



## Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
24 July 2012  
Russian  
Original: English

### Шестьдесят седьмая сессия

Пункт 135 предварительной повестки дня\*

### Управление людскими ресурсами

## **Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года**

### **Доклад Генерального секретаря**

#### *Резюме*

Настоящий доклад представляется в ответ на содержащуюся в пункте 16 резолюции 59/287 Генеральной Ассамблеи просьбу ежегодно представлять государствам-членам информацию о принятии дисциплинарных мер 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 2011 года по 30 июня 2012 года.

Генеральной Ассамблее предлагается принять этот доклад к сведению.

\* A/67/150.



## **I. Введение**

1. Настоящий доклад представляется в ответ на содержащуюся в пункте 16 резолюции 59/287 Генеральной Ассамблеи просьбу ежегодно представлять государствам-членам информацию о принятии дисциплинарных мер 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 2011 года по 30 июня 2012 года.

2. В соответствии с просьбой, содержащейся в пункте 17 резолюции 59/287, распространяется 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. Для облегчения понимания информации, содержащейся в разделах III и IV, в соответствующем контексте в нижеследующем разделе II представлен общий обзор административных механизмов, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов. В разделе III содержится краткое изложение дел, в связи с которыми за отчетный период Генеральным секретарем были применены дисциплинарные меры. В разделе IV представлены сопоставительные данные о количестве дел, переданных для принятия решений за отчетный период, и о решениях по делам, завершенным в течение отчетного периода, включая дела, по которым дисциплинарные меры применены не были. В разделе V представлена информация о практике, применяемой Генеральным секретарем в случаях возможного преступного поведения.

## **II. Обзор административных механизмов, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов в рамках системы отправления правосудия**

### **A. Нормативная база, регулирующая поведение сотрудников<sup>1</sup>**

4. 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».

5. В статье I Положений о персонале и главе I Правил о персонале, которые обе 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 1.2 Правил о персонале, где указываются конкретные примеры правильного или недопустимого поведения.

---

<sup>1</sup> Положения, касающиеся статуса, прав и обязанностей сотрудников, а также дисциплинарных вопросов, содержатся в электронном издании «Справочник по людским ресурсам», разделы «Статус, основные права и обязанности» и «Дисциплинарные вопросы».

## В. Проступки

6. В положении 10.1(a) статьи X Положений о персонале предусматривается, что «Генеральный секретарь может принимать дисциплинарные меры к сотрудникам, которые совершают проступки». Правило о персонале 10.1(a) предусматривает, что «невыполнение сотрудником своих обязанностей в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций, Положениями о персонале и Правилами о персонале или другими соответствующими административными инструкциями или несоблюдение норм поведения, которых должен придерживаться международный гражданский служащий, может рассматриваться как проступок и может повлечь за собой дисциплинарный процесс и принятие дисциплинарных мер в связи с совершенным проступком». Кроме того, правило о персонале 10.1(c) предусматривает, что «решение приступить к расследованию обвинений в совершении проступка, начать дисциплинарный процесс и принять дисциплинарные меры оставляется на усмотрение Генерального секретаря или должностных лиц, которым делегированы такие дискреционные полномочия». В этих рамках Генеральный секретарь обладает широкими дискреционными полномочиями в отношении определения того, что является проступком, и в отношении применения дисциплинарных мер. Административная инструкция ST/AI/371/Amend.1 о пересмотренных дисциплинарных мерах и процедурах<sup>2</sup> содержит дополнительные примеры поведения, в отношении которого могут применяться дисциплинарные меры. Готовится новая административная инструкция о расследованиях и дисциплинарном производстве, которая проходит предварительное обсуждение и согласование на уровне руководства и заинтересованных сторон.

## С. Надлежащая процедура

7. Процессы расследования и дисциплинарного производства, изложенные в ST/AI/371/Amend.1, предусматривают проведение расследования возможных проступков, установление фактов и анализ собранной информации на предмет установления, имел ли место проступок или нет, с последующим принятием решения о том, следует ли принять ту или иную меру. Официальным сообщением или иными средствами руководитель может быть осведомлен о том, что сотрудник, возможно, совершил проступок. Решение о проведении расследования, как правило, принимается главой департамента или управления. В зависимости от существа вопроса и сложности расследования, оно может быть предпринято главой департамента или управления или назначенными им/ей лицами либо Управлением служб внутреннего надзора по собственной инициативе или по просьбе главы департамента или управления. В тех случаях, когда руководитель подразделения или управления считает, опираясь на результаты расследования, что, возможно, был совершен проступок, он или она передает дело на рассмотрение помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами для принятия решения о том, рассматривать ли данное дело как дисциплинарное<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> См. также ST/SGB/2008/5.

<sup>3</sup> Главный административный сотрудник миссии передает дело в Департамент полевой поддержки в Центральные учреждения, который передает это дело в Управление людских ресурсов, если он согласен с оценкой миссии.

8. Если помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами решает продолжить рассмотрение дела в качестве дисциплинарного, сотрудника письменно уведомляют о вменяемом ему проступке и информируют о возможности представить комментарии в отношении обвинений, а также о его праве заручиться помощью адвоката из Отдела юридической помощи персоналу или внешнего адвоката, привлекаемого за счет сотрудника. Сотруднику предоставляются разумные возможности для того, чтобы ответить на обвинения в совершении проступка. С учетом комментариев, представленных сотрудником, помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами принимает решение о том, закрыть ли дело с принятием административных мер или без принятия таковых или рекомендовать принятие одной или нескольких дисциплинарных мер. В последнем случае заместитель Генерального секретаря по вопросам управления от имени Генерального секретаря принимает решение о применении одной или нескольких дисциплинарных мер в соответствии с правилом 10.2(a) Правил о персонале.

9. В любой момент времени в период проведения расследования и до завершения дисциплинарного процесса в отношении сотрудника помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами на основании рекомендации главы департамента или управления или по собственной инициативе может принять решение о направлении сотрудника в административный отпуск с сохранением заработной платы в случае, если: i) перевод сотрудника на другую должность в том же месте службы невозможен или не позволит адекватно устранить выявленные риски, ii) существует доказательство *prima facie* того, что поведение сотрудника представляет угрозу другим сотрудникам Организации Объединенных Наций или самой Организации, iii) сотрудник неспособен эффективно продолжать исполнение своих обязанностей ввиду проведения расследования и характера его обязанностей, iv) существует доказательство *prima facie* того, что продолжение исполнения сотрудником своих обязанностей может создать неприемлемый риск того, что он может помешать проведению расследования, или v) Департамент по вопросам охраны и безопасности примет решение о том, что присутствие данного сотрудника в помещениях Организации Объединенных Наций может представлять угрозу безопасности для Организации. Решения о направлении сотрудников в административный отпуск без сохранения заработной платы принимаются заместителем Генерального секретаря по вопросам управления.

