

**Генеральная Ассамблея**

Distr.: General  
15 December 2020  
Russian  
Original: English

Семьдесят пятая сессия  
Пункт 146 повестки дня  
Управление людскими ресурсами

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

Настоящий доклад представляется в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 16 ее резолюции [59/287](#), ежегодно представлять государствам-членам информацию о всех мерах, принятых в случаях, когда доказано совершение проступка и/или 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 период с 1 января по 31 декабря 2019 года.

Генеральной Ассамблее предлагается принять настоящий доклад к сведению.



## I. Введение

1. Настоящий доклад представляется в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 16 ее резолюции 59/287, ежегодно представлять государствам-членам информацию о всех мерах, принятых в случаях, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения, в соответствии с установленными процедурами и положениями. Доклад охватывает период с 1 января по 31 декабря 2019 года.
2. В разделе II дается широкий обзор административных положений, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов, включая административную инструкцию о неудовлетворительном поведении, расследованиях и дисциплинарном процессе (ST/AI/2017/1), с тем чтобы информацию, приведенную в разделах III и IV, можно было анализировать в правильном контексте. В соответствии с переходными положениями, содержащимися в документе ST/AI/2017/1, некоторые случаи, о которых идет речь в настоящем докладе, подпадают под действие административной инструкции о пересмотренных дисциплинарных мерах и процедурах (ST/AI/371 и ST/AI/371/Amend.I).
3. В разделе III содержится краткая информация о доказанных случаях совершения проступков в отчетный 12-месячный период. В разделе IV представлены данные о решениях по делам, завершённым в течение отчетного периода, включая дела, по которым дисциплинарные меры не применялись, информация, касающаяся обжалования решений о применении дисциплинарных мер, принятых за период с 1 июля 2009 года, и данные о числе и характере дел, переданных Управлению людских ресурсов для принятия решения в отчетный период. В разделе IV также приводятся сравнительные данные за отчетный период и за предыдущие четыре календарных года<sup>1</sup>. В разделе V содержится информация о практике Генерального секретаря в случаях возможного преступного поведения.
4. В течение отчетного периода был издан сводный сборник дисциплинарных мер<sup>2</sup> в целях информирования всех сотрудников Организации о самых распространенных случаях проступков, совершенных с 1 июля 2009 года, и дисциплинарных последствиях этих проступков при должном обеспечении неразглашения информации о соответствующих сотрудниках. Приведенное в разделе III краткое описание дел, касающихся доказанных случаев совершения проступков, будет включено в этот сборник в 2020 году.

<sup>1</sup> В предыдущих докладах по этому вопросу были представлены сравнительные данные за текущий и предыдущие отчетные периоды. Однако до представления доклада за период с 1 января по 31 декабря 2018 года (A/74/64) отчетный период продолжался с 1 июля по 30 июня, за исключением доклада за период с 1 июля по 31 декабря 2017 года (A/73/71), когда отчетный период составлял шесть месяцев. Для удобства сравнения все данные в настоящем докладе представлены в разбивке по календарным годам, если не указано иное.

<sup>2</sup> “Compendium of disciplinary measures: practice of the Secretary-General in disciplinary matters and cases of criminal behaviour from 1 July 2009 to 31 December 2019” (URL: [https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Compendium%20of%20disciplinary%20measures%20July%202009-December%202019\\_0.pdf](https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/Compendium%20of%20disciplinary%20measures%20July%202009-December%202019_0.pdf)).

## II. Обзор административной системы решения дисциплинарных вопросов

### A. Нормативная база, регулирующая поведение сотрудников<sup>3</sup>

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

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

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

8. Правило о персонале 10.1 с) 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 для определения того, что является проступком, и для принятия дисциплинарных мер.

9. Примеры поведения, в связи с которым могут применяться дисциплинарные меры, приводятся в разделе 3.5 административной инструкции ST/AI/2017/1. Можно также сослаться на недавно пересмотренный бюллетень Генерального секретаря о дискриминации, притеснениях, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблениях полномочиями (ST/SGB/2019/8), бюллетень Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах (ST/SGB/2003/13) и бюллетень Генерального секретаря о защите от преследований за информирование о ненадлежащем поведении и за сотрудничество при проведении должным образом санкционированных проверок и расследований (ST/SGB/2017/2/Rev.1).

10. Бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/2019/8 был издан в течение отчетного периода 10 сентября 2019 года. С точки зрения практики дисциплинарных мер Генерального секретаря одним из наиболее важных изменений было

<sup>3</sup> Положения, касающиеся статуса, прав и обязанностей сотрудников, а также дисциплинарных вопросов, содержатся в разделах “Duties, obligations and privileges” («Обязанности, обязательства и привилегии») и “Administration of justice and disciplinary matters” («Отправление правосудия и дисциплинарные вопросы») электронного издания “Human Resources Handbook” («Справочник по людским ресурсам») (URL: <https://hr.un.org/handbook>).

положение о том, что официальный процесс в отношении поведения, представляющего собой дискриминацию, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление полномочиями (которое собирательно именуется «запрещенное поведение»), будет регулироваться административной инструкцией [ST/AI/2017/1](#). В соответствии с подходом, ориентированным на интересы потерпевших, бюллетень содержит положения о поддержке и обмене информацией, которые применяются в ходе расследования и любого последующего дисциплинарного процесса в дополнение к положениям, содержащимся в инструкции. Генеральный секретарь также отмечает в бюллетене, что Организация и другие структуры, являющиеся членами Координационного совета руководителей Организации Объединенных Наций (КСР), собирают информацию о доказанных случаях сексуальных домогательств в заявлении под названием «ClearCheck», к которому могут получить доступ структуры КСР в ходе проверки, проводимой при найме сотрудников<sup>4</sup>.

## **В. Краткое описание дисциплинарного процесса<sup>5</sup>**

11. Административная инструкция [ST/AI/2017/1](#) была издана 26 октября 2017 года. В соответствии с переходными положениями в отношении расследований, начатых до указанной даты, по-прежнему будет применяться административная инструкция [ST/AI/371](#) и [ST/AI/371/Amend.I](#); кроме того, эти положения будут применяться в отношении любых последующих дисциплинарных процессов. По состоянию на дату представления настоящего доклада очень немногие вопросы по-прежнему регулируются административной инструкцией [ST/AI/371](#) и [ST/AI/371/Amend.I](#).

12. Согласно административной инструкции [ST/AI/2017/1](#), все сообщения о предполагаемых случаях неудовлетворительного поведения должны доводиться до сведения Управления служб внутреннего надзора (УСВН). После получения такого доклада УСВН может принять решение либо рассмотреть его на предмет расследования или закрытия, либо передать его руководству для оценки и возможного расследования. УСВН должно быть в курсе решений, принимаемых руководителями в связи с такими сообщениями.

13. Административная инструкция [ST/AI/2017/1](#) содержит минимальные стандарты проведения расследований (раздел 6) и положения об информировании лиц, которые сообщают о неудовлетворительном поведении, о том, что их сообщения приняты во внимание (раздел 4). Кроме того, в этой административной инструкции также предусматриваются некоторые 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. Такие сотрудники отныне могут проходить допрос в сопровождении выбранного ими другого сотрудника, который будет выполнять функции наблюдателя.

14. В административной инструкции [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

<sup>4</sup> «ClearCheck» также включает в себя отдельную базу данных, содержащую информацию о доказанных случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательства. Эта информация также доступна для проверки при найме сотрудников несколькими другими подразделениями Организации Объединенных Наций.

<sup>5</sup> В приложении к настоящему докладу содержится граф-схема процесса расследования и дисциплинарного процесса.

