



## Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
8 September 2009  
Russian  
Original: English

### Шестьдесят четвертая сессия

Пункт 133 предварительной повестки дня\*\*

### Управление людскими ресурсами

## **Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 июля 2008 года по 30 июня 2009 года**

### **Доклад Генерального секретаря**

#### *Резюме*

Настоящий доклад представляется в ответ на содержащуюся в пункте 16 резолюции 59/287 Генеральной Ассамблеи ее просьбу ежегодно представлять государствам-членам информацию о всех принятых дисциплинарных мерах и, в надлежащих случаях, о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения. Доклад охватывает период с 1 июля 2008 года по 30 июня 2009 года.

\* Переиздано по техническим причинам.

\*\* A/64/150.



## I. Введение

1. Настоящий доклад представляется в ответ на содержащуюся в пункте 16 резолюции 59/287 Генеральной Ассамблеи ее просьбу ежегодно представлять государствам-членам информацию о всех принятых дисциплинарных мерах и, в надлежащих случаях, о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения. Доклад охватывает период с 1 июля 2008 года по 30 июня 2009 года.

2. В соответствии с просьбой, содержащейся в пункте 17 резолюции 59/287, будет распространен информационный циркуляр, с тем чтобы все сотрудники Организации были информированы о наиболее распространенных случаях проступков и/или преступного поведения и соответствующих дисциплинарных последствиях, включая любое судебное преследование, при должном обеспечении неразглашения информации о соответствующих сотрудниках.

3. В разделе II ниже дается общий обзор административных механизмов, которые занимались дисциплинарными вопросами в рассматриваемый период, что обеспечит контекст для анализа данных, содержащихся в разделах III и IV. В разделе III доклада содержится резюме дел, по которым Генеральным секретарем были приняты дисциплинарные меры в отчетный период. В разделе IV приводятся сопоставительные данные и наглядная информация по всем делам, рассмотрение которых было завершено в отчетный период, включая те, которые не завершились принятием дисциплинарных мер. В разделе V приводится информация о практике Генерального секретаря в случаях возможного преступного поведения.

4. 1 июля 2009 года в Организации Объединенных Наций вступила в силу новая система отправления правосудия. 30 июня 2009 года, в частности, был упразднен Объединенный дисциплинарный комитет. Сводная информация о том, как дисциплинарные вопросы рассматриваются в рамках этой новой системы, будет представлена в докладе за следующий год. Кроме того, 1 июля 2009 года вступили в силу пересмотренные Положения о персонале и временные Правила о персонале, содержащиеся в документах ST/SGB/2009/6 (Положения о персонале) и ST/SGB/2009/7 (Правила о персонале). Ссылки в разделе II ниже касаются Положений и Правил о персонале, которые действовали до 1 июля 2009 года, а также внутренней системы правосудия и дисциплинарных механизмов, которые применялись в отчетный период.

## II. Обзор административных механизмов, занимающихся дисциплинарными вопросами

### A. Правила, регулирующие поведение сотрудников<sup>1</sup>

5. Пункт 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций гласит, что «при приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться главным образом необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и **добросовестности**» (выделено специально).

6. В статье I Положений о персонале и главе I Правил о персонале, обе из которых озаглавлены «Обязанности, обязательства и привилегии», излагаются основные ценности, которые должны уважать международные гражданские служащие в силу своего статуса, а также конкретные формы проявления таких основных ценностей. Особое внимание обращается на положение 1.2 Положений о персонале и правило 101.2 Правил о персонале, где указываются конкретные примеры правильного или недопустимого поведения.

