



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
21 August 2007
Russian
Original: English

Шестьдесят вторая сессия
Пункт 135 предварительной повестки дня*
Управление людскими ресурсами

Деятельность Бюро по вопросам этики

Доклад Генерального секретаря**

Резюме

Настоящий доклад представлен во исполнение резолюции 60/254 Генеральной Ассамблеи, озаглавленной «Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций», в которой Ассамблея приветствовала создание Бюро по вопросам этики, одобрила его основные обязанности и просила представлять ежегодные доклады о деятельности Бюро и об осуществлении политики в области этики по пункту повестки дня, касающемуся управления людскими ресурсами.

Настоящий доклад содержит резюме о деятельности Бюро по вопросам этики за период с 1 августа 2006 года по 31 июля 2007 года.

* A/62/150.

** Настоящий доклад подготовлен по завершении годового цикла отчетности 31 июля 2007 года.



Содержание

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. Введение	1–2	3
II. История вопроса и общая информация	3–12	3
III. Деятельность Бюро по вопросам этики и осуществление политики в области этики	13–57	7
A. Установление стандартов	13–17	7
B. Профессиональная подготовка, образование и информационно-пропагандистская деятельность	18–26	9
C. Консультирование и ориентация	27–35	11
D. Программа раскрытия финансовой информации	36–51	13
E. Защита сотрудников от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничество в ходе должным образом санкционированных ревизий или расследований	52–57	19
IV. Замечания и рекомендации	58–70	20
V. Заключение	71–73	24

I. Введение

1. Настоящий доклад представляется во исполнение пункта 16 (i) резолюции 60/254 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея просила на ежегодной основе представлять отчетность о деятельности Бюро по вопросам этики и об осуществлении политики в области этики для рассмотрения и принятия решения Ассамблеей, в соответствующих случаях, по пункту повестки дня, касающемуся управления людскими ресурсами.

2. В докладе также содержится всесторонний обзор работы Бюро по вопросам этики, включая возможное создание группы международных экспертов для проведения периодической независимой оценки деятельности Бюро для рассмотрения Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят второй сессии, как это указано в пункте 16(g) вышеупомянутой резолюции.

II. История вопроса и общая информация

3. Создание в Секретариате Организации Объединенных Наций независимого Бюро по вопросам этики было одобрено Генеральной Ассамблеей на Всемирном саммите 2005 года (пункт 161(d) резолюции 60/1) в контексте инициатив по всесторонней реформе Секретариата и системы управления, в основе которых должна лежать культура этики, гласности и подотчетности. Бюро приступило к работе 3 января 2006 года.

4. Цель Бюро по вопросам этики, изложенная в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2005/22, заключается в оказании помощи в обеспечении того, чтобы все сотрудники соблюдали свои обязанности и выполняли свои функции в соответствии с необходимостью обеспечения самого высокого уровня добросовестности, как это предусмотрено в Уставе Организации Объединенных Наций. Бюро подчиняется непосредственно Генеральному секретарю и не подменяет какой-либо имеющийся в распоряжении персонала механизм уведомления о случаях ненадлежащего поведения или урегулирования жалоб.

5. Основными областями ответственности Бюро по вопросам этики являются:

а) разработка этических норм и программ подготовки и обучения по вопросам этики в координации с Управлением людских ресурсов и другими подразделениями, по мере необходимости, включая проведение ежегодной подготовки по вопросам этики для всех сотрудников;

б) консультирование и ориентирование сотрудников в конфиденциальном порядке по этическим вопросам (например, в отношении конфликта интересов), включая организацию телефонной линии помощи по этическим вопросам;

в) осуществление введенной Организацией программы раскрытия финансовых данных;

д) выполнение обязанностей, возлагаемых на него в соответствии со стратегией Организации в области защиты от преследования тех сотрудников,

которые сообщают о случаях ненадлежащего поведения или сотрудничают с должным образом санкционированными ревизиями или расследованиями;

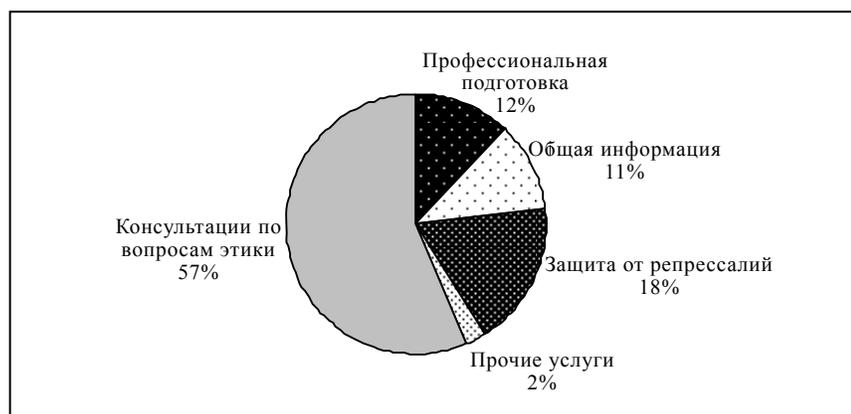
е) такие другие функции, которые сочтены уместными для Бюро.

6. Бюро по вопросам этики выполняет роль хранителя стандартов поведения и добросовестности сотрудников Организации Объединенных Наций. В этом качестве Бюро инициативно работает над обновлением этих стандартов, представляет информацию и оказывает консультативные услуги, а также разрабатывает курсы подготовки по этим стандартам. Кроме того, Бюро дает консультации по последствиям этического характера политики в таких ключевых областях, как закупки и ограничения, действующие после прекращения службы, инвестирование средств и назначения персонала.

7. Бюро по вопросам этики обеспечивает полную конфиденциальность сотрудникам, которые хотят проконсультироваться по этическим вопросам и потребовать защиты от преследований за честное сообщение о ненадлежащем поведении. Для этого у Бюро имеется телефонная линия помощи по этическим вопросам (+1 917 367-9858) и специальный адрес электронной почты (ethics-office@un.org). Информацию о Бюро сотрудники могут также получить через Интранет Организации Объединенных Наций (iSeek).

8. Текущий отчетный период с 1 августа 2006 года по 31 июля 2007 года стал первым полным операционным циклом Бюро по вопросам этики, хотя он и не был полностью завершен до мая 2007 года. Общее число запросов об оказании услуг Бюро составило 287, что несколько выше среднемесячного показателя по сравнению со 153 запросами общим количеством запросов за период с января по июль 2006 года. Запросы о предоставлении услуг разделились на следующие категории: консультации по вопросам этики (57 процентов); защита от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении (18 процентов); общая информация (11 процентов); профессиональная подготовка (12 процентов); и прочие услуги (2 процента). Время, необходимое для ответа на каждый запрос, варьировалось в значительных пределах — от нескольких минут до нескольких недель или более, в зависимости от характера, сложности и обстоятельств, связанных с запросами. В нижеприводимой диаграмме 1 представлены запросы с разбивкой по категориям.

Диаграмма 1
Запросы с разбивкой по категориям
(1 августа 2006 года — 31 июля 2007 года)



9. Запросы о предоставлении услуг Бюро по вопросам этики поступали из различных географических районов и групп, как это показано на диаграмме 2 ниже: Нью-Йорк (57 процентов), региональные комиссии (6 процентов), отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, Вене и Найроби (12 процентов), миссии по поддержанию мира и трибуналы (9 процентов), органы и учреждения Организации Объединенных Наций (7 процентов), государства-члены (1 процент) и прочие структуры (8 процентов). В общей сложности 35 процентов запросов поступили из мест службы за пределами Центральных учреждений. По сравнению с данными за предыдущий цикл отчетности количество запросов, поступивших от других органов и учреждений Организации Объединенных Наций, возросло с 4 процентов от общего количества до 7 процентов в течение настоящего цикла и с 6 процентов до 9 процентов по линии операций по поддержанию мира и трибуналов. Вместе с тем число запросов, поступивших от региональных комиссий и базирующегося в Нью-Йорке персонала, снизилось. Запросы, поступившие по линии других категорий, таких, как бывшие сотрудники Организации Объединенных Наций, являются новой особенностью настоящего цикла отчетности.