10. В соответствии с правилом 10.3(c) Правил о персонале сотрудник, в отношении которого после завершения дисциплинарного процесса приняты дисциплинарные меры, может подать заявление, оспаривающее принятие таких мер, в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций в соответствии с главой XI Правил о персонале<sup>4</sup>.

## **D. Дисциплинарные меры**

11. В правиле 10.2(a) Правил о персонале предусмотрено, что дисциплинарные меры могут применяться в одной или нескольких из следующих форм (т.е. по одному делу может быть принято более одной меры):

<sup>4</sup> Решения Трибунала по спорам в отношении дисциплинарных дел публикуются на веб-сайте Управления по вопросам отправления правосудия ([www.un.org/en/oaj](http://www.un.org/en/oaj)).

- a) письменное порицание;
- b) понижение на одну или более ступеней в пределах класса;
- c) лишение на определенный срок права на повышение оклада в пределах класса;
- d) отстранение от работы на определенный период без сохранения содержания;
- e) штраф;
- f) лишение на определенный срок права претендовать на повышение в должности;
- g) понижение в должности с задержкой на определенный срок предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности;
- h) увольнение со службы с уведомлением или с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без выходного пособия;
- i) увольнение в дисциплинарном порядке.

#### **Е. Другие меры**

12. Письменные или устные замечания, взыскание денежной задолженности перед Организацией и направление в административный отпуск с сохранением или без сохранения содержания не считаются дисциплинарными мерами. Замечания, равно как и предупреждения или письма с предупреждением, являются важными административными/управленческими мерами обеспечения соблюдения норм надлежащего поведения и повышения степени подотчетности. Кроме того, когда ненадлежащее поведение сказывается на качестве работы, вопрос решается в контексте управления служебной деятельностью. Это может включать обучение, консультирование, задержку в повышении оклада, непродление или прекращение действия контракта.

### **III. Резюме дел, в связи с которыми Генеральный секретарь принял дисциплинарные меры в течение периода с 1 июля 2010 года по 30 июня 2012 года**

13. По каждому делу, в связи с которым были приняты одна или более дисциплинарных мер, ниже приводится краткая информация о характере проступка и принятых Генеральным секретарем дисциплинарных мерах. В этой информации не указываются все обстоятельства и подробности каждого дела. Как отметил Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, дисциплинарные дела имеют тенденцию сильно зависеть от конкретных фактов, и следует осторожно подходить к установлению общих принципов касательно соразмерности дисциплинарных мер на основе типов взысканий, имевших место в других случаях, ибо каждому делу присущи уникальные факты и особенности. Согласно правилу 10.3(b) Правил о персонале, дисциплинарные меры, принимаемые в отношении сотрудника, должны соответствовать характеру и серьезности его проступка. Как отметил Апелляционный трибунал Организации

Объединенных Наций, соразмерность означает, что административная мера не должна выходить за рамки того, что необходимо для достижения желаемого результата. Кроме того, Апелляционный трибунал неизменно признает наличие у Генерального секретаря дискреционных полномочий в плане обоснованного выбора наиболее веских из конкурирующих соображений и приоритетов и необходимость уважения его административных решений в силу того, что статья 101(3) Устава предписывает ему добиваться от сотрудников высочайшего уровня добросовестности и он несет в этой связи ответственность перед государствами — членами Организации Объединенных Наций.

14. При определении надлежащего взыскания учитываются как отягчающие, так и смягчающие факторы, которые варьируются в зависимости от конкретных обстоятельств дела. Как отметил Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, смягчающие обстоятельства могут включать долгий срок удовлетворительной службы в Организации, безупречную в дисциплинарном плане репутацию, личные обстоятельства, искреннее раскаяние, возмещение убытков, добровольное признание совершенного проступка, совершение дисциплинарного нарушения по принуждению, в том числе со стороны коллег, особенно начальства, и содействие расследованию. Отягчающие обстоятельства могут включать рецидивы проступков, намерение извлечь финансовую или иную личную выгоду, злоупотребление названием и эмблемой Организации и любого из ее подразделений и степень финансовых убытков и ущерба авторитету Организации. Данный перечень отягчающих и смягчающих обстоятельств не является исчерпывающим, и эти факторы, равно как и прочие соображения, могут быть или не быть применимы в зависимости от конкретных обстоятельств дела. Например, Трибунал по спорам отметил, что «безупречная репутация» не выступает автоматически в качестве смягчающего обстоятельства. Ее надлежит учитывать в свете всей совокупности свидетельств по конкретному делу.

15. Дисциплинарные или иные меры принимаются не по каждому делу, которое доводится до сведения Генерального секретаря. Как указано в пункте 59 настоящего доклада, когда проведенная Управлением людских ресурсов проверка показывает, что для рассмотрения того или иного дела в качестве дисциплинарного нет достаточных оснований, или в тех случаях, когда сотрудник предоставляет удовлетворительные объяснения в ответ на обвинения в совершении проступка, сотрудник уведомляется о том, что дело закрывается и обвинения с него/нее снимаются. Дело может быть закрыто также в тех случаях, когда сотрудник уходит в отставку или иным образом увольняется из Организации до завершения дисциплинарного разбирательства, поскольку Генеральный секретарь не имеет полномочий принимать дисциплинарные меры в отношении бывших сотрудников. В таких случаях в личном деле сотрудника производится соответствующая запись, с тем чтобы рассмотрение вопроса могло быть продолжено, если данный сотрудник возобновит работу в Организации.

#### **Сексуальная эксплуатация и развратные действия**

16. Сотрудник пытался склонить к сексуальным услугам подателя заявления о приеме на работу, который был получателем помощи, взамен на содействие в процессе трудоустройства в Организации Объединенных Наций. Сотрудник ложно сообщил заявителю о наличии проблемы с заявлением и пригласил заявителя к себе домой для обзора заявления. В контексте адресованного заявителем

лю приглашения сотрудник сформулировал замечания сексуального характера. Когда пострадавшее лицо дало понять, что домогательства сотрудника недопустимы, сотрудник согласился дать заявлению ход в соответствии с обычным порядком. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

#### **Утеснение, включая сексуальные домогательства и гендерные оскорбления**

17. Сотрудник на руководящей должности регулярно вел себя неподобающим образом, докучавшим окружающих. Сотрудник отпускал замечания по поводу внешнего вида других сотрудников и позволял себе оскорбительные домогательства в их адрес; отпускал оскорбительные и неуместные замечания, в том числе сексуального характера; оказывал на сотрудников давление в плане разглашения. Кроме того, сотрудник вел себя непредсказуемо, злоупотребляя положением и допуская угрозы. В результате поведения сотрудника сложилась угрожающая, напряженная и оскорбительная рабочая атмосфера. Эта манера поведения сотрудника была направлена прежде всего на младших коллег. Кроме того, сотрудник использовал компьютерные ресурсы Организации Объединенных Наций для получения, просмотра и хранения порнографии. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: апелляция подана в Трибунал по спорам, где данное дело находится на рассмотрении.

