



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
7 August 2018  
Russian  
Original: English

---

Семьдесят третья сессия  
Пункт 143 предварительной повестки дня\*  
Объединенная инспекционная группа

## **Обзор механизмов и политики по вопросам конфликта интересов в системе Организации Объединенных Наций**

### **Записка Генерального секретаря**

#### **Добавление**

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи свои замечания и замечания Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Обзор механизмов и политики по вопросам конфликтов интересов в системе Организации Объединенных Наций» (A/73/187).

---

\* A/73/150.



*Резюме*

В докладе Объединенной инспекционной группы, озаглавленном «Обзор механизмов и политики по вопросам конфликтов интересов в системе Организации Объединенных Наций» (A/73/187), представлен общесистемный обзор существующей нормативной базы, регулирующей вопросы конфликта интересов.

В настоящей записке излагаются мнения организаций системы Организации Объединенных Наций относительно рекомендаций, содержащихся в вышеуказанном докладе. Обобщенное изложение этих мнений подготовлено на основе материалов, представленных организациями — членами Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, который приветствовал доклад и поддержал некоторые из содержащихся в нем выводов.

## I. Введение

1. В докладе Объединенной инспекционной группы, озаглавленном «Обзор механизмов и политики по вопросам конфликтов интересов в системе Организации Объединенных Наций» (A/73/187), представлен общесистемный обзор существующей нормативной базы, регулирующей вопросы конфликта интересов. В этом докладе Объединенная инспекционная группа дает оценку механизмов и практических мер, используемых в настоящий момент в отношении фактических и потенциальных конфликтов интересов, выявляет упущения и проблемные области и предлагает решения, отмечая при этом примеры передовой/надлежащей практики.

## II. Общие замечания

2. Организации системы Организации Объединенных Наций приветствуют рассматриваемый доклад и отмечают, что он содержит актуальные и полезные рекомендации, направленные на укрепление регуляторных рамок по вопросам конфликта интересов, а также подробный обзор и перечень передовой/надлежащей практики и опыта.

3. Организации отмечают, что сфера охвата доклада могла бы включать также поставщиков и организационные конфликты и что, хотя в докладе часто используется выражение «штатные сотрудники», сделанные по итогам обзора выводы следует понимать как относящиеся ко всему персоналу Организации Объединенных Наций, работающему по разным типам контрактов.

4. Некоторые организации отмечают, что для выполнения ряда рекомендаций требуется принятие мер руководящими органами и указывают на особую, отличную от исполнительных глав роль, которые такие органы играют в осуществлении ими функции надзора и стратегического руководства — при поддержке соответствующих департаментов и организационных подразделений, ответственных за подотчетность и надзор, — по вопросам, касающимся отслеживания конфликтов интересов и связанной с этим подотчетности персонала.

5. Организации отмечают, что проблема конфликта интересов носит динамический и изменяющийся характер, что может приводить к ситуациям, когда конфликт интересов отсутствует у сотрудника на момент подписания им заявления при вступлении в должность или его назначения на должность, а затем возникает на более позднем этапе. Организации сходятся во мнении относительно того, что важно проводить проверку на предмет конфликта интересов на этапе до назначения и повышать осведомленность всех сотрудников при найме и на последующих этапах относительно их обязанности сообщать о потенциальных конфликтах интересов и урегулировать такие конфликты со своими руководителями.

6. Что касается деятельности по прекращению службы и феномена «вращающихся дверей», то, организации согласны со сделанным в докладе выводом о том, что будет сложно отслеживать соблюдение ограничений на деятельность после прекращения службы и в принудительном порядке обеспечивать соблюдение таких ограничений (пп. 177 и 178); в то же время они также отмечают, что в докладе не содержится какой-либо справочной информации или анализа, которые продемонстрировали бы целесообразность или эффективность включения в договоры о найме ограничительных обязательств в целях решения проблемы конфликта интересов и проблемы «вращающихся дверей». Кроме того, органи-

зации подчеркивают, что включение в контракт положений о запрещении конкурентных действий, не разрешающих заниматься определенными видами деятельности после прекращения службы, не представляется целесообразным, поскольку комплексный набор окладов, пособий и надбавок, предусмотренный общей системой Организации Объединенных Наций, не содержит элементов, которые надлежащим образом компенсировали бы такие ограничения.

