



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
24 February 2021  
Russian  
Original: English

Семьдесят пятая сессия

Пункт 146 повестки дня

Управление людскими ресурсами

## **Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 января — 31 декабря 2019 года**

**Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам**

### **I. Введение**

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 января по 31 декабря 2019 года ([A/75/648](#)). В ходе рассмотрения доклада члены Комитета встречались в онлайн-режиме с представителями Генерального секретаря, которые представили дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение направили письменные ответы, датированные 17 февраля 2021 года.

2. Доклад Генерального секретаря был представлен в соответствии с резолюцией [59/287](#) Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить ежегодное представление государствам-членам информации обо всех мерах, принятых в случаях, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения, в соответствии с установленными процедурами и положениями. В докладе содержится обзор административных положений, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов, краткая информация о доказанных случаях совершения проступков в отчетный 12-месячный период (с января по декабря 2019 года), данные о решениях по делам и сравнительные данные за отчетный период и за предыдущие четыре календарных года, а также информация о практике Генерального секретаря в случаях возможного преступного поведения (см. [A/75/648](#), пп. 1–3).



## II. Доклад Генерального секретаря

### A. Новые административные положения

3. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что согласно бюллетеню Генерального секретаря [ST/SGB/2019/8](#), который был опубликован в соответствующем отчетном периоде, официальный процесс в отношении поведения, представляющего собой дискриминацию, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление полномочиями (которое собирательно именуется «запрещенное поведение»), будет регулироваться административной инструкцией [ST/AI/2017/1](#). Примеры поведения, в связи с которым могут применяться дисциплинарные меры, приводятся в разделе 3.5 этой административной инструкции, которая была издана 26 октября 2017 года. В соответствии с переходными положениями в отношении расследований, начатых до указанной даты, по-прежнему будет применяться административная инструкция [ST/AI/371](#) и [ST/AI/371/Amend.1](#); кроме того, эти положения будут применяться в отношении любых последующих дисциплинарных процессов. По состоянию на дату представления настоящего доклада очень немногие вопросы по-прежнему регулируются административной инструкцией [ST/AI/371](#) и [ST/AI/371/Amend.1](#). Согласно административной инструкции [ST/AI/2017/1](#), все сообщения о предполагаемых случаях неудовлетворительного поведения должны доводиться до сведения Управления служб внутреннего надзора (УСВН). После получения такого сообщения УСВН может принять решение либо рассмотреть его на предмет расследования или закрытия, либо передать его руководству для оценки и возможного расследования. УСВН должно быть в курсе решений, принимаемых руководителями в связи с такими сообщениями (см. [A/75/648](#), пп. 9–12).

4. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в соответствии с новыми административными положениями УСВН первым проверяет сообщение о возможном запрещенном поведении и имеет право решать, по каким делам оно будет проводить расследование. По мнению Секретаря, такой подход гарантировал, что все сообщения о возможных проступках будут сначала подвергаться независимой проверке со стороны профессиональных следователей. Это изменение было призвано побудить сотрудников сообщать Организации о случаях возможных проступков, а также заручиться доверием сотрудников и обеспечить им гарантии того, что их сообщения о проступках не будут проигнорированы и что они будут рассмотрены в надлежащем порядке. Комитет был далее проинформирован о том, что в новом регламенте также существенно проясняются вопросы проведения расследований и правоприменения, которые не были оговорены ранее; в частности, в нем поясняется, что [ST/AI/2017/1](#) применяется ко всем проступкам, включая запрещенное поведение. Особое внимание в нем также уделяется превентивным и коррективным мерам в том, что касается дискриминации, домогательств, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями. Хотя дисциплинарный процесс по-прежнему централизован и осуществляется Управлением людских ресурсов Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления, теперь четко определена роль глав подразделений в проведении оценки переданных на их рассмотрение вопросов и их полномочия в отношении решения этих вопросов с помощью механизма неформального урегулирования и принятия временных мер. Комитет был проинформирован о мерах, принимаемых для повышения уровня осведомленности сотрудников о видах проступков, на которые распространяется действие этих положений. Утверждается, что, поскольку [ST/SGB/2019/8](#) вступил в силу 10 сентября 2019 года, делать конкретные выводы о его практических последствиях на текущем этапе преждевременно.