Диаграмма 2

Запросы с разбивкой по географическим районам и группам

(1 августа 2006 года — 31 июля 2007 года)



10. Следует также отметить, что запросы о предоставлении услуг Бюро по вопросам этики были получены от сотрудников различных уровней Секретариата. На приводимой ниже диаграмме 3 представлены запросы с разбивкой по профессиональным разрядам, от старших руководителей на уровне помощника Генерального секретаря и выше (9 процентов), сотрудников категории специалистов (51 процент), сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий (14 процентов) до тех, кто не пожелал указать свой профессиональный уровень, а также тех, кто находится за пределами Организации Объединенных Наций. Следует отметить, что по сравнению с информацией за преды-

дущий отчетный период спрос на услуги Бюро со стороны старших сотрудников возрос на 2 процента. Это может свидетельствовать о возросшем уровне осознания старшими руководящими сотрудниками важности вопросов этики и их последствий для условий работы, например в случае конфликта интересов, внешней деятельности, а также вопросов набора и назначения.

Диаграмма 3

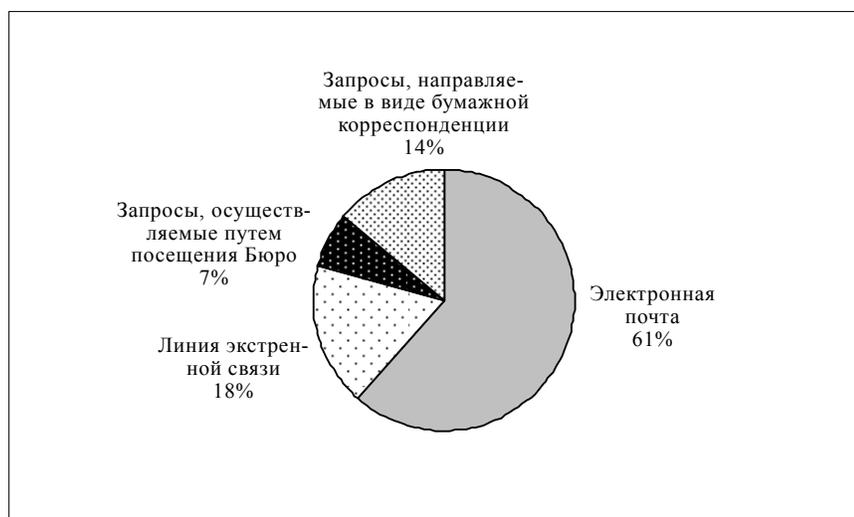
Запросы с разбивкой по профессиональным разрядам

(1 августа 2006 года — 31 июля 2007 года)



11. Что касается способа получения услуг Бюро по вопросам этики, то 176 запросов (61 процент) были осуществлены с помощью электронной почты (e-mail), в то время как 40 запросов (14 процентов) — с помощью обычной бумажной корреспонденции, 20 запросов (7 процентов) были осуществлены путем посещения Бюро и 51 запрос (18 процентов) путем использования линии экстренной и телефонной связи. На диаграмме 4 представлены запросы с разбивкой по характеру связи. Большое число запросов, сделанных с помощью электронной почты, может свидетельствовать о том, что этот канал является наиболее предпочтительным среди сотрудников, обращающихся за справками по различным причинам.

Диаграмма 4
Запросы с разбивкой по способу их представления
(1 августа 2006 года — 31 июля 2007 года)



12. В плане общего замечания следует отметить, что изменения, происшедшие в рамках общего количества запросов на предоставление услуг Бюро по вопросам этики, в плане наличия различных источников запросов и различных характеристик запросов в плане географических регионов, групп, профессиональных разрядов и способа обращения свидетельствуют о важности этических проблем на рабочем месте, росте потребности в услугах по вопросам этики, а также их доступности и использовании в Организации Объединенных Наций. В следующем разделе доклада будут рассмотрены основные области работы Бюро.

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

A. Установление стандартов

13. Разработка и установление этических стандартов и стандартов поведения является ключевой функцией Бюро по вопросам этики, как это предусмотрено в бюллетене Генерального секретаря о создании Бюро (ST/SGB/2005/22). Используя общие стандарты, уже применяемые для определения наивысшей степени добросовестности персонала Организации Объединенных Наций, Бюро должно обновить существующие стандарты, разработать новые стандарты, где это необходимо, и провести информационно-пропагандистские мероприятия по вопросам этики. Поступая таким образом, Бюро выявляет пробелы и случаи дублирования или противоречия в политике и формулирует рекомендации по преодолению этих пробелов и поощрению внедрения стандартов Организации Объединенных Наций.

14. В период после создания Бюро по вопросам этики, и в частности в отчетный период, был предпринят ряд инициатив и мероприятий, связанных с поддержанием и укреплением стандартов Организации Объединенных Наций. К числу этих мероприятий относятся включение компонентов этики в ряд учебных модулей Управления людских ресурсов, новый стандарт в отношении ограничений в период после прекращения службы (бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/2006/15, который вступил в силу 1 января 2007 года), подготовка по вопросам этики для всех сотрудников Секретариата, целевые практикумы для групп повышенного риска и консультации по вопросам принятия и использования подарков, полученных сотрудниками в их официальном качестве. Бюро предпринимает эти и другие целенаправленные усилия в сотрудничестве с другими соответствующими департаментами и управлениями в целях обеспечения единого понимания и толкования соответствующих правил и процедур.

15. Бюро по вопросам этики оказывает консультативные услуги или делает замечания и дает советы по обзорам политики и деятельности других управлений в области установления стандартов по таким связанным с этикой вопросам, как разработка кодекса поведения конкретной категории или группы сотрудников.

16. Бюро по вопросам этики тесно сотрудничало с Управлением людских ресурсов и Управлением по правовым вопросам в деле разработки удобного в пользовании двуязычного (англо-французского) руководства, озаглавленного «Работаем вместе: принципы этики — в жизнь». В этом руководстве освещаются основные проблемы профессионального и этического поведения и разъясняются причины, стоящие за стандартами, в контексте миссии и ценностей Организации. Оно также нацелено на повышение уровня информированности о вопросах этики и обеспечение широкого доступа к ним и предоставление справочной информации по ключевым документам, услугам и другим ресурсам в целях оказания сотрудникам содействия во внедрении ценностей и принципов Организации в практическую деятельность. Цель руководства состоит в содействии обеспечению общесистемного понимания Кодекса поведения Организации Объединенных Наций и других стандартов. Это руководство, изданное 22 мая 2007 года, было широко распространено в Секретариате. На веб-сайте Бюро по вопросам этики имеется электронная версия этого документа.

