



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
15 December 2021  
Russian  
Original: English

Семьдесят шестая сессия  
Пункт 143 повестки дня  
Управление людскими ресурсами

## **Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 января — 31 декабря 2020 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. Доклад охватывает период с 1 января по 31 декабря 2020 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 2020 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.1).
3. В разделе III содержится краткая информация о делах, в связи с которыми за отчетный 12-месячный период были применены дисциплинарные меры. 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. С учетом того, что между выпуском настоящего доклада и окончанием отчетного периода прошло некоторое время, в разделе IV также приводятся сравнительные данные за предыдущие четыре календарных года<sup>1</sup>. В разделе V представлены данные за период с 1 января по 30 сентября 2021 года. В разделе VI содержится информация о практике Генерального секретаря в случаях возможного преступного поведения.
4. В течение отчетного периода был переиздан 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, было включено в этот сборник в 2021 году.

<sup>1</sup> В предыдущих докладах по этой теме были представлены сравнительные данные за текущий и предыдущий 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 2020” («Сборник дисциплинарных мер: практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2009 года — 31 декабря 2020 года») (URL: <https://hr.un.org/materials/compendium-disciplinary-measures-practice-secretary-general-disciplinary-matters-and-cases>).

## 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 к таким основным ценностям (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 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 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 ST/SGB/2017/2/Rev.1).

10. Бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/2019/8 был издан 10 сентября 2019 года. Пересмотренная политика привела официальный процесс в отношении поведения, представляющего собой дискриминацию, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление полномочиями (которое собирательно именуется «запрещенное поведение»), в соответствие с положениями, применяемыми в рамках административной инструкции ST/AI/2017/1. В

<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>).

соответствии с подходом, ориентированным на интересы потерпевших, бюллетень [ST/SGB/2019/8](#) содержит положения о поддержке и обмене информацией, которые применяются в ходе расследования и любого последующего дисциплинарного процесса в дополнение к положениям, содержащимся в инструкции [ST/AI/2017/1](#). Генеральный секретарь также отмечает в бюллетене [ST/SGB/2019/8](#), что Организация и другие структуры, являющиеся членами Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), собирают информацию о доказанных случаях сексуальных домогательств в приложении 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, а также в отношении любых последующих дисциплинарных процессов по-прежнему будет применяться административная инструкция [ST/AI/371](#) и [ST/AI/371/Amend.1](#). По состоянию на дату представления настоящего доклада очень немногие вопросы по-прежнему регулируются административной инструкцией [ST/AI/371](#) и [ST/AI/371/Amend.1](#).

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 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 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

<sup>4</sup> Приложение “ClearCheck” также включает отдельную базу данных, содержащую информацию об установленных случаях сексуальной эксплуатации и сексуального насилия. 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.

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;
- c) задержка на определенный срок предоставления права на повышение оклада 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/>).

- 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 серьезности 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 2020 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 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

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

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.

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 ним 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» даже в тех случаях, когда, например, доказанному проступку было бы соразмерно взыскание в виде дисциплинарного увольнения, и оно было бы применено, если бы сотрудник остался на службе<sup>9</sup>. В случаях, когда причитающиеся окончательные выплаты удерживаются до завершения дисциплинарного процесса, налагаемое после прекращения службы взыскание описывается более конкретно, например увольнение с возмещением финансового ущерба Организации. В случаях, связанных с обвинениями в сексуальных домогательствах

<sup>8</sup> См. пункты 29, 34, 48, 50, 52, 62, 63, 64, 65 и 73.

<sup>9</sup> При рассмотрении соразмерности взыскания посредством обращения к прошлой практике Организации описание взыскания, налагаемого после прекращения службы, как «увольнение со службы» означает лишь то, что доказанный проступок, как минимум, оправдывал бы наказание в виде увольнения. Если бы сотрудник остался на службе, то соразмерным наказанием могло бы быть дисциплинарное увольнение или прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия или прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием.

или сексуальной эксплуатации или сексуальных надругательств, такое взыскание позволяет добавить имя бывшего сотрудника в базу данных “ClearCheck”.

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, выполняющий руководящие функции, злоупотребил своими полномочиями в отношении подчиненного сотрудника, рекомендовав не продлевать временный контракт подчиненного. Хотя проступок был доказан, из-за смягчающих обстоятельств взыскание было смягчено до административной меры. *Решение по делу*: письменное замечание. *Апелляция*: не подавалась.

25. Сотрудник, занимающий руководящую должность, притеснял подчиненного, создавая враждебную рабочую обстановку, и злоупотреблял властью над подчиненным и другими сотрудниками. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение на две ступени в пределах класса. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело рассматривается в настоящее время.

26. Сотрудник признался стажеру в романтических чувствах в уединенном месте, а затем попросил стажера сохранить разговор в тайне. Поняв, что это признание поставило стажера в неудобное положение, сотрудник немедленно принял меры по смягчению последствий. Хотя проступок был доказан, из-за смягчающих обстоятельств взыскание было сокращено до административной меры. *Решение по делу*: письменное замечание. *Апелляция*: не подавалась.