о персонале 10.4 а). 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. Как указано в этой административной инструкции, правило о персонале 10.4 с) 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 этой административной инструкции 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 разделах 7, 8 и 9 административной инструкции [ST/AI/2017/1](#) приводится поэтапное краткое описание процедуры рассмотрения дел после завершения расследования. Если помощник Генерального секретаря по людским ресурсам принимает решение начать дисциплинарный процесс, то сотрудник должен быть в письменном виде уведомлен о вменяемом ему проступке и проинформирован о возможности дать разъяснения в ответ на предъявленные ему обвинения и о праве 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. С учетом полученных 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 стратегии, политике и контролю в области управления решает, следует ли применить одну или несколько дисциплинарных мер, предусмотренных правилом о персонале 10.2 а). В случаях, связанных с обвинениями о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах или сексуальных домогательствах, при наложении взыскания как минимум в виде увольнения со службы, имя сотрудника заносится в базу данных “ClearCheck”. В некоторых менее серьезных случаях помощник Генерального секретаря, прежде чем принять решение о возбуждении дисциплинарного процесса путем направления обвинения в проступке, может просить сотрудника представить свои замечания по делу. Просьба о представлении замечаний направляется, в частности, в соответствии с правилом 10.2 с) Правил о персонале, если рассматривается вопрос о вынесении замечания.

16. Согласно правилу 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 в соответствии с главой XI Правил о персонале<sup>6</sup>.

## **С. Дисциплинарные меры**

17. В правиле о персонале 10.2 а) предусмотрено, что дисциплинарные меры могут применяться в одной или нескольких из следующих форм:

- a) письменное порицание;
- b) понижение на одну или более ступеней в пределах класса;

---

<sup>6</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 (URL: <https://www.un.org/en/internaljustice/oaj/>).

- 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;
- i) дисциплинарное увольнение.

18. Выбор соответствующей меры производится исходя из существа каждого дела и с учетом его особенностей, в том числе отягчающих и смягчающих обстоятельств. 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. Согласно правилу о персонале 10.3 b), применяемые дисциплинарные меры должны соответствовать характеру и тяжести проступка. С учетом этих факторов невозможно заранее определить, какое конкретное взыскание должно применяться к определенному виду проступка, как невозможно обеспечить и всеобщее применение такого взыскания.

## D. Другие меры

19. Замечания, сделанные в письменной или устной форме, взыскание денежной задолженности перед Организацией и административный отпуск с сохранением или без сохранения содержания не являются 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, невозобновление или расторжение контракта.

## III. Краткое изложение дел, в связи с которыми были применены дисциплинарные меры в период с 1 января по 31 декабря 2019 года<sup>7</sup>

20. По каждому делу, которое повлекло за собой применение одной или более чем одной дисциплинарной меры, ниже приводится краткая информация о характере проступка и примененных дисциплинарных мерах. Данные о

<sup>7</sup> Информация, приведенная в кратком изложении, верна на дату представления настоящего доклада.

должностях сотрудников или другие конкретные сведения подобного рода указываются лишь в случаях, когда они имели значение при выборе применяемых мер. Ниже также кратко излагаются случаи, в которых проступки были доказаны, но в результате смягчающих факторов была принята та или иная административная мера. 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.

21. Дисциплинарные или иные меры принимаются не по каждому делу о неудовлетворительном поведении, которое доводится до сведения Генерального секретаря. 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 объяснения 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 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.

22. Некоторые дела, как видно ниже<sup>8</sup>, могут продолжаться и продолжались после увольнения сотрудников со службы, поскольку это отвечает интересам Организации. Такие дела могут касаться обстоятельств, при которых дисциплинарный процесс продолжается на момент увольнения сотрудников со службы, сохраняется возможность взыскания финансовых средств или были выдвинуты обвинения в сексуальных домогательствах или сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах, в результате чего имя бывшего сотрудника может быть занесено в базу данных "ClearCheck". В таких случаях бывшие сотрудники приглашаются к участию в дисциплинарном процессе, по окончании которого им представляется итоговое решение с изложением взысканий, которые были бы применены к в случае продолжения ими службы. Поскольку такие бывшие сотрудники уже уволились, дисциплинарная мера увольнения, как правило, не применяется, поскольку она предполагает возмещение уже произведенных выплат. Основное различие между прекращением службы и дисциплинарным увольнением заключается в том, что первое влечет за собой возможность выплаты, как минимум, компенсации вместо уведомления и до 50 процентов выходного пособия, выплачиваемого в ином случае, тогда как второе предусматривает, что субсидия на репатриацию не выплачивается, а бывший сотрудник не имеет права на медицинское страхование после выхода на пенсию. В настоящем докладе взыскание, налагаемое после прекращения службы, именуется «увольнение со службы», и его следует, соответственно, понимать именно в этом контексте, и оно не тождественно взысканию в виде прекращения службы, налагаемому в тех случаях, когда речь идет о сотрудниках, продолжающих находиться на службе Организации. В случаях, связанных с обвинениями в сексуальных домогательствах или сексуальной эксплуатации или сексуальных надругательствах, такое взыскание позволяет добавить имя бывшего сотрудника в базу данных "ClearCheck". В тех случаях, когда какое-либо конкретное взыскание может повлиять на исход процесса, поскольку, например, в выплате субсидии на репатриацию было отказано, бывшему сотруднику сообщается о более конкретном взыскании, которое на него налагается.

<sup>8</sup> См. пункты 25, 30, 34, 38, 41, 43, 62 и 67.

23. 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 следует из кратко излагаемых ниже дел, в большинстве случаев, когда Организация понесла поддающийся количественному измерению ущерб, она либо взыскала соответствующее имущество или средства, либо сотрудник компенсировал средства, о которых шла речь, либо было принято решение о взыскании суммы финансового ущерба.

#### **А. Дискриминация, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление полномочиями**

24. Сотрудник создал враждебную рабочую обстановку для нескольких других сотрудников, крича на них и словесно оскорбляя их, неоднократно выдвигая обвинения в некомпетентности в присутствии других сотрудников и угрожая им их контрактным статусом. *Решение по делу*: письменное порицание, штраф в размере месячного чистого базового оклада и потеря двух ступеней в классе. *Апелляция*: не подавалась.

25. Сотрудник занимался запрещенным поведением, включая сексуальные домогательства к подчиненному, и создавал враждебную рабочую обстановку. Сотрудник содействовал продвижению по службе другого сотрудника, с которым у сотрудника были личные отношения, и не раскрыл возникший в результате этого конфликт интересов. *Решение по делу*: взыскание после прекращения службы в виде «увольнения со службы» (см. п. 22 выше). Имя сотрудника было внесено в базу данных “ClearCheck”. *Апелляция*: не подавалась.

26. Сотрудник создал враждебную рабочую обстановку для других сотрудников, игнорируя их в ходе рабочих бесед и общественных собраний и содействуя переезду другого сотрудника в удаленное место службы. Сотрудник не сообщил о нарушениях в процессе найма, в котором он являлся кандидатом и в результате которого его кандидатура была отобрана. *Решение по делу*: понижение на один класс с задержкой на один год предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: не подавалась.