18. Однажды после работы сотрудник допустил нежелательные сексуальные домогательства по отношению к коллеге. *Решение по делу*: понижение в должности на один класс с задержкой на три года предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

19. Сотрудник использовал оскорбительные выражения по отношению к другому сотруднику в телефонных разговорах и в электронной почте. Сотрудник повторил свои замечания впоследствии на встрече с другим сотрудником и их начальниками. По имеющимся свидетельствам, хотя ситуация возникла из-за ссоры в коммуникациях и непонимания характера отношений, в поведении сотрудника произошла эскалация, несмотря на попытки другого сотрудника дать понять, что оно нежелательно и оскорбительно. *Решение по делу*: порицание и понижение в должности на пять ступеней в пределах класса. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

#### **Злоупотребление служебным положением**

20. Сотрудник в течение пяти месяцев позволял другому лицу работать под его прямым руководством без вознаграждения, зная, что это лицо не имело действующего контракта о трудоустройстве в Организации. Свидетельств того, что сотрудник исходил из побуждений личной выгоды или недобросовестности, обнаружено не было. Указанному лицу была выплачена ретроактивная компенсация за выполненную работу. *Решение по делу*: понижение в должности на один класс с задержкой на три года предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: отсутствует.

### Преследование

21. Два старших сотрудника допустили действия, нанесшие ущерб интересам другого сотрудника, который ранее сообщил о возможных проступках, совершенных этими сотрудниками. *Решение по делу*: штрафы. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

### Оскорбление (словом и действием)

22. Сотрудник оскорбил своего начальника выкриками, угрожающим тоном и угрозами убийства; физически оскорбил другого сотрудника, схватив его за рубашку, толкнув его на землю и попытавшись его ударить мобильным телефоном; оскорбил словами этого же коллегу и двух других сотрудников, угрожая их безопасности и безопасности их семей. По делу было проведено два отдельных расследования по двум заявлениям, но оно было оформлено как одно дисциплинарное дело. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

23. Сотрудник совершил физическое нападение на другого сотрудника, отсоединив подлокотник от стула и бросив его в лицо другого сотрудника, в результате чего у последнего был поврежден правый глаз и лоб. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

24. Сотрудник совершил физическое нападение на другого сотрудника, ударив его по голове металлической трубой и причинив ему телесные повреждения. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

25. Сотрудник совершил физическое нападение на добровольца Организации Объединенных Наций, состоявшего с сотрудником в супружеских отношениях: добровольцу были причинены многочисленные укусы, сотрудник ударил жертву небольшим столиком, свалил на землю, многократно пытался задушить и нанес большое число ударов телефоном после попытки позвать на помощь. Пострадавшему добровольцу были причинены многочисленные увечья, потребовавшие госпитализации. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

26. Сотрудник трижды вел себя неуважительно и провокационно в спорах с коллегами и начальством, позволяя себе словесные оскорбления; однажды сотрудник причинил ущерб имуществу в ходе спора; дважды сотрудник выражал угрозу применить оружие на рабочем месте. Сотрудник признал факт своего поведения в первых двух случаях и принес извинения тем, кто был затронут. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выплатой выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

27. Сотрудник службы безопасности, отвечая на вызов в связи с ночным вторжением двух лиц в помещения Организации Объединенных Наций, вынул из кобуры пистолет и направил его на одного из вторгшихся, свалил его на землю и применил несоизмеримую физическую силу, когда вторгшийся попытался сопротивляться тому, чтобы на него надели наручники. Свидетельства показали, что в момент инцидента сотрудник страдал от посттравматического стрессового расстройства в связи со службой в полевой миссии Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: понижение в должности на один класс



с задержкой на два года предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: отсутствует.

28. В ходе оживленного спора сотрудник использовал оскорбительные выражения по отношению к другому сотруднику, а впоследствии причинил ущерб оконной раме в помещении Организации Объединенных Наций. Свидетельства показали, что сотрудник находился в состоянии стрессового расстройства ввиду сложной рабочей обстановки. *Решение по делу*: порицание и штраф в размере стоимости ремонта окна. *Апелляция*: отсутствует.

#### **Хищение и незаконное присвоение средств**

29. Сотрудник без разрешения вынул жесткий диск из компьютера Организации Объединенных Наций и продал его знакомому. Хотя сотрудник вернул диск, это было сделано лишь после того, как ему предъявили доказательство его проступка и был оформлен официальный запрос. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

30. Сотрудник, отвечавший за хранение оборудования Организации Объединенных Наций, его инвентаризацию и уведомление об изменениях в ней, без разрешения изъяс из помещений Организации Объединенных Наций два портативных компьютера, четыре радиоприемника и два цифровых фотоаппарата. Сотрудник не сообщил о ставшей результатом этого пропаже оборудования и не подчинился указанию начальника вернуть его. Сотрудник завладел одним из компьютеров и одним из фотоаппаратов путем подделки официальных запросов. Свидетельства показали отсутствие надзора и контроля за инвентаризацией. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления, но без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

31. Сотрудник без разрешения изъяс из помещений Организации Объединенных Наций 34 рулона электрического провода, принадлежащего Организации. При определении дисциплинарного взыскания были приняты во внимание раннее признание сотрудником своего проступка и всестороннее содействие расследованию. Было учтено также свидетельство о том, что сотрудник действовал не один, а при соучастии других сотрудников, поведение которых не подверглось расследованию. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления, но без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

32. Два сотрудника участвовали в краже медного провода со склада Организации Объединенных Наций. Сотрудники были осуждены в соответствии с национальным законодательством за соучастие в хищении. При определении дисциплинарного взыскания было принято во внимание время, затраченное на проведение расследования и последующий дисциплинарный процесс. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выплатой выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

#### **Мошенничество, искажение фактов и лжесвидетельство**

33. Три сотрудника участвовали в мошенническом механизме использования официальных авиабилетов Организации Объединенных Наций посторонними лицами и компаниями. Сотрудники принимали оплату за места на рейсах и оформляли ложные документы, в частности бланки передвижения персонала,

