



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
7 August 2014
Russian
Original: English

Шестьдесят девятая сессия

Пункт 136 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами

Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2013 года — 30 июня 2014 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 2013 года по 30 июня 2014 года.

Генеральной Ассамблее предлагается принять этот доклад к сведению.

* A/69/150.



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 2013 года по 30 июня 2014 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 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 по дисциплинарным вопросам. В разделе III содержится краткое изложение дел, в связи с которыми за отчетный период Генеральным секретарем были применены дисциплинарные меры в отношении сотрудников Секретариата. В разделе IV представлены сравнительные данные о решениях по делам, завершенным в течение отчетного периода, включая дела, по которым дисциплинарные меры применены не были, и информация об апелляциях на дисциплинарные меры, принятые за период с 1 июля 2009 года. В разделе IV также представлены сравнительные данные о количестве и характере дел, переданных для принятия решения в течение отчетного периода. В разделе V представлена информация о практике, применяемой Генеральным секретарем в случаях возможного преступного поведения.

II. Обзор административных механизмов по дисциплинарным вопросам

A. Нормативная база, регулирующая поведение сотрудников¹

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

¹ Положения, касающиеся статуса, прав и обязанностей сотрудников, а также дисциплинарных вопросов, содержатся в разделах «Статус, основные права и обязанности» и «Дисциплинарные вопросы» электронного издания «Справочник по людским ресурсам» (см. http://secap472.un.org/hr_handbook).

о персонале и правило 1.2 Правил о персонале, где указываются конкретные примеры правильного и недопустимого поведения.

В. Проступки

6. В положении 10.1(а) Положений о персонале предусматривается, что «Генеральный секретарь может принимать дисциплинарные меры к сотрудникам, которые совершают проступки». Правило о персонале 10.1(а) 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(с) 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 (см. ST/SGB/2014/1). Административная инструкция о пересмотренных дисциплинарных мерах и процедурах (ST/AI/371/Amend.1)² содержит дополнительные примеры поведения, в отношении которого могут применяться дисциплинарные меры. Продолжается работа над новой административной инструкцией о расследованиях и дисциплинарном производстве, которая по-прежнему находится на обсуждении и согласовании на уровне руководства и заинтересованных сторон. Одной из основных целей новой инструкции является кодификация определенных вопросов, связанных с процедурой расследований. Этот вопрос обсуждался с сотрудниками в ходе совещания Комитета по взаимоотношениям между персоналом и администрацией в июне 2014 года.

С. Процессуальная объективность

7. В тех случаях, когда руководитель подразделения или другое ответственное должностное лицо 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. В зависимости от предмета и сложности сообщения о проступке расследование может проводиться руководителем подразделения или назначенными им/ей лицами или Управлением служб внутреннего надзора по собственной инициативе или по просьбе руководителя подразделения.

8. Если помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами решает продолжить рассмотрение дела в качестве дисциплинарного, со-

² См. также ST/SGB/2008/5 о запрещении дискриминации, домогательств, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления служебным положением.

трудника 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. Правило 10.4(a) Правил о персонале предусматривает, что в любой момент времени в период проведения расследования и до завершения дисциплинарного процесса сотрудник может быть отправлен соответствующим должностным лицом в административный отпуск³.

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 на основании главы XI Правил о персонале⁴.

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):

- a) письменное порицание;
- b) понижение на одну или несколько 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;

³ В январе 2013 года помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами в экспериментальном порядке делегировал заместителю Генерального секретаря по полевой поддержке полномочия отправлять сотрудников полевых миссий в оплачиваемый административный отпуск. С руководящими принципами направления сотрудников в оплачиваемый административный отпуск на период проведения расследования и дисциплинарного процесса можно ознакомиться в «Справочнике по людским ресурсам» (http://secap472.un.org/hr_handbook).

⁴ Решения Трибунала по спорам в отношении дисциплинарных дел публикуются на веб-сайте Управления по вопросам отправления правосудия (www.un.org/en/oaj).

g) понижение в должности с лишением на определенный срок права претендовать на повышение 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.

12. Вопрос о применении соответствующих мер решается исходя из сути каждого дела и его конкретных особенностей, в том числе отягчающих и смягчающих обстоятельств. Кроме того, в соответствии с правилом 10.3(b) Правил о персонале примененные дисциплинарные меры должны быть соразмерны характеру и тяжести соответствующего проступка. Учитывая, что для оценки особых фактов и обстоятельств каждого дела проводится тщательный анализ, невозможно заранее определить, какая конкретная санкция должна применяться к конкретному виду нарушения, или обеспечить повсеместное применение такой санкции.