### B. Проступки

7. В положении 10.2 статьи X предыдущих Положений о персонале, озаглавленной «Дисциплинарные меры», предусматривается, что «Генеральный секретарь может принимать дисциплинарные меры к сотрудникам, поведение которых неудовлетворительно». В правиле 110.1 Правил о персонале, касающемся проступков, предусматривается, что «невыполнение сотрудником своих обязанностей, предусмотренных Уставом Организации Объединенных Наций, Положениями и Правилами о персонале и другими соответствующими административными инструкциями, или несоблюдение норм поведения, которых должен придерживаться международный гражданский служащий, может рассматриваться как неудовлетворительное поведение... влекущее за собой применение дисциплинарных процедур и принятие дисциплинарных мер в связи с совершенным проступком». Кроме того, в правиле 101.2(a) Правил о персонале предусматривается, что «дисциплинарные процедуры ... могут быть применены в отношении сотрудника, который не выполняет свои обязанности или не соблюдает нормы поведения, изложенные в Уставе Организации Объединенных Наций, Положениях и Правилах о персонале, Финансовых положениях и правилах и всех административных инструкциях». В рамках этих параметров Генеральный секретарь имеет широкие полномочия в плане определения того, что является проступком, и принятия дисциплинарных мер. Административная инструкция ST/AI/371, касающаяся пересмотренных дисциплинарных мер и

<sup>1</sup> Полный обзор соответствующих положений см. в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2002/13 «Статус, основные права и обязанности сотрудников Организации Объединенных Наций», который был издан по просьбе Генеральной Ассамблеи. Положения, касающиеся статуса, прав и обязанностей сотрудников и дисциплинарных вопросов, содержатся также в электронном варианте «Справочника по людским ресурсам» в разделах «Статус, основные права и обязанности» и «Дисциплинарные вопросы».

процедур<sup>2</sup>, приводит дополнительные примеры поведения, чреватого принятием дисциплинарных мер.

### **С. Надлежащая процедура**

8. В тех случаях, когда руководитель подразделения или соответствующий ответственный сотрудник считает, опираясь на результаты расследования, что применение дисциплинарных процедур может быть оправдано, он или она передает дело на рассмотрение помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами для принятия решения о том, рассматривать ли это дело как дисциплинарное<sup>3</sup>. В течение периода, охватываемого настоящим докладом, предварительные расследования проводились руководителями подразделений или назначенными ими лицами или Управлением служб внутреннего надзора — по его собственной инициативе или по просьбе руководителя подразделения.

9. Если помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами решает продолжить рассмотрение дела в качестве дисциплинарного, первый шаг заключается в том, чтобы письменно уведомить сотрудника о выдвинутых против него обвинениях, а также о его или ее праве заручиться помощью адвоката. Сотруднику предоставляются разумные возможности для того, чтобы ответить на выдвинутые обвинения. С учетом комментариев, представленных сотрудником, принимается решение о том, закрыть ли дело, передать ли его в Объединенный дисциплинарный комитет для вынесения рекомендации или же уволить данного сотрудника в дисциплинарном порядке.

10. Хотя Генеральный секретарь обладает широкими дискреционными полномочиями в вопросе о том, какую меру принять в каждом конкретном случае, в отношении ни одного из сотрудников не могут быть приняты никакие дисциплинарные меры до тех пор, пока дело не было передано в Объединенный дисциплинарный комитет для вынесения рекомендаций относительно того, какие меры, если они вообще оправданы, были бы надлежащими в данном случае. Дело в Объединенный дисциплинарный комитет может не направляться в том случае, если данный сотрудник и Генеральный секретарь придут к единому мнению относительно той или иной дисциплинарной меры, в результате чего вышеупомянутая процедура теряет смысл. В тех случаях, когда серьезность дела дает основания для увольнения в дисциплинарном порядке, предварительно направлять дело в Объединенный дисциплинарный комитет не требуется; однако сотрудники, уволенные в дисциплинарном порядке, могут по своей инициативе обратиться в Объединенный дисциплинарный комитет с просьбой рассмотреть их дело. Все сотрудники, в отношении которых были приняты

<sup>2</sup> См. также бюллетень Генерального секретаря, озаглавленный «Запрещение дискриминации, притеснений, в том числе сексуальных домогательств, и злоупотреблений служебным положением» (ST/SGB/2008/5).

<sup>3</sup> Руководитель административной службы миссии передает дело в Отдел полевого персонала Департамента полевой поддержки в Центральные учреждения, который передает это дело в Управление людских ресурсов, если он согласен с выводами миссии.

дисциплинарные меры, в конечном итоге могут обратиться в Административный трибунал Организации Объединенных Наций<sup>4</sup>.

