях повышения степени их осведомленности об этических вопросах; d) выполняет функции, возложенные на него в соответствии с политикой защиты информаторов.
<b>ФАО</b>	середина декабря 2009 года	Резолюция 1/2008 Резолюция 3/2009	a) осуществляет руководство и контроль за программой раскрытия информации о заинтересованности и финансовой информации; b) возглавляет и координирует разработку программы обеспечения этического поведения; c) предоставляет сотрудникам конфиденциальные консультации и дает рекомендации по этическим вопросам; d) обеспечивает создание/работу службы доверия по вопросам этики; e) разрабатывает стандарты, учебные и образовательные материалы по вопросам этики/добросовестности с ОЛР и другими подразделениями и координирует ежегодную подготовку всех сотрудников по вопросам этики; f) участвует в соответствующих межучрежденческих форумах Организации Объединенных Наций; g) осуществляет другие функции, которые считает необходимым предусмотреть Генеральный директор.

Организация	Создание функционального звена/подразделения по вопросам этики	Решение руководящего органа	Круг ведения/основные обязанности
<b>ЮНЕСКО</b>	Июль 2009 года	Резолюции 34 C/2.2 и 34 C/66.3 Резолюция 34 C/57 Решение 5.1 ИС	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Консультирует сотрудников по стандартам и вопросам этики (служба доверия по вопросам этики);</li> <li>b) обеспечивает повышение степени осведомленности сотрудников о Стандартах поведения ЮНЕСКО;</li> <li>c) разрабатывает/применяет комплексный механизм для эффективного/прозрачного рассмотрения жалоб;</li> <li>d) разрабатывает и осуществляет программы подготовки и брифингов по вопросам этики;</li> <li>e) устанавливает канал добровольного раскрытия информации, определяет политику защиты информаторов и механизмы раскрытия финансовой информации для сотрудников старшего звена и сотрудников, выполняющих деликатные функции.</li> </ul>
<b>ИКАО</b>	Функциональное звено или подразделение по вопросам этики отсутствует		
<b>ВОЗ</b>	Функции, связанные с обеспечением этичности поведения, разбросаны по организации		

Организация	Создание функционального звена/подразделения по вопросам этики	Решение руководящего органа	Круг ведения/основные обязанности
ВПС	Отдельное функциональное звено по вопросам этики отсутствует; сдвоенные функции Юрисконсульта, ноябрь 2009 года	СА С 3 2009.1-Дос 17 требуется решение	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Разрабатывает стандарты, учебные программы и кампании по повышению степени осведомленности по вопросам этики с ОЛР и другими подразделениями;</li> <li>b) дает указания руководству, с тем чтобы правила, политика, практика и процедуры закрепляли и поощряли стандарты добросовестности, предписанные в Уставе Организации Объединенных Наций;</li> <li>c) предоставляет сотрудникам конфиденциальные консультации и дает рекомендации по этическим вопросам;</li> <li>d) совместно с руководством и службами ОЛР действует в качестве эталона для обеспечения осведомленности сотрудников об этических стандартах и нормах ожидаемого от них поведения, а также о политике, стратегиях и программах, предусмотренных для ОЛР</li> <li>e) руководит программой раскрытия финансовой информации;</li> <li>f) представляет ежегодный доклад о своей деятельности Генеральному директору.</li> </ul>
МСЭ	Декабрь 2009 года	Резолюция 1308, одобренная Советом (С09/121, пункт 3.21)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Дает рекомендации ОЛР для обеспечения того, чтобы политика, процедуры и практика закрепляли и поощряли этические стандарты, предусмотренные в Стандартах поведения КМГС и в Правилах и Положениях о персонале;</li> <li>b) предоставляет сотрудникам конфиденциальные консультации и дает рекомендации по этическим вопросам;</li> <li>c) руководит программой раскрытия финансовой информации;</li> <li>d) выполняет функции, возложенные на него в соответствии с политикой защиты информаторов;</li> <li>e) разрабатывает стандарты, учебные и образовательные программы по вопросам этики с ОЛР и другими подразделениями и обеспечивает четкое понимание стандартов, касающихся должностных лиц МСЭ.</li> </ul>

Организация	Создание функционального звена/подразделения по вопросам этики	Решение руководящего органа	Круг ведения/основные обязанности
<b>ВМО</b>	Генеральный секретарь назначил Директора Управления внутреннего надзора (Д/УВН) временным сотрудником по вопросам этики 19 января 2009 года	Нет	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Дает рекомендации руководству для обеспечения того, чтобы правила, политика, процедуры и практика закрепляли и поощряли стандарты добросовестности, предусмотренные Кодексом этики ВМО и Стандартами поведения КМДС;</li> <li>b) предоставляет сотрудникам конфиденциальные консультации и дает рекомендации по этическим вопросам;</li> <li>c) выступает в качестве координационного звена для повышения степени осведомленности сотрудников об этических стандартах и нормах ожидаемого поведения;</li> <li>d) проводит конфиденциальные внутренние расследования в связи с заявлениями о нарушении норм этики, представляемыми по линии прямой связи;</li> <li>e) осуществляет обязанности временного сотрудника по вопросам этики в соответствии с Кодексом этики в целях защиты сотрудников от преследований;</li> <li>f) содействует разработке стандартов, учебных программ и образовательных материалов по вопросам этики вместе с другими подразделениями;</li> <li>g) руководит программой раскрытия финансовой информации;</li> <li>h) отчитывается о деятельности, связанной с обеспечением этичности поведения;</li> <li>i) выполняет другие функции, которые считает необходимыми предусмотреть Генеральный секретарь.</li> </ul>
<b>ИМО</b>	Функциональное звено или подразделение по вопросам этики отсутствует		

Организация	Создание функционального звена/подразделения по вопросам этики	Решение руководящего органа	Круг ведения/основные обязанности
<b>ВОИС</b>	Функциональное звено или подразделение по вопросам этики отсутствует		
<b>ЮНИДО</b>	Генеральный директор возложил функции по обеспечению этичности поведения на Координатора в канцелярии ГД. 1 марта 2010 года	Нет	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Осуществляет и реализует политику по вопросам этики, включая аспекты раскрытия финансовой информации и защиты информаторов;</li> <li>b) предоставляет руководству и сотрудникам консультации и дает рекомендации по вопросам этики;</li> <li>c) совместно с СУЛР распространяет информацию об этических стандартах/нормах поведения и осуществляет программу подготовки всех сотрудников;</li> <li>d) периодически информирует ГД о системных и иных выводах;</li> <li>e) отслеживает глобальные тенденции и передовой опыт в вопросах этики и предлагает новые инициативы или изменения;</li> <li>f) представляет ЮНИДО внутри организации и за ее пределами по вопросам, касающимся этики.</li> </ul>
<b>ЮНВТО</b>	Функциональное звено или подразделение по вопросам этики отсутствует		
<b>МАГАТЭ</b>	Подразделение по вопросам этики отсутствует; Генеральный директор поручил заниматься вопросами этики сотрудникам ОЛР в ноябре 2008 года.		

**Приложение II**  
**Бюджетные ассигнования на деятельность, связанную с вопросами этики**  
(тыс. долл. США)

ОРГАНИЗАЦИЯ	РАСХОДЫ НА ПЕРСОНАЛ*		ПУТЕВЫЕ РАСХОДЫ		ПОДГОТОВКА КАДРОВ		ИТ		ПРОЧИЕ РАСХОДЫ		ИТОГО	
	2008-2009	2010-2011	2008-2009	2010-2011	2008-2009	2010-2011	2008-2009	2010-2011	2008-2009	2010-2011	2008-2009	2010-2011
ООН	4 900,8	3 223,8 <sup>a</sup>	118,1	96,4 <sup>a</sup>	- <sup>b</sup>	-	51,6	19,3	9,3	9,6	5 079,8	3 349,1 <sup>a</sup>
ПРООН	1 068,2 <sup>c</sup>	1 640,7 <sup>c</sup>	55,7	60,0	5,5	6,0	101,5	80,0	52,8	40,0	1 283,7	1 826,7
ЮНФПА	566,1	708,4	41,3	60,0	75,0 <sup>d</sup>						682,4	768,4
ЮНИСЕФ <sup>e</sup>	854,5	1 123,0	9,0	56,0	67,7	340,0		60,0			931,2	1 579,0
УВКБ	383,8	746,6							53,0 <sup>f</sup>	103,9 <sup>f</sup>	436,8	850,5
ВПП	804,7	804,7							190,0	290,0	994,7	1 094,7
МОТ	250,8	291,5	25,0		43,0	60,0			5,0	20,0	323,8	371,5
ФАО	10,0	667,3		-					3,0 <sup>g</sup>	205,2 <sup>h</sup>	13,0	872,6
ЮНЕСКО		572,3		20,0		160,0				127,0 <sup>i</sup>	0,0	879,3
ИКАО <sup>j</sup>												
ВОЗ <sup>k</sup>	688,9	732,3									688,9	732,3
ВПС	88,0	294,0				40,0		60,0			88,0	394,0
МСЭ		265,0						0,0		0,0	0,0	265,0
ВМО <sup>l</sup>	98,8					14,1					112,9	0,0
ИМО <sup>m</sup>												
ВОИС <sup>n</sup>												
ЮНИДО <sup>o</sup>												
ЮНВТО <sup>p</sup>												
МАГАТЭ <sup>q</sup>	102,9	62,4									102,9	62,4
<b>ИТОГО (2010-2011)</b>												<b>13 046,0</b>

## Примечания

- \* Включая сотрудников, консультантов и услуги на контрактной основе.
- <sup>a</sup> Исключая финансирование по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира.
- <sup>b</sup> Услуги консультанта по профессиональной подготовке финансируются по статье расходов на персонал, куда включаются также путевые расходы консультанта.
- <sup>c</sup> Должность одного сотрудника С-2 финансируется Испанией.
- <sup>d</sup> Включая обязательный учебный онлайн-курс по вопросам этики, добросовестности и борьбы с мошенничеством. Исключая другие программы подготовки по вопросам этики, заложенные в другие статьи бюджета.
- <sup>e</sup> Включая все расходы, связанные с деятельностью по вопросам этики, например страновые отделения и т.д.
- <sup>f</sup> Совокупные расходы разбиваются на путевые расходы, подготовку кадров, ИТ и др. в зависимости от поставленных на год целей и потребностей.
- <sup>g</sup> Общие оперативные расходы за 2009 год.
- <sup>h</sup> Не связанные с персоналом ресурсы, запланированные на 2010-2011 годы.
- <sup>i</sup> Офисная мебель и оборудование.
- <sup>j</sup> ИКАО не имеет программы по вопросам этики. Заместитель директора правового бюро на уровне D-1 обеспечивал руководство осуществлением политики раскрытия финансовой информации, что составляло менее 5% рабочей нагрузки в 2008-2009 годах.
- <sup>k</sup> ВОЗ не имеет программы по вопросам этики. Деятельность, связанная с вопросами этики, являлась дополнительной нагрузкой к обязанностям ряда сотрудников во всей организации, например в юридической службе, службе людских ресурсов и службе внутреннего надзора.
- <sup>l</sup> ВМО указала на то, что у нее имеются "разумные ожидания" относительно выделения 100 000 шв. франков на 2010-2011 годы.
- <sup>m</sup> ИМО не имеет программы по вопросам этики.
- <sup>n</sup> ВОИС не имеет программы по вопросам этики.
- <sup>o</sup> Функциональное звено по вопросам этики в ЮНИДО было создано 1 марта 2010 года. "Бюджетный процесс будет проходить в пределах имеющихся средств".
- <sup>p</sup> ЮНВТО не имеет программы по вопросам этики.
- <sup>q</sup> МАГАТЭ не имеет программы по вопросам этики. Деятельностью по вопросам этики дополнительно занимаются три сотрудника службы людских ресурсов.