которые использовались несанкционированными пассажирами для поездок; двое из сотрудников вносили фамилии несанкционированных пассажиров в официальные полетные листы. Один из сотрудников в сговоре с третьими сторонами готовил документы Организации Объединенных Наций с ложной информацией и пытался помешать официальному расследованию. Осуществлявшийся сотрудниками официальный механизм применялся давно и широко. Сотрудники занимали полномочные должности и действовали исходя из соображений финансовой выгоды. Злоупотребления создали серьезную угрозу безопасности авиаперевозок и возложили на Организацию материальную ответственность и обязательства по выплате компенсаций. Они нанесли ущерб авторитету Организации и подорвали ее взаимоотношения с местными неправительственными организациями. *Решение по делу*: увольнение всех сотрудников в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

34. Будучи должностным лицом местного союза персонала, сотрудник депонировал на личный счет выписанный на союз персонала чек, который был выслан по адресу места работы сотрудника после мероприятия по мобилизации средств. Кроме того, сотрудник поручил другому сотруднику сфальсифицировать ведомости о зарплате и просил Группу заработной платы удостоверить сфальсифицированные ведомости. Данное дело было предметом двух отдельных расследований и запросов, но было оформлено как одно дисциплинарное дело. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где данное дело находится на рассмотрении.

35. Сотрудник представил сфальсифицированные ведомости о зарплате в поддержку заявления на банковские займы. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где данное дело находится на рассмотрении.

36. Четыре сотрудника представили заявления на страховую компенсацию медицинских расходов с ложной информацией о зубоврачебных услугах, якобы полученных ими и их иждивенцами. Один из сотрудников занимался также посторонней деятельностью, а именно оформлением коммерческих займов, без согласия Генерального секретаря. За исключением этого сотрудника, сотрудники занимали должности в секторе безопасности. Свидетельства показали, что действия сотрудников были направлены на извлечение личной материальной выгоды, они действовали осознанно, а не по недосмотру и не в силу кратковременного недоумства, и что мошеннический механизм, в котором они были задействованы, создал угрозу для авторитета Организации. *Решение по делу*: увольнение всех сотрудников в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

37. Два сотрудника представили заявления на страховую компенсацию медицинских расходов с ложной информацией о зубоврачебных услугах, якобы полученных ими и их иждивенцами. Сотрудники быстро признали свои проступки и оказали расследованию всестороннее содействие. Свидетельства показали на принуждение со стороны другого сотрудника, который заполнял для сотрудников бланки страховых претензий и по рекомендации которого действовали сотрудники. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления, но без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

38. Сотрудник представил личную характеристику с заведомо ложной информацией о причинах ухода с предыдущего места работы. Сотрудник не указал в характеристике факт имевшего место осуждения по уголовному обвинению, за которое сотрудник был уволен предыдущим работодателем. Кроме того, сотрудник представил Организации свидетельство об увольнении с предыдущего места работы, которое, как было известно сотруднику, было поддельным. Сотрудник быстро признал свой проступок и оказал расследованию всестороннее содействие. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления, но без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

39. Сотрудник подделал квитанции за медицинские услуги, а затем представил их в обоснование заявлений на компенсацию по линии частной медицинской страховки сотрудника. Сотрудник быстро признал свой проступок и оказал расследованию всестороннее содействие. При определении дисциплинарного взыскания было принято во внимание время, затраченное на проведение расследования и последующий дисциплинарный процесс. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления, но без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

40. Сотрудник сфабриковал фальшивую вербальную ноту на официальном бланке с использованием своего компьютера Организации Объединенных Наций. Сотрудник подделал подпись другого сотрудника и продал вербальную ноту еще одному сотруднику, с тем чтобы последний смог получить визу неиммигранта. В находившемся в ведении сотрудника компьютере Организации Объединенных Наций были найдены несколько фальшивых документов, как то поддельные дипломы. При определении дисциплинарного взыскания были приняты во внимание смягчающие факторы, включая недоработки в процессе расследования и время, затраченное на завершение дисциплинарного процесса. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления, но без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

41. Сотрудник заплатил другому сотруднику за вербальную ноту в обоснование заявления на получение визы. Сотрудник впоследствии представил вербальную ноту в посольство. Свидетельства показали, что изначально сотрудник добросовестно запросил вербальную ноту, но в момент представления документа ему было известно о наличии в нем ложной информации. При определении дисциплинарного взыскания учитывались первоначальная добрая воля сотрудника и принуждение со стороны другого сотрудника. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выплатой выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

#### **Злоупотребление имуществом или активами Организации Объединенных Наций или не проявление должной заботы о них**

42. Сотрудник без разрешения взял выброшенные аккумуляторы и пытался вывезти их с территории Организации Объединенных Наций. Кроме того, сотрудник без разрешения передвинул топливный насос с установленного места на территории Организации Объединенных Наций. Доказательств наличия у сотрудника намерения украсть имущество было недостаточно. Данное дело было предметом двух отдельных расследований и запросов, но было оформлено в качестве одного дисциплинарного дела. *Решение по делу*: порицание, по-

нижение в должности на две ступени в пределах класса и лишение на два года права на повышение оклада в пределах класса. *Апелляция*: отсутствует.

43. Сотрудник уехал с места незначительного происшествия, в котором он был вовлечен, управляя транспортным средством Организации Объединенных Наций. Местные законы нарушены не были. Сотрудник приложил усилия к тому, чтобы возместить ущерб, причиненный транспортному средству. *Решение по делу*: порицание и лишение на один год права на повышение оклада в пределах класса. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

44. Сотрудник без разрешения взял рулон линолеума, принадлежавший Организации, и испортил его, разрезав на несколько кусков. Доказательств наличия у сотрудника намерения украсть имущество было недостаточно. *Решение по делу*: порицание. *Апелляция*: отсутствует.

45. Сотрудник, исполняя функции в сфере безопасности, нарушил соответствующее предписание и ехал на транспортном средстве Организации Объединенных Наций с превышением скорости. В отношении сотрудника ранее применялись административные меры, а именно отзывалось его водительское удостоверение, а он был переведен в другое подразделение. *Решение по делу*: порицание. *Апелляция*: отсутствует.

46. Сотрудник во внеурочный час и без разрешения выехал с территории Организации Объединенных Наций на принадлежащем Организации транспортном средстве, в котором на тот момент находилось имущество Организации, а именно различное электрическое оборудование. Доказательств наличия у сотрудника намерения украсть имущество было недостаточно. *Решение по делу*: порицание. *Апелляция*: отсутствует.