27. Сотрудник создал враждебную, оскорбительную и унижительную рабочую обстановку для подчиненного и злоупотреблял полномочиями в связи с наймом консультанта, продлением контракта консультанта и официальными поездками консультанта. *Решение по делу*: понижение на один класс с задержкой на один год предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

28. Сотрудник оказал неправомерное влияние на процесс приема на работу другого сотрудника и индивидуального подрядчика. Сотрудник не сообщил о конфликте интересов, возникшем в результате его участия в процессе найма другого сотрудника. Сотрудник пытался помешать проведению расследования этого дела. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

29. Сотрудник создал враждебную рабочую обстановку для подчиненного и занимался злоупотреблением полномочиями, отрицательно влияя на служебную аттестацию подчиненного. Имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение на пять ступеней в пределах класса. *Апелляция*: не подавалась.

30. Сотрудник был замечен в поведении сексуального характера по отношению к подчиненному и вмешивался в расследование этого дела. *Решение по делу*: взыскание после прекращения службы в виде «увольнения со службы» (см. п. 22 выше). Имя сотрудника было внесено в базу данных «ClearCheck». *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где жалоба была отклонена.

31. Сотрудник, выполняющий руководящие функции, притеснял нескольких других сотрудников, крича на них, используя неподобающие выражения и совершая унижительные и оскорбительные действия. Сотрудник попустительствовал притеснениям со стороны другого коллеги. Имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение на одну ступень в пределах класса. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, решение о взыскании было оставлено в силе.

32. Сотрудник, выполняющий руководящие функции, занимался притеснением нескольких других сотрудников, подвергая их публичной критике и повышая на них голос. Имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение на одну ступень в пределах класса. *Апелляция*: не подавалась.

33. Сотрудник делал физические жесты сексуального характера и касался ягодиц одной или нескольких женщин, оскорбляя тем самым одну или нескольких из них. Имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. Имя сотрудника было внесено в базу данных «ClearCheck». *Апелляция*: не подавалась.

34. Сотрудник занимался сексуальными домогательствами, пытаясь поцеловать другого сотрудника во время выполнения им служебных обязанностей. *Решение по делу*: взыскание после прекращения службы в виде «увольнения со службы» (см. п. 22 выше). Имя сотрудника было внесено в базу данных «ClearCheck». *Апелляция*: не подавалась.

35. Сотрудник притеснял другого сотрудника. *Решение по делу*: письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

36. Сотрудник совершал сексуальные домогательства в отношении другого сотрудника и двух консультантов во время собрания, связанного с работой. Имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. Имя сотрудника было внесено в базу данных «ClearCheck». *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

37. Сотрудник сексуально домогался подчиненного, сделав предложение сексуального характера и предложив взамен помощь в проходившем процессе найма. *Решение по делу*: дисциплинарное увольнение. Имя сотрудника было внесено в базу данных «ClearCheck». *Апелляция*: не подавалась.

38. Сотрудник сексуально домогался подчиненного, несколько раз целовал и пытался поцеловать подчиненного без согласия последнего, предлагая вступить в половую связь и используя ненадлежащие и угрожающие выражения. *Решение по делу*: взыскание после прекращения службы в виде «увольнения со службы» (см. п. 22 выше). Имя сотрудника было внесено в базу данных «ClearCheck». *Апелляция*: не подавалась.

39. Сотрудник притеснял подчиненных и создавал враждебную обстановку. Сотрудник злоупотребил своими полномочиями, наложив на других сотрудников необоснованные ограничения и требования в отношении перерывов и отпусков. *Решение по делу*: понижение на один класс с задержкой на три года предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: не подавалась.
40. Сотрудник притеснял другого сотрудника, отправляя ему электронные письма ненадлежащего характера. *Решение по делу*: письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.
41. Сотрудник делал непристойные предложения сексуального характера сотруднику подрядчика во время неофициального собрания коллег. *Решение по делу*: взыскание после прекращения службы в виде «увольнения со службы» (см. п. 22 выше). Имя сотрудника было внесено в базу данных “ClearCheck”. *Апелляция*: не подавалась.
42. Сотрудник сексуально домогался сотрудника одной из организаций, связанных с Организацией Объединенных Наций. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. Имя сотрудника было внесено в базу данных “ClearCheck”. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.
43. Сотрудник ненадлежащим образом дотронулся до коллеги, в том числе поцеловал его в губы, и использовал неподобающие выражения. *Решение по делу*: взыскание после прекращения службы в виде «увольнения со службы» (см. п. 22 выше). Имя сотрудника было внесено в базу данных “ClearCheck”. *Апелляция*: не подавалась.
44. Сотрудник создал враждебную рабочую обстановку для пяти других сотрудников и вел себя неподобающим образом по отношению к стажерам. *Решение по делу*: понижение на один класс с задержкой на три года предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.
45. Сотрудник создал враждебную рабочую обстановку для другого сотрудника. *Решение по делу*: задержка на один год предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности и понижение на две ступени в пределах класса. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.
46. Сотрудник совершал сексуальные домогательства в отношении двух сотрудников в связанном с работой контексте. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. Имя сотрудника было внесено в базу данных “ClearCheck”. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

## **В. Хищение и незаконное присвоение средств**

47. Сотрудник участвовал в мошенничестве с топливом и фальсифицировал документы, касающиеся объема отпускаемого топлива. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. В решении предусматривалось возмещение финансового ущерба. *Апелляция*: не подавалась.
48. Сотрудник участвовал в мошенничестве с топливом. Имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

49. Десять сотрудников участвовали в мошенничестве с топливом и фальсифицировали документы, касающиеся объема отпускаемого топлива. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: девять сотрудников апелляцию не подавали. Один сотрудник подал апелляцию в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

50. Сотрудник без разрешения взял мобильный телефон, принадлежавший другому сотруднику, удалил информацию из телефона и воспользовался им. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

51. Сотрудник взял товары из магазина на территории Организации Объединенных Наций, не заплатив за них. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

52. Сотрудник без разрешения забрал для личного пользования запасные части для автотранспортных средств, принадлежащие Организации. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

53. Сотрудник взял без разрешения предметы, принадлежавшие поставщику Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

### **С. Мошенничество, искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов**

54. Пять сотрудников не сообщили в своих заявлениях о приеме на работу и/или представлениях об их семейном положении о том, что их родственники работают в Организации. В деле этих сотрудников были существенные смягчающие обстоятельства, такие как быстрое признание в содеянном и большой стаж работы в миссии в трудных условиях в качестве сотрудников категории общего обслуживания. *Решение по делу*: понижение с задержкой на разные периоды предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: не подавалась.

55. Сотрудник фальсифицировал официальную документацию, касающуюся выдачи и/или возврата активов действующим или бывшим сотрудникам. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

56. Сотрудник представил ложную информацию по заявлениям о приеме на работу, касающуюся его гражданства и даты рождения. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

57. Сотрудник представил Организации требование о выплате субсидии на образование и документы, содержащие ложную информацию. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

58. Сотрудник сознательно не подчинился распоряжению об отмене командировки, отправился в поездку без разрешения и предоставил начальнику ложную информацию. Сотрудник ложно заявил, что сообщения, переданные по мобильному телефону, предоставленному Организацией Объединенных Наций, являлись официальными, тогда как фактически они были частными. Этот сотрудник

пытался помешать проведению расследования этого дела. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

59. Сотрудник подал в Организацию заявку о выплате субсидии на образование и документы, содержащие ложную информацию. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

60. Сотрудник был осужден за неуголовное правонарушение, связанное с мелким хулиганством, и не сообщил об этом Организации. *Решение по делу*: письменное порицание, понижение на две ступени в пределах класса и штраф в размере двух чистых месячных базовых окладов. *Апелляция*: не подавалась.

61. Сотрудник отсутствовал на работе без разрешения в течение длительного периода времени. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, и дело впоследствии урегулировано.