27. Сотрудник сексуально домогался коллеги на более младшей должности, делая нежелательные непристойные предложения сексуального характера, а последующее поведение этого сотрудника по отношению к коллеге привело к созданию на рабочем месте обстановки, наполненной страхом и враждебностью. Роль отягчающего обстоятельства сыграл тот факт, что данный сотрудник выполнял руководящие функции. Одним из смягчающих обстоятельств была пандемия коронавирусного заболевания (COVID-19). *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выплатой 25 процентов выходного пособия. Имя сотрудника было внесено в базу данных “ClearCheck”. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

28. Сотрудник, выполняющий руководящие функции, требовал от подчиненного сотрудника выполнения работы в интересах супруги сотрудника. Когда подчиненный подал официальную жалобу на притеснения и превышение полномочий, сотрудник начал мстить, пытаясь предотвратить продление временного контракта подчиненного. Узнав о проведении расследования в связи с его поведением, сотрудник угрожал подчиненному физической расправой. В деле имелись смягчающие обстоятельства, включая пандемию COVID-19. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием (закрото два дела). *Апелляция*: не подавалась.



29. Сотрудник просил двух подчиненных, работающих в офисе сотрудника, выполнять за него личные домашние обязанности. *Решение по делу*: «взыскание после прекращения службы» в виде порицания плюс понижение в пределах класса (см. п. 22). *Апелляция*: не подавалась.

30. Сотрудник сделал в отношении подчиненного неуместные замечания, которые оскорбили и унизили подчиненного. Кроме того, вышеупомянутый сотрудник не рассмотрел должным образом жалобу подчиненного на нежелательное поведение сексуального характера со стороны третьего коллеги. *Решение по делу*: понижение на пять ступеней в пределах класса и лишение на два года права претендовать на повышение. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело рассматривается в настоящее время.

31. Сотрудник создал враждебную, оскорбительную и унижительную рабочую обстановку для подчиненных, в том числе своим поведением, включающим использование слов и/или совершение действий, нацеленных на унижение или запугивание или носящих оскорбительный и/или агрессивный характер. *Решение по делу*: понижение на две ступени в пределах класса и лишение на три года права претендовать на повышение, а также административная мера в виде налога обязательства пройти обучение. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело рассматривается в настоящее время.

32. Сотрудник создал враждебную, оскорбительную и вселяющую страх рабочую обстановку своим нежелательным поведением, в том числе сексуального характера, по отношению к новому младшему сотруднику и нескольким стажерам в рабочем подразделении сотрудника. В деле имелись смягчающие обстоятельства, включая пандемию COVID-19. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. Имя сотрудника было внесено в базу данных “ClearCheck”. *Апелляция*: не подавалась.

33. Сотрудник домогался коллеги посредством неуместных электронных писем, текстовых сообщений и звонков в попытке возобновить прежние романтические отношения. Один раз сотрудник схватил эту коллегу за руку. В числе смягчающих обстоятельств были большой стаж службы, быстрое признание вины и наличие проблем с психическим здоровьем. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение в должности, а также лишение на три года права претендовать на повышение. *Апелляция*: не подавалась.

34. Весьма высокопоставленный сотрудник миротворческой операции сексуально домогался подчиненного, служившего в качестве добровольца Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: взыскание после прекращения службы в виде «увольнения со службы» (см. пункт 22). Имя этого бывшего сотрудника было внесено в базу данных “ClearCheck”. *Апелляция*: не подавалась.

35. Сотрудник сексуально домогался коллеги на младшей должности, подходя слишком близко, неоднократно пристально разглядывая лицо и тело таким взглядом, который был воспринят пострадавшим сотрудником как сексуально окрашенный, и задавая интимные вопросы об изменениях во внешности. Одним из смягчающих обстоятельств был большой стаж службы в месте службы с тяжелыми условиями. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение на две ступени в пределах класса. *Апелляция*: не подавалась.

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

36. Сотрудник участвовал в махинациях, посредством которых регистрируемые объемы топлива, оплачиваемого Организацией, завышались по сравнению с фактическими объемами, отпущенными для транспортных средств

Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Точную сумму финансового ущерба для Организации установить не удалось. *Апелляция*: не подавалась.

37. Сотрудник участвовал в махинациях, посредством которых регистрируемые объемы топлива, оплачиваемого Организацией, завывались по сравнению с фактическими объемами, отпущенными для транспортных средств Организации Объединенных Наций. Одним из смягчающих обстоятельств была пандемия COVID-19. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выплатой 25 процентов выходного пособия. Точную сумму финансового ущерба для Организации установить не удалось. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело рассматривается в настоящее время.

38. Сотрудник взял из раздевалки в комплексе Организации Объединенных Наций деньги, которые ему не принадлежали, и вскоре после этого отрицал, что брал или имел при себе эти деньги. В деле имелись смягчающие обстоятельства, включая пандемию COVID-19. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

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

39. Сотрудник получил от Организации двойную выплату и впоследствии предоставил Организации ложную информацию, указав, что получил только одну выплату. Одним из смягчающих обстоятельств была пандемия COVID-19. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выплатой 25 процентов выходного пособия. С сотрудника была взыскана сумма финансового ущерба. *Апелляция*: не подавалась.

40. Сотрудник расписался на бланке в графе для подписи, в которой должна была стоять подпись поставщика Организации Объединенных Наций. В результате этого был осуществлен платеж на указанный в бланке счет, который принадлежал лицам, выдававшим себя за поставщика. Хотя проступок был доказан, в силу смягчающих обстоятельств, включая быстрое признание вины и искреннее раскаяние, взыскание было смягчено до административной меры. Организация не понесла финансового ущерба. *Решение по делу*: письменное замечание. *Апелляция*: не подавалась.

