



Семьдесят третья сессия  
Пункт 141 первоначального перечня\*  
Управление людскими ресурсами

**Практика Генерального секретаря в дисциплинарных  
вопросах и случаях возможного преступного поведения,  
1 июля — 31 декабря 2017 года**

**Доклад Генерального секретаря**

*Резюме*

Настоящий доклад представляется в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 16 ее резолюции [59/287](#), ежегодно информировать государства-члены о всех мерах, принятых в случаях, когда доказано совершение проступка и/или подтвержден факт преступного поведения, а также о дисциплинарных мерах и, в надлежащих случаях, о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями. Настоящий доклад охватывает шестимесячный период — с 1 июля по 31 декабря 2017 года. В дальнейшем доклады по этому вопросу будут охватывать один календарный год.

Генеральной Ассамблее предлагается принять настоящий доклад к сведению.

\* [A/73/50](#).



## I. Введение

1. Настоящий доклад представляется в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 16 ее резолюции [59/287](#), ежегодно информировать государства-члены о всех мерах, принятых в случаях, когда доказано совершение проступка и/или подтвержден факт преступного поведения, в соответствии с установленными процедурами и положениями. Доклад охватывает период с 1 июля по 31 декабря 2017 года.
2. В целях приведения доклада Генерального секретаря о практике в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения в соответствие с другими докладами по вопросам управления людскими ресурсами настоящий доклад охватывает шестимесячный период — с 1 июля по 31 декабря 2017 года. В дальнейшем доклады по этому вопросу будут охватывать 12-месячный период, совпадающий с календарным годом.
3. В разделе II дается широкий обзор административных рамок, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов, включая новую административную инструкцию о неудовлетворительном поведении, расследованиях и дисциплинарных вопросах ([ST/AI/2017/1](#)), с тем чтобы информацию, приведенную в разделах III и IV, можно было анализировать в надлежащем контексте. В соответствии с переходными положениями, содержащимися в документе [ST/AI/2017/1](#), новая административная инструкция применяется только в отношении случаев, когда расследование началось 26 октября 2017 года или после этой даты. Следовательно, все случаи, о которых идет речь в настоящем докладе, подпадают под действие административной инструкции о пересмотренных дисциплинарных мерах и процедурах ([ST/AI/371](#), с поправками, внесенными документом [ST/AI/371/Amend.1](#)).
4. В разделе III содержится краткая информация о проступках, зафиксированных в отчетный период. В разделе IV представлены данные о решениях по делам, завершённым в отчетный период, включая дела, по которым дисциплинарные меры не применялись, и информация об апелляциях на решения о применении дисциплинарных мер, принятых за период с 1 июля 2009 года. В разделе IV также представлены данные о числе и характере дел, переданных Управлению людских ресурсов для принятия решения в отчетный период. Поскольку настоящий доклад охватывает лишь шестимесячный период, сравнительные данные в разделе IV не приводятся, но такие данные будут представлены в следующем докладе, который будет охватывать 12-месячный период. В разделе V содержится информация о практике Генерального секретаря в случаях возможного преступного поведения.
5. В соответствии с пунктом 17 резолюции [59/287](#) будет издан сводный информационный циркуляр, чтобы все сотрудники Организации были осведомлены 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.

## II. Обзор административных рамок, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов

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

6. 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».

7. В статье I Положений о персонале и главе I Правил о персонале (обе озаглавлены «Обязанности, обязательства и привилегии») перечислены основные ценности, соблюдение которых ожидается от международных гражданских служащих в силу их статуса, и представлены конкретные формы проявления таких основных ценностей (см., в частности, положение о персонале 1.2 и правило о персонале 1.2).

8. Положение о персонале 10.1(a) гласит, что «Генеральный секретарь может принимать дисциплинарные меры к сотрудникам, которые совершают проступки». Правило о персонале 10.1(a) гласит, 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».

9. Кроме того, правило о персонале 10.1(c) гласит, 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 принятия дисциплинарных мер.