62. Сотрудник представил документы, содержащие ложную информацию, касающуюся официальных поездок, в результате чего были произведены выплаты, на которые сотрудник не имел права. *Решение по делу*: взыскание после прекращения службы в виде «увольнения со службы» (см. п. 22 выше) и штраф в размере месячного чистого базового оклада с возмещением суммы выплат. Денежный аспект этого взыскания выражается в вычете из окончательных выплат сотруднику, которые были удержаны. *Апелляция*: не подавалась.

63. Сотрудник, который баллотировался на выборах местного персонала, голосовал, используя удостоверения личности других сотрудников, без их разрешения и поручил двум своим подчиненным проголосовать от имени других сотрудников за этого сотрудника. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

64. Сотрудник представил без разрешения финансовому учреждению фальшивый документ Организации Объединенных Наций с поддельной подписью другого сотрудника. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

65. Сотрудник предъявил страховую карточку, выданную Организацией Объединенных Наций, с тем чтобы дать возможность брату/сестре получать медицинскую помощь с использованием удостоверения личности сотрудника. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

66. Сотрудник представил ложную информацию в обоснование просьб о выплате субсидий на образование. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия или взыскания денежной задолженности. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

67. Сотрудник без разрешения предоставил другу информационно-телекоммуникационные ресурсы и данные Организации Объединенных Наций, подписал документ, содержащий ложную информацию, чтобы другу было предоставлено удостоверение личности Организации Объединенных Наций, проинструктировал сотрудников отвезти друга по личным делам, помог другу получить визу на основе ложной информации и попытался повлиять на информацию, предоставленную сотрудниками в ходе расследования этого дела. *Решение по делу*: взыскание после прекращения службы в виде «увольнения со службы» (см. п. 22 выше). *Апелляция*: не подавалась.

68. Сотрудник представил требование о возмещении медицинских расходов, содержащее ложную информацию, о которой сотрудник не знал и не имел оснований знать. Этот сотрудник также занимался коммерческой деятельностью без соответствующего разрешения. Имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: письменное порицание, понижение на две ступени в пределах класса и штраф в размере одного чистого месячного базового оклада. *Апелляция*: не подавалась.

69. Сотрудник исказил сведения и представил ложную информацию в личной биографии сотрудника, касающуюся свидетельства о прохождении обучения. Имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: понижение с задержкой на один год предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: не подавалась.

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

70. Без получения предварительного разрешения сотрудник воспользовался электронной почтой Организации Объединенных Наций и занимался деятельностью вне Организации, оказывая помощь в ведении дел стороннему лицу. Сотрудник сделал ложное заявление в пользу лица и его знакомого. *Решение по делу*: понижение на две ступени в пределах класса и письменное порицание. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

71. Сотрудник занимался несанкционированной деятельностью вне Организации, связанной с одним или несколькими виновными предприятиями. *Решение по делу*: письменное порицание, понижение на две ступени в пределах класса и штраф в размере двух чистых месячных базовых окладов. Сотрудник должен был также возместить Организации финансовый ущерб, связанный с оплатой услуг по обеспечению безопасности. *Апелляция*: не подавалась.

72. Сотрудник занимался деятельностью вне Организации без получения предварительного разрешения, используя информационно-телекоммуникационные ресурсы Организации Объединенных Наций. Имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: письменное порицание, понижение на две ступени в пределах класса и задержка на два года предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: не подавалась.

73. Сотрудник организовал деятельность вне Организации без получения предварительного разрешения. Конфликта интересов с работой сотрудника не было, и сотрудник не извлекал финансовой выгоды из этой деятельности. *Решение по делу*: письменное порицание и задержка на два года предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: не подавалась.

74. Сотрудник много лет занимался деятельностью вне Организации без соответствующего разрешения. Присутствовал возможный конфликт интересов. *Решение по делу*: штраф в размере четырех чистых месячных базовых окладов и понижение в должности на один класс, а также задержка на два года предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: не подавалась.

## **Е. Словесные оскорбления и физические нападения**

75. Сотрудник сделал угрожающий жест и выступил с угрозами в адрес коллеги. *Решение по делу*: понижение на один класс с задержкой на три года предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности, а также административные меры. *Апелляция*: не подавалась.

76. Сотрудник направлял подрядчику сообщения, содержащие неподобающие и/или угрожающие формулировки, и пытался добиться увольнения подрядчика. Имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: понижение с задержкой на один год предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: не подавалась.

77. Сотрудник не выполнил указаний, данных сотрудниками службы безопасности Организации Объединенных Наций, использовал неподобающие жесты и слова и совершил физическое нападение на сотрудника службы безопасности. Имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

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

78. Сотрудник занимался сексуальной эксплуатацией местного жителя и пытался вступить в сексуальные отношения за вознаграждение с другими местными жителями. Сотрудник пытался помешать проведению расследования этого дела. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия и штраф в размере одного месячного базового оклада. Имя сотрудника было внесено в базу данных "ClearCheck". *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

79. Сотрудник сексуально надругался над несовершеннолетним. *Решение по делу*: дисциплинарное увольнение. Имя сотрудника было внесено в базу данных "ClearCheck". *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

80. Сотрудник сексуально надругался над местным жителем. *Решение по делу*: дисциплинарное увольнение. Имя сотрудника было внесено в базу данных "ClearCheck". *Апелляция*: не подавалась.

81. Сотрудник обратился к члену одной из ассоциаций, представившей Организации предложение по проекту, с просьбой вступить в половую связь с этим сотрудником. Когда тот человек отказался, сотрудник сказал, что это негативно скажется на проектном предложении. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Имя сотрудника было внесено в базу данных "ClearCheck". *Апелляция*: не подавалась.

## **Г. Нарушение правил закупочной деятельности**

82. Сотрудник не выполнил обязанность проявлять осмотрительность, разумно ожидаемую от лица, занимающего должность сотрудника, в отношении прогнозируемого риска, связанного с закупочными операциями. *Решение по делу*: понижение на две ступени в пределах класса и письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

83. Сотрудник одного из подразделений на местах, не имеющего потенциала в области закупочной деятельности, содействовал подготовке и представлению

сравнительного анализа предложений поставщиков, тогда как таких предложений фактически не поступало. *Решение по делу*: письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

84. Сотрудник одного из подразделений на местах, не имеющего потенциала в области закупочной деятельности, содействовал оплате услуг частной компании до фактической поставки продукции. *Решение по делу*: письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

85. Сотрудник, выполняющий закупочные функции, обратился к поставщику с просьбой рассмотреть возможность найма одного или нескольких лиц, включая брата сотрудника, в связи с выполнением компанией своих обязательств по контракту. *Решение по делу*: письменное порицание, обязательное обучение, понижение в должности на один класс, а также задержка на два года предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

86. Сотрудник неправомерным образом воспользовался служебным положением, запросив и получив выплаты от сторонних организаций в обмен на помощь в предоставлении проектов этим организациям. Сотрудник пытался помешать проведению расследования этого дела. Сотрудник загрузил порнографический видеофильм на компьютер сотрудника, принадлежащий Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия и штраф в размере двух чистых месячных базовых окладов, а также примененного корректива по месту службы и надбавок. *Апелляция*: не подавалась.

## **Н. Преследование из мести**

87. Сотрудник преследовал другого сотрудника, который занимался деятельностью, подлежащей защите. Сотрудник лишил другого сотрудника части обязанностей, распустил секцию другого сотрудника и не заполнил служебную аттестацию этого сотрудника. *Решение по делу*: после прекращения службы в личном деле сотрудника была сделана запись с подробным изложением результатов расследования. *Апелляция*: не подавалась.