5. Консультативный комитет отмечает изменения, внесенные в административные положения и касающиеся рассмотрения дел и вынесения решений по ним, а также роль УСВН в качестве структуры, проводящей первоначальную проверку. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить обновленную информацию об этих положениях, включая практические последствия их применения, в его следующем докладе.

## **В. Данные о делах, рассмотренных за отчетный период**

6. Как видно из таблицы 1 доклада, за отчетный период было завершено в общей сложности 146 дел, в то время как за предыдущий период было завершено 129 дел. Из 146 дел 37 касались случаев искажения сведений и представления подложных подтверждающих документов, 35 — предполагаемых случаев злоупотребления полномочиями/притеснения/дискриминации, 18 — случаев несанкционированной деятельности вне Организации и конфликта интересов и 9 — возможных случаев хищения и незаконного присвоения средств. Из 146 дел, завершенных в течение отчетного периода, 19 (или 13 процентов) не рассматривались в качестве дисциплинарных; это меньше по сравнению с долей дел, не рассматривавшихся в качестве таковых в предыдущем периоде. В течение отчетного периода на принятие решений по делам после их передачи Управлению людских ресурсов уходило в среднем 7,9 месяца, что несколько больше по сравнению с соответствующим показателем за период, закончившийся 31 декабря 2018 года (7,4 месяца) (см. A/75/648, пп. 95 и 96 и таблица 4).

7. В ответ на запрос Консультативному комитету были представлены данные о делах за период 2015–2020 годов, свидетельствующие об увеличении количества рассмотренных дел (с 227 в 2015 году до 278 в 2020 году), полученных дел (со 144 в 2015 году до 182 в 2020 году) и перенесенных дел (с 83 в 2015 году до 96 в 2020 году); при этом количество закрытых дел сократилось (со 123 в 2015 году до 103 в 2020 году). Что касается увеличения среднего времени рассмотрения дел, то Комитет был проинформирован о том, что в 2019 году необходимо было рассмотреть больше дел ввиду перенесения дел с 2018 года и поступления новых дел в 2019 году; к тому же в 2019 году число специалистов по правовым вопросам, занимавшихся дисциплинарными делами, сократилось на одного. Что касается времени, затрачиваемого следственными группами на проведение расследований, то Комитет был проинформирован о том, что эти следователи не являются профессиональными штатными следователями; они нанимаются на индивидуальной основе и, как правило, имеют ограниченные ресурсы и поддержку. Следственные группы обычно назначаются для проведения расследований в связи с предполагаемыми случаями запрещенного поведения, включая притеснения, дискриминацию и злоупотребление полномочиями; на завершение таких дел требуется больше времени.

8. Консультативный комитет отмечает увеличение среднего времени, затрачиваемого на принятие решений по делам после их передачи. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести дополнительную оценку причин и найти решения для повышения показателя, касающегося принятия решений по делам.

9. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что число принятых дисциплинарных мер в текущем отчетном периоде (78) было существенно выше среднего числа дисциплинарных мер, принятых за предыдущие четыре годовых периода (57) (см. A/75/648, п. 98). В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена соответствующая информация с разбивкой по странам

гражданства и полу сотрудников; согласно этой информации, дисциплинарные меры были приняты в отношении граждан 41 государства, причем 66 мер касались сотрудников мужского пола и 12 — женского. Комитету была также представлена таблица со сведениями о случаях наложения штрафов в качестве дисциплинарной меры в 2018 и 2019 годах и видах таких штрафов; он также был проинформирован о том, что возможность наложения штрафа в качестве дисциплинарной меры рассматривается, как правило, в тех случаях, когда соответствующий сотрудник руководствовался финансовыми соображениями или получил в результате проступка финансовую выгоду.