41. Сотрудник, ранее работавший в миротворческой миссии, в 2007 году был осужден за нарушение местных законов о мошенничестве. При подаче биографической анкеты в 2013 году сотрудник представил заведомо ложную информацию о своей истории судимостей. В деле имелись смягчающие обстоятельства, включая пандемию COVID-19. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выплатой 25 процентов выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело рассматривается в настоящее время.

42. При подаче заявлений на получение международных виз сотрудник предоставлял национальным правительствам поддельные документы, подкрепленные сфабрикованными официальными письмами от Организации Объединенных Наций. В деле имелись смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание вины и пандемию COVID-19. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выплатой 25 процентов выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

43. Сотрудник не зарегистрировал использованный ежегодный отпуск и злоупотребил правом на отпуск по болезни без оправдательного документа и на отдых и восстановление сил. Хотя проступок был доказан, в силу смягчающих обстоятельств взыскание было смягчено до административной меры. *Решение по делу*: письменное замечание, финансовое возмещение необоснованно выплаченной суммы за работу в опасных условиях и вычет незарегистрированных дней ежегодного отпуска из накопленного ежегодного отпуска сотрудника. *Апелляция*: не подавалась (согласованное наказание).

44. При переводе на новую должность сотрудник представил ложную информацию и не сообщил, что он уже проживает в месте службы, связанном с этой новой должностью. В деле имелись смягчающие обстоятельства, включая большой стаж службы и быстрое признание вины. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение на три ступени в пределах класса. *Апелляция*: не подавалась.

45. Сотрудник представил ложную информацию в обоснование заявок о выплате субсидий на образование. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия, а также штраф в размере субсидии на репатриацию, причитающейся на момент прекращения службы, и возмещение Организации суммы в 145 077 долл. США. Организация взыскала с сотрудника сумму задолженности. *Апелляция*: не подавалась (согласованное наказание).

46. Сотрудник представил ложную информацию в поддержку требований о возмещении расходов на стоматологические услуги в рамках программы медицинского страхования, предоставляемой Организацией. Смягчающим обстоятельством был большой стаж службы. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: Трибунал по спорам поддержал решение о взыскании, и апелляция была подана в Апелляционный трибунал, где дело все еще находится на рассмотрении.

47. Сотрудник существенно искажил факты в личном кадровом файле и ввел Организацию в заблуждение, указав ложные сведения о получении высшего образования. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выплатой выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, решение о взыскании было оставлено в силе.

48. Сотрудник структуры Организации Объединенных Наций сохранил и продолжал использовать дипломатический паспорт, полученный во время службы на предыдущем месте работы в национальном правительстве. Кроме того, сотрудник связался с чиновником из бывшего правительства его страны и попросил выделить время для обсуждения вопросов, связанных с политикой и конфликтом в регионе, в котором служил сотрудник. *Решение по делу*: взыскание после прекращения службы в виде «увольнения со службы» (см. п. 22). *Апелляция*: не подавалась.

49. Сотрудник представил заведомо ложную информацию в биографической анкете, не указав, что брат сотрудника работает в Организации. В деле имелись смягчающие обстоятельства, в том числе большой стаж службы в месте службы с тяжелыми условиями. *Решение*: понижение в должности с лишением на три года права претендовать на повышение. *Апелляция*: не подавалась.

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

50. Находясь в специальном отпуске без сохранения содержания, сотрудник без разрешения работал на межправительственную организацию. Одним из смягчающих обстоятельств был большой стаж службы в месте службы с тяжелыми условиями. Решение по делу: взыскание после прекращения службы в виде «увольнения со службы» (см. п. 22). *Апелляция*: не подавалась.

51. Сотрудник оказал помощь коллеге, внося изменения в официальный документ. Кроме того, сотрудник в течение многих лет занимался несанкционированной деятельностью вне Организации и использовал в этой деятельности официальные информационно-коммуникационные ресурсы. В деле имелись смягчающие обстоятельства, включая большой стаж службы, отсутствие денежной выгоды и пандемию COVID-19. Решение по делу: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выплатой выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

52. Старший сотрудник миссии вмешивался в процесс набора персонала и занимался различными видами несанкционированной деятельности вне Организации, включая попытку посредничества в заключении государственного инфраструктурного/коммерческого контракта, неправомерное ведение бизнеса с поставщиками Организации Объединенных Наций, несообщение о нарушениях правил закупочной деятельности, конфликт интересов, использование должностного положения в Организации Объединенных Наций для получения личной выгоды и выполнение указаний организаций, не входящих в систему Организации Объединенных Наций. Решение по делу: взыскание после прекращения службы в виде «увольнения со службы» (см. пункт 22). *Апелляция*: не подавалась.

53. Сотрудник в течение многих лет без разрешения поддерживал связь с организацией за пределами Организации Объединенных Наций и занимал в ней руководящие должности. Решение по делу: письменное порицание и обязательное прохождение обучения. *Апелляция*: не подавалась.

54. Сотрудник в течение нескольких лет без разрешения занимался деятельностью вне Организации, включая работу в качестве преподавателя, и использовал в этой деятельности ресурсы информационно-коммуникационных технологий Организации Объединенных Наций. Решение по делу: письменное порицание, понижение на две ступени в пределах класса и лишение на два года права претендовать на повышение ступени в пределах класса. *Апелляция*: не подавалась.