17. Бюро по вопросам этики приступило к предварительной работе, связанной с формулированием общесистемного этического кодекса для всех сотрудников Организации Объединенных Наций, включая персонал других учреждений и органов, в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи в пункте 161 (d) ее резолюции 60/1 об Итоговом документе Всемирного саммита 2005 года и пунктом 16 (a) ее резолюции 60/254 об обзоре эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций. Бюро по вопросам этики рассмотрело имеющиеся основные документы, регулирующие поведение сотрудников Организации Объединенных Наций, включая Положения о персонале (ST/SGB/2006/4), Правила о персонале (ST/SGB/2002/1), статус, основные права и обязанности сотрудников Организации Объединенных Наций (ST/SGB/2002/13) и стандарты поведения для международной гражданской службы, принятые Комиссией по международной гражданской службе в 2001 году и одобренные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 56/244 (стандарты поведения 2001 года), в контексте их соответствующих принципов и ценностей, чтобы иметь возможность структурировать

этический кодекс с учетом запросов Организации Объединенных Наций. Дальнейшие консультации с представителями персонала и руководства на различных уровнях и в различных учреждениях системы Организации Объединенных Наций будут проведены в ближайшем будущем.

В. Профессиональная подготовка, образование и информационно-пропагандистская деятельность

18. На Бюро по вопросам этики возложена обязанность по обеспечению во взаимодействии с Управлением людских ресурсов ежегодной подготовки по вопросам этики в целях укрепления и повышения уровня информированности о вопросах этики, честности и отчетности. Для этого необходимо на постоянной основе обеспечивать разработку, обзор и адаптацию учебных программ и материалов. На Бюро по вопросам этики также возложена ответственность за разработку других средств образования и информационно-пропагандистской деятельности.

19. Бюро по вопросам этики во взаимодействии с Управлением людских ресурсов продолжало укреплять имеющиеся учебные программы по вопросам этики и морали. В ноябре 2006 года после этапа экспериментальных испытаний в Департаменте по вопросам управления с октября 2005 года по март 2006 года для сотрудников всех уровней Секретариата проводился в течение половины дня расширенный и адаптированный учебный семинар по вопросам этики под названием «Работаем вместе: профессиональная этика и добросовестность в нашей повседневной работе». Этот семинар обеспечил форум для проведения обзора обычных вопросов этики и дилемм, возникающих на рабочем месте, и для поощрения общего понимания и приверженности профессиональной этике и нормам морали среди сотрудников Организации Объединенных Наций на всех уровнях. С начала проведения этого семинара им были охвачены сотрудники Центральных учреждений, отделений Организации Объединенных Наций в Женеве и Найроби и региональных комиссий для Африки, Латинской Америки и Карибского бассейна (отделение в Мехико) и Азиатско-Тихоокеанского региона. По состоянию на июль 2007 года в этой учебной программе приняло участие свыше 3400 сотрудников. В большинстве мест службы планируются дальнейшие графики проведения семинаров, начиная с сентября 2007 года.

20. До начала обеспечения профессиональной подготовки по вопросам этики в рамках всего Секретариата Бюро по вопросам этики вместе с Управлением людских ресурсов организовали специальную программу по теме «Вопросы этики на рабочем месте» для старших должностных лиц на уровне заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря. В октябре 2006 года был проведен брифинг, который открыл тогдашний заместитель Генерального секретаря и на котором с приветственным обращением выступил мой предшественник. С сообщениями выступили также представитель Бюро по вопросам этики и помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами. Еще один брифинг такого характера планируется провести во второй половине 2007 года.

21. К числу других инициатив относится ознакомительная программа для старших должностных лиц на уровне заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря, которая включает компонент, касающийся

ся этики, и в рамках которой будет проведено отдельное занятие с Директором Бюро по вопросам этики. Во взаимодействии с Управлением людских ресурсов и Бюро по вопросам этики Служба закупок подготовила семинар по теме «Вопросы этики и добросовестности в области закупок». В июле 2007 года был проведен ряд семинаров, на открытии которых выступал Директор Бюро по вопросам этики.

22. Кроме того, Бюро по вопросам этики приняло участие в ряде курсов по вопросам развития управленческих навыков, в частности в программах повышения квалификации руководителей и управляющих (для сотрудников уровней С-4/5 и Д-1/2). Эти курсы в настоящее время включают учебные компоненты по вопросам этики вместе с конкретными тематическими исследованиями, разработанными совместными усилиями Бюро по вопросам этики и Управления людских ресурсов, как и курсы в других областях, таких, как управление закупками и контрактами, служебная аттестация и навыки отбора сотрудников в соответствии с их профессиональными качествами и навыки проведения собеседований. Совместные усилия Бюро по вопросам этики и Управления людских ресурсов будут продолжены с целью уточнения и корректировки учебных инициатив по вопросам этики и расширения их сферы и диапазона с учетом меняющихся потребностей.

23. В рамках предпринимаемых им усилий по охвату сотрудников полевых миссий Бюро по вопросам этики приняло участие в новом семинаре Департамента операций по поддержанию мира, разработанном с целью профессиональной подготовки и повышения квалификации старшего вспомогательного персонала миссий по различным практическим вопросам и процедурам. По просьбе Департамента операций по поддержанию мира Бюро внесло вклад в разработку предназначенного для этого семинара модуля по вопросам этики. Были также проведены занятия по специализированному учебному модулю для должностных лиц, работающих в специализированных и/или ответственных областях, связанных с закупками и инвестициями. В ноябре 2006 года Бюро приняло участие в программе Департамента, озаглавленной «Обучение старшего персонала миссий административному управлению и распоряжению ресурсами» (СМАРТ).

24. Сотрудники Бюро по вопросам этики также регулярно посещали и проводили брифинги по учебным программам или, по соответствующей просьбе, проводили эти мероприятия для специальных целевых групп (например, сотрудников, которые обязаны раскрывать финансовую информацию, или для ориентации новых сотрудников). Этим Бюро занимается на постоянной основе.

25. Бюро по вопросам этики осуществило ряд информационно-пропагандистских мероприятий в целях разъяснения своей роли, мандата и услуг, уточнения правил и стандартов, а также повышения уровня информированности сотрудников Организации Объединенных Наций о вопросах этики и добросовестности. Во взаимодействии с администраторами страницы веб-сайта Организации Объединенных Наций “iSeek” Бюро издало серию материалов, озаглавленных «Этика в действии», в которых освещались дилеммы этического характера и принятые в Организации стандарты их урегулирования. В Бюро были разработаны и широко распространены, в том числе в электронном формате, четыре двуязычные брошюры (на английском/французском языках), озаглавленные «Введение в деятельность Бюро по вопросам этики», «Программа

раскрытия финансовой информации», «Защита от преследования» и «Конфликт интересов». Они используются в рамках информационно-пропагандистских, учебных и коммуникационных мероприятий.

26. В целях обеспечения согласования стандартов и обмена передовым опытом с другими государственными и международными учреждениями в соответствии с общими тенденциями в области государственного управления Бюро по вопросам этики поддерживает активные связи с профессиональными учреждениями, занимающимися вопросами этики. Оно приняло участие в двух семинарах, посвященных вопросам этики и соблюдения стандартов, один из которых был проведен организацией «Конференс-борд» в марте 2007 года по теме «Этика предпринимательской деятельности и соблюдение стандартов», а другой — Европейской комиссией, также в марте 2007 года, по теме «Укрепление партнерских связей между ЕС-ООН через сотрудничество в административной области» (семинар II по вопросам этики). Бюро будет продолжать участвовать в профессиональной деятельности и поддерживать сетевые связи с аналогичными организациями, с тем чтобы обмениваться передовым опытом и быть в курсе последних изменений и тенденций в данной области. Бюро оказало значительную помощь другим органам и учреждениям Организации Объединенных Наций по различным вопросам этики, таким, как раскрытие финансовой информации и профессиональная подготовка, в целях обеспечения последовательного применения стандартов и обмена знаниями на межучрежденческом уровне.