10. В пункте 104 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что доля принятых к производству дел, касающихся персонала на местах, составила 57,5 процента. В ответ на запрос Консультативному комитету были представлены две приведенные ниже таблицы, содержащие, соответственно, следующую информацию: а) сведения о доли дел, касающихся сотрудников миссий и сотрудников, не связанных с миссиями, с разбивкой по классам должностей за период 2015–2019 годов; и б) сведения о доли дел, касающихся сотрудников миссий и сотрудников, не связанных с миссиями, в разбивке по видам проступков.

Таблица 1

**Доля дел, касающихся сотрудников миссий и сотрудников, не связанных с миссиями, в разбивке по классам должностей, 2015–2019 годы**

Категория персонала	2015 год			2016 год			2017 год			2018 год			2019 год			Всего
	Со-труд-ники, не свя-занные с миссиями	Со-труд-ники, не свя-занные с миссиями	Итого	Со-труд-ники, не свя-занные с миссиями	Со-труд-ники, не свя-занные с миссиями	Итого	Со-труд-ники, не свя-занные с миссиями	Со-труд-ники, не свя-занные с миссиями	Итого	Со-труд-ники, не свя-занные с миссиями	Со-труд-ники, не свя-занные с миссиями	Итого	Со-труд-ники, не свя-занные с миссиями	Со-труд-ники, не свя-занные с миссиями	Итого	
Д-1 и выше	1	4	5	5	5	10	1	6	7	4	4	8	5	9	14	44
Сотрудники категории специалистов	12	14	26	10	17	27	17	12	29	16	13	29	12	27	39	150
Категория полевой службы	9	1	10	18	1	19	10	—	10	23	1	24	24	1	25	88
Национальный персонал	—	1	1	10	—	10	5	—	5	1	—	1	4	1	5	22
Категория общего обслуживания	72	9	81	76	18	94	42	19	61	52	15	67	43	18	61	364
Стажеры	—	—	—	—	1	1	—	—	—	—	—	—	—	1	1	2
<b>Всего</b>	<b>94</b>	<b>29</b>	<b>123</b>	<b>119</b>	<b>42</b>	<b>161</b>	<b>75</b>	<b>37</b>	<b>112</b>	<b>96</b>	<b>33</b>	<b>129</b>	<b>88</b>	<b>57</b>	<b>145</b>	<b>670</b>

Таблица 2

**Доля дел, касающихся сотрудников миссий и сотрудников, не связанных с миссиями, в разбивке по видам проступков**

Проступок	Сотрудники миссий		Сотрудники, не связанные с миссиями <sup>a</sup>		Итого
	Количество	В процентах	Количество	В процентах	
Злоупотребление полномочиями/притеснения/дискриминация	12	29,3	29	70,7	41
Физическое насилие и оскорбления	2	40,0	3	60,0	5
Мошенничество, искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	34	81,0	8	19,0	42
Мошенничество, несанкционированная деятельность вне Организации	—	—	1	100,0	1
Неподобающее или опасное поведение, включая несанкционированную неявку на работу	1	50,0	1	50,0	2
Неправомерное использование имущества Организации Объединенных Наций	—	—	1	100,0	1
Прочее	7	100,0	—	—	7
Нарушение правил закупочной деятельности	3	50,0	3	50,0	6
Преследование из мести	1	50,0	1	50,0	2
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	4	80,0	1	20,0	5
Хищение и незаконное присвоение средств	15	88,2	2	11,8	17
Несанкционированная деятельность вне Организации и конфликт интересов	8	53,3	7	46,7	15
Нарушение местного законодательства	1	100,0	—	—	1
<b>Всего</b>	<b>88</b>		<b>57</b>		<b>145</b>

<sup>a</sup> За одним сотрудником, не связанным с миссиями, числится 3 предполагаемых случая злоупотребления полномочиями/притеснения/дискриминации.