55. Сотрудник без разрешения занимался деятельностью вне Организации, создав юридическое лицо и действуя в качестве его президента, а также посредника в решении вопросов, связанных с закупками. Кроме того, для осуществления этой деятельности сотрудник использовал ресурсы информационно-коммуникационных технологий Организации Объединенных Наций. Хотя проступок был доказан, в силу смягчающих обстоятельств, включая большой стаж службы и время, прошедшее с момента совершения проступка, взыскание было смягчено до административной меры. Решение по делу: письменное замечание. *Апелляция*: не подавалась.

## Е. Словесные оскорбления и физические нападения

56. Сотрудник в присутствии несовершеннолетнего ребенка совершил физическое нападение на свою супругу, нанеся ей тяжкие телесные повреждения, в результате чего ей потребовалась медицинская помощь. *Решение по делу*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: не подавалась.

57. Сотрудник старшего звена использовал неподобающие выражения и оттолкнул охранника во время досмотра автомобиля. В деле имелись смягчающие обстоятельства, включая искреннее раскаяние и большой стаж службы в месте службы с тяжелыми условиями. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение на одну ступень в пределах класса. *Апелляция*: не подавалась.

58. Сотрудник вступил в словесную и физическую перепалку с сотрудником полиции и уничтожил личное имущество вышеупомянутого сотрудника полиции. Этот конфликт произошел в общественном месте в присутствии множества свидетелей и был записан на несколько дорожных камер видеонаблюдения. В деле имелись смягчающие обстоятельства, включая искреннее раскаяние и последующие шаги по исправлению поведения. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выплатой выходного пособия. *Апелляция*: назначенная мера наказания была поддержана Трибуналом по спорам. Срок, в течение которого этот бывший сотрудник может подать апелляцию в Апелляционный трибунал, еще не истек.

59. Сотрудник словесно оскорбил старшего сотрудника и угрожал ему физической расправой в присутствии других коллег. В деле имелись смягчающие обстоятельства, в том числе большой стаж службы и быстрое признание вины. *Решение по делу*: письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

60. Сотрудник сообщил двум руководителям о своем желании украсть оружие из Организации и использовать это оружие для убийства сотрудников. Сотрудник выразил намерение убить высокопоставленного сотрудника службы безопасности. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выплатой выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась (согласованное наказание).

61. Сотрудник применил физическое насилие к ребенку и впоследствии был осужден за свои действия местным судом. В деле имелись смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание вины и пандемию COVID-19. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выплатой 25 процентов выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

## Ф. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства

62. Сотрудник вступил в сексуальные отношения с женщиной из местного населения. *Решение по делу*: «взыскание после прекращения службы» (см. п. 22), дисциплинарное увольнение. Имя этого бывшего сотрудника было внесено в базу данных “ClearCheck”. *Апелляция*: не подавалась.

63. Сотрудник имел неоднократные половые сношения с несовершеннолетним лицом. *Решение по делу*: «взыскание после прекращения службы» (см. п. 22), дисциплинарное увольнение. Имя сотрудника было внесено в базу данных “ClearCheck”. *Апелляция*: не подавалась.

64. Сотрудник миссии имел с местной девочкой-подростком связь, имеющую характер сексуальной эксплуатации, и организовал для несовершеннолетней жертвы два аборта без ее согласия и/или принудительно. Кроме того, этот

сотрудник неправомерно использовал медицинскую страховку, предоставляемую Организацией Объединенных Наций, для покрытия расходов на медицинское обслуживание указанной несовершеннолетней. *Решение по делу*: взыскание после прекращения службы в виде «увольнения со службы» (см. п. 22). Имя этого бывшего сотрудника было внесено в базу данных “ClearCheck”. *Апелляция*: не подавалась.

65. Сотрудник поехал в район, в отношении которого действовали ограничения на доступ, на автомобиле Организации Объединенных Наций, посадив в автомобиль постороннее лицо. Кроме того, сотрудник попытался получить от этого лица платные сексуальные услуги. *Решение по делу*: взыскание после прекращения службы в виде «увольнения со службы» (см. п. 22). Имя сотрудника было внесено в базу данных “ClearCheck”. *Апелляция*: не подавалась.

66. Сотрудник не сообщил в Организацию о том, что другой сотрудник совершил сексуальное надругательство над несовершеннолетним лицом. Сотрудник был в подробностях осведомлен о случившемся до того, как об этом стало известно Организации, и активно участвовал в сокрытии данного преступления. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: Трибунал по спорам отменил наложенное взыскание, и апелляция была подана в Апелляционный трибунал, где дело все еще находится на рассмотрении.

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

67. Сотрудник был замешан в конфликте интересов, осуществлял несанкционированную деятельность вне Организации и совершал нарушения правил закупочной деятельности по указанию своего руководителя. В деле имелись смягчающие обстоятельства, включая большой стаж службы. *Решение*: понижение по службе на один класс с лишением на три года права претендовать на повышение. *Апелляция*: не подавалась (согласованное наказание).