## **Д. Дисциплинарные меры**

11. В правиле 110.3 предыдущих Правил о персонале предусматривается, что дисциплинарные меры могут применяться в одной или следующих нескольких формах (т.е. по одному делу может быть принято несколько дисциплинарных мер):

- a) письменное порицание со стороны Генерального секретаря;
- b) понижение на одну или более ступеней в пределах класса;
- c) задержка на определенный срок предоставления права на повышение оклада в пределах класса;
- d) отстранение от работы без сохранения содержания;
- e) штраф;
- f) понижение в должности;
- g) увольнение со службы с уведомлением либо без уведомления или с компенсацией вместо уведомления;
- h) увольнение в дисциплинарном порядке.

12. Вопрос о соответствующих мерах решается исходя из сути каждого дела и его конкретных особенностей, в том числе отягчающих и смягчающих обстоятельств.

## **Е. Иные меры**

13. Как письменные, так и устные выговоры, объявляемые начальником, не считаются дисциплинарными мерами. Как и предупреждения и предостерегающие письма, они относятся к числу административных мер. Тем не менее они также являются важными мерами обеспечения соблюдения надлежащих норм поведения и повышения подотчетности. В тех случаях, когда ненадлежащее поведение сказывается на качестве работы, вопрос решается в контексте управления служебной деятельностью. Это может включать обучение, консультирование, невыплату надбавок к зарплате, непродление или прекращение действия контракта.

<sup>4</sup> Многочисленные решения Административного трибунала Организации Объединенных Наций связаны с дисциплинарными делами и отражают практику Генерального секретаря по делам, передаваемым в Трибунал. С кратким изложением этих дел можно ознакомиться в онлайн-овом режиме в разделе «Резюме судебной практики» (см. <http://webfarmext.un.org/hrmtribunal>).

### **III. Резюме дел, в связи с которыми Генеральный секретарь принял дисциплинарные меры в период с 1 июля 2008 года по 30 июня 2009 года**

14. По каждому делу, в связи с которым были приняты одна или несколько дисциплинарных мер, ниже приводится краткая информация о характере проступка и принятых Генеральным секретарем дисциплинарных мерах. Должность или другая конкретная информация о сотруднике указываются лишь в случаях, когда они были сочтены отягчающими обстоятельствами при рассмотрении вопроса о том, какие меры следует принять. Ниже не указываются связанные с поведением вопросы, которые решались путем принятия не дисциплинарных, а иных мер.

15. Не каждое дело, выносимое на рассмотрение Генерального секретаря, ведет к принятию дисциплинарных или иных мер. Когда проведенное Управлением людских ресурсов рассмотрение дела показывает, что для его дальнейшего рассмотрения в качестве дисциплинарного нет достаточных оснований, или в тех случаях, когда сотрудник предоставляет удовлетворительные объяснения в ответ на выдвинутые обвинения, дело закрывается и считается, что обвинения с сотрудника сняты. Дело может быть закрыто также в тех случаях, когда сотрудник уходит в отставку или иным образом увольняется из Организации до применения дисциплинарных процедур, поскольку Генеральный секретарь не имеет полномочий принимать дисциплинарные меры в отношении бывших сотрудников. В таких случаях составляется документ, подшиваемый в личное дело сотрудника.

#### **A. Злоупотребление служебным положением/притеснения**

16. Сотрудница словесно оскорбила своего начальника. *Решение по делу*: письменное порицание после отказа от передачи дела в Объединенный дисциплинарный комитет.

17. Сотрудник злоупотребил своим служебным положением, отдав указание о создании проходов в стенах между двумя комплексами Организации Объединенных Наций, с тем чтобы люди могли проходить из одного комплекса в другой минуя контрольно-пропускные пункты, что привело к краже имущества Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: увольнение со службы по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета<sup>5</sup>.

18. Сотрудник злоупотребил своим служебным положением, отдав указание своим подчиненным подделывать официальные документы Организации с целью скрыть факт ежедневного хищения топлива. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

19. Сотрудник словесно оскорбил и коллегу, и начальника. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение на три ступени в пределах класса без возможности продвижения по службе в течение двух лет после отказа от передачи дела в Объединенный дисциплинарный комитет.