### Приложение III

#### Руководители подразделений по вопросам этики

Организация	Категория/ класс должности	Специальная штатная должность или должность двойного назначения/ неполная ставка или совмещенная должность	Требование о наличии профессионального опыта в вопросах этики	Процесс найма и отбора
<b>Организация Объединенных Наций</b>	Д-2	Штатная должность	Да, значительное внимание уделяется вопросам этики в государственном секторе, или административных органах, или в корпоративном секторе, а также опыту работы в государственной администрации в связи с вопросами государственной/деловой этики.	Конкурсный процесс найма и отбора: объявление вакансии для внешних/внутренних кандидатов.
<b>ПРООН</b>	Л-6	Штатная должность	Да, 15-летний опыт в областях, связанных с корпоративной или деловой этикой, и в смежных областях: разработка этических стандартов, программ по вопросам этики/соблюдения требований, кодексов поведения, основ подотчетности/соблюдения требований, а также политики раскрытия финансовой информации.	Конкурсный процесс найма и отбора: объявление вакансии для внешних/внутренних кандидатов.
<b>ЮНФПА</b>	Д-1	Штатная должность	Да, требуется наличие опыта в правовой сфере и в сфере этики.	Конкурсный процесс найма и отбора: объявление вакансии для внешних/внутренних кандидатов.
<b>ЮНИСЕФ</b>	Д-1	Штатная должность	Да, наличие опыта в сфере корпоративной или деловой этики, предпочтительно на международном уровне.	Конкурсный процесс найма и отбора: объявление вакансии для внешних/внутренних кандидатов.

<b>Организация</b>	<b>Категория/ класс должности</b>	<b>Специальная штатная должность или должность двойного назначения/ неполная ставка или совмещенная должность</b>	<b>Требование о наличии профессионального опыта в вопросах этики</b>	<b>Процесс найма и отбора</b>
<b>УВКБ</b>	Д-1	Штатная должность	Да, 10-летний опыт в областях, связанных с корпоративной или деловой этикой, и смежных областях: разработка этических стандартов, программ по вопросам этики/соблюдения требований, кодексов поведения, основ подотчетности/соблюдения требований, а также политики раскрытия финансовой информации.	Конкурсный процесс найма и отбора: объявление вакансии для внешних/внутренних кандидатов.
<b>ВПП</b>	Д-1	Штатная должность	Нет	Отсутствие конкурсного процесса найма и отбора.
<b>МОТ</b>	Д-2	Сдвоенная функция с Юрисконсультантом	Нет	Отсутствие конкурсного процесса найма и отбора.
<b>ФАО</b>	С-5	Штатная должность	Да, 10-летний опыт работы в государственных и/или частных учреждениях по профилю, связанному с вопросами этики, системная разработка этических стандартов, программ по вопросам этики/соблюдения требований, основ подотчетности/соблюдения требований, политики раскрытия финансовой информации.	Конкурсный процесс найма и отбора: объявление вакансии для внешних/внутренних кандидатов.
<b>ЮНЕСКО</b>	С-5	Штатная должность	Да, 10-15-летний опыт работы в областях, связанных с корпоративной или деловой этикой, и смежных областях: разработка этических стандартов, программ по вопросам этики/соблюдения требований, кодексов поведения, основ подотчетности/соблюдения требований, а также политики раскрытия финансовой информации.	Конкурсный процесс найма и отбора: объявление вакансии для внешних/внутренних кандидатов.
<b>ИКАО</b>				
<b>ВОЗ</b>				

<b>Организация</b>	<b>Категория/ класс должности</b>	<b>Специальная штатная должность или должность двойного назначения/ неполная ставка или совмещенная должность</b>	<b>Требование о наличии профессионального опыта в вопросах этики</b>	<b>Процесс найма и отбора</b>
<b>ВПС</b>	Д-1	Сдвоенная функция с Юрисконсультom	Нет	Отсутствие конкурсного процесса найма и отбора.
<b>МСЭ</b>	С-5	Штатная должность	Нет	Отсутствие конкурсного процесса найма и отбора.
<b>ВМО</b>	Д-1	Сдвоенная функция с директором Управления внутреннего надзора (временная должность)	Нет	Отсутствие конкурсного процесса найма и отбора.
<b>ИМО</b>				
<b>ВОИС</b>				
<b>ЮНИДО</b>	Л-6	Неполная ставка	Нет	Отсутствие конкурсного процесса найма и отбора.
<b>ЮНВТО</b>				
<b>МАГАТЭ</b>				

## Приложение IV

### Независимость функционального звена по вопросам этики

Организация	Сроки назначения руководителя подразделения по вопросам этики	Подотчетность перед исполнительным главой	Подотчетность перед руководящими органами	Неформальный доступ к руководящим органам
<b>Организация Объединенных Наций</b>	Сроки назначения не ограничены.	Отчитывается напрямую перед Генеральным секретарем (ГС). Годовой доклад ГС не может быть изменен ГС.	ГС представляет Генеральной Ассамблее ежегодные доклады о деятельности Бюро по вопросам этики.	Нет
<b>ПРООН</b>	Политика: один четырехлетний контракт без возможности продления; недопустимость последующего трудоустройства в ПРООН. Практика: однолетний контракт с возможностью продления до четырех лет.	Отчитывается непосредственно перед Администратором. Ежегодный доклад Администратору одобряется Комитетом по вопросам этики Организации Объединенных Наций (КЭООН), который выносит соответствующие рекомендации. Администратор не может вносить изменения в ежегодный доклад.	Бюро по вопросам этики представляет ежегодные доклады Исполнительному совету. Рекомендации КЭООН направляются Администратору.	Нет
<b>ЮНФПА</b>	Политика: один пятилетний контракт без возможности продления; недопустимость последующего трудоустройства в ЮНФПА. Практика: в соответствии с действующими правилами найма.	Отчитывается непосредственно перед Исполнительным директором (ИД). Ежегодный доклад ИД одобряется КЭООН, который выносит соответствующие рекомендации. ИД не может вносить изменения в ежегодный доклад.	Ежегодный доклад ИД Исполнительному совету о надзорной деятельности содержит пункт, посвященный вопросам этики, и рекомендации, вынесенные КЭООН.	Нет

Организация	Сроки назначения руководителя подразделения по вопросам этики	Подотчетность перед исполнительным главой	Подотчетность перед руководящими органами	Неформальный доступ к руководящим органам
<b>ЮНИСЕФ</b>	<p>Политика: один пятилетний контракт без возможности продления; недопустимость последующего трудоустройства в ЮНИСЕФ.</p> <p>Практика: двухлетний контракт с возможностью продления до пяти лет.</p>	<p>Отчитывается непосредственно перед Исполнительным директором. Ежегодный доклад ИД одобряется КЭООН, который выносит соответствующие рекомендации. ИД не может вносить изменения в ежегодный доклад.</p>	<p>Ежегодный доклад ИД Исполнительному совету включает в себя ключевые элементы доклада Бюро по вопросам этики и любые рекомендации, вынесенные КЭООН.</p>	Нет
<b>УВКБ</b>	Сроки назначения не ограничены.	<p>Отчитывается непосредственно перед Верховным комиссаром (ВК). Ежегодный доклад ВК одобряется КЭООН, который выносит соответствующие рекомендации. ВК не может вносить изменения в ежегодный доклад.</p>	<p>Бюро по вопросам этики предоставляет один экземпляр ежегодного доклада Председателю Исполнительного комитета, и этот доклад вывешивается на вебсайте. Бюро по вопросам этики отчитывается перед Исполнительным комитетом/Постоянным комитетом на периодической основе/по мере необходимости.</p>	Нет
<b>ВПП</b>	Сроки назначения не ограничены.	<p>Отчитывается непосредственно перед Исполнительным директором. Ежегодный доклад ИД одобряется КЭООН, который выносит соответствующие рекомендации. ИД не может вносить изменения в ежегодный доклад.</p>	<p>ИД направляет резюме доклада Исполнительному совету и включает в него рекомендации КЭООН.</p>	Нет

<b>Организация</b>	<b>Сроки назначения руководителя подразделения по вопросам этики</b>	<b>Подотчетность перед исполнительным главой</b>	<b>Подотчетность перед руководящими органами</b>	<b>Неформальный доступ к руководящим органам</b>
<b>МОТ</b>	Отдельный руководитель функционального звена по вопросам этики отсутствует. Сроки назначения не ограничены.	Отчитывается непосредственно перед Генеральным директором в качестве сотрудника по вопросам этики. Представляет периодический доклад ГД.	ГД не представляет Административному совету никакие доклады о деятельности сотрудника по вопросам этики.	Нет
<b>ФАО</b>	Сроки назначения не ограничены.	Отчитывается непосредственно перед Генеральным директором в качестве сотрудника по вопросам этики <sup>а</sup> .	Информация отсутствует.	Нет
<b>ЮНЕСКО</b>	Политика: назначение на ограниченный срок, максимум - на четыре года. Практика: первоначальный однолетний контракт при максимальном сроке в четыре года.	Отчитывается непосредственно перед Генеральным директором <sup>а</sup> .	Такая политика отсутствует.	Нет
<b>ИКАО</b>				
<b>ВОЗ</b>				
<b>ВПС</b>	Отдельный руководитель функционального звена по вопросам этики отсутствует. Сроки назначения не ограничены.	Отчитывается непосредственно перед Генеральным директором Международного бюро в качестве сотрудника по вопросам этики <sup>а</sup> .	Информация отсутствует.	Нет

<b>Организация</b>	<b>Сроки назначения руководителя подразделения по вопросам этики</b>	<b>Подотчетность перед исполнительным главой</b>	<b>Подотчетность перед руководящими органами</b>	<b>Неформальный доступ к руководящим органам</b>
<b>МСЭ</b>	Сроки назначения не ограничены.	Сотрудник по вопросам этики отчитывается непосредственно перед Генеральным секретарем <sup>а</sup> .	Через канцелярию ГС сотрудник по вопросам этики информирует рабочие группы Совета, сам Совет и Полномочную конференцию о соблюдении стандартов этики.	Нет
<b>ВМО</b>	Отдельный руководитель функционального звена по вопросам этики отсутствует. Сроки назначения не ограничены.	Отчитывается перед Генеральным секретарем в качестве временного сотрудника по вопросам этики. Отчитывается об исполнении функций, связанных с вопросами этики, в рамках ежегодного доклада ГС по вопросам подотчетности, в который ГС не может вносить изменения.	Временный сотрудник по вопросам этики периодически представляет информацию о выполнении функций, связанных с вопросами этики, в докладах о ходе работы Комитету ВМО по вопросам ревизии и - через ГС - Исполнительному совету/Конгрессу.	Нет
<b>ИМО</b>				
<b>ВОИС</b>				
<b>ЮНИДО</b>	Сроки назначения не ограничены.	Сотрудник по вопросам этики отчитывается непосредственно перед ГД.	Нет	Нет
<b>ЮНВТО</b>				
<b>МАГАТЭ</b>				

*Примечания:*

<sup>а</sup> Функциональное звено/подразделение по вопросам этики создано во второй половине 2009 года; ежегодные доклады пока не представлялись.