Е. Другие меры

13. 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, например предупреждения или письма с предупреждением, являются важными административными и/или управленческими мерами обеспечения соблюдения норм надлежащего поведения и повышения ответственности. Кроме того, в тех случаях когда поведение, которое может считаться проступком, влечет за собой негативные последствия для работы, соответствующий вопрос может быть решен в контексте служебной аттестации. В связи с этим могут применяться такие меры, как обучение, консультирование, задержка в повышении оклада, отказ в продлении или прекращение действия контракта.

III. Краткое изложение дел, в связи с которыми были применены дисциплинарные меры

14. 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. Данные о должностях или другие конкретные сведения о сотруднике указываются лишь в случаях, когда они использовались в качестве отягчающих или смягчающих обстоятельств при рассмотрении вопроса о том, какие меры следует принять. Не указываются связанные с поведением вопросы, которые решались путем принятия не дисциплинарных, а иных мер.

15. При определении надлежащего взыскания учитываются как отягчающие, так и смягчающие факторы, которые варьируются в зависимости от конкретных фактов и обстоятельств дела. Примерами возможных отягчающих обстоятельств являются повторное совершение дисциплинарных проступков, намерение извлечь личную выгоду, а также степень вреда в результате нарушений норм поведения. Примеры возможных смягчающих факторов включают искреннее раскаяние сотрудника, личные обстоятельства и добровольное раскры-

тие информации в отношении дисциплинарных проступков. Такой подход был подтвержден Трибуналом по спорам⁵.

16. Дисциплинарные или иные меры принимаются не по каждому делу, которое доводится до сведения Генерального секретаря. 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, дело закрывается. Дело может быть закрыто также в тех случаях, когда сотрудник уходит в отставку или иным образом увольняется из Организации до завершения расследования или 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.

17. В пункте 23 своей резолюции 68/252 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря принять надлежащие меры в целях уменьшения или взыскания любого ущерба, нанесенного в результате соответствующих актов неправомерного поведения сотрудников, и представить по этому вопросу доклад. Как указано в пункте 6 выше, административная инструкция по расследованиям и дисциплинарным вопросам пересматривается и обсуждается персоналом и руководством. Одна из поправок будет касаться доработки процедур взыскания ущерба, причиненного Организации в результате проступка по смыслу положения 10.1(b) Правил о персонале, тем самым способствуя совершенствованию нормативной базы для производства взыскания. Как ожидается, этот пересмотр будет завершен к концу 2014 года или в начале 2015 года. В то же время, как показывают приведенные ниже резюме дел, в большинстве случаев, когда Организация понесла поддающийся количественному измерению ущерб, она либо взыскала соответствующие имущество и/или средства, либо сотрудник сам компенсировал средства, о которых шла речь.

А. Злоупотребление служебным положением, домогательства и дискриминация

18. Сотрудник в течение ряда лет систематически допускал словесные оскорбления и насмешки в отношении коллеги и в одном случае пытался применить физическую силу в отношении того же сотрудника. Признание вины сотрудником и его извинение перед потерпевшим были приняты во внимание как смягчающие вину обстоятельства. *Решение*: письменное порицание, понижение на пять ступеней в пределах класса с лишением на два года права претендовать на повышение в должности. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

19. Другой сотрудник, возглавлявший региональное отделение, притеснял сотрудников и стажеров, находившихся в его подчинении, систематически допус-

⁵ См., например, решения Трибунала по спорам по делам *Yisma* (UNDT/2011/061) и *Diakite* (UNDT/2010/024).

кая действия, выражавшиеся в повышении голоса или запугивании. *Решение*: понижение в должности с лишением на один год права претендовать на повышение в должности. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

В. Хищение и незаконное присвоение средств

20. Двое сотрудников пытались без разрешения забрать четыре бочки с хлорной известью, принадлежащие Организации. В этих целях сотрудники также незаконно воспользовались автомашиной, принадлежащей Организации. *Решение*: увольнение. *Апелляция*: отсутствует.

21. Сотрудник без разрешения снял новые шины с автотранспортного средства, принадлежащего Организации, которое использовалось в качестве санитарной машины, и заменил их старыми шинами. К смягчающим вину обстоятельствам относился тот факт, что сотрудник вернул новые шины Организации; сотрудничал со следствием; и признал факт нарушения дисциплины. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

22. Сотрудник без разрешения взял портативный компьютер, принадлежащий посетителю Организации. Тот факт, что поведение сотрудника подвергло Организацию риску ущерба для ее репутации, было отягчающим вину обстоятельством в этом деле, равно как и вовлечение в это дело без его ведома другого сотрудника, который стал невольным соучастником этого проступка. Портативный компьютер, в конце концов, был возвращен посетителю. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

23. Сотрудник без разрешения взял автотранспортное средство Организации Объединенных Наций. К смягчающим вину обстоятельствам относился тот факт, что автотранспортное средство было возвращено Организации Объединенных Наций и что сотрудник, в конце концов, признался в совершении этого проступка. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