С. Консультирование и ориентация

27. Бюро по вопросам этики играет важную роль в обеспечении конфиденциального консультирования и ориентации отдельных сотрудников, групп сотрудников и других департаментов и управлений, по мере надобности и необходимости. Кроме того, Бюро консультирует по этическим аспектам предлагаемых изменений в области политики. Эта консультативная и профилактическая роль является ядром мандата Бюро.

28. Сотрудники могут обращаться в Бюро по вопросам этики для обсуждения вопросов, связанных с этикой, включая потенциальные и фактические конфликты интересов, внешнюю деятельность, деятельность в период после прекращения службы, принятие подарков и широкий круг других проблем, и для получения разъяснений по соответствующим правилам и положениям. На основе фактов, представленных обратившимся за помощью сотрудником, Бюро дает рекомендации по различным вариантам действий, которые сотрудник может выбрать применительно к своей личной или профессиональной жизни, с тем чтобы при исполнении своих официальных обязанностей он или она мог действовать в наилучших интересах Организации Объединенных Наций.

29. В целом консультации могут касаться разъяснения стандартов Организации и правил, касающихся запрещенных или ограниченных видов деятельности. Кроме того, консультации по вопросам этики могут быть связаны с решением вопросов, конкретно не касающихся положений и правил и требующих толкования на основе существующих ценностей.

30. Бюро по вопросам этики не подменяет существующих механизмов сообщения о запрещенных видах деятельности (таких, как принятие подарков или

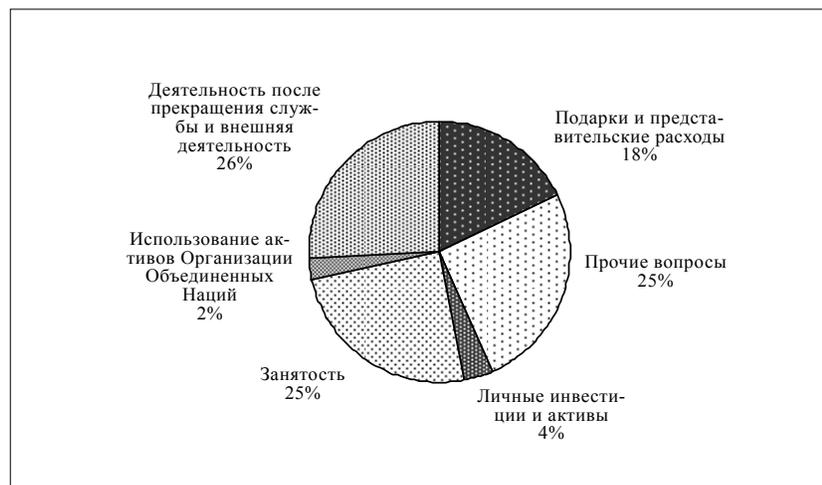
участие во внешней деятельности) или выдачи разрешений на их осуществление. Оно, скорее, представляет собой подразделение, в котором можно проконсультироваться до направления запроса о получении разрешения на запрещенные виды деятельности, с тем чтобы урегулировать любой потенциальный конфликт интересов.

31. В течение отчетного периода Бюро по вопросам этики получило 162 запроса на консультации в отношении широкого круга вопросов, касающихся этики. На диаграмме 5 представлена информация о запросах с разбивкой по категориям: деятельность после прекращения службы и внешняя деятельность (26 процентов), справки по вопросам занятости (25 процентов), личные инвестиции и активы (4 процента), подарки и представительские расходы (18 процентов), использование активов Организации Объединенных Наций (2 процента) и другие справки (25 процентов).

32. По сравнению с предыдущим отчетным периодом в течение нынешнего отчетного периода был отмечен значительный среднемесячный рост общего объема запросов об оказании консультаций по вопросам этики. Следует также отметить, что в течение отчетного периода основная часть запросов касалась консультаций по вопросам внешней деятельности и деятельности после прекращения службы — на 5 процентов по сравнению с предыдущим отчетным циклом. В то же время по сравнению с предыдущим циклом отчетности объем запросов, связанных с личными инвестициями и активами, уменьшился на 14 процентов. Снижение этого показателя, возможно, объясняется отчасти тем фактом, что программа раскрытия финансовой информации осуществляется уже второй год.

Диаграмма 5

**Запросы о консультациях по вопросам этики с разбивкой по темам
(1 августа 2006 года — 31 июля 2007 года)**



33. По мере дальнейшего становления Бюро по вопросам этики оно будет оказывать сотрудникам полезные и ценные услуги в плане толкования стандартов, правил и положений Организации Объединенных Наций, предоставления соответствующих руководящих указаний и консультативных услуг. Отмечен-

ные выше изменения, возможно, указывают на тот факт, что а) многие сотрудники охвачены мероприятиями в области текущей профессиональной подготовки и другими средствами повышения информированности; и b) как руководители, так и сотрудники более глубоко осознают потенциальные и/или фактические конфликты интересов, которые могут возникнуть вследствие их внешней деятельности и деятельности после прекращения службы, а также их последствия для выполнения ими своих обязанностей в качестве сотрудников Организации Объединенных Наций. Возросший объем запросов и отмеченные изменения характера и видов запросов указывают на рост спроса сотрудников всех уровней на функции и услуги Бюро.

34. Руководство обращается к Бюро по вопросам этики с призывом оказывать консультативные услуги по вопросам потенциальных конфликтов интересов, связанных с возможными назначениями на должности высокого уровня, и по этическим аспектам вопросов политики, включая управление инвестициями и закупки.

35. Дополнительно к общим услугам и руководящим указаниям, предоставляемым сотрудникам всего Секретариата, Бюро по вопросам этики в интересах обеспечения согласованности политики и практики отвечает на запросы по линии других органов и учреждений Организации Объединенных Наций, касающиеся обмена информацией и передового опыта.

D. Программа раскрытия финансовой информации

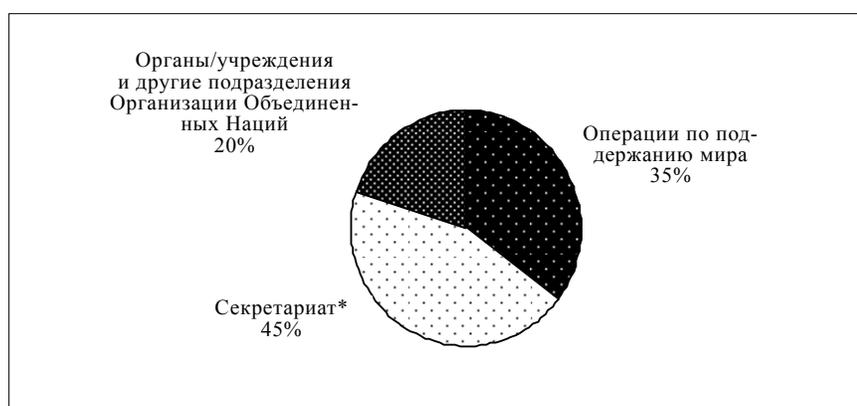
36. На Бюро по вопросам этики возложена задача по административному управлению программой раскрытия финансовой информации в целях сохранения и укрепления веры общественности в добросовестность Организации. Главная цель программы состоит в обеспечении выявления потенциальных конфликтов интересов, возникающих в связи с финансовыми активами сотрудников, их работой в частных организациях или внешней деятельностью, и оказании консультативных услуг с целью нахождения путей наиболее эффективного урегулирования сложившейся ситуации в наилучших интересах Организации Объединенных Наций. С учетом этого сотрудникам могут быть рекомендованы надлежащие шаги, которые следует предпринять, например отказ от участия в том или ином виде деятельности или исполнения некоторых официальных функций.