<sup>5</sup> Это дело может быть отнесено к разряду хищений/присвоения имущества.

## В. Мошенничество/искажение фактов

20. Сотрудник неправомерно использовал присвоенные другим сотрудникам персональные телефонные коды Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: порицание и понижение на одну ступень в пределах класса после отказа от передачи дела в Объединенный дисциплинарный комитет.
21. Сотрудник занимался подлогом, подделкой и фальсификацией официальных документов Организации Объединенных Наций с целью получить обманным путем деньги от Организации. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.
22. Сотрудник оформил фиктивную справку о работе в Организации Объединенных Наций на ее печатном бланке с целью получить въездную визу для лица, не являющегося сотрудником Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.
23. Сотрудник неправомерно использовал печатные бланки Организации Объединенных Наций в целях получения разрешений на работу для лиц, не являющихся сотрудниками Организации Объединенных Наций, в том числе использовал ложную и недостоверную информацию, наложившую финансовые обязательства на Организацию. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.
24. Сотрудник неправомерно использовал присвоенные другим сотрудникам персональные телефонные коды Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: порицание и понижение на одну ступень в пределах класса после отказа от передачи дела в Объединенный дисциплинарный комитет.
25. Сотрудник неправомерно использовал присвоенные другим сотрудникам персональные телефонные коды Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: порицание после отказа от передачи дела в Объединенный дисциплинарный комитет.
26. Сотрудник неправомерно использовал присвоенные другим сотрудникам персональные телефонные коды Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: порицание и понижение на одну ступень в пределах класса после отказа от передачи дела в Объединенный дисциплинарный комитет.
27. Сотрудник неправомерно использовал учебные фонды Организации Объединенных Наций с целью получить обманным путем деньги от Организации. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение в должности на один класс без возможности продвижения по службе в течение двух лет по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.
28. Сотрудник преднамеренно и без разрешения совершил поездку за пределы района миссии, солгав своему начальнику, что он был болен. *Решение по делу*: письменное порицание и задержка на один год повышения оклада в пределах класса по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.
29. Сотрудник неправомерно использовал выданный ему Организацией Объединенных Наций мобильный телефон для личных звонков и утаил личный характер этих звонков в системе расчетов за пользование мобильной связью Организации Объединенных Наций с целью избежать оплаты этих звонков. *Реше-*

ние по делу: письменное порицание и штраф в размере двухмесячного чистого базового оклада по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.

30. Сотрудник использовал свое служебное положение для заключения частной сделки, заключавшейся в продаже имущества Организации Объединенных Наций третьей стороне. *Решение по делу:* увольнение со службы по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.

31. Сотрудник преднамеренно представил ложную информацию в обоснование заявления об оказании ему финансовой помощи из взаимных фондов персонала. *Решение по делу:* увольнение в дисциплинарном порядке.

32. Сотрудник неправомерно собирал с новых сотрудников сборы за оформление виз и регистрацию паспортов под ложным предлогом, что эти платежи были необходимы. *Решение по делу:* увольнение в дисциплинарном порядке.

33. Сотрудник неправомерно собирал с новых сотрудников сборы за оформление виз и регистрацию паспортов под ложным предлогом, что эти платежи были необходимы. *Решение по делу:* увольнение в дисциплинарном порядке.

### **С. Хищения/присвоение имущества**

34. Сотрудник попытался украсть кресло, принадлежавшее Организации. *Решение по делу:* понижение на одну ступень в пределах класса и задержка на двухлетний срок повышения оклада в пределах класса после отказа от передачи дела в Объединенный дисциплинарный комитет.

35. Сотрудник подделал подпись начальника в попытке присвоить три цистерны топлива, принадлежавшего Организации. *Решение по делу:* увольнение в дисциплинарном порядке.

36. Сотрудник попытался украсть восемь канистр с дизельным топливом, принадлежавшим Организации. *Решение по делу:* увольнение со службы по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.

37. Сотрудник присвоил автомобиль Организации Объединенных Наций. *Решение по делу:* увольнение со службы по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.