10. Примеры поведения, в связи с которым могут применяться дисциплинарные меры, приводятся в разделе 2 документа [ST/AI/371](#) с поправками, внесенными в него документом [ST/AI/371/Amend.1](#), и разделе 3.5 документа [ST/AI/2017/1](#). Можно также сослаться на бюллетень Генерального секретаря о запрещении дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями ([ST/SGB/2008/5](#)), бюллетень Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств ([ST/SGB/2003/13](#)) и бюллетень Генерального секретаря о защите от преследований за информирование о ненадлежащем поведении и сотрудничестве при проведении должным образом санкционированных проверок и расследований ([ST/SGB/2017/2/Rev.1](#)).

---

<sup>1</sup> Положения, касающиеся статуса, прав и обязанностей сотрудников, а также дисциплинарных вопросов, содержатся в разделах «Обязанности, обязательства и привилегии» и «Отправление правосудия и дисциплинарные вопросы» электронного издания «Справочник по людским ресурсам» (см. <https://hr.un.org/handbook>).

## **В. Новая административная инструкция о неудовлетворительном поведении, расследованиях и дисциплинарном процессе**

11. 26 октября 2017 года заместитель Генерального секретаря по вопросам управления издала административную инструкцию о неудовлетворительном поведении, расследованиях и дисциплинарном процессе ([ST/AI/2017/1](#)). В соответствии с переходными положениями в отношении расследований и дисциплинарных процессов, начатых до 26 октября 2017 года, по-прежнему будут применяться положения документа [ST/AI/371](#) с поправками, внесенными в него документом [ST/AI/371/Amend.1](#).

12. Согласно положениям документа [ST/AI/2017/1](#), все сообщения о предполагаемых случаях неудовлетворительного поведения должны доводиться до сведения Управления служб внутреннего надзора (УСВН). После получения сообщения о предполагаемом случае неудовлетворительного поведения УСВН может либо рассмотреть это сообщение, либо передать его руководителю для оценки и возможного расследования. УСВН должно быть в курсе решений, принимаемых руководителями в связи с сообщениями о предполагаемых случаях неудовлетворительного поведения. Эти положения согласуются с решением и просьбами Генеральной Ассамблеи, изложенными в пунктах 11–13 ее резолюции [59/287](#), в том числе с просьбой о создании административного механизма для обязательного представления руководителями программ УСВН информации о предполагаемых проступках.

13. В разделе 6 документа [ST/AI/2017/1](#) содержатся минимальные стандарты проведения расследований. Кроме того, в нем описываются некоторые новые процедуры, касающиеся сотрудников, в отношении которых проводится расследование. Например, такие сотрудники должны до или в начале допроса в письменном виде уведомляться о том, что в отношении них проводится расследование, и о характере выдвинутых против них обвинений. Кроме того, такие сотрудники отныне могут проходить допрос в сопровождении выбранного ими другого сотрудника, который будет выполнять функции наблюдателя.

14. В документе [ST/AI/2017/1](#) также указывается, при каких обстоятельствах сотрудник может быть направлен в административный отпуск с сохранением или без сохранения содержания в соответствии с правилом о персонале 10.4(a). В этой связи сотрудник может быть направлен в административный отпуск в любое время после поступления сообщения о предполагаемом проступке, и такой административный отпуск может продолжаться до завершения дисциплинарного процесса. В зависимости от обстоятельств дела административный отпуск может быть предоставлен с сохранением или без сохранения содержания. Как отражено в документе [ST/AI/2017/1](#), правило о персонале 10.4(c) предусматривает, что в случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств сотрудник может быть направлен в административный отпуск без сохранения содержания, если есть веские причины полагать (достаточное основание), что этот сотрудник причастен к сексуальной эксплуатации или сексуальным надругательствам. В документе [ST/AI/2017/1](#) уточняется, что в случаях, когда сотрудник направляется в административный отпуск без сохранения содержания, он продолжает пользоваться некоторыми материальными правами и получать определенные пособия.

15. В новой административной инструкции также затрагиваются такие вопросы, как предоставление Организацией информации организациям — участникам Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций и внесение записи в личные дела бывших сотрудников.