47. Сотрудник, находясь при исполнении служебных обязанностей, без разрешения и за плату, полученную от лица, не являющегося сотрудником Организации, использовал транспортное средство Организации Объединенных Наций для перевозки контейнера в место за пределами района действия миссии. Сотрудник злоупотребил также правом доступа в место доставки груза, которое имелось у него в силу официальных функций водителя. *Решение по делу*: порицание. *Апелляция*: отсутствует.

#### **Злоупотребление официальными документами, отчетами или файлами**

48. Сотрудник без разрешения направил письма в различные государственные инстанции с запросами о предоставлении виз лицам, сопровождающим официальную миссию Организации Объединенных Наций. Сотрудник подписал письма от имени другого сотрудника без ведома или согласия последнего. Применительно к пяти из фальсифицированных писем, составленных сотрудником, он действовал в нарушение прямых инструкций о том, что ему не разрешалось этого делать. Свидетельства показали, что сотрудник не руководствовался мотивами личной выгоды, а действовал из соображений необходимости облегчения работы официальной миссии и в отсутствие четких стандартных рабочих процедур в отношении этой миссии. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение в должности на один класс с задержкой на один год предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

49. Сотрудник при исполнении официальных функций изменил котировку путевых расходов, представленную авиакомпанией, и подал исправленную котировку на утверждение, чтобы не допустить вынужденного использования другим сотрудником услуг конкретной авиакомпании, в отношении которой другие сотрудники ранее выражали недовольство. Сотрудник быстро признал свой проступок и всесторонне содействовал расследованию. Свидетельств того, что сотрудник руководствовался мотивами личной выгоды, не было. *Решение по делу*: штраф и порицание. *Апелляция*: отсутствует.

#### **Злоупотребление ресурсами информационно-коммуникационных технологий**

50. Сотрудник получал электронные сообщения с порнографическими материалами через систему электронной почты Организации Объединенных Наций по меньшей мере 20 раз, не сообщал соответствующим властям о получении электронных сообщений от других сотрудников Организации Объединенных Наций и посылал электронные сообщения с порнографическими материалами с использованием электронной почты Организации Объединенных Наций по меньшей мере 130 раз. *Решение по делу*: порицание и понижение в должности на две ступени в пределах класса с лишением на два года права на повышение оклада в пределах класса. *Апелляция*: отсутствует.

51. Сотрудник получал электронные сообщения с порнографическими материалами через систему электронной почты Организации Объединенных Наций по меньшей мере 24 раза, не сообщал соответствующим властям о получении электронных сообщений от других сотрудников Организации Объединенных Наций и посылал электронные сообщения с порнографическими материалами с использованием электронной почты Организации Объединенных Наций по меньшей мере 24 раза. *Решение по делу*: порицание. *Апелляция*: отсутствует.

#### **Несанкционированная потусторонняя деятельность и конфликт интересов, включая несоответствия в закупках**

52. Сотрудник не проявил должной осмотрительности в вопросах официального характера: разгласил прессе и внешним государственным инстанциям информацию, по которой велось внутреннее официальное расследование; сообщил внешним источникам, включая прессу, известную сотруднику в силу его служебного положения информацию, которая, как он был или должен был быть осведомлен, не подлежала широкому распространению; пользовался своим служебным положением в Организации Объединенных Наций в личных целях в ущерб положению тех, кто ему не нравился; занимался потусторонней деятельностью без разрешения Генерального секретаря. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам и впоследствии отозвана.

53. Сотрудник, работая в Организации, в течение года был на службе правительства своей страны без разрешения Генерального секретаря. Между характером внешней деятельности сотрудника и его статусом в Организации сложился конфликт интересов. При определении дисциплинарного взыскания было учтено время, затраченное на проведение расследования и последующий дисциплинарный процесс. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выплатой выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где данное дело находится на рассмотрении.

54. Сотрудник продолжал работать в частной компании, поступив на службу в Организацию, без разрешения Генерального секретаря. В рамках служебных обязанностей сотруднику было поручено оказывать содействие и консультативные услуги в организации официального мероприятия, и он организовал для вышеуказанной частной компании контракт на оплату услуг в связи с мероприятием. В качестве смягчающего обстоятельства было отмечено, что функции сотрудника не были связаны с официальными закупками. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выплатой выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где данное дело находится на рассмотрении.

55. После того как многократные закупочные мероприятия не увенчались приобретением определенных летательных аппаратов, необходимых миссии по поддержанию мира, два сотрудника вступили в контакт с компанией-производителем на предмет характеристик летательных аппаратов, необходимых Организации. Сотрудники действовали по указанию начальника наладить контакты с потенциальными поставщиками, и свидетельств того, что они руководствовались соображениями личной выгоды, не было. *Решение по делу*: порицание и предписание пройти подготовку. *Апелляция*: отсутствует.

#### **IV. Сводная информация о полученных и завершенных делах за отчетный период 1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года**

##### **A. Дела, принятые к производству Управлением людских ресурсов**

56. В таблицах и диаграммах настоящего раздела приводится информация о количестве и характере дел, переданных Управлению людских ресурсов для принятия решений за отчетный период с 1 июля 2011 года по 30 июня 2012 года.

##### **Количество дел, принятых к производству Управлением людских ресурсов за отчетный период**

Персонал Централных учреждений Организации Объединенных Наций и отделений, расположенных за пределами Централных учреждений	35
Персонал, работающий на местах	60
<b>Всего</b>	<b>95</b>

Диаграмма 1  
Доля дел, полученных в отношении сотрудников на местах и персонала Центральных учреждений и отделений, расположенных за пределами Центральных учреждений