38. Сотрудник присвоил автомобиль Организации Объединенных Наций. *Решение по делу:* увольнение со службы по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.

39. Сотрудник украл продовольственные пайки со склада Организации Объединенных Наций. *Решение по делу:* увольнение в дисциплинарном порядке.

40. Сотрудник попытался присвоить принтерные картриджи Организации с целью их перепродажи ради получения личной выгоды. *Решение по делу:* увольнение в дисциплинарном порядке.

41. Сотрудник попытался украсть драгоценности, принадлежавшие одному из посетителей Организации Объединенных Наций. *Решение по делу:* письменное порицание, понижение на три ступени в пределах класса и задержка повышения оклада в пределах класса по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.



42. Сотрудник присвоил дизельное топливо для личного пользования посредством фальсификации официальных документов Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

43. Сотрудник самовольно забрал в свое пользование имущество, принадлежавшее Организации, включая кресла, калькулятор, DVD/видеоплейер, настенные часы и электрический вентилятор. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

44. Сотрудник украл топливо из автомобиля Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: увольнение со службы по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.

#### **D. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства**

45. Сотрудник совершал акты сексуальной эксплуатации и сексуальные надругательства, нанимая проституток для вступления с ними в половые отношения. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

#### **E. Неправомерное использование компьютеров**

46. Сотрудник регулярно направлял, получал и хранил большое количество порнографических материалов, используя для этого информационные и коммуникационные ресурсы Организации и рассылал эти материалы по электронной почте широкому кругу сотрудников Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

47. Сотрудник заведомо и по своей воле получал, загружал и хранил порнографические материалы в компьютеризированной системе Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: письменное порицание и штраф в размере трехмесячного чистого базового оклада после отказа от передачи дела в Объединенный дисциплинарный комитет.

48. Сотрудник использовал выданный ему для работы компьютер Организации Объединенных Наций для хранения порнографических материалов, которые были обнаружены в «мусорной корзине» компьютера после их удаления. *Решение по делу*: письменное порицание по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.

#### **F. Прочие дела**

49. Сотрудник напал на другого сотрудника в попытке его задушить и затем вынул нож и пригрозил его убить. Кроме того, этот сотрудник занимался несанкционированной перевозкой пассажиров на транспортном средстве Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: лишение прав вождения, понижение в должности на один класс и лишение всех начальственных функций на двухлетний срок по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.

50. Сотрудник совершил сексуальное надругательство над другим сотрудником. *Решение по делу*: письменное порицание по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.

51. Сотрудник ненадлежащим образом выпрашивал деньги у сотрудников Организации Объединенных Наций и не связанных с ней лиц для их вложения в мошеннический инвестиционный проект и занимался внешней деятельностью, связанной с этим проектом, без разрешения Генерального секретаря. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

52. Сотрудник вмешался в местные политические дела в качестве члена одной из политических организаций, что представляло собой нарушение его обязанности проявлять независимость и нейтралитет в качестве международного гражданского служащего. Этот сотрудник также руководил проведением рейда в местной деревне, в ходе которого ее жители подвергались угрозам и были заключены под стражу. *Решение по делу*: письменное порицание после отказа от передачи дела в Объединенный дисциплинарный комитет.

53. Сотрудник не выполнил свои частные правовые обязательства, отказавшись погасить долг кредитору и не предоставив Генеральному секретарю информацию относительно выполнения его частных финансовых обязательств, когда ему было конкретно предложено это сделать. *Решение по делу*: письменное порицание по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.

54. Сотрудник совершал сексуальные домогательства в отношении трех новых сотрудниц. *Решение по делу*: понижение в должности на один класс без возможности продвижения по службе в течение двух лет; письменное порицание; прослушивание лекции в канцелярии Консультанта персонала; и перевод в другую секцию после отказа от передачи дела в Объединенный дисциплинарный комитет.

55. Сотрудник, находившийся при исполнении служебных обязанностей, словесно оскорбил и избил другого сотрудника Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

56. Сотрудник не представил декларацию о доходах и финансовых активах за 2005 год. *Решение по делу*: письменное порицание и штраф в размере двухмесячного чистого базового оклада по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.