## **С. Дисциплинарный процесс**

16. В разделах 7–9 документа [ST/AI/2017/1](#) приводится поэтапное краткое описание процедуры рассмотрения дел после завершения расследования, в том числе подробная информация о дисциплинарном процессе. Положения документа [ST/AI/2017/1](#) по большей части отражают процедуры, которые уже действовали до его издания. Результаты проведенных УСВН расследований могут быть переданы непосредственно помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами для принятия решения о целесообразности возбуждения дисциплинарного производства. В случаях, когда расследование было проведено под руководством главы подразделения или другого ответственного должностного лица и это ответственное должностное лицо находит признаки совершения проступка, дело передается помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами для принятия решения о целесообразности возбуждения дисциплинарного производства.

17. Если помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами принимает решение начать дисциплинарный процесс, сотрудник должен быть в письменном виде уведомлен о вменяемом ему проступке и проинформирован о своем праве дать разъяснения в ответ на предъявленные ему обвинения и для своей защиты воспользоваться помощью юрисконсульта, который ему может быть предоставлен при содействии Отдела юридической помощи персоналу, либо внешнего адвоката, который может быть нанят самим сотрудником за свой счет. Сотруднику предоставляется разумная возможность ответить на обвинения в совершении проступка. С учетом полученных от сотрудника разъяснений помощник Генерального секретаря принимает решение: закрыть дело с применением или без применения административных мер либо рекомендовать применить одну или несколько дисциплинарных мер. В последнем случае заместитель Генерального секретаря по вопросам управления решает, следует ли применить одну или несколько дисциплинарных мер, предусмотренных правилом о персонале 10.2(а). Заместитель Генерального секретаря по вопросам управления может также принять решение о применении одной или нескольких административных мер. В некоторых случаях в качестве первого шага в связи с делом, переданным Управлению людских ресурсов, вместо инициирования дисциплинарного процесса сотруднику предлагается дать свои разъяснения. В частности, в соответствии с правилом о персонале 10.2(с) разъяснения должны запрашиваться, если рассматривается возможность наложения взыскания в виде замечания и с целью помочь Управлению принять решение о целесообразности возбуждения дисциплинарного производства.

18. В соответствии с правилом о персонале 10.3(с) сотрудник, в отношении которого принята дисциплинарная мера, может подать заявление, оспаривающее принятие такой меры, в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций согласно главе XI Правил о персонале<sup>2</sup>.

## **Д. Дисциплинарные меры**

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

---

<sup>2</sup> С решениями Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, касающимися дисциплинарных дел, можно ознакомиться 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) задержка на определенный срок предоставления права на повышение оклада в пределах класса;
- d) отстранение от работы на определенный срок без сохранения содержания;
- e) штраф;
- f) задержка на определенный срок предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности;
- g) понижение в должности с задержкой на определенный срок предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности;
- h) прекращение службы с уведомлением или с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без выходного пособия; и
- i) дисциплинарное увольнение.

20. Выбор соответствующей меры производится исходя из существа каждого дела и с учетом его особенностей, в том числе отягчающих и смягчающих обстоятельств. Кроме того, согласно правилу о персонале 10.3(b), применяемые дисциплинарные меры должны соответствовать характеру и тяжести проступка. С учетом того, что для оценки особых фактов и обстоятельств каждого дела проводится тщательный анализ, невозможно заранее определить, какое конкретное взыскание должно применяться к конкретному виду проступка, как невозможно обеспечить и всеобщее применение такого взыскания.

## **Е. Другие меры**

21. Замечания, сделанные в письменной или устной форме, взыскание денежной задолженности перед Организацией и административный отпуск с сохранением или без сохранения содержания не считаются дисциплинарными мерами. Замечания являются административными мерами, которые имеют большое значение для обеспечения соблюдения норм поведения и содействия подотчетности. Письменные замечания вносятся в личное дело сотрудника. Предупреждения или письма, содержащие предостережения, являются управленческими мерами, направленными на повышение осведомленности о нормах поведения. Кроме того, в случаях, когда поведение, которое может быть приравнено к проступку, сказывается на работе, вопрос может решаться в контексте служебной аттестации. В связи с этим могут применяться такие меры, как обучение, консультирование, отказ в продлении или расторжение контракта. Новая административная инструкция (ST/AI/2017/1) содержит конкретные положения, касающиеся административных и управленческих мер, принимаемых руководителями программ в связи с неудовлетворительным поведением сотрудника.