## **И. Прочее**

88. Сотрудник подписал ваучеры на утилизацию топлива без разрешения. Имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение на две ступени в пределах класса. *Апелляция*: не подавалась.

89. Сотрудник управлял частным автомобилем в состоянии алкогольного опьянения, и его автомобиль столкнулся с бронированным автомобилем контингента Организации Объединенных Наций, в результате чего бронированный автомобиль был поврежден. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

90. Старший сотрудник заявил Организации, что некоторые виды поездок были официальными, тогда как фактически они носили частный характер. Имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: замечание. Сумма расходов на частные поездки была взыскана. *Апелляция*: не подавалась.

91. Старший сотрудник сознательно содействовал оформлению в качестве официальных поездок отклонений от назначенных маршрутов, совершенных

другим сотрудником в личных целях. Имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: замечание. *Апелляция*: не подавалась.

#### IV. Данные о делах, принятых к производству и заверенных в отчетный период

##### A. Дела, заверенные в отчетный период

92. В таблицах настоящего раздела приводится информация о решениях по делам, рассмотрение которых было завершено в течение отчетного периода, а также о количестве таких дел, включая дела, по которым не было принято дисциплинарных мер. Кроме этого, приведена информация о поданных в Трибунал по спорам и в Апелляционный трибунал апелляциях на дисциплинарные меры, принятые после 1 июля 2009 года.

93. Как правило, сроки завершения дисциплинарного производства зависят от степени сложности дел, объема и качества доказательств, изложенных в документах по делу, и любых объяснений, которые могут потребоваться после обзора, проведенного Управлением людских ресурсов. Судебная практика Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала в отношении стандартов доказывания и дополнительных критериев достоверности свидетельских показаний ведет к дальнейшему повышению требований, предъявляемых к качеству надзора со стороны Управления, и требует от подразделений по проведению расследований сбора дополнительных доказательств<sup>9</sup>.

94. Сроки производства включают также время, необходимое для того, чтобы соответствующий сотрудник мог ответить на обвинения в совершении проступка и отреагировать на любую соответствующую дополнительную информацию, полученную Управлением людских ресурсов в ходе дисциплинарного процесса, который может быть долгим. После получения ответа от сотрудника часто возникает необходимость получить дополнительные объяснения от подразделения по проведению расследований, а затем сотруднику вновь дают возможность представить замечания<sup>10</sup>. Просьбы сотрудников и Отдела юридической помощи персоналу предоставить дополнительное время для реагирования на обращения Управления людских ресурсов также ведут к увеличению сроков рассмотрения дел.

95. В таблицах 1 и 2 содержится информация о делах, заверенных в течение отчетного периода и переданных Управлению людских ресурсов до начала и в течение отчетного периода. В течение отчетного периода на принятие решений по делам после их передачи Управлению уходило в среднем 7,9 месяца, что несколько больше по сравнению с этим показателем за период, закончившийся 31 декабря 2018 года (7,4 месяца). В таблице 2 приведена информация о сроке

<sup>9</sup> С учетом решения Апелляционного трибунала по делу *Молари* (2011-UNAT-164) административная инструкция [ST/AI/2017/1](#) предусматривает, что критериями доказанности по тем из дел, в результате которых может быть принято решение о расторжении контракта, является наличие «очевидных и убедительных доказательств», а по всем другим делам — наличие «более веских доказательств». На практике после первоначальной передачи дела Управлению людских ресурсов часто приходится запрашивать дополнительную информацию в подразделениях по проведению расследований для обеспечения наличия в материалах дела достаточных доказательств, которые будут соответствовать требуемым стандартам доказывания.

<sup>10</sup> Требование о заслушании показаний сотрудника по дополнительной информации было подтверждено Трибуналом по спорам и Апелляционным трибуналом в связи с делом *Исрабхакди* (UNDT/2012/010 и 2012-UNAT-277).

рассмотрения дел, решения по которым были приняты в течение отчетного периода, в разбивке по подразделениям, проводящим расследование.

Таблица 1  
Решения по делам, завершённым в период с 1 января по 31 декабря 2019 года<sup>a</sup>

<i>Решение по делу</i>	<i>Количество</i>
Дисциплинарное увольнение	3
Прекращение службы с уведомлением или с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без выходного пособия	44
Другие дисциплинарные меры	31
Административные меры	6
Дела, закрытые без применения мер	8
Дела, которые не рассматривались в качестве дисциплинарных	19
Прекращение службы сотрудником до или после передачи дела Управлению людских ресурсов до завершения дисциплинарного процесса	29
Прочее	3
<b>Всего</b>	<b>146<sup>b</sup></b>

<sup>a</sup> Дела, закрытые в 2019 году и зарегистрированные в 2019 году или в предыдущие отчетные периоды. Сравнительные данные по полученным и закрытым делам за период, охватываемый настоящим докладом и предыдущими годовыми периодами, приведены на диаграмме I.

<sup>b</sup> Хотя было 143 решения, 1 решением, предусматривавшим взыскание в виде понижения в должности с задержкой возможности повышения в должности одного сотрудника, было закрыто три дела.

Таблица 2  
Срок рассмотрения дел, завершённых в период с 1 января по 31 декабря 2019 года, в разбивке по подразделениям, проводящим расследование

(В месяцах)

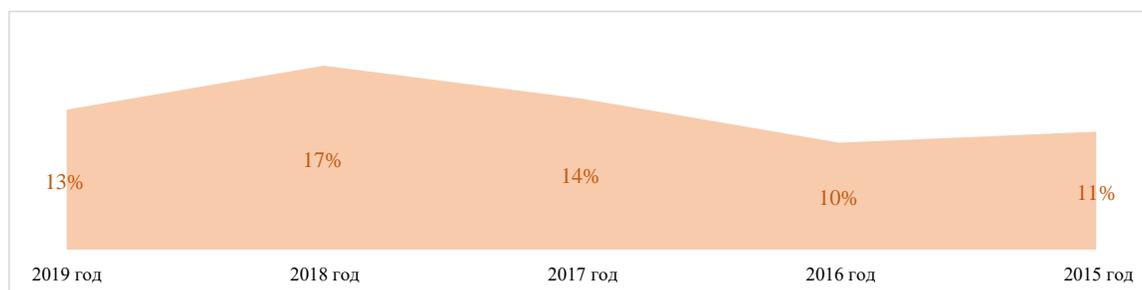
<i>Подразделение, проводящее расследование</i>	<i>Временные сроки рассмотрения дел</i>
Департамент по вопросам охраны и безопасности	3,4
Следственная группа	13,7
Управление служб внутреннего надзора	7,0
Специальная следственная группа	7,5
Прочее	4,4

96. Из 146 дел, завершённых в течение отчетного периода, 19, или 13 процентов, не рассматривались в качестве дисциплинарных. Это меньше по сравнению с долей дел, не рассматривавшихся в качестве таковых в предыдущем годовом периоде. На диаграмме I приведены сравнительные данные за период, охватываемый настоящим докладом, и за четыре предыдущих годовых периода<sup>11</sup>. Согласно сравнительным данным, от 10 до 20 процентов дел, переданных на

<sup>11</sup> Цифры, представленные в докладах, предшествующих докладу за период с 1 января по 31 декабря 2018 года (A/74/64) и охватывавших финансовые годы, заканчивающиеся 30 июня, выглядят следующим образом: 15 процентов — за 2014/15 год, 8 процентов — за 2015/16 год и 12 процентов — за 2016/17 год.