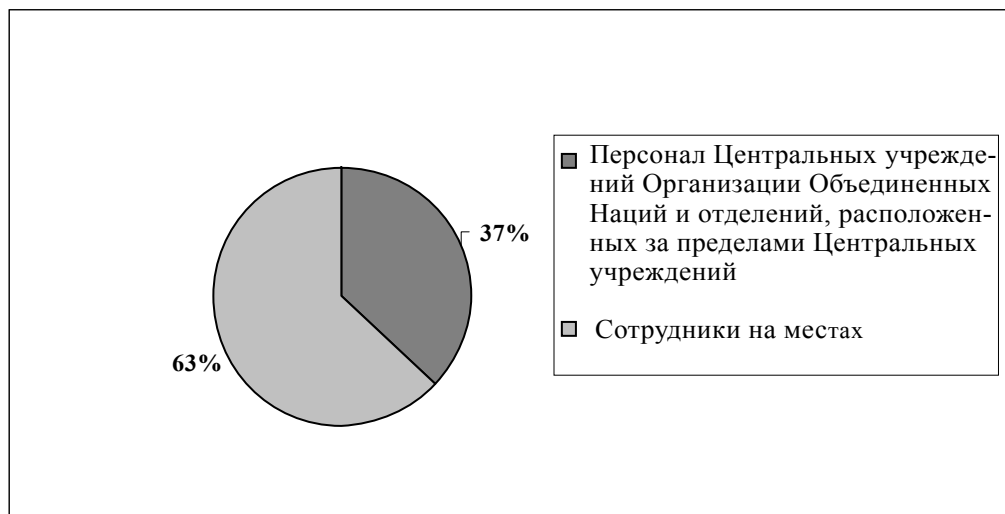


Диаграмма 2  
Разбивка дел по характеру проступков

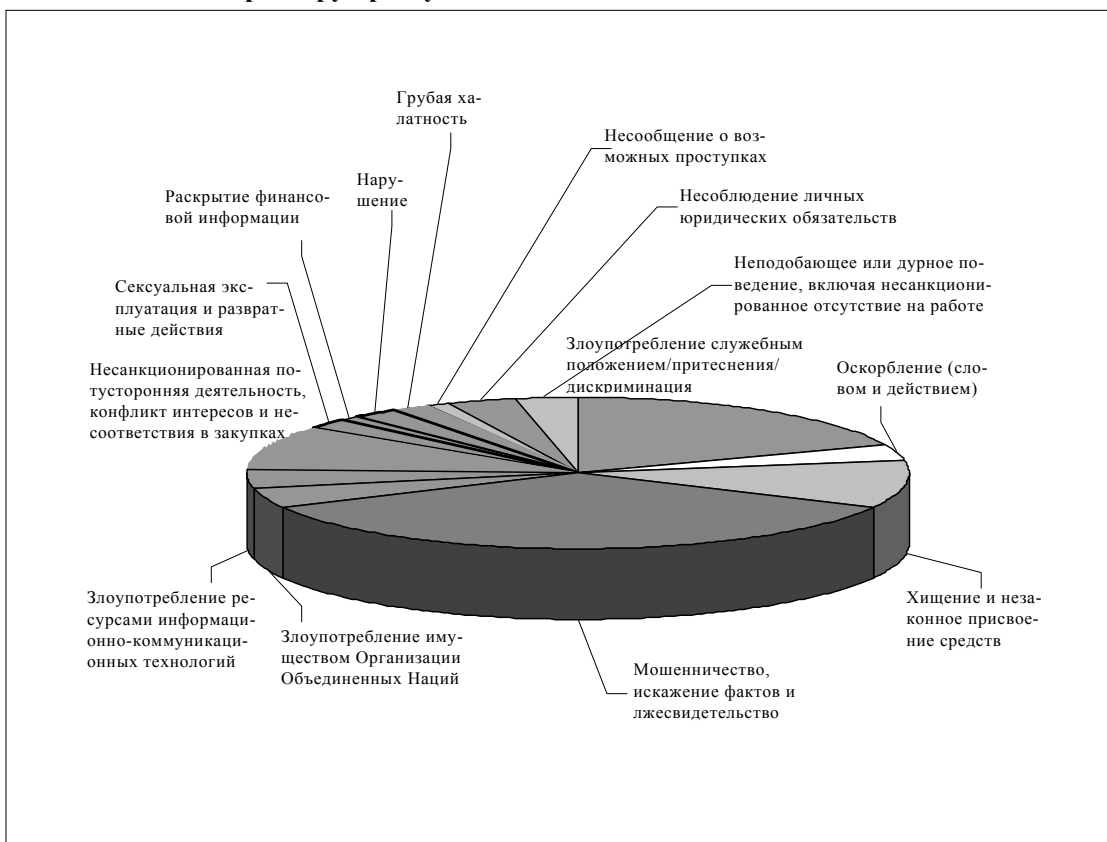
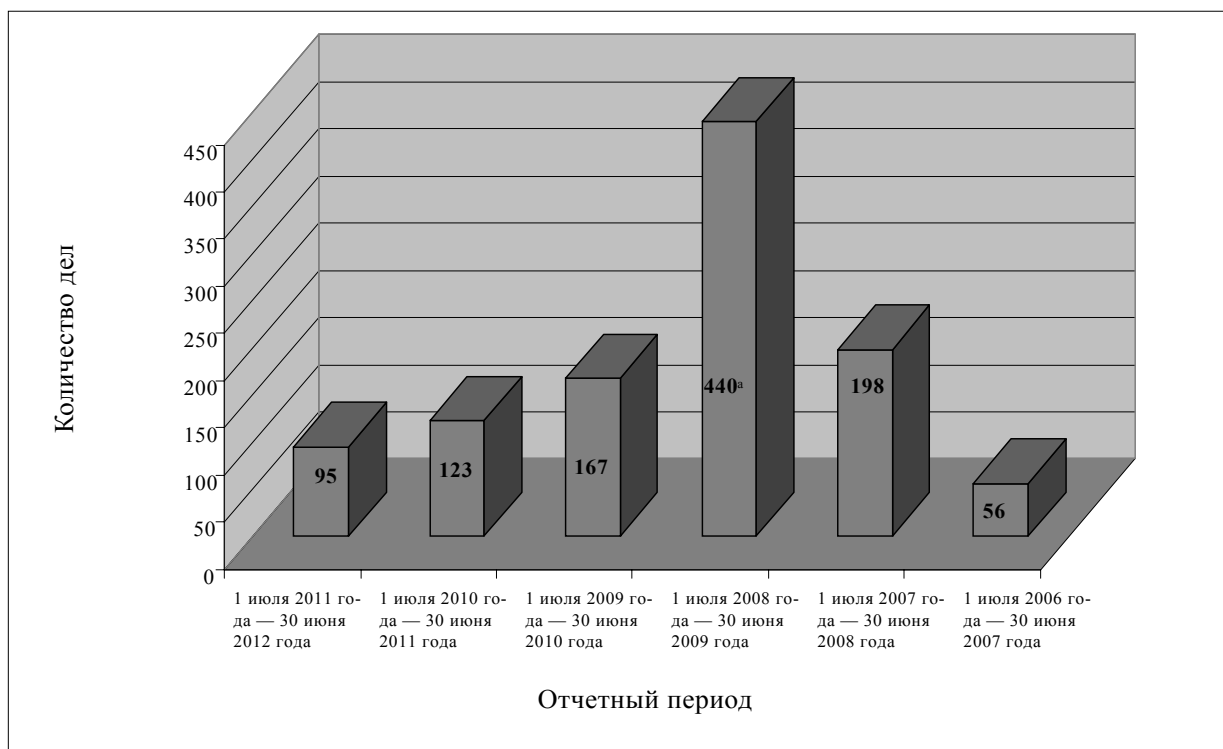


Диаграмма 3

**Количество дел, принятых к производству Управлением людских ресурсов за последние шесть отчетных периодов**



<sup>a</sup> Ряд дел был связан с предполагаемым неправомерным использованием информационно-коммуникационных ресурсов и нарушением правил раскрытия финансовой информации.