37. Первоначальная программа раскрытия финансовой информации начала функционировать 1 января 1999 года. Однако, в соответствии с действующим в настоящее время бюллетенем Генерального секретаря о раскрытии финансовой информации и декларировании доходов (ST/SGB/2006/6), который вступил в силу 1 мая 2006 года, были снижены пороговые уровни отчетности и расширены требования о предоставлении информации в отношении супругов сотрудников и находящихся на их иждивении детей. В нем также была расширена сфера применения этой политики, которая включает всех сотрудников на уровне Д-1/М-6 и выше; всех сотрудников (независимо от класса должности), основные обязанности которых включают функции закупок или инвестиций; и всех тех сотрудников, которые имеют доступ к конфиденциальной информации о закупках или инвестициях. Кроме того, декларации о раскрытии финансовой информации должны заполнять все сотрудники, работающие в Бюро по вопросам этики.

38. Процедуры, принятые для осуществления программы раскрытия финансовой информации, основаны на передовой практике других органов, в частности в плане обеспечения сохранности и конфиденциальности данных, представленных сотрудниками. В соответствии с постановлением Генеральной Ассамблеи декларации, представляемые каждый год, должны в конфиденциальном порядке рассматриваться внешней финансовой фирмой. После проведения в 2006 году международного публичного конкурсного отбора и процедуры оценки была выбрана фирма «Прайсвотерхаус-Куперс ЛЛП» (ПВК). 6 декабря 2006 года ПВК приступила к проведению первого внешнего обзора финансовых деклараций и деклараций интересов за отчетный период 2005 года.

39. В отношении периода отчетности за 2005 год, охватывающего период времени с 1 января по 31 декабря 2005 года, в общей сложности 1704 сотрудника должны были подать декларации о доходах или декларации интересов. Свои обязательства выполнило 98 процентов (1670) сотрудников. Дела остальных 2 процентов (34 сотрудников) были переданы в Управление людских ресурсов для принятия дисциплинарных мер. Важно отметить, что 58 процентов сотрудников представили свои декларации через электронную почту. На приводимой ниже диаграмме 6 представлены данные об участниках программы раскрытия финансовой информации за отчетный период 2005 года с разбивкой по организационным группам: Секретариат (включая департаменты/управления и подразделения Организации Объединенных Наций, которые перечислены в бюллетене Генерального секретаря SG/SGB/1997/5 и бюджет которых покрывается за счет регулярного бюджета Организации Объединенных Наций); операции по поддержанию мира; и органы/учреждения и другие структуры Организации Объединенных Наций.

Диаграмма 6
Данные об участниках программы раскрытия финансовой информации с разбивкой по организационным группам
 (Отчетный период за 2005 год)



* Группа «Секретариат» касается тех департаментов/управлений и подразделений Организации Объединенных Наций, которые перечислены в бюллетене Генерального секретаря SG/SGB/1997/5 и бюджет которых покрывается за счет регулярного бюджета Организации Объединенных Наций.

40. Представленные декларации, раскрывающие финансовую информацию, рассматриваются в плане полноты представленной информации и анализируются, с тем чтобы определить, имеются ли в них какие-либо потенциальные конфликты интересов между конфиденциально раскрытыми личными интересами сотрудников и их официальными функциями и обязанностями.

41. В целях оценки воздействия, которое программа раскрытия финансовой информации за 2005 год оказала на сокращение организационных рисков возникновения финансовых конфликтов интересов, ПВК сообщила о том, что 17 дел (или 1 процент от всех рассмотренных дел) были определены в качестве обладающих потенциальным конфликтом интересов. Что касается этих 17 дел, то 14 сотрудников согласились с рекомендацией компании «Прайсвотерхаус-Куперс» относительно принятия надлежащих мер по соблюдению стандартов с целью урегулирования потенциального конфликта, в то время как 3 дела были переданы в Бюро по вопросам этики для принятия окончательного решения из-за разногласий между сотрудником и ПВК относительно рекомендованных мер соблюдения соответствующих стандартов.

42. Что касается признания и понимания персоналом этой программы, то из 1670 сотрудников, заполнивших свои документы о раскрытии финансовой информации, 116 сотрудников первоначально представили незаполненные финансовые ведомости, а 760 сотрудников, или 46 процентов, представили неполные декларации. Это, вероятно, объясняется тем фактом, что программа раскрытия финансовой информации впервые внедряется и осуществляется в Секретариате. С каждым из этих сотрудников была впоследствии установлена связь, и к ним обратились с просьбой выполнить свои обязательства по заполнению документов. Одной из основных целей программы на период отчетности за 2006 год является расширение масштабов признания и понимания данной программы сотрудниками.

43. Помимо процесса проведения обзора важной и неотъемлемой частью программы раскрытия финансовой информации является «процесс проверки», который проводился выборочно среди сотрудников всех классов и подразделений. Целью «процесса проверки» является подтверждение достоверности раскрытой информации в этих выборочно проверенных декларациях о раскрытии финансовой информации за 2005 год и удостоверение полноты раскрываемой информации. Внешняя финансовая фирма не обнаружила каких-либо значительных несоответствий.

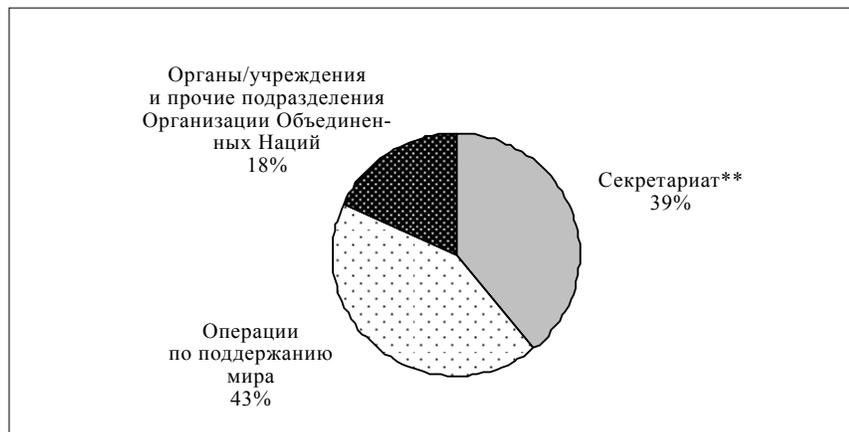
44. Из-за опоздания с началом проведения цикла заполнения деклараций за 2005 год и сокращения сроков разработки системы заполнения деклараций в сети Интернет текущий цикл заполнения деклараций за 2006 год, охватывающий период с 1 января по 31 декабря 2006 года, начался только в мае 2007 года. Однако в будущем в рамках цикла заполнения деклараций за начало ежегодных сроков будет вновь взят март. Начальники департаментов определили 2584 сотрудника, которые должны участвовать в программе 2006 года. В июле 2007 года ПВК приступила к рассмотрению всех представленных деклараций за 2006 год.

45. Новая система заполнения деклараций в электронной форме, которая была разработана ПВК совместно с Бюро по вопросам этики, обеспечивает повышение эффективности и стандартизацию процедур не только в отношении сотрудников, но также в отношении Бюро и внешней финансовой фирмы. Информация хранится на защищенной базе закодированных данных с выходом на сайт отобранного Организацией Объединенных Наций провайдера цифрового сертификата протокола SSL как третьей стороны. Эта система соответствует требованиям обеспечения общей безопасности Организации Объединенных Наций/функциональности информационных технологий. Эта защищенная система регистрации и хранения данных позволит после первого ввода сотрудником своих данных упростить и ускорить выполнение в будущем требований о подаче деклараций, поскольку будет требоваться только обновление уже раскрытых данных о частных интересах данного лица. Такая стандартизация и безопасное хранение данных обеспечивают более эффективное и требующее меньших затрат времени выполнение сотрудниками своих задач.