## **Н. Прочее**

68. Сотрудник не выполнил личные юридические обязательства, не выплатив частный кредит в течении более 10 лет. Кроме того, сотрудник не выполнил указания Организации, касающиеся этих обязательств. *Решение по делу*: понижение на пять ступеней в пределах класса и письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

69. Сотрудник вмешивался в процесс набора персонала. Кроме того, сотрудник предоставил доступ к платформе для подбора персонала неуполномоченному сотруднику на более высокой должности и не сообщил о возможном неправомерном поведении этого более высокопоставленного сотрудника. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение на две ступени в пределах класса. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

70. Сотрудник хранил файлы с изображениями «взрослого» и порнографического содержания на жестком диске компьютера, предоставленного Организацией Объединенных Наций. Помимо этого, сотрудник посещал с помощью предоставленного Организацией Объединенных Наций компьютера веб-сайты «для взрослых». В деле имелись смягчающие обстоятельства, включая большой стаж службы. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение на четыре ступени в пределах класса. *Апелляция*: не подавалась.

71. Сотрудник отказался сотрудничать с должным образом санкционированным расследованием и содействовал попыткам занимающего более высокую должность сотрудника, являвшегося объектом другого расследования, помешать расследованию путем сбора и распространения соответствующей информации. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение на две ступени в пределах класса. *Апелляция*: не подавалась.

72. Сотрудник отказался сотрудничать с должным образом санкционированным расследованием и содействовал попыткам занимающего более высокую должность сотрудника, являвшегося объектом другого расследования, помешать расследованию путем сбора и распространения соответствующей информации. *Решение по делу*: письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

73. Сотрудник неправомерным образом способствовал трудоустройству своего друга в качестве индивидуального подрядчика, предоставив этому другу вопросы для собеседования. Помимо этого, сотрудник отказался сотрудничать с должным образом санкционированным расследованием и пытался помешать расследованию путем сбора и распространения соответствующей информации. *Решение по делу*: взыскание после прекращения службы в виде «увольнения со службы» (см. п. 22). *Апелляция*: не подавалась.

74. Сотрудник вымогал и получал от индивидуальных подрядчиков деньги в обмен на обещание преференциального отношения в виде более высокой оплаты и/или продления срока действия контрактов, а также брал займы у одного или нескольких индивидуальных подрядчиков. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

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

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

75. 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.

76. 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>10</sup>.

<sup>10</sup> С учетом решения Апелляционного трибунала по делу *Молари* (2011-UNAT-164) административная инструкция [ST/AI/2017/1](#) предусматривает, что доказательственным стандартом применительно к делам, по которым может быть принято решение о расторжении контракта, является наличие «явных и убедительных доказательств», а по всем другим делам — наличие «более веских доказательств». На практике после

77. 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>11</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.

78. В таблицах 1 и 2 содержится информация о делах, завершённых 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 11,2 месяца, что значительно больше по сравнению с аналогичным показателем за период, закончившийся 31 декабря 2019 года (7,9 месяца). Это увеличение объясняется ростом числа зарегистрированных дел о дисциплинарных проступках, что привело к изменению порядка приоритетности в рассмотрении дел в связи с поступлением сообщений о новых случаях сексуальной эксплуатации и надругательств, сексуальных домогательств или мошенничества. Кроме того, увеличилось число обращений в Трибунал по спорам в целях обжалования решений о применении дисциплинарных мер. Наконец, удаленный режим работы, введенный в связи с пандемией COVID-19, негативно сказался на производительности сотрудников, занимающихся дисциплинарными вопросами, поскольку в рабочий процесс потребовалось внести корректировки, с тем чтобы обеспечить возможность обработки в режиме онлайн объемных материалов, подготовленных в поддержку отчетов о расследованиях, и обеспечения возможности обратной связи по результатам работы. В таблице 2 приведена информация о сроке рассмотрения дел, решения по которым были приняты в течение отчетного периода, в разбивке по подразделениям, проводящим расследование.

Таблица 1  
**Решения по делам, производство по которым было завершено в период с 1 января по 31 декабря 2020 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	25
Другие дисциплинарные меры	18
Административные меры	13
Дела, закрытые без применения мер	1
Дела, которые не рассматривались в качестве дисциплинарных	12

первоначальной передачи дела Управлению людских ресурсов часто приходится запрашивать дополнительную информацию от подразделений по проведению расследований для обеспечения наличия в материалах дела достаточных доказательств, которые будут соответствовать требуемым стандартам доказывания.

<sup>11</sup> Требование о предоставлении сотруднику дополнительной информации для представления замечаний было подтверждено Трибуналом по спорам и Апелляционным трибуналом в связи с делом *Исрабхакди* (UNDT/2012/010 и 2012-UNAT-277).



<i>Решение по делу</i>	<i>Количество</i>
Прекращение службы сотрудником до или после передачи дела Управлению людских ресурсов до завершения дисциплинарного процесса	23
Прочее	6
<b>Всего</b>	<b>101<sup>b</sup></b>

<sup>a</sup> Дела, закрытые в 2020 году и зарегистрированные в 2020 году или в предыдущие отчетные периоды. Сравнительные данные по полученным и закрытым делам за период, охватываемый настоящим докладом, и предыдущие годовые периоды приведены на рисунке II.

<sup>b</sup> Хотя было вынесено 101 решение, тремя решениями (три взыскания в виде увольнения со службы, одно из которых было назначено после прекращения службы) было закрыто по два дела, то есть в общей сложности шесть дел, и еще два дела было закрыто внесением одной записи в личное дело бывшего сотрудника.