7. Организации поддерживают некоторые из рекомендаций и отмечают, что их осуществление потребует больше ресурсов, чем те, которыми располагают в настоящее время бюро по вопросам этики.

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

#### **Рекомендация 1**

**Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить своим должностным лицам, отвечающим за вопросы этики, составить не позднее декабря 2019 года перечень наиболее часто встречающихся случаев конфликта интересов и реестр условий, при которых для их соответствующих организаций может возникнуть риск организационных конфликтов интересов.**

8. Организации в целом поддерживают эту рекомендацию, однако некоторые из них указывают, что для ее выполнения могут потребоваться управленческие знания и ресурсы, которыми не располагают бюро по вопросам этики, в особенности в децентрализованных и небольших организациях. Кроме того, некоторые организации также указывают, что анализ, необходимый для составления предусмотренного в рекомендации перечня, может также охватывать меры по сокращению масштаба последствий в связи с отмеченными рисками.

#### **Рекомендация 2**

**Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует поручить своим службам людских ресурсов ввести практику обязательного заполнения формы, в которой раскрывается информация о конфликте интересов и которая должна подписываться одновременно с декларацией при вступлении в должность всеми сотрудниками и другими категориями персонала, поступающими на службу в организацию на короткие или длительные сроки. Эта форма должна быть составлена при содействии подразделения по вопросам этики в составе соответствующей организации и, в зависимости от обстоятельств, при участии других функциональных подразделений и в консультации с участниками любого межучрежденческого форума, который может быть проведен в будущем.**

9. Организации частично поддерживают эту рекомендацию и отмечают, что, хотя требование к новым сотрудникам подписывать в обязательном порядке форму для раскрытия информации о конфликте интересов может способствовать повышению осведомленности сотрудников о проблеме конфликта интересов, при этом возникает ряд трудностей, включая дублирование информации и вопросы, связанные с обеспечением конфиденциальности. Организации хотели бы предотвратить ситуацию, когда от сотрудников требуется подписывать отдельные документы по каждому элементу положений и правил, касающихся поведенческих аспектов.

10. В случае Секретариата Организации Объединенных Наций — в отличие от ее фондов и программ — такой предлагаемый документ о раскрытии информации не будет носить конфиденциальный характер, поскольку к ответам сотрудников будут иметь доступ руководители отделений и сотрудники Управления людских ресурсов, что может негативно отразиться на готовности сотрудников раскрывать информацию о конфликте интересов в полном объеме.

11. Организации считают, что подписание отдельного документа для раскрытия информации о конфликте интересов при приеме на работу может оказаться недостаточным для надлежащего урегулирования проблемы конфликта интересов с учетом того, что обстоятельства сотрудников изменяются с течением времени. Подход, заключающийся в постоянном повышении информированности по данному вопросу в ходе процедуры найма и в последующий период, показал свою эффективность во многих организациях.

12. Некоторые организации также отмечают, что для обеспечения успеха программ самостоятельной сертификации службам управления людских ресурсов и главам департаментов или директорам следует развивать навыки персонала по выявлению конфликтов интересов, в том числе при проверке внешней деятельности. Хотя бюро по вопросам этики могут быть в состоянии оказывать консультации по запросу, они будут располагать информацией только о тех случаях, которые будут доводиться до их сведения.