## **В. Дела, завершенные в течение отчетного периода**

57. Таблицы и диаграммы настоящего раздела содержат информацию о количестве дел, рассмотренных за отчетный период, и принятых по ним решениях, включая дела, по которым дисциплинарные меры не применялись. Время, затрачиваемое на завершение дисциплинарного производства, варьируется в зависимости от сложности дела. В отчетный период на обработку дисциплинарных дел влиял ряд факторов. От Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций продолжал исходить значительный объем решений по дисциплинарным и преддисциплинарным процессам, что способствует усложнению, а следовательно и увеличению продолжительности дисциплинарного производства. Апелляционный трибунал указал, что в случаях возможного увольнения факт совершения проступков должен подтверждаться «четкими и убедительными доказательствами», т.е. истинность обстоятельств, имеющих место согласно утверждениям, должна быть «высоко вероятной». Изменение юридического ландшафта, в частности повышение стандарта доказательства, предписанное Апелляционным судом, ведет к все более детальному анализу и тщательному изучению каждого аспекта каждого дела, поступающего на дисциплинарное производство, включая получение разъясне-

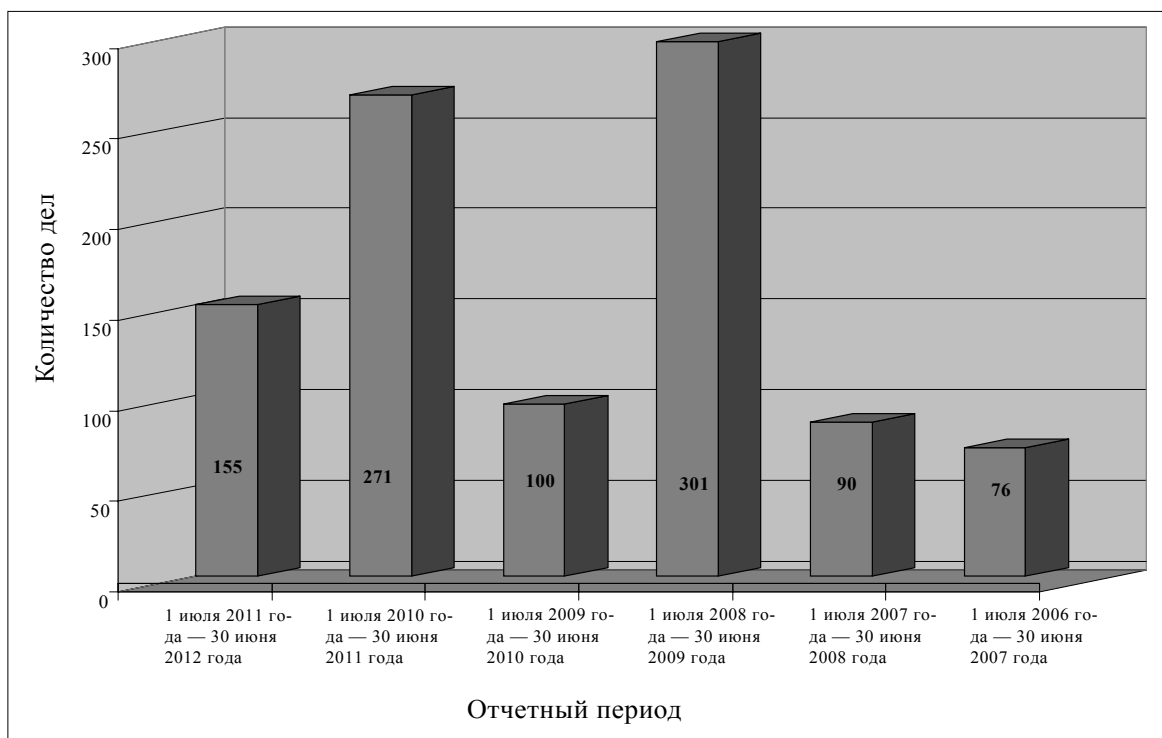


ний и дополнительных свидетельств от следственных подразделений. Время, затрачиваемое на дисциплинарное производство, должно также включать срок, выделяемый соответствующему сотруднику на составление ответа на предъявляемые ему или ей обвинения в совершении проступка. Во многих случаях сотрудники запрашивали продление срока составления ответа на обвинения в совершении проступка. Сотрудникам на местах нередко требовалось дополнительное время для консультаций с Отделом юридической помощи персоналу или с иными адвокатами, находящимися в отличном от расположения сотрудника месте. По получении ответов от сотрудников зачастую возникает необходимость в дальнейших разъяснениях и дополнительных свидетельствах, а затем в получении дальнейших замечаний сотрудника по поводу полученных дополнительных свидетельств или информации.

58. Необходимо отметить, что с учетом времени, необходимого для рассмотрения дисциплинарных дел в соответствии с установленными процедурами, приведенные данные о делах, завершенных в течение отчетного периода, касаются дел, переданных на рассмотрение Управлению людских ресурсов как до начала отчетного периода, так и в течение отчетного периода.