24. Сотрудник без разрешения получил и использовал автотранспортное средство Организации Объединенных Наций. К смягчающим вину обстоятельствам относился тот факт, что автотранспортное средство было возвращено и что сотрудник, в конце концов, признался в совершении этого проступка. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

25. Сотрудник, работавший помощником кладовщика, без разрешения взял шесть банок с краской, принадлежащих Организации. Тот факт, что сотрудник изготовил поддельный пропуск и сначала давал ложные показания следователям, и тот факт, что действия сотрудника никак не соотносятся с возложенны-

ми на него обязанностями, были признаныотягчающими вину обстоятельствами. *Решение*: увольнение. *Апелляция*: отсутствует.

26. Сотрудник без разрешения взял деньги, обналичив чеки по поручению двух других сотрудников, которые Организация выдала им в виде аванса. Сотрудник использовал деньги в личных целях. Организация взыскала обналиченную по чекам сумму с двух сотрудников, которым они были выписаны. Сотрудник, который без разрешения обналичил чеки, вернул деньги сотрудникам, у которых он взял чеки. Тот факт, что сотрудник сознательно пошел на обман и воспользовался доверием других сотрудников, было признано отягчающим вину обстоятельством в этом деле. *Решение*: увольнение. *Апелляция*: отсутствует.

27. Сотрудник, работавший водителем, без разрешения сливал топливо из предоставленного Организацией Объединенных Наций автотранспортного средства и продавал его третьей стороне. К смягчающим вину обстоятельствам относился тот факт, что сотрудник сотрудничал со следствием и признал факт совершения проступка, а также что на разбирательство этого дела ушло мало времени. Тот факт, что сотрудник злоупотребил своим служебным положением водителя и неоднократно совершал вменяемые ему в вину действия с начала работы в Организации, были признаны отягчающими вину обстоятельствами. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и с выплатой выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

28. Сотрудник, работавший водителем и помощником кладовщика, без разрешения взял три кондиционера воздуха, принадлежащие Организации, и воспользовался автомобилем Организации Объединенных Наций для доставки кондиционеров в частный дом. Кондиционеры были, в конечном счете, возвращены. Халатное исполнение служебных обязанностей сотрудником, которые включали заботу о сохранности имущества Организации, было признано отягчающим вину обстоятельством. *Решение*: увольнение. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

29. Сотрудник без разрешения взял автомобильный аккумулятор, принадлежащий Организации Объединенных Наций, с намерением использовать его в личных целях. К смягчающим вину обстоятельствам относились незамедлительное признание вины и выражение раскаяния. Аккумулятор был возвращен. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

С. Мошенничество, искажение фактов и ложное засвидетельствование

30. Сотрудник снимал для личного пользования деньги с банковского счета Организации Объединенных Наций в 2008 и 2009 годах, злоупотребляя доверием. К числу смягчающих вину обстоятельств относился, в частности, тот факт, что сотрудник добровольно заявил о проступке до обнаружения пропажи денег. Поведение сотрудника было сначала рассмотрено в неформальном порядке, после чего сотрудник, среди прочего, возместил всю недостающую сумму. Тот факт, что прошло несколько лет между совершением проступка и наложением дисциплинарного взыскания, также было расценено как смягчающее

вину обстоятельство. *Решение*: понижение в должности с лишением на три года права претендовать на повышение в должности. *Апелляция*: отсутствует.

31. Сотрудник представил документы с неточной информацией Организации с просьбой о выделении средств на посещение учебных курсов. К числу смягчающих вину обстоятельств относился тот факт, что сотрудник в полной мере сотрудничал со следствием, незамедлительно и в полном объеме признав факт совершения проступка; выразил раскаяние и принес извинения за свое поведение; и продемонстрировал давно подтвержденную приверженность добровольной службе в интересах решения социальных проблем внутри и вне Организации. Просьба сотрудника о выделении средств не была удовлетворена и не повлекла за собой убытков для Организации. *Решение*: понижение в должности с лишением на три года права претендовать на повышение в должности. *Апелляция*: отсутствует.