### **Рекомендация 3**

**Руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует поручить исполнительным главам организаций подготовить подробный доклад о действующих программах раскрытия финансовой информации и внести предложения о внесении изменений в логическую основу и сферу охвата этих программ в целях повышения их эффективности.**

13. Организации отмечают, что эта рекомендация адресована руководящим органам. Организации отмечают далее, что данная рекомендация, как представляется, свидетельствует о том, что руководящие органы не удовлетворены действующими механизмами или что эти механизмы являются неэффективными, хотя доклад не содержит информации, подтверждающей такую точку зрения.

14. Политика Секретариата Организации Объединенных Наций, регулирующая вопросы этики, добросовестности и конфликта интересов, регулярно пересматривается в целях усиления акцента на управлении рисками, связанными с проблемой конфликта интересов, с помощью различных механизмов. Прилагаются усилия в целях распространения сферы действия заявлений о наличии/отсутствии заинтересованности и стратегий урегулирования конфликтов интересов на большее число категорий персонала, в том числе рассматривается возможность того, что требование самостоятельной сертификации будет применяться ко всем категориям работников. Любые предлагаемые изменения следует внимательно рассматривать в совокупности с другими предложениями относительно стратегий снижения рисков, связанных с конфликтом интересов.

15. В целом организации предпочитают общесистемные решения и стандарты, а не отдельные обзоры по каждой структуре, с тем чтобы содействовать достижению последовательности и согласованности и стимулировать усилия в этом направлении; однако некоторые организации не видят срочной необходимости в подготовке вышеуказанного доклада.

#### Рекомендация 4

**Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует в консультации с Сетью правового обеспечения организаций системы Организации Объединенных Наций предпринять необходимые шаги для включения к декабрю 2019 года в договорные соглашения с их штатными и внештатными сотрудниками, в зависимости от обстоятельств, надлежащих правовых оговорок, устанавливающих для них в зависимости от их должностных функций ограничительный период времени, в течение которого им запрещается заниматься конкретно оговоренными видами деятельности по окончании службы.**

16. Организации отмечают, что в докладе не представлен анализ, который продемонстрировал бы уместность или эффективность включения в договоры о найме ограничительных обязательств в целях решения проблемы конфликта интересов и проблемы «вращающихся дверей».

17. Организации частично поддерживают эту рекомендацию и считают, что включение в контракт положений о запрещении конкурентных действий, не разрешающих заниматься определенными видами деятельности по окончании службы, не представляется целесообразным, в частности потому, что комплексный набор окладов, пособий и надбавок, предусмотренный общей системой Организации Объединенных Наций, не содержит элементов, которые надлежащим образом компенсировали бы такие ограничения.

18. Организации полагают, что с кадровой точки зрения включение ограничительных оговорок в договоры о найме может оказаться фактором, снижающим желание кандидата принять назначение на работу в Организации Объединенных Наций. Это в особенности касается организаций, которые привлекают сотрудников на условиях более краткосрочной занятости, а не на условиях заключения контракта на длительный срок. В условиях, когда специалисты и квалифицированные кадры требуются на короткие сроки и ведется жесткая конкурентная борьба за таких кандидатов, включение оговорок об ограничениях на деятельность по окончании службы, которая не может быть приведена в исполнение в принудительном порядке, не имеет смысла в стратегическом плане. С практической точки зрения организации не располагают ресурсами для отслеживания профессиональной деятельности бывших сотрудников и подрядчиков по окончании службы в целях приведения в исполнение таких положений (в случае, если бы такие положения подлежали исполнению в принудительном порядке).

19. Организации отмечают, что Сеть правового обеспечения не входит в состав Комитета высокого уровня по вопросам управления. Управление по правовым вопросам, которое руководит этой сетью, участвует в заседаниях Комитета высокого уровня по вопросам управления в качестве наблюдателя, с тем чтобы информировать Сеть правового обеспечения в ходе ежегодных совещаний о находящихся на рассмотрении сетей Комитета вопросах, которые могут представлять интерес с правовой точки зрения. Вышеуказанная рекомендация тем не менее будет включена в повестку дня для обсуждения на предстоящих совещаниях Сети правового обеспечения, в том числе для обсуждения надлежащих контрактных механизмов, связанных с ограничениями на деятельность по окончании службы для внештатных сотрудников.