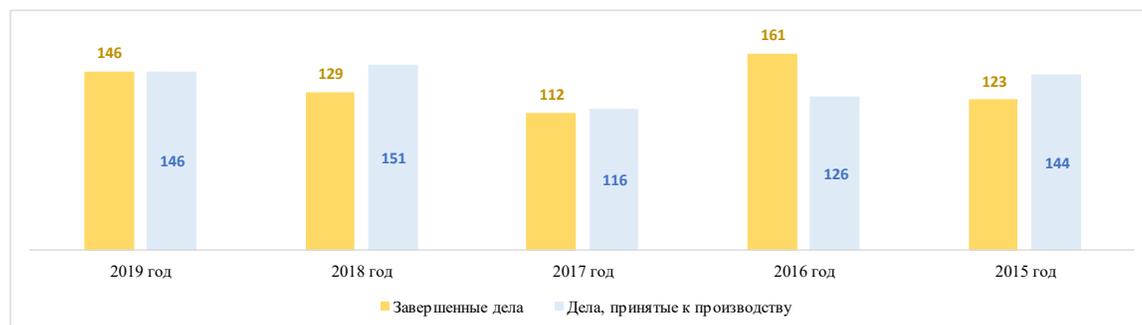
рассмотрение, не расследуются в рамках дисциплинарного производства. Этот показатель говорит о том, что при рассмотрении переданных дел применяются надлежащие строгие стандарты, и не является свидетельством ошибок подразделений по проведению расследований или должностных лиц, передающих дела на рассмотрение.

**Диаграмма I**  
**Процентная доля дел, которые были завершены и не рассматривались в качестве дисциплинарных**



97. Из числа дел о неудовлетворительном поведении, переданных в Управление людских ресурсов в 2019 году, 29 касались сотрудников, уволившихся со службы до завершения расследования или дисциплинарного процесса (8 уходов в отставку и 21 другое увольнение, например увольнение по истечении срока действия контракта). Они касались главным образом обвинений в злоупотреблении полномочий, мошенничестве или несанкционированной деятельности вне Организации; ни одно из них не было связано с предполагаемыми сексуальными проступками. В этих случаях в личное дело сотрудника вносились соответствующие записи. Большинство из этих дел были рассмотрены в среднем в течение 90 дней. Замечания сотрудников были внесены в их личное дело вместе с соответствующими записями в семи случаях. Апелляций подано не было.

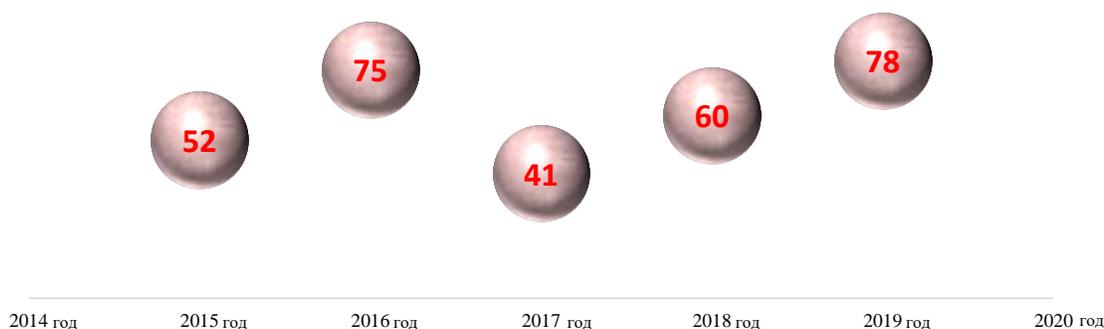
**Диаграмма II**  
**Дела, завершённые в текущем периоде и в предыдущие четыре годовых периода<sup>a</sup>**



<sup>a</sup> Цифры, представленные в докладах, предшествующих докладу за период с 1 января по 31 декабря 2018 года (A/74/64), охватывавших финансовые годы, заканчивающиеся 30 июня, выглядят следующим образом: 148 — за 2014/15 год, 143 — за 2015/16 год и 136 — за 2016/17 год.

98. Как видно из диаграммы II, в трех из четырех предыдущих годовых периодов число завершенных дел увеличилось. В течение текущего отчетного периода было принято 78 дисциплинарных мер<sup>12</sup>. На диаграмме III приведены сравнительные данные о дисциплинарных мерах, принятых за текущий отчетный период и за предыдущие четыре годовых периода. Число принятых дисциплинарных мер в текущем отчетном периоде (78) существенно выше среднего числа дисциплинарных мер, принятых за предыдущие четыре годовых периода (57).

Диаграмма III  
Принятые дисциплинарные меры



99. Функции Управления людских ресурсов, связанные с рассмотрением дисциплинарных вопросов, включают также обеспечение представительства Генерального секретаря в Трибунале по спорам при рассмотрении апелляций на решения о применении дисциплинарных мер, а также вопросов, касающихся приостановления исполнения решений и более сложных случаев увольнений за ранее совершенные действия. Кроме того, Управление дает рекомендации заместителю Генерального секретаря по стратегии, политике и контролю в области управления в связи с ходатайствами о направлении сотрудников в административный отпуск без сохранения содержания. Управление также активно участвует в деятельности рабочих групп и комитетов, которые разрабатывают политику по вопросам поведения, включая целевую группу КСР по борьбе с сексуальными домогательствами в организациях системы Организации Объединенных Наций, а также в разработке системы «ClearCheck». Кроме того, Управление регулярно консультирует другие подразделения по вопросам рассмотрения жалоб, связанных с запрещенным поведением, что, как правило, требует значительных ресурсов.

## В. Апелляции на решения о применении дисциплинарных мер

100. После того как дело завершено и вынесено решение о наложении дисциплинарного взыскания, сотрудник вправе обжаловать это решение в Трибунале по спорам<sup>13</sup>. В последние годы примерно четверть мер, принятых в течение

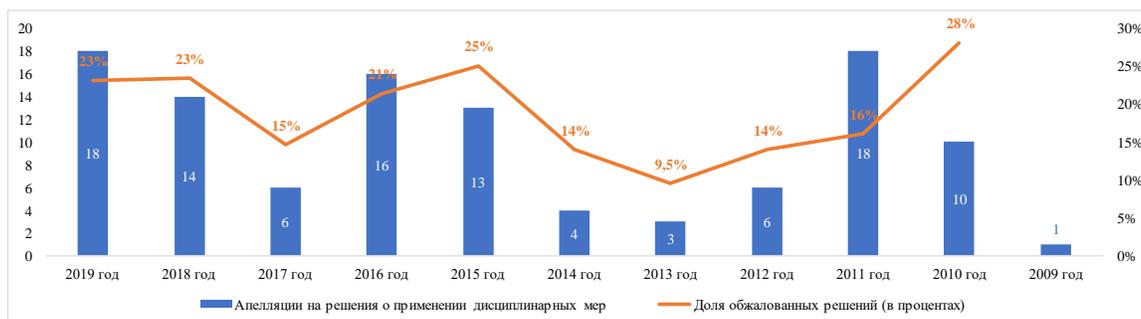
<sup>12</sup> Эта цифра отражает закрытие 80 дел, поскольку в отношении одного сотрудника 3 дела были закрыты путем применения одной дисциплинарной меры.

<sup>13</sup> В первые годы новой системы отправления правосудия Трибунал по спорам и Апелляционный трибунал рассматривали апелляции как на дисциплинарные меры, принятые до 1 июля 2009 года в рамках предыдущей системы отправления правосудия, так и меры, принятые после 1 июля 2009 года. В таблицах, приведенных в настоящем разделе, не содержится информация об обжаловании дисциплинарных мер, принятых до перехода до 1 июля 2009 года, или о результатах рассмотрения этих жалоб.