11. На основании данных, содержащихся в таблице 1, Консультативный комитет отмечает, что в период с 2015 по 2019 год соотношение дел, касающихся сотрудников миссий и сотрудников, не связанных с миссиями, было следующим: 94 дела (или 76 процентов) по сравнению с 29 делами (или 24 процентами) в 2015 году; 119 дел (или 74 процента) по сравнению с 42 делами (или 26 процентами) в 2016 году; 75 дел (или 67 процентов) по сравнению с 37 делами (или 33 процентами) в 2017 году; 96 дел (или 74 процента) по сравнению с 33 делами (или 26 процентами) в 2018 году; и 88 дел (или 61 процент) по сравнению с 57 делами (или 39 процентами) в 2019 году; таким образом, за период 2018–2019 годов число дел, касающихся сотрудников миссий, сократилось на 13 процентов. На основании данных, содержащихся в таблице 2, Комитет отмечает далее, что соотношение дел, касающихся сотрудников миссий и сотрудников, не связанных с миссиями, варьируется в зависимости от вида проступка. Комитет отмечает, в частности, что по статье «Злоупотребление полномочиями/притеснения/дискриминация» в отношении сотрудников, не связанных с миссиями, было заведено 29 дел, а в отношении сотрудников миссий — 12; при этом по статье «Мошенничество, искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов» в отношении сотрудников миссий было заведено 34 дела, а в отношении сотрудников, не связанных с миссиями, — 8 дел.

12. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести дополнительный анализ данных по делам о проступках, включая сопоставление дел в отношении сотрудников миссий и дел в отношении сотрудников, не связанных с миссиями, и представить в своем следующем докладе анализ и разъяснения в отношении любых тенденций, прослеживающихся на основе этих данных.

13. В ответ на запрос о делах в отношении сотрудников, наделенных управленческими функциями, Консультативный комитет был проинформирован о том, что из-за дисбаланса сил на рабочем месте люди, страдающие от ненадлежащего поведения со стороны руководителей или старших по должности лиц, испытывают страх или дискомфорт, который не позволяет им поднять этот вопрос непосредственно с руководителями или старшими по должности лицами или сразу обратиться за помощью, что зачастую приводит к ухудшению ситуации и появлению чувства бессилия и враждебности в отношениях между соответствующими сотрудниками; это, в свою очередь, препятствует урегулированию вопроса дружественным путем на раннем этапе. Несмотря на отсутствие установленного стандарта в отношении того, следует ли (и если да, то каким образом) учитывать факт выполнения нарушителем управленческих функций в дисциплинарных делах, в некоторых случаях тот факт, что соответствующий сотрудник занимает руководящую или более высокую должность, может послужить отягчающим обстоятельством. Комитет был также проинформирован о том, что в разделе 1.7 документа [ST/SGB/2019/8](#) конкретно говорится о том, что роль начальника или старшего должностного лица и обусловленный этим дисбаланс сил могут приниматься во внимание в качестве отягчающего обстоятельства в делах, касающихся сексуальных домогательств. **Консультативный комитет считает, что для создания более благоприятных условий необходимо повысить уровень транспарентности поведения руководителей и их подотчетности и обеспечить защиту сотрудников, обращающихся с жалобами. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в его следующем докладе более подробную информацию по этому вопросу, а также о мерах, направленных на его решение.**

14. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что сексуальные домогательства определяются как любое нежелательное поведение сексуального характера, которое может обоснованно считаться оскорбительным или унижительным или восприниматься как таковое, когда такое поведение мешает работе, преподносится в качестве условия найма или приводит к созданию угрожающей, враждебной или агрессивной обстановки на рабочем месте. Это определение требовало конкретной увязки с работой или обстановкой на рабочем месте. Определение «сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства» не требовало увязки с работой или обстановкой на рабочем месте, является более широким и применяется к сексуальным проступкам в отношении персонала, не относящегося к системе Организации Объединенных Наций, например в отношении представителей местного населения. По этой причине информация о случаях сексуального домогательства представляется в рамках информации о запрещенном поведении, а сведения о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательства представляются отдельно. Деятельность Организации по борьбе с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами осуществляется под руководством Канцелярии Специального координатора по совершенствованию мер реагирования Организации Объединенных Наций на сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства совместно с защитником прав потерпевших. Кроме того, УСВН расследовало случаи сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в приоритетном порядке, а Департамент по стратегии, политике и контролю в области