Таблица 2

**Срок рассмотрения дел, завершенных в период с 1 января по 31 декабря 2020 года, в разбивке по подразделениям, проводящим расследование**

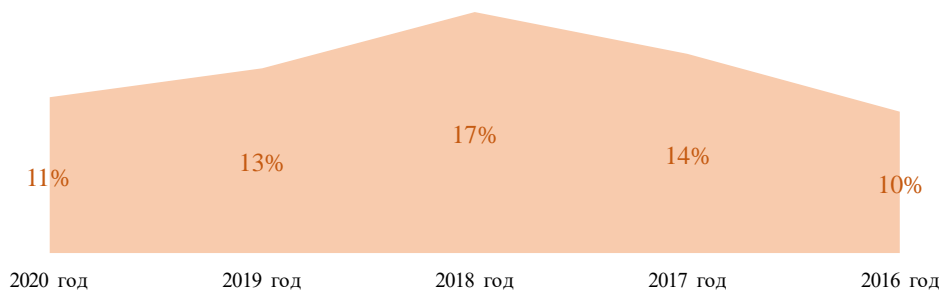
(В месяцах)

<i>Подразделение, проводящее расследование</i>	<i>Временные сроки рассмотрения дел</i>
Административный сотрудник/специалист по людским ресурсам	11,7
Департамент по вопросам охраны и безопасности	10,8
Следственная группа	12,9
Управление служб внутреннего надзора	11,5
Прочее	7,6
Специальная следственная группа	8,6
Управление ревизии и расследований Программы развития Организации Объединенных Наций	13,7

79. Из 105 дел, завершенных в ходе отчетного периода, 12 дел, то есть 11 процентов, не рассматривались в качестве дисциплинарных, что примерно соответствует аналогичному показателю за четыре предыдущих годовых периода. На рисунке I приведены сравнительные данные за период, охватываемый настоящим докладом, и за четыре предыдущих годовых периода<sup>12</sup>. Согласно сравнительным данным, от 10 до 20 процентов дел, переданных на 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.

<sup>12</sup> Цифры, представленные в докладах, предшествующих докладу за период с 1 января по 31 декабря 2018 года (A/74/64) и докладу за период с 1 января по 31 декабря 2019 года (A/75/648), — докладах, охватывающих финансовые годы, заканчивающиеся 30 июня, — были следующими: 15 процентов за 2014/15 год, 8 процентов за 2015/16 год и 12 процентов за 2016/17 год.

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



80. Из общего числа дел о неудовлетворительном поведении, переданных в Управление людских ресурсов в 2020 году, 23 дела касались сотрудников, уволившихся со службы до завершения расследования или дисциплинарного процесса (уходы в отставку и другие виды увольнения, например увольнение по истечении срока действия контракта). Они касались главным образом обвинений в злоупотреблении полномочиями, мошенничестве или несанкционированной деятельности вне Организации; одно дело было связано с предполагаемым проступком, продиктованным сексуальными мотивами, а два дела — с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами. 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. Была подана одна апелляция.

Рисунок II  
**Дела, завершённые в текущем периоде и в предыдущие четыре годовых периода<sup>13</sup>**



<sup>13</sup> Цифры, представленные в докладах, предшествующих докладу за период с 1 января по 31 декабря 2018 года (A/74/64) и докладу за период с 1 января по 31 декабря 2019 года (A/75/648), — докладах, охватывающих финансовые годы, заканчивающиеся 30 июня, — были следующими: 148 в 2014/15 году, 143 в 2015/16 году и 136 в 2016/17 году.

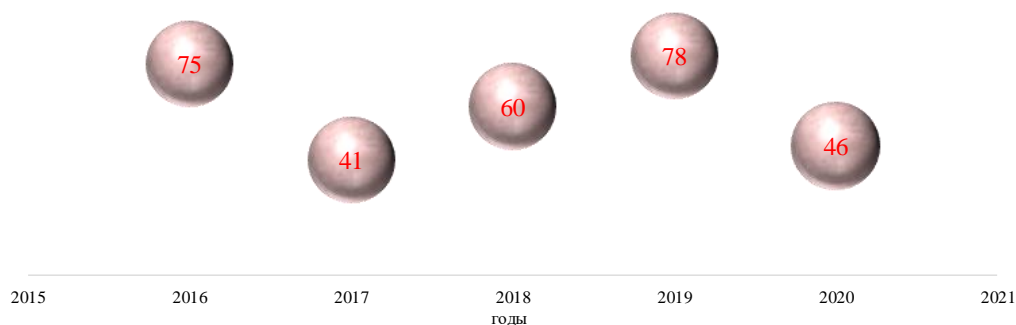
81. Как видно из рисунка II, количество завершенных дел в текущем отчетном периоде уменьшилось по сравнению с предыдущими четырьмя годовыми периодами. В течение текущего отчетного периода было принято 46 дисциплинарных мер<sup>14</sup>. На рисунке III приведены сравнительные данные о дисциплинарных мерах, принятых за текущий отчетный период и за предыдущие четыре годовых периода. Число принятых дисциплинарных мер в текущем отчетном периоде (46) существенно ниже среднего числа дисциплинарных мер, принятых за предыдущие четыре годовых периода (63,5). Сокращение числа завершенных дел объясняется растущими требованиями к сотрудникам в плане обеспечения представительства Генерального секретаря в Трибунале по спорам при рассмотрении апелляций на решения о дисциплинарных взысканиях или решения, связанные с другими дисциплинарными вопросами. Кроме того, из-за перехода на режим удаленной работы в результате пандемии COVID-19 замедлился процесс изучения объемной подтверждающей документации, прилагаемой к отчетам о расследованиях.