## Приложение V

### Обязанности подразделения по вопросам этики: стандарты, подготовка и консультации

Организация	Поддержка в деле установления стандартов и в вопросах политики	Профессиональная подготовка, обучение и информационно-разъяснительная работа	Консультации и рекомендации
<p><b>Организация Объединенных Наций</b></p>	<p>Ключевая роль в рассмотрении политики защиты информаторов; в разработке стандартов и процедур закупок и в рассмотрении дел, связанных с расследованием деятельности подрядчиков; в пересмотре политики раскрытия финансовой информации и представления заявлений о наличии заинтересованности. Подготовлен проект административной инструкции, касающейся раскрытия информации, хранения, распоряжения подарками. Соответствующий существенный вклад в обеспечение подотчетности. Член Целевой группы по расследованиям; оказание поддержки Совету по служебной деятельности руководителей Секретариата. Ведущая роль по вопросам существа в связи с общесистемным кодексом этики; оказание поддержки КМГС по Стандартам поведения; ведущая роль и оказание поддержки по вопросам существа Комитету</p>	<p>Разработаны обязательные онлайн-овые программы подготовки, семинары-практикумы и программные модули по вопросам этики для новых сотрудников, МСС, членов центральных контрольных органов, по вопросам управления людскими ресурсами, выработке навыков руководства и по профессиональному росту сотрудников категории общего обслуживания. Обеспечивается разъяснение стандартов этики в рамках брифингов для сотрудников/руководителей, курсов ориентации для сотрудников, учебной подготовки в Нью-Йорке и на местах, а также общих собраний.</p> <p>Разработан модуль по вопросам этики для центральных контрольных органов, базирующихся на местах.</p> <p>Проведены брифинги по программе для старших руководителей УПВ, ДОПМ, для судей новой системы отправления правосудия и др.</p> <p>Обеспечено участие в профессиональных ассоциациях и специализированных конференциях.</p>	<p>В 2008/09 году Бюро по вопросам этики получило 315 просьб об оказании консультационных услуг по вопросам этического характера против 344 в 2007/08 году и 162 в 2006/07 году. Разбивка по вопросам была следующей: подарки и представительские расходы (45); вопросы занятости (88); прочие конфликты интересов (70); внешняя деятельность (84); деятельность после прекращения службы (4); личные инвестиции и активы (24).</p> <p>Был удовлетворен ряд просьб, поступивших от других подразделений Организации Объединенных Наций в отношении обмена информацией, передовой практики, политики, а также проведения консультаций и вынесения рекомендаций по вопросам этики.</p> <p>Ведется конфиденциальный письменный учет поступающих просьб, а также предоставляемых консультаций и выносимых</p>



Организация	Поддержка в деле установления стандартов и в вопросах политики	Профессиональная подготовка, обучение и информационно-разъяснительная работа	Консультации и рекомендации
	Организации Объединенных Наций по вопросам этики (КЭООН).	<p>Обеспечено распространение информации относительно политики по вопросам этики и работы Бюро по вопросам этики через вебсайт в Интранете и посредством распространения учебных и информационно-просветительных материалов.</p> <p>В июне 2009 года в масштабах глобального Секретариата было проведено обследование по вопросам осведомленности и удовлетворенности для оценки знания сотрудниками общеорганизационной инфраструктуры по вопросам этики и функций Бюро по вопросам этики.</p>	рекомендаций.
<b>ПРООН</b>	Консультирование, разъяснение и представление информации по стандартам поведения как в ПРООН, так и в КЭООН. Вклад в обновление политики, касающейся домогательств на рабочем месте, практики найма, политики защиты информаторов. При поступлении запросов - разъяснение положений действующих административных инструкций, а также аспектов закупочной практики, связанных с конфликтами интересов. Участие в подготовке КЭООН общесистемного кодекса этики.	<p>Пересмотрен обязательный онлайн-учебный курс по вопросам этики УЛР, проводимый в первой половине дня.</p> <p>Совместно с другими подразделениями разработан и запущен очный семинар-практикум по вопросам этики.</p> <p>В экспериментальном порядке организованы курсы подготовки инструкторов.</p> <p>Проведены брифинги для повышения степени осведомленности о роли и обязанностях Бюро по вопросам этики, в том числе для руководителей старшего звена и на местах.</p> <p>Создана служба доверия по вопросам этики и выделен специальный адрес электронной почты.</p>	<p>В 2007/08 году Бюро по вопросам этики получило 88 просьб об оказании конституционных услуг по вопросам этического характера: подарки, представительские расходы и почести (4); внешняя деятельность (31); вопросы занятости (36); конфликты интересов, включая личные инвестиции/активы (16); и ограничения в отношении деятельности после прекращения службы (1).</p> <p>Удовлетворены просьбы, поступившие от других организаций Организации Объединенных Наций,</p>

Организация	Поддержка в деле установления стандартов и в вопросах политики	Профессиональная подготовка, обучение и информационно-разъяснительная работа	Консультации и рекомендации
		Разработан и запущен вебсайт в Интранете.	НПО и государственных органов, в отношении представления информации и обмена извлеченными уроками. Ведется база данных для отслеживания поступающих просьб и предоставляемых консультаций.
<b>ЮНФПА</b>	Консультации с сотрудниками на местах и в штаб-квартире по проекту общесистемного кодекса этики.	Разработан и запущен обязательный онлайн-учебный курс. Учебные занятия по вопросам этического поведения на рабочем месте включены в программу для руководителей среднего звена и в программу вводного семинара для новых МСС и национальных сотрудников. Индивидуальные брифинги для новичков из числа представителей и заместителей представителей. В 2008 году организован рассчитанный на проведение раз в два года глобальный опрос персонала в целях выявления степени осведомленности сотрудников о работе Бюро по вопросам этики и их взглядов на вопросы этики (уважение на рабочем месте, равное отношение, домогательства, дискриминация, признаки неэтичного поведения на рабочем месте). Информация о политике и процедурах, связанных с вопросами этики, размещена на внутреннем вебсайте; сотрудники уведомлены об этом по электронной почте.	В 2009 году Бюро по вопросам этики в конфиденциальном порядке удовлетворило 102 просьбы об оказании консультационных услуг по вопросам, связанным с этикой: внешняя деятельность (29); получение подарков, наград и премий и использование представительских расходов (15); прочие конфликты интересов (22); вопросы занятости (33); и деятельность после прекращения службы (3). Просьбы о предоставлении консультаций и вынесении рекомендаций удовлетворяются в течение 72 часов, и при этом ведется письменная регистрация поступающих просьб и предоставляемых консультаций.

Организация	Поддержка в деле установления стандартов и в вопросах политики	Профессиональная подготовка, обучение и информационно-разъяснительная работа	Консультации и рекомендации
ЮНИСЕФ	<p>Бюро по вопросам этики как член КЭООН вносит вклад в разработку общесистемного кодекса этики и пользуется им, а также участвует в согласовании этических стандартов и соответствующей политики между членами КЭООН. Внесен вклад в разработку политики, касающийся домогательств, сексуальных домогательств и злоупотребления полномочиями.</p> <p>Вносится вклад в обсуждение вопросов политики, касающейся конфликтов интересов, подарков и внешней деятельности.</p>	<p>Разработана учебная стратегия, в том числе в отношении онлайн-подготовки, которая будет иметь обязательный характер.</p> <p>Организована очная подготовка для стран, находящихся в зонах высокого риска, и для ряда функциональных групп. Конкретная подготовка для специалистов по закупкам.</p> <p>В глобальное обследование персонала в 2008 году были включены вопросы, касающиеся этики.</p> <p>До сведения всех сотрудников доводятся все меры политики по вопросам этики (создание Бюро по вопросам этики, политика в отношении информаторов, политика раскрытия финансовой информации, политика пресечения мошенничества), равно как и принятые дисциплинарные меры. Запущен вебсайт по вопросам этики.</p>	<p>В 2008 году подготовлены принципиальные рекомендации, касающиеся потенциальных конфликтов интересов, для сотрудников на местах и в штаб-квартире.</p> <p>Время реагирования варьируется: в течение двух дней по вопросам раскрытия финансовой информации; в течение 45 дней по вопросам защиты информаторов.</p> <p>Ведется защищенная база данных для контроля за поступающими просьбами и предоставляемыми консультациями.</p>

Организация	Поддержка в деле установления стандартов и в вопросах политики	Профессиональная подготовка, обучение и информационно-разъяснительная работа	Консультации и рекомендации
УВКБ	Участие в подготовке общесистемного кодекса этики КЭООН и в согласовании этических стандартов и соответствующей политики между членами КЭООН, а также в разработке стандартов и политики в рамках УВКБ.	Бюро по вопросам этики выпустило методическое руководство, чтобы обеспечить ознакомление всех сотрудников с Кодексом поведения по их прибытии, а также в рамках обязательных ежегодных курсов переподготовки для всех сотрудников. Раз в два года проводятся глобальные обследования сотрудников, в которые включается посвященная этике глава, содержащая 10 специальных вопросов, касающихся этики и добросовестности. Взаимодействие с ГКО для обеспечения отражения ключевых ценностей и принципов во всех учебных инициативах. Инициативы по повышению степени осведомленности о работе Бюро по вопросам этики (оперативное обновление в Интранете информации о роли Бюро по вопросам этики, проекте общесистемного кодекса этики, раскрытии финансовой информации; проведение общих собраний; брифинги в штаб-квартире и на местах, взаимодействие с Советом персонала; информационные брошюры). Запущен усовершенствованный специальный вебсайт.	В 2008/09 году Бюро по вопросам этики получило несколько сотен просьб о предоставлении конфиденциальных консультаций и поддержки в вопросах, касающихся этики, таких как толкование стандартов поведения и их применение в конкретных условиях. Некоторые просьбы поступали от сотрудников и руководства учреждений-партнеров. Предусмотрены критерии, касающиеся удовлетворения просьб относительно политики раскрытия финансовой информации и защиты информаторов.