управления рассматривал эти полученные от УСВН сообщения в первую очередь.

15. В ответ на запрос Консультативный комитет был также проинформирован о том, что, хотя УСВН и проводит расследования в отношении сообщений о сексуальных домогательствах, из-за ограниченности ресурсов оно не может расследовать все случаи запрещенного поведения в соответствии с положениями документа [ST/SGB/2019/8](#); поэтому оно нередко передает дела ответственному сотруднику, т.е. соответствующему главе подразделения, для принятия надлежащих мер. **Консультативный комитет считает, что для целей обеспечения независимости расследований и их добросовестного проведения дела о запрещенном поведении, в частности, со стороны руководителей, не должны передаваться соответствующему главе подразделения, а вместо этого должны рассматриваться УСВН. Комитет надеется, что в следующий доклад Генерального секретаря будет включено больше данных о рассмотрении этих дел УСВН и главами подразделений.**

16. В пункте 23 своего доклада Генеральный секретарь отмечает, что в своей резолюции [68/252](#) Генеральная Ассамблея просила его принять надлежащие меры в целях уменьшения или взыскания любого ущерба, нанесенного в результате соответствующих актов неправомерного поведения сотрудников, и представить доклад по этому вопросу. В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена таблица 3, в которой указаны: а) общая сумма ущерба, которую было решено взыскать с сотрудников за каждый год в период 2014–2020 годов; и б) общая сумма, которую Управление людских ресурсов смогло подтвердить через учреждения-исполнители как фактически взысканную с сотрудников.

Таблица 3

**Взыскание ущерба, нанесенного в результате актов неправомерного поведения сотрудников**

(В долл. США)

	<i>Испрашиваемая сумма взыскания</i>	<i>Подтвержденная сумма взыскания</i>
2014 год	20 700,00	177,97
2015 год	21 373,12	2 363,82
2016 год	26 324,42	21 673,70
2017 год	162 606,23	79 875,04
2018 год	152 593,10	115 119,53
2019 год	78 691,17	15 222,47
2020 год	149 381,40	149 381,40
<b>Всего</b>	<b>611 669,44</b>	<b>383 813,93</b>

*Примечание:* для целей вышеприведенной таблицы сумма в валюте, отличной от доллара США, пересчитана в доллары США по соответствующему курсу от 3 февраля 2021 года.

17. **Консультативный комитет отмечает скромные показатели взыскания ущерба с сотрудников за некоторые годы и призывает Генерального секретаря активизировать его усилия в целях взыскания этого ущерба в полном объеме. Комитет надеется, что в следующем докладе Генерального секретаря будет представлена обновленная информация о возмещении ущерба, нанесенного в результате актов неправомерного поведения сотрудников, а также о мерах по повышению показателей возмещения ущерба.**



18. Что касается Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, то Генеральный секретарь отмечает, что в последние годы примерно четверть мер, принятых в течение годового периода, была обжалована. За предыдущий отчетный период, закончившийся 31 декабря 2018 года, поступили апелляции по 14 делам, что соответствует 23 процентам от общего количества дел. Он отмечает также, что трибуналы продолжают уделять большое внимание вопросу о том, были ли факты, послужившие причиной принятия дисциплинарных мер, проверены на их соответствие необходимым стандартам. В последнее время Трибунал по спорам стал уделять больше внимания вопросу о соразмерности налагаемых взысканий и в результате этого в некоторых случаях постановил, что следовало бы принять другую меру (см. [A/75/648](#), пп. 100 и 101). В таблице 3, содержащейся в докладе Генерального секретаря, приведены данные о принятии решений по апелляциям; согласно этим данным, в 69,1 процента случаев окончательное решение было вынесено в пользу ответчика в целом, 11,1 процента дел было отозвано сотрудником, решение по 4,9 процента дел было вынесено в пользу сотрудника в целом, решение по 3,7 процента дел было вынесено в пользу сотрудника в части, а 11,1 процента дел были урегулированы.