82. 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 сотрудника в административный отпуск без сохранения содержания. Управление также участвует в деятельности рабочих групп и комитетов, которые разрабатывают политику по вопросам поведения, включая целевую группу по борьбе с расизмом. Кроме того, Управление регулярно консультирует другие подразделения по вопросам рассмотрения жалоб, связанных с запрещенным поведением, что, как правило, требует значительных ресурсов.

83. Для решения проблем, возникших в 2020 году в связи с рассмотрением дисциплинарных дел, был принят ряд мер. После утверждения Генеральной Ассамблеей в июле 2020 года двух новых должностей в Секции по вопросам апелляций и подотчетности Отдела административного права на эти должности в начале 2021 года были приняты два новых сотрудника (см. резолюцию 74/280, п. 12). Сотрудники успешно адаптировались к гибриднему режиму работы, введенному в 2021 году. В результате ожидается, что в 2021 году будет завершено значительно больше дел, чем в 2020 году (примерно на треть). Вместе с тем сложность дел, напряженный график слушаний в Трибунале по спорам, перераспределение приоритетов и кадровые перемещения продолжают оказывать негативное влияние на сроки рассмотрения дел. Одна из миссий, ряд сотрудников которой были замешаны в подаче неправомерных требований о возмещении медицинских расходов, оказала содействие в виде предоставления в 2021 году сотрудника на временной должности уровня С-3. Кроме того, Управление людских ресурсов запросило предусмотреть в регулярном бюджете на 2021 год новую должность уровня С-4, финансируемую по статье «Временный персонал общего назначения», для укрепления потенциала в области рассмотрения дел, совершенствования навыков и наращивания опыта ведения судебных процессов, а также для обеспечения сотрудникам, работающим в этой области, возможности карьерного роста. Статистические данные об объеме работы и результатах деятельности Управления за первые девять месяцев 2021 года приведены в разделе V.

<sup>14</sup> Это количество отражает закрытие 49 дел, поскольку применительно к трем сотрудникам два параллельных дела были закрыты посредством назначения одного дисциплинарного взыскания.

Рисунок III  
Принятые дисциплинарные меры

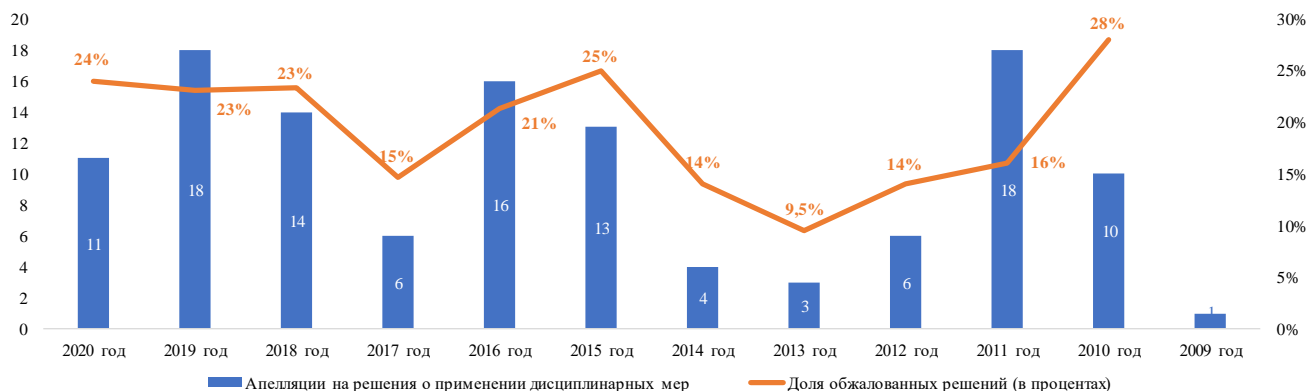


## В. Апелляции на решения о применении дисциплинарных мер

84. После того как дело завершено и вынесено решение о наложении дисциплинарного взыскания, сотрудник вправе обжаловать это решение в Трибунале по спорам<sup>15</sup>. В последние годы примерно четверть мер, принятых в течение годового периода, была обжалована. Как показано на рисунке IV, за предыдущий отчетный период, закончившийся 31 декабря 2019 года, поступили апелляции на решения по 18 делам, что соответствует 23 процентам от общего числа дел, по которым было вынесено решение о принятии мер. В текущем периоде этот показатель почти не изменился, составив 11 дел, или 24 процента от общего числа назначенных мер.

Рисунок IV

Апелляции на решения о применении дисциплинарных мер, принятых в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2020 года<sup>16</sup>



<sup>15</sup> В первые годы существования новой системы 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 на меры, принятые после 1 июля 2009 года. В таблицах, приведенных в настоящем разделе, не содержится информация об обжаловании дисциплинарных мер, принятых до 1 июля 2009 года, или о результатах рассмотрения этих жалоб.

<sup>16</sup> Цифры, представленные в докладах, предшествующих докладу за период с 1 января по 31 декабря 2018 года (A/74/64) и докладу за период с 1 января по 31 декабря 2019 года (A/75/648), — докладах, 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.