22. Кроме того, новая административная инструкция содержит конкретные положения, касающиеся возмещения финансового ущерба Организации в соответствии с правилом о персонале 10.1(b), если этот ущерб был понесен в результате преднамеренных, безрассудных или грубо неосторожных действий или бездействий.

23. Согласно статье 10.8 статута Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и статье 9.5 статута Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, все трибуналы могут передавать соответствующие дела

Генеральному секретарю или административным руководителям отдельно управляемых фондов и программ Организации Объединенных Наций на предмет принятия возможных мер для обеспечения подотчетности. Такие меры могут включать начало расследования и дисциплинарного процесса.

### **III. Краткое изложение дел, в связи с которыми были применены дисциплинарные меры в период с 1 июля по 31 декабря 2017 года<sup>3</sup>**

24. По каждому делу, в связи с которым были применены одна или более дисциплинарных мер, ниже приводится краткая информация о характере проступка и примененных Генеральным секретарем дисциплинарных мерах. Данные о должностях или другие конкретные сведения о сотрудниках указываются лишь в случаях, когда они имели значение при выборе применяемых мер. Здесь не указаны проступки, в связи с которыми применялись не дисциплинарные, а другие меры, хотя статистические данные о таких случаях содержатся в разделе IV ниже.

25. Как было отмечено выше, при определении надлежащего взыскания учитываются как отягчающие, так и смягчающие обстоятельства, которые варьируются в зависимости от конкретных фактов и особенностей дела. Примерами отягчающих обстоятельств являются повторное совершение проступков, корыстный умысел и степень вреда, нанесенного проступком. Примерами смягчающих обстоятельств являются искреннее раскаяние и добровольное информирование о проступках на раннем этапе разбирательства.

26. Дисциплинарные или иные меры применяются не по каждому делу о возможном проступке, которое доводится до сведения помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами. В тех случаях, когда по результатам проверки, проведенной Управлением людских ресурсов, выясняется, что для возбуждения дисциплинарного производства нет достаточных оснований, или когда сотрудник дает удовлетворительные разъяснения в ответ на официально выдвинутые обвинения в совершении проступка, дело закрывается. Дело также обычно закрывается, если сотрудник уходит в отставку или иным образом прекращает службу в Организации до завершения расследования или дисциплинарного процесса, за исключением случаев, когда продолжение рассмотрения дела отвечает интересам Организации. В подавляющем большинстве случаев с участием бывших сотрудников в личном деле производится соответствующая запись, чтобы рассмотрение этого дела можно было продолжить, если соответствующий сотрудник когда-либо вновь поступит на службу в Организацию. В этой связи в разделе 3.9 административной инструкции об администрировании срочных контрактов (ST/AI/2013/1) указывается, что бывший сотрудник не будет иметь права на восстановление на службе после ухода в отставку во время расследования проступка или возбуждения дисциплинарного производства, за исключением случаев, когда бывший сотрудник соглашается сотрудничать в рамках проводимого расследования или дисциплинарного производства до их завершения. В соответствующих случаях такое положение отражается в личных делах. Данная процедура описывается в разделе 9.9 документа ST/AI/2017/1<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Информация, приведенная в кратком изложении, верна на дату представления настоящего доклада.

<sup>4</sup> В настоящее время Управление информационно-коммуникационных технологий в сотрудничестве с другими внутренними заинтересованными сторонами разрабатывает механизм отбора/проверки в целях выполнения задачи, сформулированной Генеральным

27. 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 доклад по этому вопросу. Как показывают приведенные ниже резюме дел, в большинстве случаев, когда Организация понесла поддающийся количественному измерению ущерб, она взыскала соответствующее имущество и/или средства, либо сотрудник компенсировал средства, о которых шла речь, либо заместитель Генерального секретаря по вопросам управления приняла решение о взыскании суммы финансового ущерба. Как предусмотрено в разделах 9.5 и 9.6 документа [ST/AI/2017/1](#), возмещение финансового ущерба Организации обеспечивается в соответствии с правилом о персонале 10.1(b), согласно которому в случаях, когда Генеральный секретарь считает, что поведение сотрудника представляет собой проступок и в результате его действий, в свою очередь признанных преднамеренными, безрассудными или грубо неосторожными, Организации был нанесен финансовый ущерб, от такого сотрудника могут потребовать возместить Организации понесенный ущерб полностью или частично.