Организация	Поддержка в деле установления стандартов и в вопросах политики	Профессиональная подготовка, обучение и информационно-разъяснительная работа	Консультации и рекомендации
ВПП	Участие в подготовке общесистемного кодекса этики КЭООН.	Предлагаются онлайн-учебные курсы, и все сотрудники поощряются к их прохождению. Рассматриваются и другие методы подготовки. Сотрудники на регулярной основе информируются о политике и практике в вопросах этики на основе меморандумов Бюро по вопросам этики, а также частого обновления внутреннего вебсайта Бюро по вопросам этики.	<p>В 2008 году Бюро по вопросам этики получило 30 просьб об оказании консультационных услуг относительно реальных или потенциальных конфликтов интересов, в том числе внешних интересов, подготовки программы раскрытия финансовой информации в 2009 году, обеспечения справедливости на работе, разъяснения политики, а также жалоб на преследования за сообщения о нарушениях.</p> <p>Контрольный срок в рамках политики защиты информаторов составляет 45 дней. Обычно просьбы о предоставлении консультаций, поступающие по электронной почте, удовлетворяются в течение одного дня.</p> <p>Ведется конфиденциальная письменная регистрация получаемых просьб и предоставляемых консультаций/выносимых рекомендаций.</p>

<b>Организация</b>	<b>Поддержка в деле установления стандартов и в вопросах политики</b>	<b>Профессиональная подготовка, обучение и информационно-разъяснительная работа</b>	<b>Консультации и рекомендации</b>
<b>МОТ</b>	Бюро по вопросам этики подготовило во взаимодействии с другими подразделениями руководящие принципы заполнения формуляра, раскрывающего финансовую информацию.	<p>Подготовлены учебные материалы и проведены семинары по подготовке "добровольцев-инструкторов".</p> <p>Обязательная подготовка по вопросам этики не предусмотрена, исключение составляют новые сотрудники, которые получают такую подготовку в рамках вводной программы.</p> <p>Подготовлены публикации, касающиеся принципов поведения и тематических исследований; имеются на вебсайте.</p> <p>Разработан общедоступный специальный вебсайт Бюро по вопросам этики.</p>	<p>В 2008 году Бюро по вопросам этики получило 16 просьб об оказании консультационной помощи по сравнению с 14 в 2007 году.</p> <p>Большинство просьб удовлетворяются в течение 24-48 часов.</p> <p>Специальный анонимный почтовый ящик для предоставления консультаций по вопросам этики позволяет вести регистрацию.</p>
<b>ФАО</b>			
<b>ЮНЕСКО</b>	Бюро по вопросам этики возглавляет/координирует разработку/осуществление программы по вопросам этики, включая политику раскрытия финансовой информации, аспекты конфликтов интересов, а также защиты от преследований.	<p>Обязательная интерактивная подготовка всех сотрудников.</p> <p>Материалы для информационно-разъяснительной работы, печатные и на специальном вебсайте.</p>	С сентября 2009 года по настоящее время было получено 38 просьб о предоставлении консультаций и вынесении рекомендаций и/или жалоб.
<b>ИКАО</b>			
<b>ВОЗ</b>			
<b>ВПС</b>			
<b>МСЭ</b>			

<b>Организация</b>	<b>Поддержка в деле установления стандартов и в вопросах политики</b>	<b>Профессиональная подготовка, обучение и информационно-разъяснительная работа</b>	<b>Консультации и рекомендации</b>
<b>ВМО</b>	В Кодексе этики ВМО устанавливаются стандарты этического поведения и личной добросовестности.	В 2006-2007 годах и в 2009 году была организована подготовка по вопросам принятия этических решений. Действует "горячая линия" связи.	Два-три случая, один в большей мере имел отношение к вопросам этики, чем другие.  Ведется регистрация дел.
<b>ИМО</b>			
<b>ВОИС</b>			
<b>ЮНИДО</b>	1 марта 2010 года одобрен Кодекс этического поведения.	В сотрудничестве с УЛР и подрядчиками разработаны учебные курсы.	Консультации и рекомендации по всем вопросам, связанным с аспектами этики.
<b>ЮНВТО</b>			
<b>МАГАТЭ</b>	Отдельное бюро по вопросам этики отсутствует; обнародована политика МАГАТЭ по вопросам этики и руководство МАГАТЭ по вопросам этики.	Вопросами этики поручено заниматься УЛР.  Организованы учебные занятия по вопросам этики для сотрудников финансовой службы, служб закупок, людских ресурсов, УСВН и правового подразделения.  Разрабатываются онлайн-учебные курсы, которые будут иметь обязательный характер.	Три сотрудника УЛР предоставляют консультации и дают рекомендации.

## Приложение VI

### Обязанности подразделений по вопросам этики в рамках политики защиты информаторов

Организация	Подразделение по вопросам этики осуществляет политику защиты информаторов	Способы получения подразделением по вопросам этики жалоб на предполагаемые преследования	Рассмотрение подразделением по вопросам этики жалоб на предполагаемые преследования
Организация Объединенных Наций	Да	<p>Бюро по вопросам этики получает жалобы на преследования и обеспечивает конфиденциальную регистрацию всех получаемых жалоб. Вся имеющаяся документация, подкрепляющая жалобу, должна направляться в Бюро по вопросам этики как можно скорее.</p> <p>Жалобы принимаются лично, по почте, электронной почте или факсу либо через службу доверия Бюро по вопросам этики. Действуют процедуры обеспечения конфиденциальности жалоб. Обеспечивается надежное хранение жалоб; доступ к ним имеет только Бюро по вопросам этики.</p>	<p>Бюро по вопросам этики проводит предварительное рассмотрение для установления того, как заявитель связан с охраняемыми действиями. Бюро по вопросам этики стремится завершить рассмотрение в течение 45 дней. Если выявляются внешние признаки нарушений, Бюро по вопросам этики передает дело в письменном виде для дорасследования в УСВН, уведомляя при этом заявителя. Если Бюро по вопросам этики усматривает потенциальный конфликт интересов с рассмотрением дела в УСВН, Бюро по вопросам этики может рекомендовать ГС альтернативный механизм расследования. УСВН стремится завершить расследование и представить отчет Бюро по вопросам этики в течение 120 дней. Если Бюро по вопросам этики считает, что может возникнуть конфликт интересов при проведении расследования УСВН, Бюро может рекомендовать ГС передать жалобу на рассмотрение альтернативному механизму расследования. До завершения расследования Бюро по вопросам этики может рекомендовать ГС принять для меры защиты интересов заявителя. После получения Бюро по вопросам этики отчета УСВН оно уведомляет</p>



Организация	Подразделение по вопросам этики осуществляет политику защиты информаторов	Способы получения подразделением по вопросам этики жалоб на предполагаемые преследования	Рассмотрение подразделением по вопросам этики жалоб на предполагаемые преследования
			<p>заявителя о результатах и выносит свои рекомендации руководителю соответствующего подразделения и ЗГС по вопросам управления.</p> <p>На практике из-за возникающих сложностей для завершения предварительного рассмотрения потребуется больше 45 дней.</p>
<b>ПРООН</b>	Да	<p>Бюро по вопросам этики получает жалобы на преследования и ведет их конфиденциальную регистрацию. Заявителю отводится 60 календарных дней после последнего акта преследования или предполагаемой угрозы преследования для направления всей документации в Бюро по вопросам этики. Жалобы могут подаваться лично, по телефону, почте, электронной почте или факсу.</p>	<p>Бюро по вопросам этики направляет уведомление о получении жалобы. Бюро проводит предварительное рассмотрение для установления того, как заявитель связан с охраняемыми действиями. Обычно Бюро по вопросам этики завершает рассмотрение в течение 45 дней. В случае обнаружения внешних признаков нарушения Бюро по вопросам этики передает дело УРР для расследования, уведомляя при этом заявителя. УРР стремится завершить расследование и представить отчет Бюро по вопросам этики в течение 120 дней. Если Бюро по вопросам этики усматривает потенциальный конфликт интересов с рассмотрением жалобы УРР, Бюро может передать жалобу Председателю Комитета ООН по вопросам этики и информирует об этом Администратора. До завершения расследования Бюро по вопросам этики может рекомендовать Администратору принять меры для защиты интересов заявителя. Если Бюро по вопросам этики определяет, что в ходе расследования были установлены факты</p>

Организация	Подразделение по вопросам этики осуществляет политику защиты информаторов	Способы получения подразделением по вопросам этики жалоб на предполагаемые преследования	Рассмотрение подразделением по вопросам этики жалоб на предполагаемые преследования
			преследования или угрозы преследования, Бюро вносит рекомендации для Администратора и передает дело в УПП/БВУ для принятия мер против сотрудника, замешанного в актах преследования.
ЮНФПА	Да	Бюро по вопросам этики получает официальные жалобы лично, по телефону, электронной почте или через другие каналы и ведет их конфиденциальную регистрацию. Заявитель должен подать жалобу в течение 60 календарных дней после предполагаемой угрозы преследования. Бюро по вопросам этики может рекомендовать представить жалобу в письменном виде за подписью заявителя. Вся имеющаяся документация, подкрепляющая жалобу, должна направляться в Бюро по вопросам этики как можно скорее.	Бюро по вопросам этики проводит предварительное рассмотрение для установления того, как заявитель связан с охраняемыми действиями. Бюро по вопросам этики стремится завершить рассмотрение в течение 45 дней. При обнаружении внешних признаков нарушений Бюро по вопросам этики передает дело в письменном виде для расследования в ОСН, уведомляя при этом заявителя. ОСН стремится завершить расследование и представить в Бюро по вопросам этики в течение 120 календарных дней. До завершения расследования Бюро по вопросам этики может рекомендовать меры для защиты интересов заявителя. Если Бюро по вопросам этики усматривает потенциальный конфликт интересов с рассмотрением жалобы ОСН, Бюро может рекомендовать ИД передать жалобу альтернативному механизму расследования. Бюро по вопросам этики информирует заявителя о результатах расследования. Бюро выносит рекомендацию ИД и/или соответствующим должностным лицам.

Организация	Подразделение по вопросам этики осуществляет политику защиты информаторов	Способы получения подразделением по вопросам этики жалоб на предполагаемые преследования	Рассмотрение подразделением по вопросам этики жалоб на предполагаемые преследования
ЮНИСЕФ	Да	Бюро по вопросам этики получает жалобы и ведет их конфиденциальную регистрацию. Вся имеющаяся документация, подкрепляющая жалобу, должна оперативно направляться в Бюро по вопросам этики, но в любом случае не позднее 60 календарных дней после совершения предполагаемого акта преследований или возникновения угрозы преследования. Бюро по вопросам этики принимает жалобы лично, по телефону, почте, электронной почте или факсу.	Бюро по вопросам этики оперативно подтверждает получение жалобы, если можно связаться с заявителем. По возможности, Бюро по вопросам этики завершает первоначальное рассмотрение в течение 45 дней после получения жалобы. При обнаружении внешних признаков нарушений Бюро по вопросам этики передает дело для расследования в ОВР и уведомляет при этом заявителя. ОВР стремится завершить расследование и представить отчет Бюро по вопросам этики в течение 90 дней. Если Бюро по вопросам этики усматривает потенциальный конфликт интересов с рассмотрением дела ОВР, Бюро может рекомендовать ИД передать жалобу альтернативному механизму расследования. До завершения расследования Бюро по вопросам этики может рекомендовать ИД принять меры по защите интересов заявителя. Как только Бюро по вопросам этики получает отчет о расследовании, Бюро уведомляет заявителя и выносит рекомендации для ИД.