32. Сотрудник представил многочисленные требования о компенсации расходов на медицинское обслуживание в страховую компанию, аффилированную с Организацией, и получил по ним выплаты на основе документации, в которой фактические расходы сотрудника были завышены. По просьбе страховой компании сотрудник возместил ей всю сумму произведенных платежей. Длительный срок безупречной службы сотрудника (около 20 лет), непродолжительное время, потраченное на расследование, и тот факт, что сотрудник возместил страховой компании сумму выплаченных средств, были приняты во внимание в качестве смягчающих вину обстоятельств. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и с выплатой выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

33. Сотрудник представил заявку на поездку и отчет о миссии в связи с совещанием, которое не состоялось. Сотрудник представил также следователям полученные по электронной почте сообщения, которые якобы подтверждали факт проведения совещания, хотя сотрудник знал, что эти сообщения содержали ложную информацию. Безупречная служебная аттестация сотрудника была принята во внимание в качестве смягчающего вину обстоятельства. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

34. Двое сотрудников приняли деньги от третьей стороны в связи с заинтересованностью этой стороны в покупке автотранспортных средств Организации Объединенных Наций, хотя получение денег за это не входит в круг их служебных обязанностей. К числу смягчающих вину обстоятельств относился тот факт, что третья сторона отозвала жалобу на сотрудников после предъявления официальных обвинений и что сотрудники, по-видимому, вернули третьей стороне полученные деньги, по крайней мере их часть. *Решение*: увольнение с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

D. Нецелевое использование имущества или активов Организации Объединенных Наций

35. Сотрудник, исполнявший функции, связанные с доставкой грузов в районе ответственности миссии, пытался без разрешения отправить потенциально

опасный груз на воздушном судне Организации Объединенных Наций по просьбе другого сотрудника (см. пункт 36 ниже) без соблюдения процедур безопасности или проверки перед отправкой такого груза, прикрепив к грузу багажную бирку одного из пассажиров, зная, что груз этому пассажиру не принадлежит. К числу смягчающих вину обстоятельств относились непродолжительное время, потраченное на разбирательство этого дела, и полное сотрудничество сотрудника со следствием, а также быстрое признание сотрудником вины и принесение им извинений за свои действия. К числу отягчающих вину обстоятельств относился тот факт, что действия сотрудника непосредственно привели к тому, что потенциально опасный груз был доставлен на борт пассажирского самолета, так как в то время сотрудник имел право на беспрепятственный доступ в помещение аэровокзала миссии и воздушное судно Организации Объединенных Наций в силу своих служебных обязанностей. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и с выплатой выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

36. Сотрудник обратился к другому сотруднику за помощью в отправке потенциально опасного груза рейсом воздушного судна Организации Объединенных Наций в неслужебных целях (см. пункт 35 выше). К числу смягчающих вину обстоятельств относилось непродолжительное время, затраченное на разбирательство этого дела. *Решение*: письменное порицание и понижение на две ступени в пределах класса с лишением на двухлетний срок права на повышение оклада в пределах класса. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

37. Сотрудник воспользовался автомашиной Организации Объединенных Наций без разрешения и вел ее с превышением скорости. Имелись смягчающие вину обстоятельства, в том числе задержка с передачей дела для принятия дисциплинарных мер. *Решение*: письменное порицание с лишением на один год права на повышение оклада в пределах класса. *Апелляция*: отсутствует.

38. Сотрудник воспользовался автомашиной Организации Объединенных Наций без разрешения. К числу смягчающих вину обстоятельств относилось непродолжительное время, затраченное на разбирательство этого дела. *Решение*: письменное порицание. *Апелляция*: отсутствует.

39. Сотрудник организовал грузовую отправку личного имущества рейсом воздушного судна Организации Объединенных Наций без разрешения. *Решение*: письменное порицание. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

40. Сотрудник воспользовался автомашиной Организации Объединенных Наций, не имея действительного документа на перевозку персонала и разрешения службы безопасности. К числу смягчающих вину обстоятельств относилось непродолжительное время, прошедшее с момента начала расследования до момента завершения дисциплинарного процесса. *Решение*: письменное порицание. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

Е. Нецелевое использование ресурсов информационно-коммуникационных технологий

41. Сотрудник без разрешения проник в официальные счета электронной почты других сотрудников Организации Объединенных Наций; без разрешения отправил группе коллег со счета другого сотрудника Организации Объединенных Наций в системе Webmail электронное сообщение, в котором содержалась критика в адрес другого сотрудника; и лично представил Организации Объединенных Наций рекомендательное письмо в связи с наймом данного сотрудника на работу, сделав вид, будто это рекомендательное письмо было представлено третьей стороной. *Решение*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где в настоящее время это дело находится на рассмотрении.

42. Сотрудник незаконно воспользовался ресурсами Организации, указав, что междугородние телефонные звонки были совершены данным сотрудником в служебных целях, тогда как на самом деле эти телефонные звонки были личного характера. Стоимость соответствующих телефонных звонков была полностью возмещена. К числу смягчающих вину обстоятельств относилось то, что сотрудник признал свой проступок и сотрудничал на всех этапах расследования. *Решение*: письменное порицание и штраф в размере двух месячных чистых базовых окладов. *Апелляция*: отсутствует.

Ф. Сексуальная эксплуатация и злоупотребление

43. Сотрудник имел половые сношения с несовершеннолетним лицом. *Решение*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

44. Сотрудник имел неоднократные половые сношения с несовершеннолетним лицом. *Решение*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где в настоящее время это дело находится на рассмотрении.