годового периода, была обжалована. За предыдущий отчетный период, закончившийся 31 декабря 2018 года, поступили апелляции по 14 делам, что соответствует 23 процентам от общего количества дел<sup>14</sup>.

#### Диаграмма IV

#### Апелляции на решения о применении дисциплинарных мер, принятых в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2019 года<sup>a</sup>



<sup>a</sup> Цифры, представленные в докладах, предшествующих докладу за период с 1 января по 31 декабря 2018 года (A/74/64), охватывающих финансовые годы, заканчивающиеся 30 июня, были следующими: 8 — за 2009/10 год, 16 — за 2010/11 год, 7 — за 2011/12 год, 5 — за 2012/13 год, 2 — за 2013/14 год, 7 — за 2014/15 год, 17 — за 2015/16 год и 12 — за 2016/17 год.

101. Количество решений Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, касающихся дисциплинарных мер, принятых в Секретариате после 1 июля 2009 года, по-прежнему относительно невелико. Трибуналы продолжают уделять большое внимание вопросу о том, были ли факты, послужившие причиной принятия дисциплинарных мер, проверены на их соответствие необходимым стандартам. В последнее время Трибунал по спорам стал уделять больше внимания вопросу о соразмерности налагаемых взысканий и в результате этого в некоторых случаях постановил, что следовало бы принять другую меру. В таблице 3 приводится информация об общих итогах обжалования (по состоянию на 1 ноября 2020 года) дисциплинарных мер в Трибунале по спорам и Апелляционном трибунале в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2019 года.

Таблица 3

#### Рассмотрение апелляций на решения о применении дисциплинарных мер, принятых в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2019 года (по состоянию на 1 ноября 2020 года)

Решение по делу	Количество	В процентах
Окончательное решение в пользу ответчика в целом <sup>a</sup>	56	69,1
Дела, отозванные сотрудником	9	11,1
Окончательное решение в пользу сотрудника в целом <sup>b</sup>	4	4,9
Окончательное решение в пользу сотрудника в части	3	3,7

<sup>14</sup> Цифра, указанная в предыдущем годовом докладе (A/74/64), не включает дела, которые не были обжалованы к моменту представления настоящего доклада. Эта цифра была обновлена с учетом числа дел, которые были завершены в течение предыдущего отчетного периода и которые были обжалованы после его окончания. По этой причине доля обжалованных дисциплинарных мер, принятых в течение предыдущего отчетного периода, теперь составляет 25 процентов (поскольку число обжалованных дел увеличилось с 12 до 14).

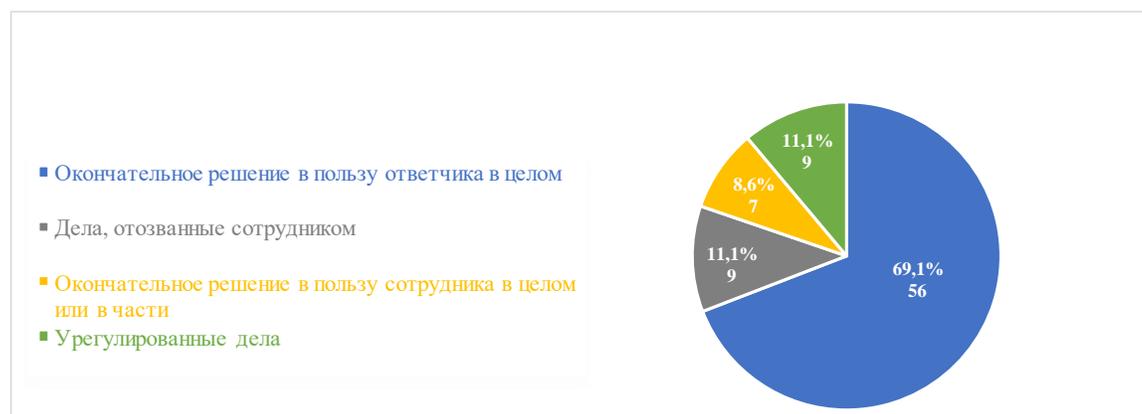
Решение по делу	Количество	В процентах
Урегулированные дела	9	11,1
<b>Всего</b>	<b>81</b>	<b>100</b>
Апелляция сотрудника рассматривается в Трибунале по спорам или Апелляционном трибунале, или же срок для подачи апелляции в Апелляционный трибунал еще не истек	28	

<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, поданная в Трибунал по спорам, была 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.

#### Диаграмма V

**Рассмотрение апелляций на решения о применении дисциплинарных мер, принятых в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2019 года (по состоянию на 1 ноября 2020 года)**

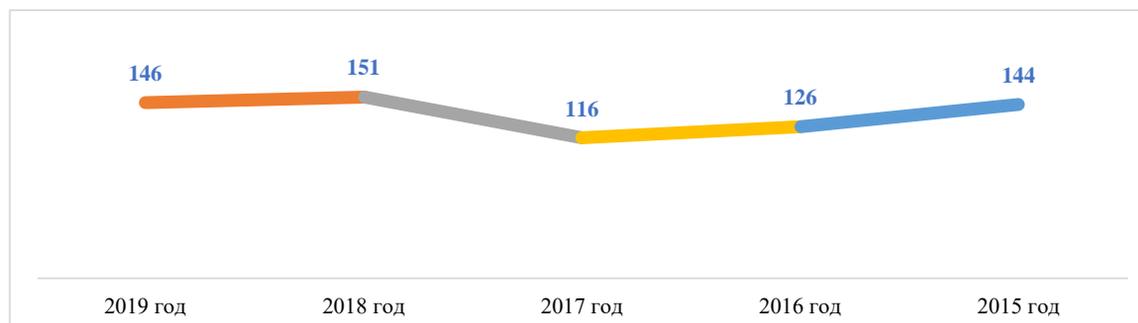


### С. Дела, принятые к производству Управлением людских ресурсов

102. В представленных в настоящем разделе таблицах и диаграммах содержится информация о числе и типах дел, переданных на рассмотрение в Управление людских ресурсов для возможного принятия дисциплинарных мер в период, охватываемый настоящим докладом, а также о числе дел, принятых к производству в течение предыдущих четырех годовых периодов.

103. Число дел, принятых к производству в течение отчетного периода, говорит об увеличении этого показателя по сравнению со всеми предыдущими четырьмя годовыми периодами, кроме одного.

Диаграмма VI  
 Дела, принятые к производству Управлением людских ресурсов в текущем  
 периоде и в предыдущие четыре годовых периода<sup>a</sup>



<sup>a</sup> Цифры, представленные в докладах, предшествующих докладу за период с 1 января по 31 декабря 2018 года (A/74/64) и охватывавших финансовые годы, заканчивающиеся 30 июня, выглядят следующим образом: 143 — за 2014/15 год, 130 — за 2015/16 год и 123 — за 2016/17 год.

<sup>b</sup> Ранее сообщалось о 149.

104. В течение текущего периода доля принятых к производству дел, касающихся персонала на местах, составила 57,5 процента. Сравнительные данные по этому и четырем предыдущим годовым периодам приведены ниже<sup>15</sup>. Процентная доля дел, поступающих из полевых миссий, в целом совпадает с этим показателем за предыдущие годовые периоды.

Диаграмма VII  
 Доля принятых к производству дел, касающихся сотрудников на местах



<sup>15</sup> Цифры, представленные в докладах, предшествующих докладу за период с 1 января по 31 декабря 2018 года (A/74/64) и охватывавших финансовые годы, заканчивающиеся 30 июня, выглядят следующим образом: 84 процента — за 2014/15 год, 68 процентов — за 2015/16 год и 70 процентов — за 2016/17 год.