20. И, наконец, следует отметить, что письма о назначении в Секретариат Организации Объединенных Наций уже содержат надлежащие правовые положения касательно указанных ограничений в виде ссылок на соответствующие положения и правила о персонале и административные инструкции, которые вклю-

чают в себя все применимые ограничения в отношении периода после прекращения службы. Повторение только одного положения или набора положений из этих правил и положений о персонале и административных инструкций может создать у сотрудников неопределенность или путаницу касательно относительной силы или применимости других положений, которые не были аналогичным образом выделены и продублированы в их контрактах.

#### **Рекомендация 5**

**Исполнительным главам организаций системы Организации Объединенных Наций, которые еще не сделали этого, следует не позднее конца декабря 2019 года предпринять необходимые шаги для обеспечения того, чтобы:** а) все сотрудники независимо от уровня и класса их должности успешно прошли начальный и периодически проводимый обязательный учебный курс по вопросам этики и получили соответствующее свидетельство; б) получение свидетельства о прохождении требуемого учебного курса по вопросам этики было увязано с циклом ежегодной служебной аттестации сотрудников; и с) учебная подготовка по вопросам этики была включена в программу вводно-ознакомительных курсов для лиц, не являющихся сотрудниками, включая курсы повышения квалификации после перерывов в службе, в зависимости от обстоятельств.

21. Организации поддерживают эту рекомендацию и отмечают, что необходимо уделять больше внимания обеспечению того, чтобы сотрудники несли ответственность за этическое поведение вне зависимости от типа их контракта, и что прохождение обязательных учебных курсов является средством, а не целью, и само по себе не гарантирует этического поведения.

22. В административной инструкции о системе и политике управления служебной деятельностью ([ST/AI/2010/5](#) и [ST/AI/2010/5/Corr.1](#)) говорится, что персонал должен «нести ответственности за соблюдение трех основополагающих ценностных принципов — добросовестности, профессионализма и уважения многообразия/гендерного равенства». Курс под названием «Этика и добросовестность в Организации Объединенных Наций» непосредственно посвящен добросовестности как главной ценностной установки, и, таким образом, на сотрудников возлагается ответственность за этическое поведение. Согласно документу [ST/LC/2017/17](#), сотрудники должны пройти все обязательные учебные курсы в течение шести месяцев с момента поступления на службу в Организацию Объединенных Наций, включая курс по этике и добросовестности.

23. Некоторые организации подняли вопрос о персонале, не относящемся к категории штатных сотрудников, поскольку в некоторых случаях такой персонал не проходит вводные учебные программы.

#### **Рекомендация 6**

**Руководящим органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует в рамках их функции по надзору за системами подотчетности своих организаций регулярно осуществлять мониторинг в отношении конфликтов интересов, а также приводить в соответствие с текущими требованиями свою политику в этой области и свои административные возможности и механизмы.**

24. Организации отмечают, что данная рекомендация обращена к руководящим органам; хотя организации поддерживают лежащую в ее основе идею, они считают, что задача укрепления ответственного отношения к данной проблеме со стороны сотрудников и персонала Организации Объединенных Наций в период

их службы в Организации не выполняется руководящими органами с той степенью тщательности, которая предписывается данной рекомендацией.

25. Организации признают особую важность того, чтобы обеспечить регулярный пересмотр и обновление политики, регулирующей вопросы этики, добросовестности и конфликта интересов, избегая при этом излишнего объема отчетности и чрезмерного контроля. Такие обновления также должны включать комментарии и толкования к положениям и правилам о персонале в целях предоставления сотрудникам пояснений по вопросам соблюдения соответствующей политики.

---