45. Сотрудник имел половые сношения с двумя несовершеннолетними лицами. *Решение*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

Г. Несанкционированная деятельность вне Организации и конфликт интересов

46. Сотрудник занимался деятельностью вне Организации, связанной с ведением собственного дела, находясь в это время на службе в Организации Объединенных Наций и не получив согласия Генерального секретаря. Имелись смягчающие вину обстоятельства, в том числе то, что данное дело существовало до поступления сотрудника на работу в Организацию и было свернуто вскоре после начала его службы в Организации. *Решение*: письменное порицание и понижение на одну ступень в пределах класса. *Апелляция*: отсутствует.

Н. Физическое насилие

47. Сотрудник неоднократно грозил убить другого сотрудника и ударил этого сотрудника, повредив ему лицо и руку. *Решение*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

48. Сотрудник два раза в течение одного дня применил физическое насилие по отношению к Полицейскому советнику Организации Объединенных Наций. Смягчающим вину обстоятельством в этом деле явилось то, что Полицейский советник Организации Объединенных Наций употреблял нецензурные и оскорбительные выражения в адрес данного сотрудника. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: отсутствует.

49. Сотрудник, исполнявший функции охранника, применил физическое насилие по отношению к своему начальнику во время спора, касавшегося служебного задания. Имелись смягчающие вину обстоятельства, в том числе задержка с передачей дела для принятия дисциплинарных мер. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: отсутствует.

И. Декларации о доходах и финансовых активах

50. Сотрудник категории общего обслуживания не выполнил обязанности по представлению деклараций о доходах и финансовых активах. *Решение*: письменное порицание. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

51. Сотрудник старшего звена не выполнил обязанности по представлению деклараций о доходах и финансовых активах. *Решение*: письменное порицание и штраф в размере двух месячных чистых базовых окладов. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

52. Сотрудник старшего звена не выполнил обязанности по представлению деклараций о доходах и финансовых активах. *Решение*: письменное порицание и штраф в размере двух месячных чистых базовых окладов. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

Ж. Невыполнение частных обязательств

53. Сотрудник не выполнил частные правовые обязательства перед двумя школами и банком. Значительность размера долгов, продолжительность периода, в течение которого Организация просила сотрудника принять надлежащие меры, и вмешательство национального правительства были сочтены отягчающими вину обстоятельствами. *Решение*: письменное порицание, наряду с лишением на однолетний срок права претендовать на повышение в должности. *Апелляция*: отсутствует.

К. Прочие нарушения

54. В течение отчетного периода была применена одна дисциплинарная мера в контексте конфиденциального соглашения о компенсации. *Решение*: письменное порицание. *Апелляция*: отсутствует.

IV. Данные о делах, поступивших и рассмотренных в течение отчетного периода

А. Дела, рассмотренные в течение отчетного периода

55. В таблицах настоящего раздела приводится информация о количестве и решениях по делам, рассмотренным в течение отчетного периода, включая дела, по которым дисциплинарных мер принято не было. Представляется также информация о поданных в Трибунал по спорам апелляциях на дисциплинарные меры, принятые в течение текущего и четырех предыдущих отчетных периодов.

56. Время, затрачиваемое на завершение дисциплинарного производства, варьируется в зависимости от сложности дела и объема доказательств. В течение отчетного периода на обработку дисциплинарных дел по-прежнему влиял ряд факторов, в том числе судебная практика Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала. В частности, решение Апелляционного трибунала по делу *Молари* (2011-UNAT-164), которое предусматривало, что критериями доказанности по дисциплинарным делам, результатом которых может быть расторжение контракта, является наличие «очевидных и убедительных доказательств»⁶, часто влечет за собой необходимость запрашивания Управлением людских ресурсов дополнительной информации у следственных органов после первоначального представления вопроса. Это также удлинняет продолжительность времени, необходимого для рассмотрения дела, поскольку Управление людских ресурсов должно провести особо тщательный анализ и рассмотреть все аспекты каждого дела. На время, затрачиваемое на рассмотрение дел, дополнительно влияют решения Апелляционного трибунала по делам *Ньямбузы* (2013-UNAT-364) и *Дьябагате* (2014-UNAT-403), которыми были отменены дисциплинарные меры, примененные к данным сотрудникам, на том основании, что полученные в ходе расследования свидетельские показания не обладали достаточными «признаками достоверности» или же вызвали иные сомнения. Например, по делу *Ньямбузы* свидетельские показания были получены на французском языке (родном языке свидетелей), а засвидетельствование правдивости показаний проводилось на английском языке. Вследствие этих решений рассмотрение некоторых дисциплинарных дел остановилось на полпути в связи с необходимостью поиска свидетелей и получения новых показаний. В результате рассмотрение этих дел дополнительно затянулось.