57. Сотрудник совершал акты вуайеризма в мужских туалетах. *Решение по делу*: письменное порицание и штраф в размере одномесячного чистого базового оклада после отказа от передачи дела в Объединенный дисциплинарный комитет.

58. Сотрудник совершал сексуальные домогательства в отношении шести сотрудников. *Решение по делу*: письменное порицание по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.

59. Сотрудник не выполнил свои частные правовые обязательства. *Решение по делу*: письменное порицание по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.

60. У сотрудника было обнаружено контролируемое вещество, что является нарушением местных законов, и этот сотрудник помогал коллеге переправлять по дипломатической почте Организации Объединенных Наций частные посылки в нарушение местного законодательства. *Решение по делу*: понижение в должности на один класс, задержка на двухгодичный срок предоставления

права на продвижение по службе и письменное порицание после отказа от передачи дела в Объединенный дисциплинарный комитет.

61. Сотрудник неправомерно испрашивал и получал от местных граждан деньги в обмен на предоставление им первоначального и последующих контрактов на работу в Организации. *Решение по делу*: увольнение со службы по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.

62. Сотрудник был арестован местными властями, которые предъявили ему обвинения в употреблении запрещенных наркотиков. *Решение по делу*: письменное порицание после отказа от передачи дела в Объединенный дисциплинарный комитет.

63. Сотрудник был арестован местными властями, которые предъявляли ему обвинения в употреблении запрещенных наркотиков. *Решение по делу*: письменное порицание после отказа от передачи дела в Объединенный дисциплинарный комитет.

64. Сотрудник был арестован местными властями, которые предъявляли ему обвинения в употреблении запрещенных наркотиков. *Решение по делу*: письменное порицание после отказа от передачи дела в Объединенный дисциплинарный комитет.

65. Сотрудник не выполнял свои частные правовые обязательства, когда ему было предложено это сделать. *Решение по делу*: письменное порицание по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета.

#### IV. Сводная информация о всех делах, рассмотрение которых было завершено в отчетный период

46. В таблице приводится сводная информация о делах, рассмотрение которых было завершено в отчетный период, включая дела, которые не привели к принятию дисциплинарных мер. Следует отметить, что, поскольку для рассмотрения дисциплинарных дел в соответствии с установленными процедурами необходимо большое количество времени, включая необходимость получения в ряде случаев дополнительной информации после первоначального расследования, а также требования о предоставлении сотруднику возможности ответить на обвинения и передаче дела в Объединенный дисциплинарный комитет для получения рекомендации, приведенные цифры касаются тех дел, рассмотрение которых было завершено в отчетный период и которые были переданы Управлению людских ресурсов до истечения отчетного периода.

Численность сотрудников <sup>a</sup>	38 037
Число дел, рассмотрение которых было завершено в отчетный период	301
Увольнение в дисциплинарном порядке	16
Прочие дисциплинарные меры после отказа от передачи дела в Объединенный дисциплинарный комитет	15

Прочие дисциплинарные меры по рекомендации Объединенного дисциплинарного комитета	19
Административные меры <sup>b</sup>	91
По итогам дисциплинарного разбирательства меры приняты не были <sup>c</sup>	
а) меры не были приняты после разбирательства в Объединенном дисциплинарном комитете	14
б) меры не были приняты после получения от сотрудников разъяснений насчет предъявленных обвинений	81
<b>Итого</b>	<b>95</b>
Меры не были приняты ввиду нерассмотрения дел <sup>d</sup>	15
Дисциплинарные или административные меры не были приняты <sup>e</sup>	50

<sup>a</sup> По состоянию на 7 августа 2009 года.

<sup>b</sup> Административные меры включают письменные или устные порицания, предупреждения и предостерегающие письма, все из которых являются важными мерами обеспечения соблюдения норм надлежащего поведения и повышения подотчетности. Кроме того, в тех случаях, когда ненадлежащее поведение сказывается на качестве работы, вопрос решается в контексте управления служебной деятельностью, что может включать обучение, консультирование, невыплату надбавок к зарплате и непродление или прекращение действия контракта.