19. В своем предыдущем докладе Консультативный комитет отметил наличие накопившихся с 2015 года нерассмотренных апелляций, поданных в связи с решениями о наложении дисциплинарных взысканий, выразил надежду на то, что будут приложены все усилия для сокращения числа накопившихся нерассмотренных апелляций, и рекомендовал Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря отчитаться по этому вопросу в его следующем докладе (см. [A/74/558](#), п. 7). В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что число апелляций по дисциплинарным вопросам, рассмотренных Управлением людских ресурсов, увеличилось с 36 в 2018 году до 49 в 2020 году. **Консультативный комитет надеется, что в будущих докладах будет представлена обновленная информация о накопившихся нерассмотренных апелляциях.**

20. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что Организация и другие структуры, являющиеся членами Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций, собирают информацию о доказанных случаях сексуальных домогательств и сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в приложении под названием “ClearCheck”, к которому структуры Совета могут получить доступ в ходе проверки, проводимой при найме сотрудников (см. [A/75/648](#), п. 10). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что первоначальные и ежегодные расходы, связанные с системой “ClearCheck”, включали 213 000 долл. США (первоначальные расходы на разработку) и 42 600 долл. США (регулярные ежегодные расходы на обслуживание после внедрения системы). Хотя первоначальные расходы на разработку и регулярные ежегодные расходы покрывались Управлением информационно-коммуникационных технологий, любые дополнительные изменения в системе будут рассматриваться в рамках нового проекта и поэтому расходы на них будут рассчитываться с учетом потребностей.

21. Консультативный комитет был также проинформирован о том, что в 2008 году во исполнение рекомендации Генеральной Ассамблеи ([A/59/19/Rev.1](#), одобрена Ассамблеей в ее резолюцией [59/300](#)) была создана еще одна база данных, которую ведет Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления, — Система отслеживания случаев дисциплинарных нарушений; Генеральная Ассамблея просила обеспечить, чтобы эта база данных использовалась в качестве инструмента управления, который позволял бы гарантировать, что нарушители не будут наняты повторно. На текущий момент Система отслеживания случаев дисциплинарных нарушений используется во всем



Секретариате Организации Объединенных Наций и позволяет проводить проверку на предмет наличия в ней записей о проступках, совершенных в прошлом. Комитет был далее проинформирован о том, что при наборе персонала подразделений Секретариата и другими членами Координационного совета руководителей используются следующие базы данных: а) “ClearCheck”; б) общедоступный список наиболее опасных лиц, разыскиваемых Международной организацией уголовной полиции; и с) общедоступный перечень Комитета по санкциям Совета Безопасности. **Консультативный комитет надеется, что в следующем докладе будет представлена более подробная информация об использовании этих баз данных, а также о расходах на них и источниках их финансирования.**

### **С. Возможное преступное поведение**

22. В своей резолюции 59/287 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить оперативное принятие мер в случаях, когда доказано совершение проступка и/или установлен факт преступного поведения, и представлять государствам-членам информацию о принятых мерах. В пункте 106 своего доклада Генеральный секретарь отмечает, что за отчетный период государствам-членам было передано 29 дел, возбужденных на основании достоверных сведений о преступном поведении должностных лиц Организации Объединенных Наций или экспертов в командировках. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в последнем докладе Генерального секретаря об уголовной ответственности должностных лиц и экспертов в командировках Организации Объединенных Наций (A/75/217) приводится подробная информация по каждому из этих 29 возбужденных Секретариатом дел, а также информация о 219 достоверных заявлениях о преступном поведении, переданных национальным властям за период с июля 2007 года. **Консультативный комитет рассчитывает на то, что в следующий доклад Генерального секретаря будет включена более подробная информация об этих делах и любом связанном с ними возмещении финансового ущерба.**