Организация	Подразделение по вопросам этики осуществляет политику защиты информаторов	Способы получения подразделением по вопросам этики жалоб на предполагаемые преследования	Рассмотрение подразделением по вопросам этики жалоб на предполагаемые преследования
УВКБ	Да	<p>Бюро по вопросам этики получает жалобы и ведет их конфиденциальную регистрацию. Вся имеющаяся документация, подкрепляющая жалобу, должна оперативно направляться в Бюро по вопросам этики, но в любом случае не позднее 90 календарных дней после того, как заявителю становится известно об акте преследования.</p> <p>Жалобы принимаются лично, по телефону, почте, электронной почте или факсу. Бюро по вопросам этики и администрация обязаны в максимально возможной степени обеспечивать конфиденциальность информации о личности заявителя.</p>	<p>Бюро по вопросам этики подтверждает получение жалобы в течение пяти рабочих дней. Оно стремится завершить первоначальное рассмотрение в течение 45 календарных дней.</p> <p>Если выявляются внешние признаки нарушений, Бюро по вопросам этики передает дело для расследования УГИ, уведомляя при этом заявителя. Если Бюро по вопросам этики усматривает потенциальный конфликт интересов между самим Бюро и УГИ, Бюро передает жалобу руководителю Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций и информирует заявителя. До завершения расследования Бюро по вопросам этики может рекомендовать ВК принять меры для защиты интересов заявителя. Если в ходе расследования УГИ устанавливается факт преследования, УГИ представляет отчет ОУЛР и информирует Бюро по вопросам этики, которое выносит рекомендации для ВК. Бюро уведомляет заявителя.</p>

Организация	Подразделение по вопросам этики осуществляет политику защиты информаторов	Способы получения подразделением по вопросам этики жалоб на предполагаемые преследования	Рассмотрение подразделением по вопросам этики жалоб на предполагаемые преследования
<b>ВПП</b>	Да	Бюро по вопросам этики получает жалобы и ведет их конфиденциальную регистрацию. Заявитель должен подать жалобу как можно скорее, но не позднее одного года после совершения предполагаемого акта преследования, и должен направить документацию в подтверждение своей жалобы. Жалобы принимаются лично, по почте, электронной почте, факсу или по каналам службы доверия Бюро по вопросам этики.	Бюро по вопросам этики подтверждает получение жалобы в течение одной недели и завершает первоначальное рассмотрение в течение 45 дней. При выявлении внешних признаков нарушений Бюро по вопросам этики передает дело ОСН, уведомляя при этом заявителя. ОСН завершает расследование и представляет отчет ИД и Бюро по вопросам этики в 120 дней. Если Бюро по вопросам этики усматривает потенциальный конфликт интересов с ОСН, оно передает жалобу альтернативному механизму расследования. До завершения расследования Бюро может рекомендовать ИД принять меры для защиты интересов заявителя. После получения Бюро отчета о расследовании оно уведомляет заявителя и выносит рекомендации для ИД. Бюро по вопросам этики и администрация обязаны в максимально возможной степени обеспечивать конфиденциальность личности заявителя.
<b>МОТ</b>	Да	Сотрудник по вопросу этики получает жалобы на преследования и ведет их конфиденциальную регистрацию.	Сотрудник по вопросам этики проводит первоначальное рассмотрение и в соответствующих случаях передает дело в ОЛР на предмет принятия возможных дисциплинарных мер.

<b>Организация</b>	<b>Подразделение по вопросам этики осуществляет политику защиты информаторов</b>	<b>Способы получения подразделением по вопросам этики жалоб на предполагаемые преследования</b>	<b>Рассмотрение подразделением по вопросам этики жалоб на предполагаемые преследования</b>
<b>ФАО</b>	Отсутствие политики защиты информаторов		
<b>ЮНЕСКО</b>	Отсутствие политики защиты информаторов		
<b>ИКАО</b>	Отсутствие политики защиты информаторов		
<b>ВОЗ</b>	Нет*		
<b>ВПС</b>	Отсутствие политики защиты информаторов		
<b>МСЭ</b>	Отсутствие политики защиты информаторов		
<b>ВМО</b>	Отсутствие конкретной политики защиты информаторов. Временный сотрудник по вопросам этики исполняет обязанности в соответствии с Кодексом этики по защите сотрудников от преследований.	Сотрудники могут доводить свои озабоченности до сведения временного сотрудника по вопросам этики лично или в письменном виде. Сотрудник ведет конфиденциальную регистрацию получаемых сообщений.	Временный сотрудник по вопросам этики проводит конфиденциальные внутренние расследования заявлений о нарушении этики, представляемых через прямые каналы связи.
<b>ИМО</b>	Нет		
<b>ВОИС</b>	Нет		

<b>Организация</b>	<b>Подразделение по вопросам этики осуществляет политику защиты информаторов</b>	<b>Способы получения подразделением по вопросам этики жалоб на предполагаемые преследования</b>	<b>Рассмотрение подразделением по вопросам этики жалоб на предполагаемые преследования</b>
<b>ЮНИДО</b>	Да	Бюро по вопросам этики получает жалобы на преследования и ведет конфиденциальную регистрацию всех жалоб. Вся имеющаяся документация, подкрепляющая жалобы, должна как можно скорее направляться Бюро по вопросам этики. Жалоба может подаваться лично, заказной почтой, электронной почтой или факсом.	Бюро по вопросам этики проводит предварительное рассмотрение дела для установления связи между заявителем и охраняемыми действиями. Бюро по вопросам этики стремится завершить рассмотрение в течение 45 рабочих дней. При выявлении внешних признаков нарушений Бюро по вопросам этики передает дело в письменном виде для расследования в СВН и уведомляет заявителя. СВН стремится завершить расследование и довести предварительные выводы до сведения заявителя и других соответствующих лиц в течение 85 календарных дней на предмет получения замечаний. До завершения расследования Бюро по вопросам этики может рекомендовать меры по защите интересов заявителя. Если Бюро усматривает потенциальный конфликт интересов с рассмотрением жалобы СВН, Бюро может рекомендовать ГД передать жалобу альтернативному механизму расследования. Сведения о дате представления окончательного отчета ГД, а также о решении ГД по этому отчету сообщаются заявителю и Бюро по вопросам этики.
<b>ЮНВТО</b>	Нет		
<b>МАГАТЭ</b>	Нет		

\* См. пункт 68.

## Приложение VII

### Обязанности подразделения по вопросам этики в рамках политики раскрытия финансовой информации

Организация	Подразделение по вопросам этики осуществляет программу раскрытия финансовой информации	Представление деклараций, раскрывающих финансовую информацию	Процессы рассмотрения и проверки
<b>Организация Объединенных Наций</b>	Да	Все декларации представляются в Бюро по вопросам этики, за исключением деклараций сотрудников самого Бюро, которые направляются Генеральному секретарю.	Декларации проверяются внешней фирмой с использованием методики анализа, одобренной Бюро по вопросам этики. В случае выявления потенциального конфликта интересов фирма уведомляет соответствующего сотрудника об этом конфликте и рекомендует принять соответствующие меры для его устранения.
<b>ПРООН</b>	Да	Все декларации представляются в Бюро по вопросам этики, за исключением деклараций сотрудников самого Бюро, а также ПГС и выше, которые направляют их в Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций.	Бюро по вопросам этики рассматривает декларации на предмет потенциального конфликта интересов и в случае необходимости рекомендует меры по устранению таких конфликтов. Декларации сотрудников Бюро по вопросам этики, а также ПГС и выше рассматриваются той же внешней фирмой, что и в Организации Объединенных Наций, и на них распространяются такие же процедуры, как и на сотрудников Организации Объединенных Наций.



Организация	Подразделение по вопросам этики осуществляет программу раскрытия финансовой информации	Представление деклараций, раскрывающих финансовую информацию	Процессы рассмотрения и проверки
ЮНФПА	Да	Все декларации представляются в Бюро по вопросам этики, за исключением ИД, ПГС и сотрудников самого Бюро, которые направляют их в Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций.	Бюро по вопросам этики рассматривает декларации на предмет выявления любого возможного организационного риска вследствие реального или потенциального конфликта интересов. Бюро по вопросам этики дает рекомендации по устранению любых конфликтов интересов. Декларации ПГС и сотрудников Бюро рассматриваются той же внешней фирмой, что и в Организации Объединенных Наций, и на них распространяются такие же процедуры, как и на сотрудников Организации Объединенных Наций.
ЮНИСЕФ	Да	Декларации представляются в Бюро по вопросам этики, за исключением деклараций ИД и его заместителей (ПГС и выше) и сотрудников самого Бюро, которые направляют их в Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций.	В 2007-2009 годах декларации рассматривались внешней фирмой с использованием руководящих принципов, разработанных Бюро по вопросам этики, а сложные случаи рассматривались самим Бюро.
УВКБ	Да	Декларации представляются внешней фирме.	Система была введена в действие на основе принципов, разработанных Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций. Декларации рассматриваются той же внешней фирмой, что и в Организации Объединенных Наций, и здесь действуют такие же процедуры, как и в отношении сотрудников Организации Объединенных Наций.

Организация	Подразделение по вопросам этики осуществляет программу раскрытия финансовой информации	Представление деклараций, раскрывающих финансовую информацию	Процессы рассмотрения и проверки
<b>ВПП</b>	Да	Все декларации представляются в Бюро по вопросам этики, за исключением деклараций руководящих сотрудников старшего звена и сотрудников самого Бюро категории специалистов, которые направляют их в БЭООН.	Конфиденциальные декларации рассматриваются внешней фирмой, которая дает технические рекомендации при появлении конфликта интересов. Бюро по вопросам этики уведомляет ИД и сотрудника в случае существования конфликта интересов. Сотрудник должен устранить этот конфликт.
<b>МОТ</b>	Нет; ограниченное участие сотрудников по вопросам этики.	Заполненные формуляры представляются в Управление Казначей и Финансового контролера.	Формуляр, раскрывающий финансовую информацию, представляется в регистр финансовых интересов в электронном виде вместе с подписанным экземпляром в бумажной форме. Представленные в реестр заполненные декларации рассматриваются и в случае необходимости обсуждаются с сотрудником. Казначей проводит проверки по случайной выборке. Никаких средств для проверки в случае непредставления декларации не предусмотрено, равно как и никакого процесса расследования. Кроме проверки самого факта представления деклараций, никакого рассмотрения деклараций ГД и руководителя Отдела закупок не предусмотрено.
<b>ФАО</b>	Программа раскрытия финансовой информации отсутствует.		

Организация	Подразделение по вопросам этики осуществляет программу раскрытия финансовой информации	Представление деклараций, раскрывающих финансовую информацию	Процессы рассмотрения и проверки
<b>ЮНЕСКО</b>	Программа раскрытия финансовой информации отсутствует.		
<b>ИКАО</b>	Нет		
<b>ВОЗ</b>	Нет, программа осуществляется главным сотрудником по правовым вопросам по согласованию с другими должностными лицами.		
<b>ВПС</b>	Программа раскрытия финансовой информации отсутствует.		
<b>МСЭ</b>	Программа раскрытия финансовой информации отсутствует.		
<b>ВМО</b>	Программа раскрытия финансовой информации осуществляется временным сотрудником по вопросам этики; исключения составляют сотрудники на уровне ПГС и выше, а также Директор УСН.	Декларации представляются в Канцелярию Генерального секретаря, за исключением декларации самого Генерального секретаря, которая направляется Президенту ВМО.	Официальный механизм рассмотрения деклараций отсутствует. Временный сотрудник по вопросам этики обеспечивает представление деклараций теми сотрудниками, которые обязаны их подавать, и рассматривает декларации на предмет их полноты и разумности.