#### **A. Злоупотребление полномочиями, притеснения и дискриминация**

28. Сотрудник создавал атмосферу запугивания и вражды и неприятные условия работы для двух сотрудников, постоянно публично обвиняя их в неспособности исполнять свои должностные обязанности и оскорбляя их. *Решение по делу*: задержка на два года предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности, штраф в размере чистого месячного базового оклада и понижение на две ступени в пределах класса. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

29. Сотрудник, который занимал должность сотрудника по вопросам безопасности, оскорбил трех сотрудников полиции Организации Объединенных Наций и без разрешения использовал транспортное средство Организации Объединенных Наций для перевозки гражданского лица. В деле были смягчающие обстоятельства, включая большой стаж работы сотрудника в Организации. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение на две ступени в пределах класса. *Апелляция*: не подавалась.

#### **B. Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов**

30. Старший сотрудник внес изменения в письменные материалы, подготовленные в связи с процессом набора. В деле были смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание в содеянном, отсутствие личной наживы и отсутствие последствий для процесса набора. *Решение по делу*: порицание и штраф в

---

секретарем в его докладах Генеральной Ассамблее о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах ([A/69/779](#) и [A/71/818](#)), — создать и вести централизованную базу данных по подтвержденным и некоторым иным обвинениям в сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах, доступ к которой могли бы иметь все организации системы Организации Объединенных Наций. Дополнительную информацию см. в пунктах 22 и 23 доклада Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах ([A/72/751](#)).



размере чистого месячного базового оклада. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

31. Сотрудник участвовал в оформлении подложных заявлений на получение виз за денежное вознаграждение. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

32. Сотрудник предложил одному или нескольким людям, не работающим в Организации, помочь трудоустроиться в Организации Объединенных Наций за денежное вознаграждение. *Решение*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, но отклонена (приемлемость).

### **С. Несанкционированная деятельность вне Организации и конфликт интересов**

33. Сотрудник без разрешения занимался внешней деятельностью, связанной с оказанием частных юридических услуг. *Решение по делу*: понижение на один класс с задержкой на один год предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: не подавалась.

34. Сотрудник без разрешения занимался внешней деятельностью, в том числе общественной. В деле были смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание в содеянном и большой стаж работы в Организации. *Решение по делу*: письменное порицание. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

35. Сотрудник без разрешения занимался внешней деятельностью: владел и управлял компанией, оказывавшей услуги печати и дизайна, в том числе учреждениям Организации Объединенных Наций. В деле были смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание в содеянном и большой стаж работы в Организации. *Решение по делу*: понижение на две ступени в пределах класса, задержка на два года предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности и штраф в размере трех чистых месячных базовых окладов. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

36. Сотрудник занимался внешней деятельностью, работая на Организацию в качестве консультанта без разрешения. В деле имелись смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание в содеянном. *Решение по делу*: письменное порицание, понижение на две ступени в пределах класса и штраф в размере трех чистых месячных базовых окладов. *Апелляция*: не подавалась.

### **Д. Физическое насилие и оскорбительное поведение**

37. Сотрудник подверг физическому насилию одного или более членов семьи. В деле имелись смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание сотрудником в содеянном. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

38. Сотрудник безопасности подверг физическому насилию своего подчиненного. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

39. Сотрудник безопасности подверг физическому насилию своего начальника. Смягчающим обстоятельством было признано то, что рукоприкладство носило взаимный характер. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией

вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

#### **Е. Невыполнение частных обязательств**

40. Старший сотрудник не выполнил свои частные правовые обязательства, связанные с оплатой аренды. В деле имелись отягчающие обстоятельства, включая нанесение ущерба репутации Организации перед принимающей страной. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение на четыре ступени в пределах класса. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам.