## **III. Прочие вопросы**

### **А. Последствия использования гибких форм организации труда и реформ**

23. В ответ на запрос относительно последствий пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19) и связанного с ней использования гибких форм организации труда Консультативный комитет был проинформирован о том, что Секретариат не обнаружил значимой взаимосвязи между использованием гибких форм организации труда и количеством полученных дисциплинарных дел и не заметил каких-либо изменений в том, каких видов проступков касались переданные дела, хотя в 2020 году к рассмотрению было получено рекордное количество таких дел. Комитет был далее проинформирован о том, что, по мнению Секретариата, текущая система подотчетности может применяться для рассмотрения потенциальных случаев нарушений, связанных с использованием новых гибких форм организации труда, и что поэтому в настоящее время необходимости в новых инструкциях нет.

24. Консультативный комитет был далее проинформирован о том, что многие из вопросов, переданных на рассмотрение Управлению людских ресурсов с середины марта 2020 года, касались поведения, имевшего место до внедрения

механизмов удаленной работы, но что использование этих механизмов еще не оказало заметного влияния на то, проступки каких видов совершаются, или на рассмотрение дел на каком-либо этапе процесса. Вместе с тем в силу того, сколько времени проходит между совершением соответствующего поступка и расследованием, говорить о том, оказало ли использование механизмов удаленной работы в связи с COVID-19 заметное влияние на вид проступков или рассмотрение связанных с ними дел или нет, можно будет не раньше 2021 или даже 2022 года. Тем не менее можно отметить, что с марта 2020 года при рассмотрении вопроса о наложении дисциплинарных взысканий пандемия COVID-19 учитывается в качестве возможного смягчающего фактора.

25. Что касается влияния реформы управления и других реформ на дисциплинарные вопросы, то Консультативный комитет был проинформирован о том, что надзор за системой управления поведением и дисциплиной и смежными вопросами консолидирован в рамках Управления людских ресурсов, что позволяет упорядочить его возможности в плане управления рисками, связанными с людскими ресурсами, включая уделение более пристального внимания повышению уровня подотчетности и добросовестности. Согласно утверждению Секретариата, благодаря уделению Генеральным секретарем особого внимания вопросам подотчетности и обновлению трех основных регламентирующих документов по вопросам поведения ([ST/AI/2017/1](#), [ST/SGB/2017/2.Rev.1](#) и [ST/SGB/2019/8](#)) в Управление служб внутреннего надзора стало поступать больше сообщений о проступках, а в Управление людских ресурсов стало передаваться больше дел для возможного принятия дисциплинарных мер.

26. **Консультативный комитет надеется, что в следующем докладе будет представлена оценка потенциального воздействия реформы управления и других реформ, а также последствий пандемии COVID-19 и связанного с ней использования гибких форм организации труда для дисциплинарных вопросов и числа соответствующих дел.**

## **В. Отчетный период**

27. Что касается периода представления отчетности по дисциплинарным вопросам, то Консультативный комитет отмечает, что настоящий доклад охватывает период с 1 января по 31 декабря 2019 года и представляется на рассмотрение Генеральной Ассамблеи в ходе первой возобновленной сессии в 2021 году. **Консультативный комитет надеется, что в последующие доклады Генерального секретаря будут включаться данные, собранные как можно ближе ко времени рассмотрения доклада Генерального секретаря, если такие данные будут доступны.**

## **IV. Заключение**

28. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению настоящий доклад (см. [A/75/648](#), п. 107). **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря с учетом своих замечаний и рекомендаций, изложенных выше.**