Диаграмма 4

**Количество дел, завершенных Управлением людских ресурсов за последние шесть отчетных периодов**



59. Усложнение дисциплинарного производства также влияло на вынесение решений. Трибунал по спорам подчеркнул, что, когда помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами принимает решение о том, открывать ли по какому-либо вопросу дисциплинарное дело, он/она делает это в силу полномочий, которые надлежит осуществлять осмотрительно. Трибунал указал также, что решение о предъявлении сотруднику обвинений в совершении проступка должно, во-первых, быть обосновано фактами и доказательствами, со всей очевидностью указывающими на причастность сотрудника, а во-вторых — строго согласовываться с какими-либо процессуальными нормами или правилами ведения расследований и предъявления обвинений. Если в решении есть изъяны по существу или процедуре либо применительно и к тому, и к другому, то, как указал Трибунал, оно подлежит судебному надзору. Соответственно, аналитический процесс, имеющий место при принятии решения на предмет предъявления сотруднику обвинений в совершении проступка, столь же детален и длителен, что и этап, следующий за предъявлением обвинений, на котором устанавливается, совершил ли сотрудник проступок и если да, то какое надлежит вынести решение по делу. В силу ряда факторов имели место дела, по которым дисциплинарное производство не возбуждалось или прекращалось без взыскания. Во многих случаях итоги расследования и доказательства по делу не соответствовали более высоким доказательно-процессуальным стандартам, предписанным Апелляционным трибуналом и Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций, как указано в пункте 57 выше. В ряде случаев дела закрывались по причине долгого времени, затраченного на первоначальное расследование и/или на получение разъяснений и дополнительных свидетельств на дисциплинарном этапе, и в силу соответствующей задержки в производстве. В некоторых случаях после передачи дела на производство от сотрудника поступали комментарии и на основе их оценки принималось решение о том, что действия сотрудника не заключали в себе потенциального проступка и/или должны были найти отражение в контексте оценки выполнения им своих обязанностей. В ряде случаев свидетельства о приложенных сотрудником добросовестных усилиях, например по выполнению своих личных юридических обязательств или обязательств по разглашению финансовой информации, привели к принятию решения не передавать дело на рассмотрение в дисциплинарном порядке. В каких-то случаях принималось решение не возбуждать дисциплинарного производства в силу административно-управленческих мер, принятых в отношении сотрудника на уровне управления, департамента или миссии. В число дел, закрытых без взыскания, вошли также дела, в которых помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами получал просьбу о направлении сотрудника в административный отпуск с сохранением заработной платы, но решал не делать этого, поскольку не были соблюдены один или более из критериев, указанных в пункте 9 выше.

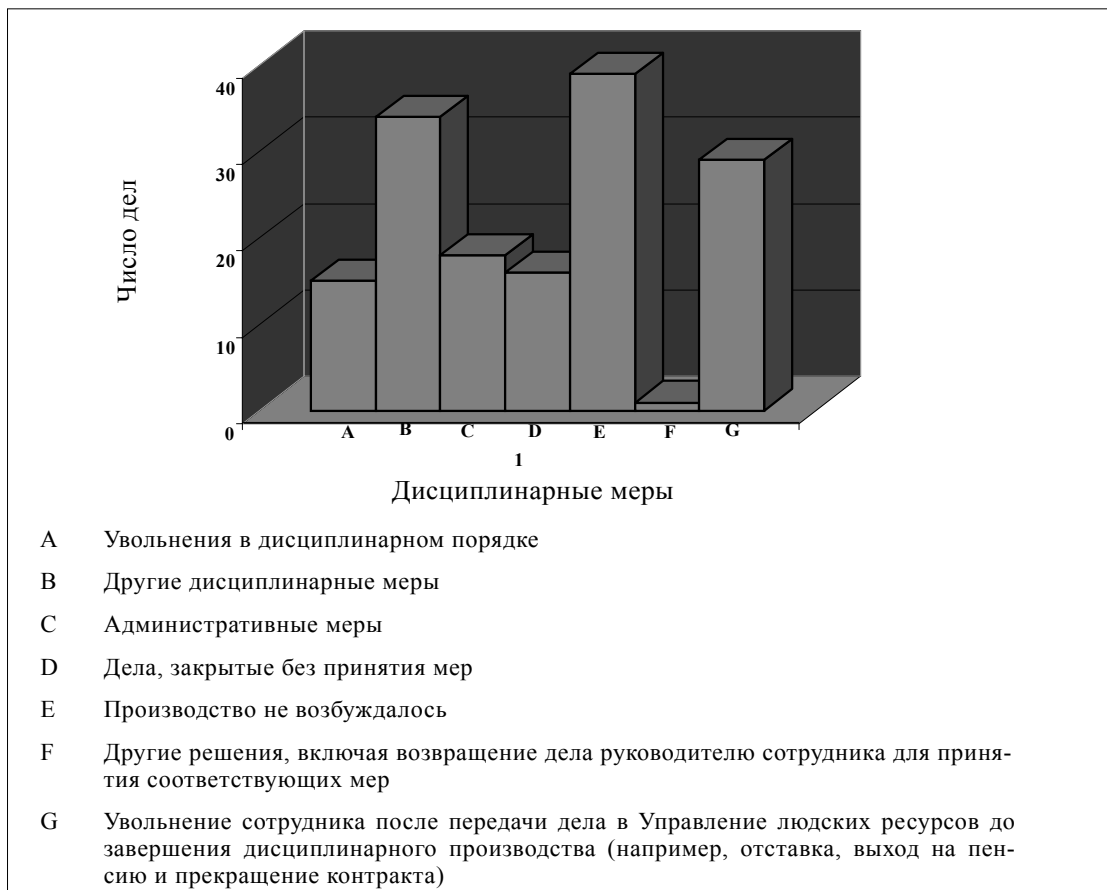
### Решения по завершенным делам, 1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года

Увольнения в дисциплинарном порядке	15
Другие дисциплинарные меры	34
Административные меры <sup>a</sup>	18
Производство не возбуждалось (сотруднику не предъявлялись обвинения в совершении проступка)	39
Дела, закрытые без принятия мер (после предъявления обвинений в совершении проступка)	16
Увольнение сотрудника после передачи дела в Управление людских ресурсов до завершения дисциплинарного производства (например, отставка, выход на пенсию и прекращение контракта)	29
Другие решения, включая возвращение дела руководителю сотрудника для принятия соответствующих мер	1
<b>Всего</b>	<b>152<sup>b</sup></b>

<sup>a</sup> К административным мерам относятся письменные или устные замечания, каждое из которых имеет важное значение для утверждения надлежащих норм поведения и повышения ответственности. Кроме того, если поведение сказывается на качестве работы, вопрос решается в контексте управления служебной деятельностью, что может включать обучение, консультирование, задержку в повышении оклада, непродление или прекращение действия контракта.

<sup>b</sup> Принятые решения относятся в общей сложности к 155 делам, поскольку в отношении трех сотрудников в отчетный период было возбуждено по два дела, но вынесено только по одному решению.

Диаграмма 5  
Решения по завершенным делам, 1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года



## V. Возможное преступное поведение

60. В резолюции 59/287 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить оперативное принятие мер в случаях, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения, и информировать государства-члены о принятых мерах. За отчетный период государствам-членам были переданы семь дел, возбужденных на основании достоверных сведений о преступном поведении со стороны должностных лиц Организации Объединенных Наций или экспертов в служебных командировках. Одно из переданных дел затрагивало семь сотрудников. Генеральный секретарь не располагает информацией о каких-либо мерах, принятых соответствующими государствами-членами по этим делам.

## VI. Заключение

61. Генеральный секретарь представляет настоящий доклад на рассмотрение Генеральной Ассамблеи и предлагает ей принять его к сведению.