Организация	Подразделение по вопросам этики осуществляет программу раскрытия финансовой информации	Представление деклараций, раскрывающих финансовую информацию	Процессы рассмотрения и проверки
ИМО	Программа раскрытия финансовой информации отсутствует.		
ВОИС	Нет		
ЮНИДО	Программа раскрытия финансовой информации отсутствует.		
ЮНВТО	Программа раскрытия финансовой информации отсутствует.		
МАГАТЭ	Нет; декларации о доходах и активах рассматриваются Отделом людских ресурсов.		Декларации о доходах и активах рассматриваются Отделом людских ресурсов на предмет выявления и урегулирования конфликтов интересов.

## Приложение VIII

### Обязательства исполнительных глав в отношении этичности поведения

Организация	Руководитель подразделения по вопросам этики участвует во всех совещаниях старших руководителей	Исполнительный глава проводит ежегодное общее собрание, в повестке дня которого содержится конкретный пункт, посвященный вопросам этики	Исполнительный глава подает декларацию, раскрывающую финансовую информацию, в подразделение по вопросам этики	Подразделение по вопросам этики рассматривает и проверяет декларацию, раскрывающую финансовую информацию исполнительного главы	Предание гласности в добровольном порядке декларации, раскрывающей финансовую информацию исполнительного главы
<b>Организация Объединенных Наций</b>	Да, член Группы старших руководителей	Нет, но вопросы этики рассматриваются наряду с другими вопросами на общих собраниях, проводимых ГС	Да	Нет, внешняя фирма	Да
<b>ПРООН</b>	Нет, координация действий со старшими руководителями по различным проектам	Общих глобальных мероприятий по вопросам этики не проводится	Да, Администратор подает декларацию в Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций	Нет, внешняя фирма	Да
<b>ЮНФПА</b>	Нет	Нет, но вопросы этики рассматриваются наряду с другими вопросами на совещаниях сотрудников, организуемых ИД, и на региональных совещаниях по вопросам планирования	Да, ИД подает декларацию в Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций	Нет, внешняя фирма	Нет
<b>ЮНИСЕФ</b>	Нет	Нет, но вопросы этики рассматриваются наряду с другими вопросами на общих собраниях, проводимых ИД	Да, ИД подает декларацию в Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций	Нет, внешняя фирма	Да

<b>Организация</b>	<b>Руководитель подразделения по вопросам этики участвует во всех совещаниях старших руководителей</b>	<b>Исполнительный глава проводит ежегодное общее собрание, в повестке дня которого содержится конкретный пункт, посвященный вопросам этики</b>	<b>Исполнительный глава подает декларацию, раскрывающую финансовую информацию, в подразделение по вопросам этики</b>	<b>Подразделение по вопросам этики рассматривает и проверяет декларацию, раскрывающую финансовую информацию исполнительного главы</b>	<b>Предание гласности в добровольном порядке декларации, раскрывающей финансовую информацию исполнительного главы</b>
<b>УВКБ</b>	Да, наблюдатель при Комитете старших должностных лиц	Нет, но вопросы этики могут рассматриваться наряду с другими вопросами на общих собраниях, проводимых ВК	Да, ВК подает декларацию в Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций	Нет, внешняя фирма	Да
<b>ВПП</b>	Нет	Нет	Да, ИД подает декларацию в Бюро по вопросам этики Организации Объединенных Наций	Нет, внешняя фирма	Да
<b>МОТ</b>	Нет	Нет	Нет, декларация подается в Управление Казначей и Финансового контролера	Нет, Казначей не рассматривает декларацию, а лишь удостоверяется в факте ее представления	Нет
<b>ФАО</b>	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
<b>ЮНЕСКО</b>	Нет	Нет, но вопросы этики рассматриваются наряду с другими вопросами на общих совещаниях, проводимых ГД	Нет	Нет	Нет
<b>ИКАО</b>		Нет	Нет, декларация подается главному сотруднику по правовым вопросам	Нет	Нет

<b>Организация</b>	<b>Руководитель подразделения по вопросам этики участвует во всех совещаниях старших руководителей</b>	<b>Исполнительный глава проводит ежегодное общее собрание, в повестке дня которого содержится конкретный пункт, посвященный вопросам этики</b>	<b>Исполнительный глава подает декларацию, раскрывающую финансовую информацию, в подразделение по вопросам этики</b>	<b>Подразделение по вопросам этики рассматривает и проверяет декларацию, раскрывающую финансовую информацию исполнительного главы</b>	<b>Предание гласности в добровольном порядке декларации, раскрывающей финансовую информацию исполнительного главы</b>
<b>ВОЗ</b>		Нет, но вопросы этики могут рассматриваться наряду с другими вопросами на общих собраниях, проводимых ГД	Нет, декларация подается Юриисконсульту	Нет, декларация рассматривается Юриисконсультотом	Нет
<b>ВПС</b>	Нет	Нет, но вопросы этики могут рассматриваться наряду с другими вопросами на общих совещаниях, проводимых ГД	Нет	Нет	Нет
<b>МСЭ</b>	Да	Нет	Нет	Нет	Нет
<b>ВМО</b>	Нет	Нет, но ГС обсуждал с сотрудниками результаты обследования персонала, при проведении которого были затронуты вопросы этики	Нет, декларация подается Президенту ВМО	Нет	Нет
<b>ИМО</b>		Нет	Нет	Нет	Нет
<b>ВОИС</b>		Нет	Нет	Нет	Нет
<b>ЮНИДО</b>	Нет	Нет	Нет	Нет	Нет
<b>ЮНВТО</b>		Нет	Нет	Нет	Нет

<b>Организация</b>	<b>Руководитель подразделения по вопросам этики участвует во всех совещаниях старших руководителей</b>	<b>Исполнительный глава проводит ежегодное общее собрание, в повестке дня которого содержится конкретный пункт, посвященный вопросам этики</b>	<b>Исполнительный глава подает декларацию, раскрывающую финансовую информацию, в подразделение по вопросам этики</b>	<b>Подразделение по вопросам этики рассматривает и проверяет декларацию, раскрывающую финансовую информацию исполнительного главы</b>	<b>Предание гласности в добровольном порядке декларации, раскрывающей финансовую информацию исполнительного главы</b>
МАГАТЭ		Нет	Нет, декларация подается советнику по вопросам этики в ОЛР	Да, рассматривается советником по вопросам этики в ОЛР	Нет



**Приложение IX**

**Обзор действий, которые необходимо предпринять участвующим организациям по рекомендациям ОИГ  
JIU/RIP/2010/3**

	Намечаемая отдача Организация Объединенных Наций*	Организация Объединенных Наций, ее фонды и программы											Специализированные учреждения и МАГАТЭ													
		ЮНКТАД	ЮНОДК	ЮНЕП	ХАБИТАТ ООН	УВКБ	БАПОР	ПРООН	ЮНФПА	ЮНИСЕФ	ВВП	ЮНОПС	МОТ	ФАО	ЮНЕСКО	ИКАО	ВОЗ	ВПС	МСЭ	ВМО	ИМО	ВОИС	ЮНИДО	ЮНВТО	МАГАТЭ	
Доклад	К действию	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Для информации	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Рекомендация 1	e																									
Рекомендация 2	e			И	И			И		И	И	И	И		И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И
Рекомендация 3	e			И	И			И	И	И	И	И	И		И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И
Рекомендация 4	e	И		И	И	И		И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И
Рекомендация 5	e	И		И	И	И		И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И
<b>Условные обозначения:</b>		<b>Р:</b> Рекомендация для принятия решения руководящим органом <b>И:</b> Рекомендация для принятия мер исполнительным главой (* в случае КСР - Председателем КСР) <input type="checkbox"/> Рекомендация не предполагает принятия каких-либо мер данной организацией																								
<b>Намечаемая отдача:</b>		<b>a:</b> усиление подотчетности; <b>b:</b> распространение передового опыта; <b>c:</b> улучшение координации и сотрудничества; <b>d:</b> усиление контроля и соблюдения требований; <b>e:</b> повышение эффективности; <b>f:</b> значительная финансовая экономия; <b>g:</b> повышение результативности; <b>o:</b> прочее. * Охватывает все подразделения, перечисленные в документе ST/SGB/2002/11, кроме ЮНКТАД, ЮНОДК, ЮНЕП, ХАБИТАТ ООН, УВКБ и БАПОР.																								

		Намечаемая отдача Организация Объединенных Наций*	Организация Объединенных Наций, ее фонды и программы											Специализированные учреждения и МАГАТЭ													
			ЮНКТАД	ЮНОДК	ЮНЕП	ХАБИТАТ ООН	УВКБ	БАПОР	ПРООН	ЮНФПА	ЮНИСЕФ	ВВП	ЮНОПС	МОТ	ФАО	ЮНЕСКО	ИКАО	ВОЗ	ВПС	МСЭ	ВМО	ИМО	ВОИС	ЮНИДО	ЮНВТО	МАГАТЭ	
Доклад	К действию	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Для информации	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Рекомендация 6	е	Р			Р	Р	Р		Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р
Рекомендация 7	е				Р	Р	Р			Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р		Р	Р	Р	Р	Р	Р
Рекомендация 8	е	Р			Р	Р	Р		Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р
Рекомендация 9	с				И	И							И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И
Рекомендация 10	е	И			И	И	И		И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И
Рекомендация 11	е	И			И	И	И		И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И
Рекомендация 12	е	И			И	И	И		И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И
Рекомендация 13	е										И			И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И
Рекомендация 14	е				И	И			И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И		И	И	И	И	И	И	И
Рекомендация 15	е	И			И	И	И		И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И	И
Рекомендация 16	о													Р	Р	Р		Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р
Рекомендация 17	о	Р							Р	Р	Р	Р		Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р	Р





## Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
9 September 2010  
Russian  
Original: English

---

### Шестидесят пятая сессия

Пункты 136 и 137 предварительной повестки дня\*

### Управление людскими ресурсами

Объединенная инспекционная группа

## Этика в системе Организации Объединенных Наций

### Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить Генеральной Ассамблее для рассмотрения свои комментарии и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Этика в системе Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2010/3).

---

\* A/65/150.



*Резюме*

Доклад Объединенной инспекционной группы (ОИГ), озаглавленный «Этика в системе Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2010/3), представляется в развитие ее предыдущего доклада о пробелах с точки зрения надзора «в целях определения прогресса, извлеченных уроков и передовой практики в деле создания и обеспечения работы функциональных звеньев по вопросам этики во всей системе Организации Объединенных Наций». В настоящем докладе рассматриваются штатное расписание, финансирование и обязанности подразделений по вопросам этики, функционирующих в системе.