46. Кроме того, Бюро по вопросам этики и ПВК разработали онлайн-учебную программу для ознакомления сотрудников с процессом, языком и требованиями программы раскрытия финансовой информации. Пакет учебных материалов подготовлен на английском и французском языках, при этом все учебные информационные материалы будут обновляться в соответствии с будущими потребностями. Во втором квартале 2007 года сотрудники Бюро посетили восемь мест службы в целях проведения информационно-пропагандистских мероприятий и подготовки персонала по применению данной программы с учетом ее новых изменений.

47. На приводимой ниже Диаграмме 7 представлена информация о распределении участников программы раскрытия финансовой информации за отчетный период 2006 года с разбивкой по организационным группам: Секретариат (включая департаменты/управления и подразделения Организации Объединенных Наций, которые перечислены в бюллетене Генерального секретаря SG/SGB/1997/5 и бюджет которых покрывается за счет регулярного бюджета Организации Объединенных Наций); операции по поддержанию мира; и органы/учреждения и другие структуры Организации Объединенных Наций. Следует отметить, что самая большая группа сотрудников, которые должны были заполнить декларации, раскрывающие финансовую информацию, состоит в штате операций по поддержанию мира (43 процента), за ними следуют сотрудники Секретариата (39 процентов). Следует также упомянуть, что 77 процентов от общего числа представивших декларации сотрудников находятся в местах службы за пределами Централных учреждений.

Диаграмма 7
**Данные об участниках программы раскрытия финансовой информации
с разбивкой по организационным группам**
(Отчетный период за 2006 год)*



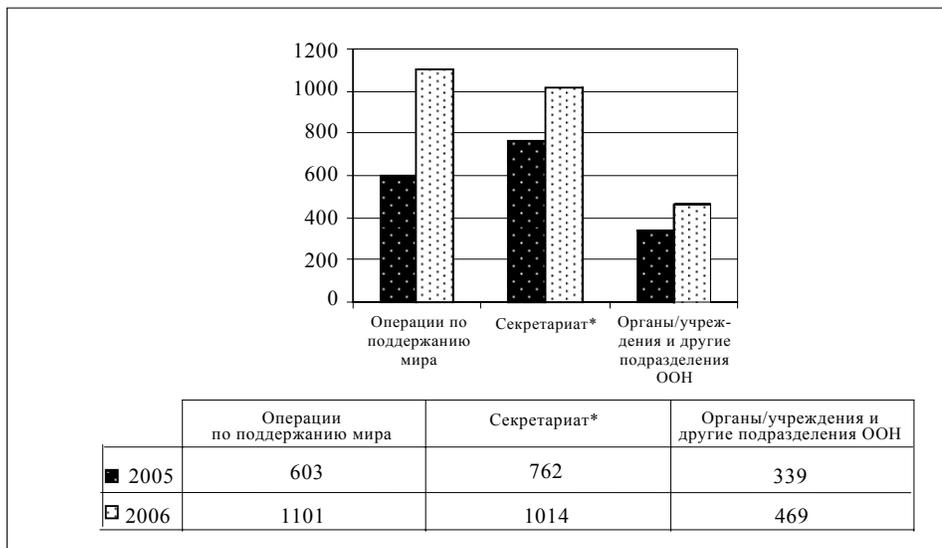
* Данные приводятся по состоянию на 31 июля 2007 года, и в них могут вноситься коррективы, поскольку число участников может измениться.

** Группа «Секретариат» относится к тем департаментам/управлениям и подразделениям Организации Объединенных Наций, которые перечислены в бюллетене Генерального секретаря SG/SGB/1997/5 и бюджет которых покрывается за счет регулярного бюджета Организации Объединенных Наций.

48. Бюро по вопросам этики получило запросы от различных органов и учреждений Организации Объединенных Наций (которые первоначально не должны были участвовать в программе) о присоединении к программе раскрытия финансовой информации. Оно также связалось с другими органами и учреждениями Организации Объединенных Наций, которые в настоящее время разрабатывают свою собственную программу раскрытия финансовой информации, в целях обмена передовым опытом. Оно будет продолжать обеспечивать контроль и побуждать эти органы и учреждения, в порядке обеспечения внедрения принципов эффективного управления, разработать и осуществить такие же или сходные программы в интересах гармонизации общесистемных программ раскрытия финансовой информации Организации Объединенных Наций.

49. По сравнению с соответствующими данными за отчетный период 2005 года число сотрудников, которые должны были заполнить декларации, раскрывающие финансовую информацию за 2006 год, возросло значительным образом. На приводимой ниже диаграмме 8 представлено сопоставление числа участников за два периода отчетности; в ней наиболее значительное увеличение приходится на сотрудников операций по поддержанию мира (число которых почти удвоилось — с 603 участников в 2005 году до 1101 участника в 2006 году). Общее увеличение участников отражает, вероятно, рост уровня понимания начальниками департаментов важности применения программы раскрытия финансовой информации для выполняемых их сотрудниками официальных обязанностей и функций, поскольку они конкретно связаны с закупками, инвестированием средств или обладанием конфиденциальной информацией по этим вопросам.

Диаграмма 8
**Данные об участниках программы раскрытия финансовой информации с
 разбивкой по годам**
 (2005–2006 годы)



* Группа «Секретариат» касается тех департаментов/управлений и подразделений Организации Объединенных Наций, которые перечислены в бюллетене Генерального секретаря SG/SGB/1997/5 и бюджет которых покрывается за счет регулярного бюджета Организации Объединенных Наций.

50. Бюро по вопросам этики считает необходимым в свете своего собственного опыта и информации, полученной от сотрудников Организации Объединенных Наций и ПВК, пересмотреть нынешнюю электронную форму раскрытия информации и соответствующие руководящие принципы. С Отделом информационно-технического обслуживания, Управлением людских ресурсов, Управлением по правовым вопросам и другими соответствующими подразделениями будут проведены консультации относительно модификаций, необходимых для унификации политики и процедур с учетом потребностей и процедур программы.

51. Кроме того, Бюро по вопросам этики в настоящее время проводит обзор (по просьбе государств-членов) для выяснения, следует ли требовать представления деклараций, раскрывающих финансовую информацию, от должностных лиц, помимо должностных лиц Секретариата и уполномоченных экспертов, выполняющих фидуциарную роль. Вопрос о необходимости внедрения соответствующей системы раскрытия финансовой информации будет решаться после тщательного его изучения с учетом нормативной базы, надзорных функций и независимости органов и статуса сотрудников.