Диаграмма VIII  
**Источники дел, принятых к производству Управлением людских ресурсов  
 в период с 1 января по 31 декабря 2019 года**



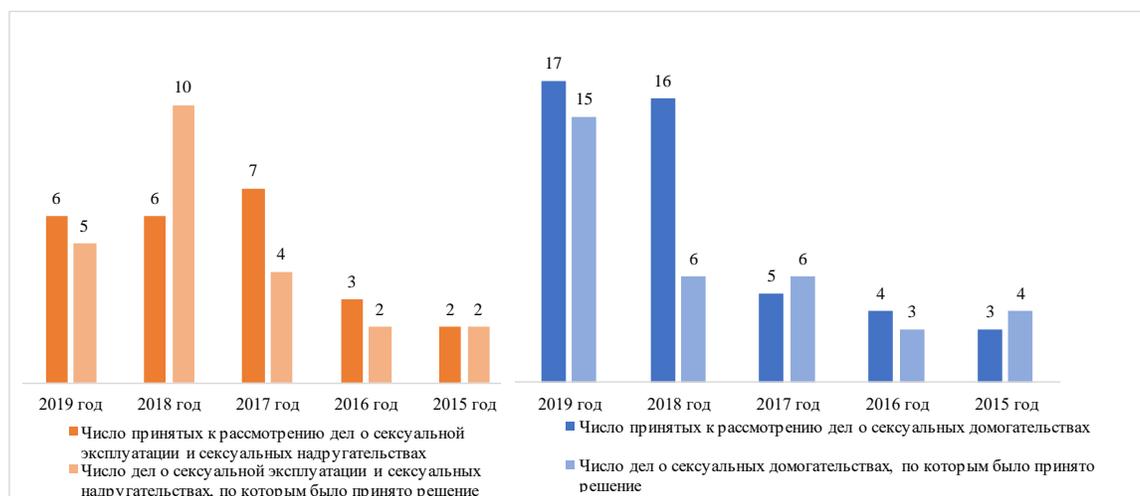
Таблица 4  
**Дела, принятые к производству в период с 1 января по 31 декабря 2019 года  
 с разбивкой по видам проступков<sup>a</sup>**

<i>Виды проступков</i>	<i>Количество</i>
Злоупотребление полномочиями/притеснения/дискриминация	35
Физическое насилие и оскорбления	6
Невыполнение частных правовых обязательств	1
Недоносительство	4
Ненадлежащее или опасное поведение	8
Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	37
Нецелевое использование имущества или активов Организации Объединенных Наций	4
Нарушение правил закупочной деятельности	4
Преследование из мести	3
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	6
Хищение и незаконное присвоение средств	9
Несанкционированная деятельность вне Организации и конфликт интересов	18
Нарушение местного законодательства	4
Прочее	7
<b>Всего</b>	<b>146</b>

<sup>a</sup> Количество дел, касающихся проступков различных типов, которые были переданы на рассмотрение в Управление, довольно сильно варьируется от года к году. Несмотря на это, некоторые сравнительные данные приводятся в диаграмме IX.

105. В диаграмме ниже приводятся сравнительные данные по делам, переданным на рассмотрение в течение текущего отчетного периода и четырех предыдущих годовых периодов и касающимся сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств.

Диаграмма IX  
 Дела, переданные на рассмотрение в течение текущего периода и четырех предыдущих годовых периодов и касающиеся сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств



## V. Возможное преступное поведение

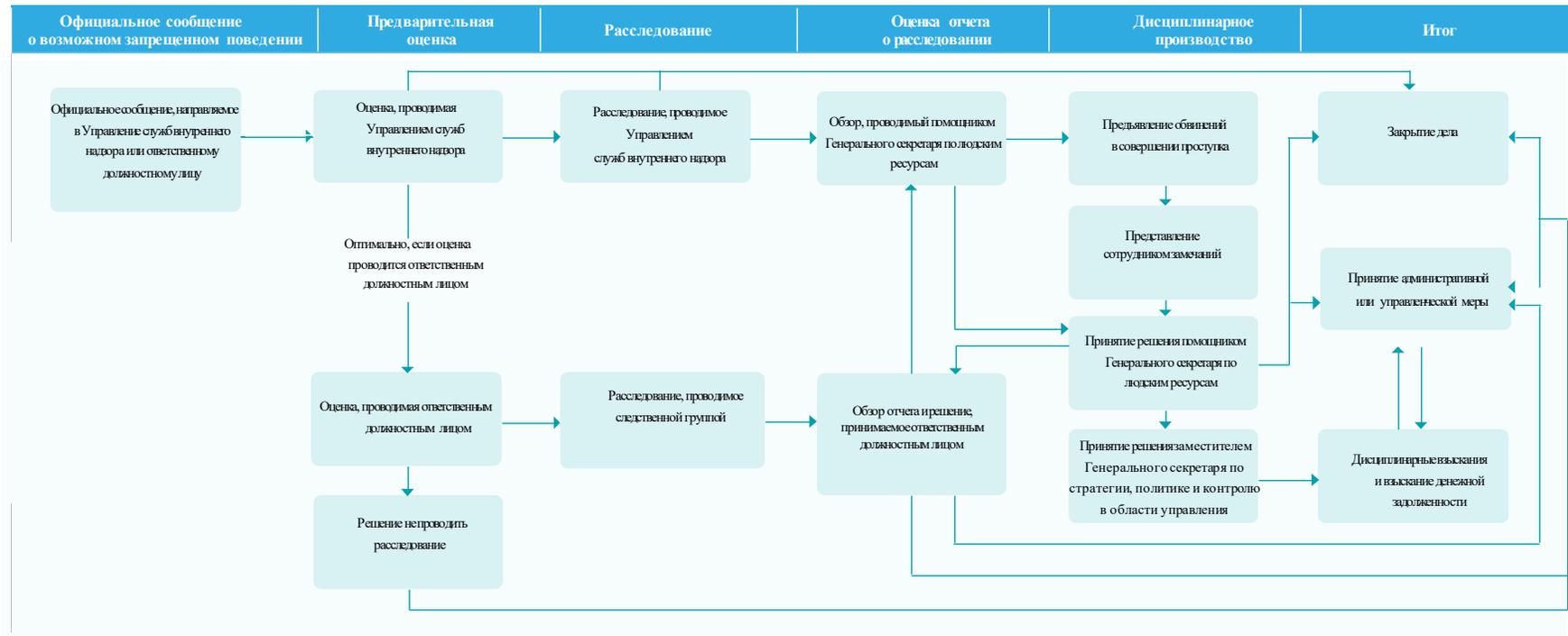
106. В своей резолюции [59/287](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить оперативное принятие мер в случаях, когда доказано совершение проступка и/или установлен факт преступного поведения, и представлять государствам-членам информацию о принятых мерах. За отчетный период государствам-членам было передано 29 дел, возбужденных на основании достоверных сведений о преступном поведении должностных лиц Организации Объединенных Наций или экспертов в командировках.

## VI. Заключение

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

# Приложение

## Расследование и дисциплинарное производство<sup>16</sup>



<sup>16</sup> Настоящая граф-схема вместе с кратким изложением процесса расследования и дисциплинарного производства включена в онлайн-руководство по бюллетеню Генерального секретаря ST/SGB/2019/8, озаглавленное “United to respect toolkit” (пособие «Вместе, чтобы уважать»), стр. 42–45 (английского текста) (URL: <https://hr.un.org/united-to-respect>).