57. Время, затраченное на рассмотрение дела, включает также время, необходимое соответствующему сотруднику для ответа на обвинения в его адрес и на

⁶ В недавнем решении Трибунала по спорам по делу *Заявитель* (UNDT/2013/086) к анализу доказательств в связи с опротестованием решения о понижении в должности также применялись критерии доказанности, заключающиеся в наличии «очевидных и убедительных доказательств».

любую дополнительную информацию по делу, полученную Управлением людских ресурсов, что может оказаться длительным процессом, поскольку сотрудник может запросить предоставление ему дополнительного времени или сотруднику может потребоваться консультация с юрисконсультom, который может находиться очень далеко. После получения ответов от сотрудников зачастую необходимо получить дополнительные разъяснения и/или доказательства, а затем вновь заслушать показания сотрудника по полученной дополнительной информации⁷.

58. Следует отметить, что в таблицах приводятся рассмотренные в течение отчетного периода дела, которые были переданы Управлению людских ресурсов как до начала, так и в течение отчетного периода. Для завершения рассмотрения дел в отчетном периоде после их представления Управлению в среднем требовалось 6,4 месяца. В этом среднем показателе не учтены четыре дела, для завершения которых потребовалось больше года, что объяснялось причинами, не связанными с рассмотрением этих дел в Управлении людских ресурсов.

Таблица 1

Решения по делам, завершённым в период с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года

| <i>Решение</i> | <i>Количество дел</i> |
|--|-----------------------|
| Увольнение в дисциплинарном порядке | 10 |
| Увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без выходного пособия | 13 |
| Другие дисциплинарные меры | 16 |
| Административные меры | 10 |
| Дела, закрытые без принятия мер (после получения сотрудником официальных обвинений в совершенном проступке) | 7 |
| Дела, которые не рассматривались в качестве дисциплинарного вопроса (без получения сотрудником официальных обвинений в совершенном проступке) | 23 |
| Прекращение службы сотрудником после передачи дела Управлению людских ресурсов до завершения дисциплинарного производства (например, выход на пенсию, истечение контракта, отставка) | 31 |
| Прочие решения | 5 |
| Итого | 115 |

59. В течение периода, охватываемого настоящим докладом, 23 из 115 дел, или 20 процентов обработанных дел, не рассматривались в качестве дисциплинарных вопросов. В течение четырех предыдущих отчетных периодов, закончившихся 30 июня 2010 года, 2011 года, 2012 года и 2013 года, аналогичные показатели составили соответственно 4 процента, 14 процентов, 25 процентов и 27 процентов. Причина, по которой то или иное дело не рассматривается в

⁷ Требование о заслушивании показаний сотрудника по дополнительной информации было подтверждено Трибуналом по спорам в решении по делу *Исрабхакди* (UNDT/2012/010 и поддержано в решении 2012-UNAT-277).

качестве дисциплинарного вопроса, обусловлена конкретными фактами и обстоятельствами данного дела. Однако, как отмечалось выше, одним из важных факторов, вызвавших общее увеличение процентной доли дел, не принимаемых к рассмотрению, является решение по делу *Молари* (2011-UNAT-164), которое предусматривало, что факты в поддержку применения дисциплинарной меры, результатом которой может быть расторжение контракта, должны основываться на очевидных и убедительных доказательствах. Применение такого высокого доказательственного критерия привело к сокращению процентной доли дел, которые рассматривались в качестве дисциплинарных вопросов. Другой важный фактор заключается в том, что в определенных случаях рассматриваемое поведение, хотя оно и не соответствует стандартам поведения, которое можно ожидать от международного гражданского служащего, может не достигать уровня служебного проступка, и поэтому данные случаи целесообразнее решать на основе принятия не дисциплинарных, а административных или управленческих мер.

Таблица 2

Дела, завершённые в предыдущих пяти отчетных периодах

| <i>Период</i> | <i>Количество</i> |
|--------------------------------------|-------------------|
| 1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года | 115 |
| 1 июля 2012 года — 30 июня 2013 года | 115 |
| 1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года | 155 |
| 1 июля 2010 года — 30 июня 2011 года | 271 |
| 1 июля 2009 года — 30 июня 2010 года | 100 |

60. Как уже сообщалось, рассмотрение дел, накопленных в результате значительного увеличения числа дел, принятых в производство в период с 1 июля 2008 года по 31 декабря 2009 года (301 дело), было завершено к декабрю 2012 года. Число дел, рассмотрение которых было завершено в период, охватываемый настоящим докладом, соответствует числу дел, завершённых в предыдущий отчетный период, а также в период 2009/10 года.