Е. Защита сотрудников от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничество в ходе должным образом санкционированных ревизий или расследований

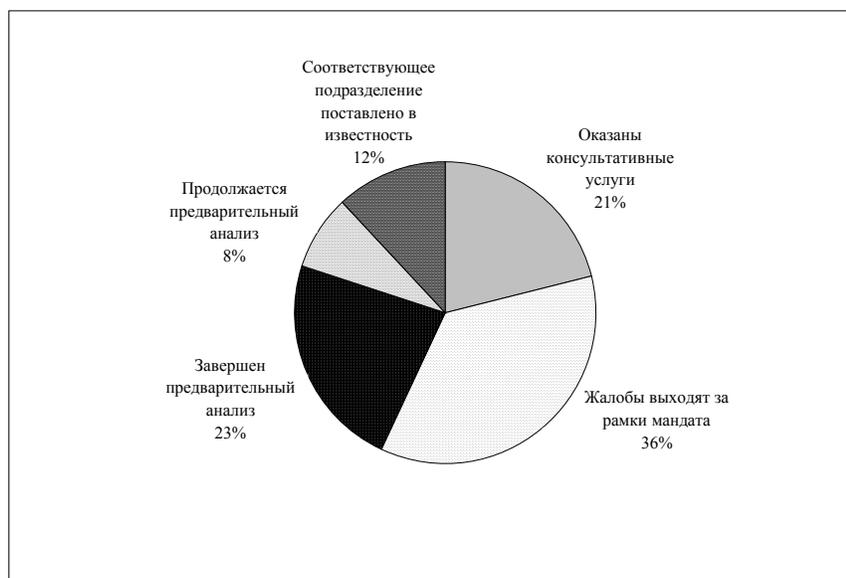
52. Политика в отношении защиты от преследования за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничество в ходе должным образом санкционированных ревизий и расследований вступила в силу 1 января 2006 года после опубликования бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/2005/21. В этом бюллетене предусмотрены защитные меры в отношении сотрудников, которым угрожают или в отношении которых применяются меры из мести за должное уведомление о нарушении норм поведения в их рабочей среде или за сотрудничество в ходе должным образом санкционированных ревизий или расследований. После того, как будут найдены достаточные основания для констатации таких фактов, бремя доказывания ложится на Организацию, которая должна показать, что администрация приняла бы такие же меры и в случае отсутствия защиты.

53. С момента своего создания Бюро по вопросам этики разрабатывает процедуры и методологию, связанную с ведением таких дел. В этой связи делается первоначальная оценка того или иного дела, с тем чтобы определить, подпадает ли оно под сферу действия мандата и заслуживает ли оно предварительного рассмотрения. Все жалобы рассматриваются в соответствии с конкретными процедурами, обеспечивающими конфиденциальность и должное внимание.

54. В течение текущего отчетного периода Бюро по вопросам этики получило 52 жалобы на преследования. После первоначальной оценки было установлено, что 16 жалоб, или 31 процент от их общего количества, заслуживают предварительного рассмотрения. Из 16 дел 2 дела были направлены в Управление служб внутреннего надзора для дальнейшего расследования, после того как было установлено наличие достаточных для этого оснований. В 10 делах достаточных оснований обнаружено не было, а 4 дела еще находятся на рассмотрении.

55. Что касается остальных 36 жалоб, что составляет 69 процентов от их общего количества, то 19 жалоб подпали под сферу действия мандата и/или были направлены Бюро по вопросам этики в другие подразделения, а 11 лицам, подавшим жалобы, были оказаны консультативные услуги и даны рекомендации относительно выбора более подходящих механизмов защиты для решения их проблем. Кроме того, в Бюро были препровождены копии шести жалоб, которые первоначально адресовались в другие департаменты или управления. В этих случаях Бюро следило за рассмотрением этих дел другими управлениями и принимало последующие меры. На приводимой ниже диаграмме 9 представлена информация о жалобах на преследования с разбивкой по категориям.

Диаграмма 9
Жалобы в связи с преследованиями с разбивкой по категориям
 (1 августа 2006 года — 31 июля 2007 года)



56. Бюро по вопросам этики продолжает консультироваться с Управлением людских ресурсов, Управлением по правовым вопросам, Канцелярией Омбудсмена, секретариатом Объединенного апелляционного совета и Управлением служб внутреннего надзора в целях координации принимаемых им мер по отдельным делам, связанным с жалобами, не нарушая конфиденциального характера чувствительной информации. Эта координация имеет принципиальное значение для уменьшения числа случаев дублирования ответов вышеупомянутыми подразделениями в случае неоднократного получения сообщений об одной и той же жалобе.

57. В течение текущего отчетного периода Бюро по вопросам этики проводило обзор данной политики в свете проблем, затронутых в полученных жалобах. Обзор политики представляет собой непрерывный процесс, нацеленный на выявление любых пробелов и областей, нуждающихся в принятии мер для улучшения положения. В случае необходимости Бюро обращалось в Управление по правовым вопросам за разъяснениями относительно масштабов и характера применения этой политики.

IV. Замечания и рекомендации

58. Как отмечалось вначале, настоящий доклад охватывает первый полный операционный цикл Бюро по вопросам этики — с 1 августа 2006 года по 31 июля 2007 года. В мае 2007 года Бюро было полностью укомплектовано штатными кадрами вместе с новым Директором. Деятельность, осуществленная Бюро за отчетный период, возросший объем полученных им запросов и разнообразие запросов об оказании услуг по их источнику (т.е. по географическому району и подразделению Организации Объединенных Наций), различные должностные уровни обращающихся за справками сотрудников и характер

затрагиваемых этических проблем, а также их сложность, несомненно, служат иллюстрацией возросшего спроса на помощь и услуги Бюро.

59. По мнению Бюро по вопросам этики, Организации крайне важно культивировать и прививать культуру этики, добросовестности и подотчетности в своей работе, не ограничиваясь соблюдением положений и правил, и тем самым повышать доверие к Организации Объединенных Наций и ее престиж, как внутри самой организации, так и за ее пределами. Для этого потребуются дополнительные усилия и инвестиции со стороны Организации в целях повышения уровня информированности сотрудников по вопросам этики и морали с помощью средств профессиональной подготовки, образования и консультативного обслуживания и поощрения согласования стандартов и их применения во всей Организации Объединенных Наций.

60. Бюро по вопросам этики по-прежнему необходимо повышать уровень информированности и соблюдения сотрудниками требований программы раскрытия финансовой информации и обеспечивать профилактику и урегулирование в самом начале потенциальных и/или фактических конфликтов интересов без необходимости последующего вмешательства. Программа раскрытия финансовой информации представляет собой значительный вклад в усилия по повышению ответственности и формированию культуры, способствующей соблюдению этических норм в Организации и росту к ней доверия.

61. Учитывая рост числа участников программы раскрытия финансовой информации, необходимо будет выделить дополнительные ресурсы для покрытия расходов, связанных с проведением внешней проверки деклараций о финансовом положении. Кроме того, нынешние контрактные договоренности с внешней финансовой фирмой истекают в октябре 2009 года, после чего ответственность за проведение проверки и осуществление программы может перейти к Организации. В этой связи в том случае, если эти обязанности будут возложены на Бюро по вопросам этики в течение двухгодичного периода 2008–2009 годов, необходимо будет обеспечить планирование, связанное с выделением ресурсов и созданием необходимой внутриорганизационной экспертной базы.

62. Хотя политика обеспечения защиты от преследований связана с внутренней системой правосудия, Бюро по вопросам этики еще не рассматривается в качестве неотъемлемого участника дискуссий по вопросу о реформе системы административного отправления правосудия на основе доклада Группы по реорганизации. Это отчасти объяснялось тем фактом, что Бюро было создано в январе 2006 года, когда Группа уже почти закончила свой обзор. Следовательно, в заключительном докладе Группы вопросы, касающиеся Бюро и его роли, его нынешнего и будущего, в рамках системы административного отправления правосудия практически не обсуждаются. В результате всего этого у Бюро не было возможности внести вклад в определение своей роли в рамках предлагаемой новой системы административного отправления правосудия в сравнении с другими учреждениями, такими, как Управление служб внутреннего надзора и Канцелярия Омбудсмана. Настоятельно необходимо включить Бюро по вопросам этики в процесс рассмотрения предложенной новой административной системы. С этой целью Бюро будет продолжать проводить обзор политики защиты от преследований совместно с другими соответствующими подразделениями, такими, как Управление по правовым вопросам и Управление люд-

ских ресурсов, с тем чтобы предложить поправки, которые будут наиболее приемлемыми в рамках внутренних механизмов отправления правосудия, в частности в период проведения преобразований, рекомендованных Группой по реорганизации, и после их осуществления.