#### **Ф. Нецелевое использование имущества и активов Организации Объединенных Наций**

41. Сотрудник использовал работающее в ОВЧ-диапазоне радиоустройство, которое было выдано ему для исполнения должностных обязанностей, в качестве обеспечения индивидуальной ссуды. В деле имелись смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание в содеянном. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

### **IV. Данные о делах, принятых в производство и завершенных в отчетный период**

#### **А. Дела, завершенные в отчетный период**

Таблица 1

**Решения по делам, завершенным в период с 1 июля по 31 декабря 2017 года**

<i>Решение по делу</i>	<i>Число</i>
Дисциплинарное увольнение	—
Прекращение службы с уведомлением или с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без выходного пособия	6
Другие дисциплинарные меры	8
Административные меры	3
Дела, закрытые без применения мер	1
Дела, которые не рассматривались в качестве дисциплинарных	8
Прекращение службы сотрудником до или после передачи дела Управлению людских ресурсов до завершения дисциплинарного процесса	21
Прочее	3
<b>Всего</b>	<b>50</b>

## В. Апелляции на решения о применении дисциплинарных мер

Таблица 2

**Рассмотрение апелляций на решения о применении дисциплинарных мер, принятых в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2017 года**

<i>Решение по делу</i>	<i>Число</i>	<i>В процентах</i>
Решение в пользу ответчика и дела, отозванные сотрудником из Трибунала по спорам или Апелляционного трибунала <sup>a</sup>	44	80
Спор урегулирован	8	14,5
Решения не в пользу ответчика <sup>b</sup>	3	5,5
<b>Всего</b>	<b>55</b>	<b>100</b>
Апелляция сотрудника рассматривается в Трибунале по спорам или Апелляционном трибунале, или же срок для подачи апелляции в Апелляционный трибунал еще не истек	22	

<sup>a</sup> Включает дела, по которым: в Трибунале по спорам принято решение в пользу ответчика и сотрудник не подавал апелляцию в Апелляционный трибунал; в Трибунале по спорам и Апелляционном трибунале принято решение в пользу ответчика; в Трибунале по спорам принято решение в пользу сотрудника, но в Апелляционном трибунале принято решение в пользу ответчика; или апелляция сотрудника в Трибунал по спорам отозвана.

<sup>b</sup> Включает дела, по которым: в Трибунале по спорам принято решение в пользу ответчика, но в Апелляционном трибунале принято решение в пользу сотрудника; или в Трибунале по спорам принято решение в пользу сотрудника и ответчик не подавал апелляцию в Апелляционный трибунал.

## С. Дела, принятые в производство Управлением людских ресурсов

42. В представленных в настоящем разделе таблицах содержится информация о числе и видах дел, переданных на рассмотрение в Управление людских ресурсов для возможного принятия дисциплинарных мер в период, охватываемый настоящим докладом.

Таблица 3

**Источники дел, принятых в производство Управлением людских ресурсов в период с 1 июля по 31 декабря 2017 года**

<i>Источник</i>	<i>Число</i>	<i>В процентах</i>
Дела, касающиеся сотрудников в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций и отделениях за пределами Центральных учреждений	16	31
Дела, касающиеся сотрудников на местах	36	69
<b>Всего</b>	<b>52</b>	<b>100</b>

**Таблица 4**  
**Дела, принятые в производство в период с 1 июля по 31 декабря 2017 года**  
**в разбивке по видам проступков**

<i>Вид проступков</i>	<i>Число</i>
Злоупотребление полномочиями, притеснения и дискриминация	8 <sup>a</sup>
Физическое насилие и оскорбления	3
Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	12
Ненадлежащее или опасное поведение	2
Нецелевое использование имущества или активов Организации Объединенных Наций	4
Невыполнение частных правовых обязательств	1
Недоносительство	1
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	5
Хищение и незаконное присвоение средств	4
Несанкционированная деятельность вне Организации и конфликт интересов	6
Нарушение местного законодательства	2
Нарушение правил закупок	2
Прочее	2
<b>Всего</b>	<b>52</b>

<sup>a</sup> В отчетный период Управление людских ресурсов не принимало в производство дела о сексуальных домогательствах.

## V. Возможное преступное поведение

43. В своей резолюции 59/287 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить оперативное принятие мер в случаях, когда доказано совершение проступка и/или установлен факт преступного поведения, и информировать государства-члены о принятых мерах. В отчетный период государствам-членам было передано девять дел, возбужденных на основании достоверных сведений о преступном поведении должностных лиц Организации Объединенных Наций или экспертов в командировках.

## VI. Заключение

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