61. Что касается вопросов, связанных с объемом работы Управления людских ресурсов, то следует напомнить, что помимо той роли, которую оно играет в реагировании по делам, переданным для принятия возможных дисциплинарных мер, в соответствии с положениями бюллетеня Генерального секретаря о запрещении дискриминации, притеснений, в том числе сексуальных домогательств, и злоупотреблений служебным положением (ST/SGB/2008/5), Управлению людских ресурсов отводится определенная роль в отношении дел, касающихся жалоб на самых высокопоставленных сотрудников. В этой связи в течение отчетного периода Управление в рамках реагирования по шести делам принимало решения о том, следует ли возбуждать расследование и в соответствующих случаях рассматривать доклады о результатах завершённых расследований, а также знакомить с этими результатами заявителей и предполагаемых правонарушителей. Кроме того, Управление регулярно предоставляет другим подразделениям консультации относительно рассмотрения ими жалоб в соответствии с положениями бюллетеня Генерального секретаря и отвечает на вопросы в Трибунале по спорам в отношении этих дел на различных этапах их

рассмотрения (например, во время и после проведения расследования). И наконец, Управлению отводится также определенная роль в отслеживании хода рассмотрения вопросов, подпадающих под действие положений этого бюллетеня (см. ST/SGB/2008/5, разделы 5.11 и 6). С учетом сложности и деликатности этих дел участие Управления в рассмотрении таких вопросов, как правило, оказывается исключительно ресурсоемким и, поскольку Управление осуществляет эту деятельность параллельно с обработкой дисциплинарных дел и предоставлением ответов на вопросы в связи с дисциплинарными мерами в Трибунале по спорам, сокращается время, которое можно было бы уделить дисциплинарным вопросам.

62. После того как дело завершено и вынесена дисциплинарная мера, сотрудник может оспорить это решение в Трибунале по спорам. Следует отметить, что с 1 июля 2009 года было обжаловано относительно небольшое в процентном отношении число дисциплинарных мер⁸. В каждом из прошедших с того момента отчетных периодов доля дисциплинарных мер, подвергнутых обжалованию, относительно числа дисциплинарных мер, принятых в течение каждого такого периода, составила соответственно 26 процентов, 16 процентов, 16 процентов, 11 процентов⁹ и 5 процентов¹⁰.

Таблица 3

Апелляции на дисциплинарные меры, принятые в период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2014 года

| <i>Период</i> | <i>Количество</i> | <i>В процентах</i> |
|--------------------------------------|-------------------|--------------------|
| 1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года | 2 | 5 |
| 1 июля 2012 года — 30 июня 2013 года | 5 | 11 |
| 1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года | 7 | 16 |
| 1 июля 2010 года — 30 июня 2011 года | 16 | 16 |
| 1 июля 2009 года — 30 июня 2010 года | 8 | 26 |

^a Одно дело, которое в предыдущем докладе было по ошибке не учтено, включено в настоящий доклад.

⁸ В течение прошедших пяти лет Трибунал по спорам и Апелляционный трибунал рассматривали апелляции на дисциплинарные меры, принятые до 1 июля 2009 года, в соответствии с предыдущей системой отправления правосудия. Однако в таблицах, приведенных в настоящем разделе, не содержится информация об обжаловании или результатах рассмотрения дисциплинарных мер, принятых до введения новой системы отправления правосудия.

⁹ Что касается цифры, приведенной в предыдущем докладе (A/68/130), то было зарегистрировано восемь дел, в отношении которых срок подачи апелляции на момент представления доклада еще не истек. По истечении этого периода никакие дополнительные дела не оспаривались. Таким образом, доля обжалованных дисциплинарных мер, принятых в течение предыдущего отчетного периода, по-прежнему составляет 11 процентов.

¹⁰ В течение периода с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года из 25 дел, по которым были приняты дисциплинарные меры и срок подачи апелляций истек, сотрудники обжаловали введенные санкции по двум делам. Вместе с тем по состоянию на дату представления настоящего доклада дисциплинарные меры были приняты по 14 делам, в отношении которых срок подачи апелляции еще не истек.

63. Число решений Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала по дисциплинарным санкциям в Секретариате, принятым после 1 июля 2009 года, является незначительным, и поэтому трудно делать обоснованные выводы о тенденциях в отношении результатов апелляций. В таблице ниже приводится информация о ходе и результатах рассмотрения дел в Трибунале по спорам и Апелляционном трибунале в период с 1 июля 2009 года по сегодняшний день.