63. В целях обеспечения более глубокого понимания своей работы и принятия более эффективных мер по удовлетворению растущего спроса на его услуги в будущем Бюро по вопросам этики необходимо установить связь с сотрудниками в различных местах службы, включая операции по поддержанию мира и региональные комиссии, с помощью различных способов и средств. К числу информационно-пропагандистских мероприятий могут относиться регулярные брифинги и ежегодная подготовка старших руководителей миссий, а также сотрудников, занимающихся вопросами закупок, финансов, кадров и административного управления. Сотрудничество между Бюро и другими соответствующими департаментами и управлениями и органами и учреждениями Организации Объединенных Наций имеет важное значение для согласования процесса разработки и применения стандартов.

64. Бюро по вопросам этики необходимо расширить свои профессиональные связи и сотрудничество с подразделениями, занимающимися вопросами этики и соблюдения стандартов, в других учреждениях в государственном, некоммерческом и частном секторах. Эти партнерские связи будут способствовать обеспечению соответствия усилий Организации по разработке стандартов и обеспечению преобразований в области культуры общим тенденциям и последним изменениям, а также стандартам, принятым профессиональными организациями в отношении соблюдения норм этики и добросовестности.

65. Независимость и беспристрастность имеют жизненно важное значение для функционирования и работы Бюро по вопросам этики, равно как и для учреждений, занимающихся вопросами этики и соблюдения стандартов, в любой пользующейся доверием государственной организации. По мере того как требование о соблюдении наивысших стандартов добросовестности становится все более настоятельным и с учетом дальнейшей работы Бюро, этот статус необходимо активным и эффективным образом сохранять и укреплять.

66. Что касается оценки, то Генеральная Ассамблея в своей резолюции 60/254 просила Генерального секретаря представить свои мнения о возможном создании группы экспертов представительного международного состава для проведения периодических независимых оценок работы Бюро по вопросам этики, результаты которых Ассамблея рассмотрела бы на своей шестьдесят второй сессии. С учетом того факта, что: а) Бюро функционирует уже полтора года; б) оно только завершило свой первый полный операционный цикл в июле 2007 года; и с) оно было полностью укомплектовано кадрами во главе с новым Директором только в мае 2007 года, требуется дополнительное время для того, чтобы Бюро смогло внедрить в практику новую политику, процедуры и методы оперативной деятельности и внести необходимые коррективы в свою работу.

67. Что касается обращенной к Генеральному секретарю просьбы Генеральной Ассамблеи представить информацию о мнениях персонала в отношении влияния Бюро по вопросам этики на улучшение положения Организации в том, что касается этики и добросовестности, как это сформулировано в пункте 16(h) резолюции 60/254, то уже проделана предварительная работа по проведению второго обзора, посвященного осознанию важности проблем добросовестно-

сти, в ходе которого будут также озвучены мнения персонала об эффективности работы Бюро.

68. Во исполнение просьбы, с которой Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам в пункте 25 своего доклада (A/60/7/Add.13) обратился к Генеральному секретарю, описать различные направления деятельности по вопросам этики, проводимые разными организационными подразделениями в составе Секретариата, с изложением плана координации их деятельности и изучением возможности перераспределения ресурсов для Бюро по вопросам этики, если возникнет такая необходимость, Бюро провело предварительное обследование такой деятельности. В настоящее время готовится подборка материалов о деятельности различных департаментов/управлений и подразделений, связанной с вопросами этики.

69. Первоначальные результаты этого обследования свидетельствуют о том, что существующие стандарты, в частности Кодекс поведения Организации Объединенных Наций, которые применяются во всем Секретариате, и другие связанные с этим правила и положения остаются основным авторитетом для персонала по вопросам этики и добросовестности. Кроме того, ряд департаментов/управлений и подразделений разработали конкретные для этих департаментов дополнительные кодексы, правила, руководящие положения, информационные документы или учебные материалы в целях более качественного информирования сотрудников о том, каким образом можно исполнять свои обязанности и в то же время обеспечивать, чтобы они, члены их семей и связанные с ними третьи стороны не получали выгоды или не создавали впечатление, что они получают выгоду от принимаемых ими решений, влияния, которое они могут оказывать, или информации, которой они могут обладать. К их числу относятся такие особые вспомогательные кодексы, как кодексы поведения, содержащие такие компоненты, касающиеся этики или конфликтов интересов (например, кодекс поведения сотрудников по правам человека, заявление о независимости аудиторов, декларация принципов сотрудников Следственного отдела Управления служб внутреннего надзора), правила конкретных департаментов, в которых оговариваются вопросы получения подарков, организационной деятельности, программы профессиональной подготовки конкретных департаментов, учебные пособия и/или публикации по вопросам, связанным с этикой. В ряде департаментов/управлений и подразделений имеется назначенный координатор, к которому сотрудники могут обращаться за получением консультаций или советом по этическим вопросам.

70. Бюро по вопросам этики продолжает вести обзор уже полученной им информации о связанной с вопросами этики деятельности различных департаментов/управлений и подразделений Организации Объединенных Наций в целях разработки плана по обеспечению ее более эффективной координации и изучению возможности эффективного использования имеющихся ресурсов, включая возможное перераспределение ресурсов в Бюро в интересах обеспечения большей результативности программы в рамках Секретариата, особенно в свете дальнейшей работы Бюро.

V. Заключение

71. После завершения своего первого операционного цикла Бюро по вопросам этики убедительно заявило о себе как о блюстителе этических стандартов и авторитета Организации Объединенных Наций и источнике советов и рекомендаций сотрудникам по вопросам этики. Учитывая явную необходимость формирования культуры этики, добросовестности и ответственности, а также растущий спрос на его услуги, Бюро должно и впредь играть активную и ведущую роль в текущем процессе реформы управленческой практики Организации Объединенных Наций. А поэтому защита интересов Организации и отстаивание наивысших этических ценностей и стандартов добросовестности остается главной задачей и принципом его работы. Укрепление его независимости и беспристрастности является одной из предпосылок успешного и эффективного выполнения Бюро своего мандата и своих функций.

72. При исполнении своих функций Бюро по вопросам этики будет и далее налаживать отношения как с сотрудниками, так и с руководством, а также с государствами-членами и другими заинтересованными сторонами.

73. В соответствии со статьей 101 Устава Организации Объединенных Наций поддержание самого высокого уровня добросовестности сотрудников Организации Объединенных Наций имеет принципиально важное значение. Поэтому этические стандарты должны последовательно применяться во всей системе, и для всех сотрудников Организации Объединенных Наций должен быть разработан этический кодекс, как это предусматривается в резолюции 60/1 об Итоговом документе Всемирного саммита 2005 года. Хотя основные обязанности Бюро по вопросам этики четко изложены в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2005/22 и одобрены Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 61/254, его юрисдикция не распространяется на всю систему. **В связи с этим и с целью обеспечить последовательность в применении и гармонизацию этических стандартов в отношении всех сотрудников Организации Объединенных Наций Генеральной Ассамблее рекомендуется рассмотреть вопрос о распространении юрисдикции Бюро по вопросам этики на все учреждения системы Организации Объединенных Наций и дать дальнейшие указания по этому вопросу.**

74. Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает принять решение о рассмотрении на своих будущих сессиях ежегодного доклада Генерального секретаря о работе Бюро по вопросам этики, в случае необходимости, по отдельному пункту.