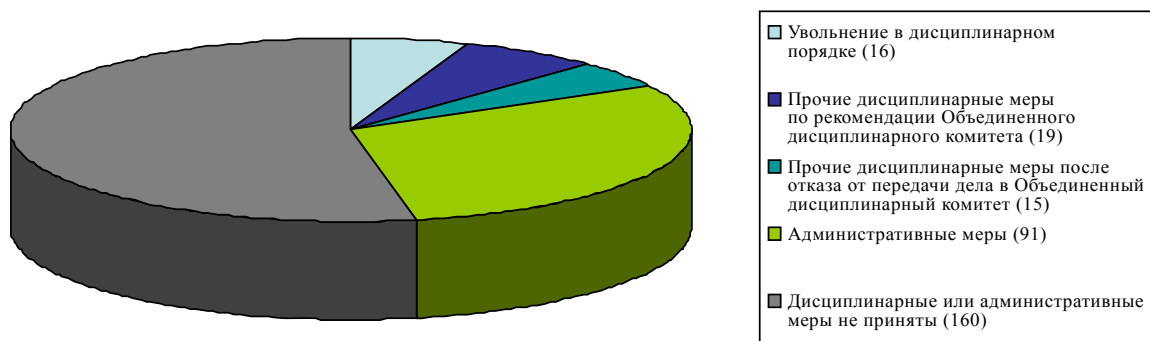
<sup>c</sup> Если сотрудникам были предъявлены обвинения в совершении проступков и предоставлена возможность представить свои разъяснения.

<sup>d</sup> Если обзор дела показал, что для дисциплинарного разбирательства нет оснований.

<sup>e</sup> Решение не принимать дисциплинарные или административные меры обычно обуславливается тем, что сотрудник прекратил службу во время дисциплинарного разбирательства или после завершения расследований в результате ухода в отставку, общего сокращения штатов или смерти. В личное дело сотрудника помещается соответствующая справка.

#### Диаграмма

**Сводная информация о делах, рассмотрение которых было завершено в отчетный период**



## V. Преступное поведение

67. В своей резолюции 59/287 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить оперативное принятие мер в случаях, когда «доказан... факт преступного поведения», и информировать государства-члены о принятых мерах. Управление по правовым вопросам сообщило, что преступное поведение сотрудников может быть установлено только компетентными органами государств-членов в соответствии с их уголовными процедурами. В отчетный период было сообщено о четырех делах, когда компетентные национальные органы государств-членов возбудили уголовное преследование против сотрудников Организации Объединенных Наций<sup>6</sup>:

а) сотрудник был арестован местными властями, которые предъявили ему обвинения в употреблении запрещенных наркотиков. Сотрудник был осужден и приговорен местным судом к административному аресту сроком на семь дней. Сотрудник отбыл наказание и был впоследствии освобожден местными властями<sup>7</sup>;

б) сотрудник был арестован местными властями, которые предъявили ему обвинения в употреблении запрещенных наркотиков. Сотрудник был осужден и приговорен местным судом к административному аресту сроком на 20 дней. Сотрудник отбыл наказание и был впоследствии освобожден местными властями;

с) сотрудник был арестован местными властями, которые предъявили ему обвинения в употреблении запрещенных наркотиков. Местный суд осудил сотрудника и вынес ему наказание. Сотрудник отбыл наказание и был впоследствии освобожден местными властями;

д) местные власти вынесли обвинительный приговор сотруднику за хранение детской порнографии и тайный провоз запрещенных материалов, изображающих реалистичные акты детской порнографии. Сотрудник признал себя виновным по обеим статьям и был приговорен к тюремному заключению сроком на 72 дня<sup>8</sup>.

68. Генеральный секретарь представляет настоящий доклад Генеральной Ассамблее на рассмотрение.

<sup>6</sup> Эта информация может не охватывать все уголовные дела, по итогам которых в отчетный период были вынесены обвинительные приговоры.

<sup>7</sup> Что касается этого дела и дел, о которых говорится в подпунктах 67(b) и (с) ниже, то просьба ознакомиться с пунктами 62–64.

<sup>8</sup> Это дело по-прежнему находится на рассмотрении администрации.