Таблица 4

Рассмотрение апелляций на дисциплинарные меры, принятые в период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2014 года

| <i>Решение</i> | <i>Количество</i> | <i>В процентах</i> |
|---|-------------------|--------------------|
| В Трибунале по спорам принято решение в пользу респондента, сотрудник не подавал апелляцию в Апелляционный трибунал | 9 | 23 |
| Апелляция сотрудника в Трибунал по спорам отозвана | 5 | 13 |
| Спор урегулирован | 1 | 3 |
| В Трибунале по спорам принято решение в пользу респондента, в Апелляционном трибунале принято решение в пользу сотрудника | 1 | 3 |
| В Трибунале по спорам и Апелляционном трибунале приняты решения в пользу респондента | 3 | 8 |
| В Трибунале по спорам принято решение в пользу респондента, сотрудник подал апелляцию в Апелляционный трибунал (в процессе рассмотрения) | 1 | 3 |
| В Трибунале по спорам принято решение в пользу респондента, и Апелляционный трибунал вернул дело в Трибунал по спорам для нового слушания | 1 | 3 |
| В Трибунале по спорам принято решение в пользу респондента, срок подачи сотрудником апелляции в Апелляционный трибунал не истек | 1 | 3 |
| В Трибунале по спорам принято решение в пользу сотрудника, респондент не подавал апелляцию в Апелляционный трибунал | 1 | 3 |
| В Трибунале по спорам принято решение в пользу сотрудника, в Апелляционном трибунале принято решение в пользу респондента | 3 | 8 |
| В Трибунале по спорам принято решение в пользу сотрудника, респондент подал апелляцию в Апелляционный трибунал (в процессе рассмотрения) | 2 | 5 |
| В Трибунале по спорам принято решение в пользу сотрудника, срок подачи респондентом апелляции в Апелляционный трибунал не истек | 2 | 5 |
| Апелляция сотрудника в процессе рассмотрения в Трибунале по спорам | 8 | 21 |
| Итого | 38 | 100 |

В. Дела, принятые к производству Управлением людских ресурсов

64. В таблицах в настоящем разделе представлена информация о количестве и видах дел, переданных на рассмотрение в Управление людских ресурсов для принятия возможных дисциплинарных мер в течение периода, охватываемого настоящим докладом (1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года), а также о количестве дел, принятых к производству в течение четырех предыдущих отчетных периодов.

Таблица 5

Дела, принятые к производству Управлением людских ресурсов за предыдущие пять отчетных периодов

| <i>Период</i> | <i>Количество</i> |
|--------------------------------------|-------------------|
| 1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года | 140 |
| 1 июля 2012 года — 30 июня 2013 года | 131 |
| 1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года | 95 |
| 1 июля 2010 года — 30 июня 2011 года | 123 |
| 1 июля 2009 года — 30 июня 2010 года | 167 |

Таблица 6

Источники дел, принятых к производству Управлением людских ресурсов в период с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года

| <i>Источник</i> | <i>Количество</i> | <i>В процентах</i> |
|---|-------------------|--------------------|
| Дела, касающиеся сотрудников в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций и отделениях вне Центральных учреждений | 35 | 24 |
| Дела, касающиеся полевых сотрудников | 105 | 76 |
| Итого | 140 | 100 |

65. В течение периода, охватываемого настоящим докладом, наблюдалось увеличение доли дел, касающихся полевого персонала, до 76 процентов. В четырех предыдущих отчетных периодах соответствующие показатели составляли 60 процентов, 51 процент, 63 процента и 72 процента.

Таблица 7

Дела, принятые к производству в период с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года, в разбивке по видам проступков

| <i>Вид проступка</i> | <i>Количество</i> |
|---|-------------------|
| Злоупотребление служебным положением/домогательства/дискриминация | 16 |
| Оскорбление (словом и действием) | 8 |

| <i>Вид проступка</i> | <i>Количество</i> |
|--|-------------------|
| Искажение фактов и лжесвидетельство | 18 |
| Ненадлежащее или опасное поведение | 11 |
| Нецелевое использование ресурсов информационно-коммуникационных технологий и проступки, связанные с компьютерами | 7 |
| Нецелевое использование имущества или активов Организации Объединенных Наций | 5 |
| Невыполнение частных юридических обязательств | 4 |
| Раскрытие финансовой информации | 4 |
| Преследование | 1 |
| Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства | 3 |
| Хищение и незаконное присвоение средств | 34 |
| Несанкционированная внешняя деятельность и конфликт интересов | 5 |
| Нарушение местных законов | 1 |
| Прочие нарушения | 23 |
| Итого | 140 |

V. Возможное преступное поведение

66. В своей резолюции 59/287 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить оперативное принятие мер в случаях, когда доказаны совершение проступка и/или факт преступного поведения, и информировать государства-члены о принятых мерах. За отчетный период государствам-членам были переданы 11 дел, возбужденных на основании достоверных сведений о преступном поведении со стороны должностных лиц Организации Объединенных Наций или экспертов в служебных командировках.

VI. Заключение

67. Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее принять настоящий доклад к сведению.