В докладе изложены мнения организаций системы Организации Объединенных Наций о рекомендациях, вынесенных в докладе ОИГ. Эти мнения были обобщены на основе материалов, представленных организациями — членами Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), которые приветствовали всеобъемлющий обзор функциональных звеньев по вопросам этики, содержащийся в докладе Объединенной инспекционной группы, и посвятили свои замечания, главным образом, отдельным рекомендациям. Их общие замечания касались предлагаемых стандартов, информации о функциональных звеньях по вопросам этики в системе и роли подразделений по вопросам этики. Соглашаясь с рекомендациями в целом, учреждения тем не менее выразили обеспокоенность по поводу некоторых из них, в том числе относительно концепции совместного функционального звена по вопросам этики для более мелких учреждений.

## I. Введение

1. Доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный «Этика в системе Организации Объединенных Наций», представляется в развитие ее предыдущего доклада о пробелах с точки зрения надзора «в целях определения прогресса, извлеченных уроков и передовой практики в деле создания и обеспечения работы функциональных звеньев по вопросам этики во всей системе Организации Объединенных Наций». В настоящем докладе рассматриваются штатное расписание, финансирование и обязанности подразделений по вопросам этики, функционирующих в системе.

## II. Общие замечания

2. Члены КСР приветствовали всеобъемлющий обзор функциональных звеньев по вопросам этики, содержащийся в докладе ОИГ, и посвятили свои замечания, главным образом, отдельным рекомендациям. Их общие замечания касались предлагаемых стандартов, информации о функциональных звеньях по вопросам этики в системе и роли подразделений по вопросам этики.

3. Учреждения приняли к сведению то, что ОИГ представила «предлагаемые стандарты» функционирования подразделений по вопросам этики. Они высоко оценили усилия, которых потребовало создание данных стандартов, поскольку они основывались на информации, полученной ОИГ из многочисленных источников. Однако учреждения рекомендовали не рассматривать их как уже установленные стандарты профессиональной этической практики в Организации Объединенных Наций. Учреждения указали на то, что профессиональные стандарты должны исходить от самих сотрудников по вопросам этики, возможно, при посредстве расширяющихся механизмов Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики и Общесистемной сети Организации Объединенных Наций по вопросам этики, представляющей межучрежденческие сети международных сотрудников по вопросам этики.

4. Учреждения отметили, что при подготовке доклада ОИГ стремилась всесторонне задокументировать нынешние методы работы, применяемые в учреждениях, в которых проводилось обследование, и данная информация представлена в приложениях к докладу. ОИГ исправила большинство ошибок, обнаруженных в проектном варианте, и учреждения отмечают, что их замечания в основном были приняты к сведению. Однако несколько учреждений сообщили о том, что замечания, призванные прояснить некоторые вопросы, не были полностью включены в итоговый текст доклада. Например, один из пунктов резюме в разделе, касающемся обязанностей подразделения по вопросам этики, гласит, что «в специализированных учреждениях и МАГАТЭ политика защиты информаторов в основном отсутствует или лишь разрабатывается». Хотя данное заявление может быть фактически правильным, некоторые учреждения отметили, что, сталкиваясь с подобными широкими обобщениями, читатель может предположить, что в ряде учреждений такая важная политика не предусмотрена. С подробной информацией по этому вопросу можно ознакомиться в приложениях, однако специализированные учреждения, проводящие подобную политику, возразили против такого огульного подхода к представлению информации. Кроме того, некоторые учреждения отметили неточности в содержащихся в приложениях таблицах, и призывают ОИГ выпустить необходимые

исправления для обеспечения точности данных, несмотря на то, что Группа исправила найденные ошибки до публикации доклада.

5. И наконец, учреждения привлекли внимание к пункту 16, который гласит: «Надежда, связываемая с функциональными звеньями по вопросам этики, заключается в том, что они могут предотвратить перерастание спорных вопросов в проблемы, требующие урегулирования конфликтов». Они отмечают, что функциональные звенья по вопросам этики гарантируют наивысшие стандарты добросовестности и способствуют формированию культуры этики, транспарентности и подотчетности посредством предотвращения конфликтов интересов и обеспечения моральной безупречности в работе подразделений. Функциональные звенья по вопросам этики внутри Организации Объединенных Наций не занимаются непосредственно конфликтами на рабочем месте и не заменяют собой другие подразделения, занимающиеся конфликтами, например омбудсменов. Учреждения заявили, что высокоэффективные функциональные звенья по вопросам этики повышают осведомленность о проблемах этики, укрепляют процесс принятия этических решений, поощряют этическую деятельность и поддерживают этическое руководство. Успех функционального звена по вопросам этики не должен измеряться сокращением числа конфликтов, споров или разногласий на рабочем месте.

### **III. Конкретные замечания по рекомендациям**

**Рекомендация 1: Руководящим органам более мелких организаций следует поручить своим соответствующим исполнительным главам подготовить предложения для обеспечения функций по вопросам этики посредством либо создания совместного подразделения по вопросам этики группы организаций на началах совместного финансирования, либо привлечения на подрядной основе подразделения по вопросам этики другой организации на началах совместного финансирования/возмездной основе.**

6. Отмечая, что данная рекомендация адресована руководящим органам, учреждения указали на то, что ее выполнение представляет определенные трудности и потребует высокой степени координации между учреждениями с независимыми и отличающимися структурами управления, поэтому на практике может оказаться нецелесообразным. И хотя некоторые учреждения поставили под сомнение практическую целесообразность выполнения данной рекомендации, ряд организаций отметили, что такая возможность обсуждается на высоком уровне с позитивными результатами, и дело продвигается к внедрению подобного подхода. Таким образом, несмотря на то, что данный подход может оказаться целесообразным для одних учреждений, другие могут сталкиваться с определенными трудностями в его применении в силу конкретного мандата и требований каждой организации.

**Рекомендация 2: Исполнительным главам следует обеспечить соблюдение требования о наличии квалификации и опыта в вопросах этики при назначении на должность руководителя подразделения по вопросам этики в соответствующих организациях, и это требование должно включаться в описание должностных функций и в объявление о вакансии.**

7. Учреждения в целом поддержали данную рекомендацию и в принципе согласны с тем, что исполнительным главам следует обеспечить наличие у руководителя подразделения по вопросам этики соответствующей профессиональной квалификации и опыта в сфере организационной этики и что данные требования должны быть включены в соответствующее описание должностных функций.

**Рекомендация 3: Исполнительным главам следует обеспечить открытый конкурс и равные условия как для внутренних, так и для внешних кандидатов при заполнении вакансии руководителя подразделения по вопросам этики в их соответствующих организациях, а также широкое распространение информации об этой вакансии.**

8. Учреждения поддержали данную рекомендацию с определенными оговорками, особенно если должность руководителя подразделения по вопросам этики будет должностью на полную ставку внутри одной организации или в нескольких более мелких организациях. Однако, если это будет должность с неполной занятостью, совмещаемая с другими обязанностями в рамках той же организации, то в объявлении может быть сложно отделить требования к функциональному звену по вопросам этики от требований по другим обязанностям (на неполную ставку), поскольку они могут влиять на общую квалификацию и навыки, требуемые от успешного кандидата. Данная ситуация может ограничить соответствие внешних кандидатов объявляемой вакансии. Кроме того, данная рекомендация также может противоречить положениям о персонале отдельных организаций, что, возможно, приведет к предпочтению внутренних кандидатов.

**Рекомендация 4: Исполнительным главам следует обеспечить проведение полномасштабных консультаций с представителями персонала при подготовке объявления о вакансии на должность руководителя подразделения по вопросам этики в их соответствующих организациях.**

9. Члены КСР поддержали данную рекомендацию, однако отметили, что из нее недостаточно ясно, какие навыки потребуются на уровне комитета персонала для обеспечения эффективности подготовки объявления о вакансии руководителя подразделения по вопросам этики.

**Рекомендация 5: Исполнительным главам следует обеспечить включение представителя персонала в состав совета по назначению для отбора кандидатов на должность руководителя подразделения по вопросам этики.**

10. Учреждения в принципе согласны с тем, что функциональное звено по вопросам этики требует поддержки и участия сотрудников организации и считают, что при отборе кандидатов на должность руководителя подразделения по вопросам этики целесообразно провести должные консультации с представителем персонала, как указано в данной рекомендации. Однако они отметили, что такой подход может быть непрактичным в случае с совмещаемой должностью по вопросам этики (как предполагается в рекомендации 1), поскольку он может потребовать заключения соглашений между организациями и их соответствующими советами персонала.

**Рекомендация 6: Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам установить ограничения срока полномочий при назначении руководителя подразделения по вопросам этики,**



которые должны предусматривать либо невозобновляемое назначение сроком на семь лет, либо не более двух назначений подряд сроком на четыре или пять лет без возможности повторного найма той же самой организацией.

11. Учреждения сознавали, что ограничения сроков полномочий (или невозобновляемые назначения) обеспечивают руководителю подразделения по вопросам этики оперативную независимость и определенную гарантию занятости, особенно в тех случаях, когда ему приходится выносить нелегкие суждения. Поэтому учреждения в целом поддержали применение ограничений по срокам для руководителей подразделений по вопросам этики, однако они указали на необходимость гибкости в их применении и сослались на несколько примеров, которые могут затруднить выполнение рекомендации. По крайней мере одно учреждение сообщило о сотруднике, нанятом без каких-либо временных ограничений, в связи с чем в настоящее время оно считает затруднительным ретроактивное выполнение данной рекомендации, а другое учреждение сослалось на политику ротации персонала, которая противоречит рекомендации о повторном назначении. Кроме того, учреждения отметили, что некоторые функции в области этики могут выполняться сотрудником, выполняющим и другие обязанности, для которых временных ограничений не имеется, что затруднит применение ограничений по контракту. Учреждения также указали на то, что эта рекомендация содержит несколько вариантов срока действия контракта, варьирующихся в общей сложности между 7 и 10 годами, и отметили, что у них нет определенности том, какую величину следует использовать при выборе наилучшего подхода. И наконец, некоторые учреждения отметили, что данные временные ограничения могут идти вразрез со сложившимися правилами и положениями о персонале, касающимися назначения сотрудников, в связи с чем директивным органом необходимо будет принять соответствующие меры.

**Рекомендация 7: Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам обеспечить, чтобы руководитель подразделения по вопросам этики представлял ежегодный доклад или его резюме без внесения каких-либо изменений исполнительным главой непосредственно руководящему органу вместе с любыми замечаниями исполнительного главы.**

12. Учреждения согласились с данной рекомендацией и поддерживают идею представления подразделениями по вопросам этики докладов непосредственно руководящим органам. Учреждения отметили, что запрос о представлении подобных докладов, содержание которых ограничивается системными вопросами и рабочей статистикой, является прерогативой руководящих органов организации.

**Рекомендация 8: Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам обеспечить предоставление неформального доступа руководителю подразделения по вопросам этики к руководящим органам с закреплением этой практики в письменном виде.**

13. Учреждения отметили, что подразделения по вопросам этики уже имеют доступ к руководящим органам посредством официальных механизмов, как указано в рекомендации 7, и признают, что неофициальный доступ позволяет руководителю подразделения по вопросам этики поднимать чрезвычайно серь-

езные или деликатные вопросы. Однако они также отметили, что подобный доступ необходимо осуществлять с большой осторожностью, деликатностью и конфиденциальностью во избежание политизации вопросов, нежелательного влияния или создания впечатления о том, что руководитель подразделения по вопросам этики получает инструкции от государства-члена. Таким образом, учреждения в целом поддержали дух рекомендации, за исключением того компонента, который призывает к необходимости официального закрепления подобного доступа в письменном виде и смысла которого они не поняли.

**Рекомендация 9: Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует ускорить процесс оформления членства их соответствующих организаций в Комитете Организации Объединенных Наций по вопросам этики.**

14. Члены КСР, особенно специализированные учреждения, считают, что активное участие в общесистемной сети сотрудников по вопросам этики обеспечивает необходимый форум для достижения согласованного применения этических стандартов и стратегий во всей системе. В связи с этим для объединения практикующих специалистов по вопросам международной этики была создана общесистемная сеть Организации Объединенных Наций по вопросам этики. В число целей этой сети входят обмен опытом успешных методов работы, издание типового руководства, внутренний анализ, коллегиальный обзор и оценка программ и развитие карьеры. Поэтому специализированные учреждения не считают, что членство в Комитете Организации Объединенных Наций по вопросам этики будет необходимо. Комитет продолжал поддерживать сотрудников фондов и программ Организации Объединенных Наций по вопросам этики, через которых Директором Управления по вопросам этики Секретариата осуществляется функциональное руководство и надзор за местными подразделениями по вопросам этики.

**Рекомендация 10: Исполнительным главам следует обеспечить обязательную подготовку по вопросам этики всех сотрудников их соответствующих организаций и следует взять на себя ведущую роль посредством участия в этой подготовке, включая обязательные курсы переподготовки, которые должны проводиться раз в три года.**

15. Учреждения отметили, что периодическая подготовка по вопросам этики считается передовым опытом и является одной из ключевых функций любого подразделения по вопросам этики. Однако они указали на то, что периодическая подготовка (каждые три года), предлагаемая в рекомендации, может не подойти всем учреждениям из-за бюджетных ограничений, и таким образом поддержали рекомендацию только в той мере, в какой позволяют бюджетные ресурсы учреждения. Помимо упоминания о финансовых ограничениях учреждения отметили, что подготовка по вопросам этики должна продолжаться на всем протяжении карьеры сотрудника, через регулярные промежутки времени, и может происходить ежегодно либо каждые два–три года, или в случае значительного изменения в работе, такого как повышение в должности. Они подчеркнули, что передовой опыт в сфере организационной этики предполагает совокупность обязательной и добровольной подготовки, ориентированных на интересы и профессиональную дисциплину сотрудников и осуществляемых при участии исполнительного главы.

16. Учреждения предложили несколько альтернативных вариантов по укреплению такой подготовки, в том числе включение переподготовки по вопросам этики в другие соответствующие программы подготовки, такие как, подготовка по юридическим вопросам или по вопросам закупок, что будет способствовать актуализации подготовки по вопросам этики. Подобный подход может оказаться более эффективным с точки зрения затрат и позволить проводить всеобъемлющие курсы переподготовки по вопросам этики с меньшей частотой. Другой вариант состоит в проведении личного диалога в рамках сессий, возглавляемых линейным руководством. Подобные сессии обеспечат взаимодействие сотрудников с собственным руководством по вопросам, связанным с этическими стандартами и поведением на рабочем месте. В идеале организации должны организовывать просвещение по вопросам этики, руководствуясь подходом под названием «управленческий каскад», при котором каждое последующее звено руководства проводит подготовку по вопросам этики для своих непосредственных подчиненных.

**Рекомендация 11: Исполнительным главам следует раз в два года проводить обследования сотрудников на предмет осведомленности по вопросам добросовестности и публиковать результаты в интранетах их соответствующих организаций.**

17. Учреждения не имели возражений против проведения обследований сотрудников, как указано в данной рекомендации, и указали на то, что обследования на предмет осведомленности по вопросам добросовестности могут способствовать выработке умения оценивать влияние повестки дня в области этики на организационную культуру, воззрения персонала и его отношение к учреждению. Однако, принимая во внимание усилия и расходы, связанные с подобной деятельностью, учреждения предпочли бы увидеть в докладе ОИГ более подробный анализ их затрат и преимуществ. Тем не менее учреждения согласны проводить данную деятельность в рамках имеющихся бюджетных ресурсов.

**Рекомендация 12: В тех случаях, когда подразделение по вопросам этики той или иной организации обнаруживает внешние признаки преследований или угроз преследований, а подразделение внутреннего надзора отказывается проводить расследование, исполнительному главе или руководителю подразделения по вопросам этики следует передавать такие дела для проведения расследования в Объединенную инспекционную группу.**

18. Учреждения поддержали рекомендацию об использовании альтернативных механизмов расследования в тех случаях, когда подразделение внутреннего надзора не может (например, в случае конфликта интересов) или не должно (например, в силу приоритетных и ресурсных ограничений) проводить расследование. Учреждения согласны с тем, что в подобных редких случаях ОИГ может представлять альтернативу, однако настоятельно рекомендуют воздержаться в рекомендации от открытых призывов к ОИГ вести подобные дела. Организации далее отмечают, что оптимальным решением для таких случаев, о которых говорится в данной рекомендации, является не создание новой структуры, такой как ОИГ, в дополнение к уже существующим функциям внутренних расследований, а, скорее, обеспечение независимости органа, выполняющего функцию внутренних расследований.

**Рекомендация 13:** Исполнительным главам тех организаций, которые еще не сделали этого, следует в безотлагательном порядке ввести в действие всеобъемлющую политику раскрытия финансовой информации, включая процедуры ежегодного рассмотрения и выборочной проверки соответствующими подразделениями по вопросам этики деклараций, раскрывающих финансовую информацию всех соответствующих должностных лиц.

19. Организации системы Организации Объединенных Наций поддержали данную рекомендацию, однако отметили, что доклад мог бы быть более весомым, если бы включал в себя больше информации по существу, касающейся характера и масштаба процедур, необходимых для внедрения практики раскрытия финансовой информации. В этой связи учреждения указали, в частности, что факторы, которые могут послужить поводом к фактическому или мнимому «конфликту интересов», не всегда ясны. Учреждения отметили, что дополнительная информация об экономической эффективности услуг, переданных на внешний подряд, могла бы помочь им оценить целесообразность данного варианта с учетом ресурсов, необходимых для его осуществления, особенно поскольку они в целом считают раскрытие финансовой информации частью всеобъемлющей программы по выявлению и урегулированию личных конфликтов интересов.

**Рекомендация 14:** Исполнительным главам следует обеспечить включение руководителей подразделений по вопросам этики их соответствующих организаций в состав группы старшего руководства и их участие во всех совещаниях такой группы, а также следует издать административную инструкцию на этот счет.

20. Учреждения в целом согласны с данной рекомендацией, которая призывает подразделения по вопросам этики участвовать в совещаниях старшего руководства. Однако учреждения отметили, что термин «старшее руководство» может варьироваться в разных учреждениях, и рекомендация была бы более весомой, если бы ОИГ более четко разъяснила надлежащий уровень участия. Тем не менее многие учреждения призвали к прагматичному подходу к ее выполнению посредством обеспечения участия в тех совещаниях, которые имеют наибольшее отношение к функциональному звену по вопросам этики, но необязательно в каждом совещании, на которое собираются сотрудники высших уровней. Кроме того, учреждения отметили, что в некоторых случаях функциональному звену по вопросам этики может быть неуместно участвовать в совещании группы старшего руководства, поскольку в таком случае сотрудник по вопросам этики будет участником процесса принятия решений и впоследствии не сможет независимо оценивать жалобу, которая может возникнуть в ответ на какое-либо принятое решение.

**Рекомендация 15:** Исполнительным главам следует проводить ежегодные общие собрания с сотрудниками и включать в повестку дня конкретный пункт, посвященный вопросам этики.

21. Члены КСР поддержали данную рекомендацию, и многие учреждения указали, что они уже проводят общие собрания, в повестку дня которых включаются вопросы этики. Некоторые учреждения, имеющие более децентрализованную структуру, сообщили о том, что они предпочитают включать проблемы, связанные с этикой, в повестку дня региональных совещаний и семинаров.

**Рекомендация 16:** Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам представлять раскрывающие их финансовую информацию декларации, которые должны проверяться в том же порядке, что и декларации всех других сотрудников, которые обязаны подавать такие декларации.

22. Отметив, что данная рекомендация адресована руководящим органам, учреждения тем не менее поддержали ее идею. Однако члены КСР отметили, что в своей нынешней формулировке рекомендация умаляет значение надзора за раскрытием финансовой информации исполнительных глав фондов и программ. Как указано в докладе, в настоящее время исполнительные главы фондов и программ подают свои декларации в Управление по вопросам этики Организации Объединенных Наций, где они проверяются внешним органом. Другие сотрудники этих организаций, от которых требуется представление финансовой информации, представляют ее внутренним органам данных организаций, которые впоследствии и проверяют эти документы. Рекомендуя исполнительным главам руководящих органов «представлять декларации, раскрывающие их финансовую информацию, которые должны проверяться в том же порядке, что и декларации всех других сотрудников, которые обязаны подавать такие декларации», ОИГ предполагает, что исполнительные главы фондов и программ будут подавать свои декларации для проверки внутренними органами вместо нынешней практики представления их подразделению по вопросам этики для последующей проверки внешним органом.

**Рекомендация 17:** Руководящим органам следует поручить своим соответствующим исполнительным главам подготовить предложения по созданию внутреннего механизма для установления порядка работы подразделения по вопросам этики и/или службы внутреннего надзора в рамках расследования или рассмотрения жалоб на действия исполнительного главы организации, включая представление отчетов о результатах расследования или рассмотрения дела непосредственно руководящему органу.

23. Отметив, что данная рекомендация адресована руководящим органам, учреждения поддержали разработку соответствующих методов расследования жалоб на действия исполнительных глав, причем многие учреждения указали на то, что подобные процедуры уже существуют. Учреждения согласны с тем, что разработка соответствующих стандартов и процессов еще до возникновения подобной серьезной ситуации дает возможность тщательного рассмотрения и изучения. Кроме того, учреждения отметили возможность возникновения реального или мнимого конфликта интересов в том случае, если расследования подобного характера будут проводиться только внутренней службой, и высоко оценили тот факт, что текст доклада, связанный с данной рекомендацией, предусматривает возможность применения альтернативного метода, такого как использование внешних структур.

24. Учреждения также отметили, что в ходе всех подобных расследований должны соблюдаться и гарантироваться процессуальные права исполнительного главы, включая конфиденциальность, а передача дела любому внешнему независимому органу расследования должна рассматриваться только после установления внутренним органом такой необходимости во избежание ситуации, в которой несерьезные или очевидно беспочвенные жалобы будут автоматически передаваться третьей стороне для проведения расследования.