85. Трибунал по спорам и Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций уделяют 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 2021 года) в Трибунале по спорам и Апелляционном трибунале дисциплинарных мер, наложенных в период с 1 июля 2009 года по настоящее время.

Таблица 3  
**Рассмотрение апелляций на решения о применении дисциплинарных мер, принятых в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2020 года (по состоянию на 1 ноября 2021 года)**

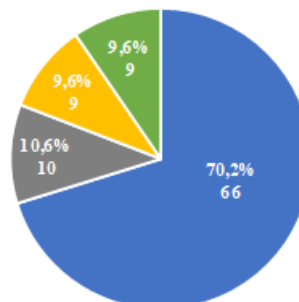
<i>Решение по делу</i>	<i>Количество В процентах</i>	
Окончательное решение в пользу ответчика в целом <sup>a</sup>	66	70,3
Дела, отозванные сотрудниками	10	10,6
Окончательное решение в пользу сотрудника в целом <sup>b</sup>	5	5,3
Окончательное решение в пользу сотрудника в части	4	4,3
Урегулированные дела	9	9,5
<b>Всего</b>	<b>94</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	29	

<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.

Рисунок V  
**Рассмотрение апелляций на решения о применении дисциплинарных мер, принятых в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2020 года (по состоянию на 1 ноября 2021 года)**

- Окончательное решение в пользу ответчика в целом
- Дела, отозванные сотрудниками
- Окончательное решение в пользу сотрудника в целом или в части
- Урегулированные дела



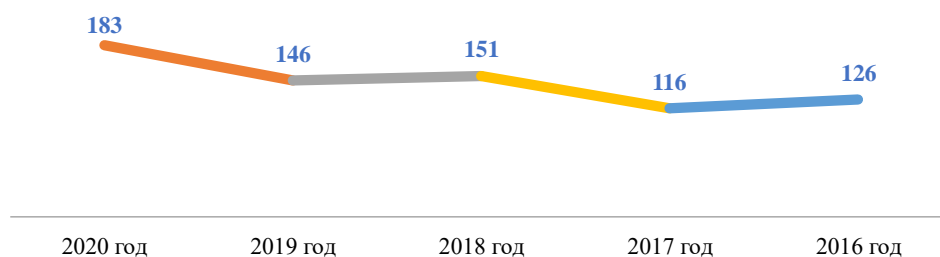
### С. Дела, принятые к производству Управлением людских ресурсов

86. В представленных в настоящем разделе таблицах и рисунках содержится информация о числе и видах 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.

87. Число дел, принятых к производству в течение отчетного периода, значительно увеличилось по сравнению с предыдущими четырьмя годовыми периодами.

Рисунок VI

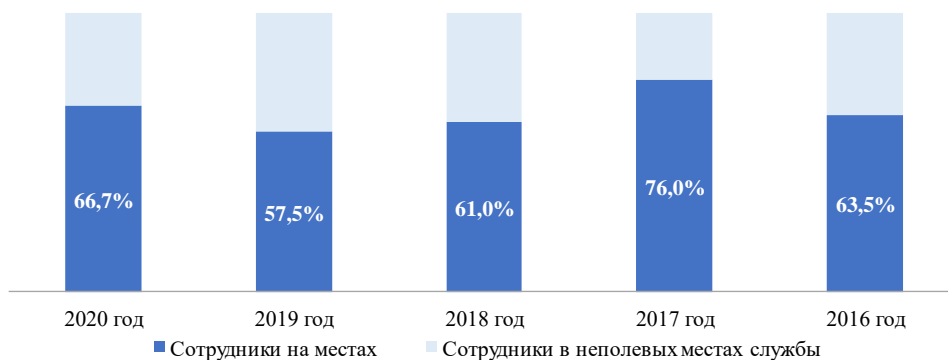
Дела, принятые к производству Управлением людских ресурсов в текущем периоде и в предыдущие четыре годовых периода<sup>17</sup>



88. В течение отчетного периода доля принятых к производству дел, касающихся персонала на местах, составила 66,7 процента. Сравнительные данные по этому и четырем предыдущим годовым периодам приведены ниже<sup>18</sup>. Процентная доля дел, поступающих из полевых миссий, в целом совпадает с этим показателем за предыдущие годовые периоды.

Рисунок VII

Доля принятых к производству дел, касающихся сотрудников на местах



<sup>17</sup> Цифры, представленные в докладах, предшествующих докладу за период с 1 января по 31 декабря 2018 года (A/74/64) и докладу за период с 1 января по 31 декабря 2019 года (A/75/648), — докладах, охватывающих финансовые годы, заканчивающиеся 30 июня, — были следующими: 143 за 2014/15 год, 130 за 2015/16 год и 123 за 2016/17 год.

<sup>18</sup> Цифры, представленные в докладах, предшествующих докладу за период с 1 января по 31 декабря 2018 года (A/74/64) и докладу за период с 1 января по 31 декабря 2019 года (A/75/648), — докладах, охватывающих финансовые годы, заканчивающиеся 30 июня, — были следующими: 84 процента за 2014/15 год, 68 процентов за 2015/16 год и 70 процентов за 2016/17 год.

Рисунок VIII  
Источники дел, принятых к производству Управлением людских ресурсов  
в период с 1 января по 31 декабря 2020 года

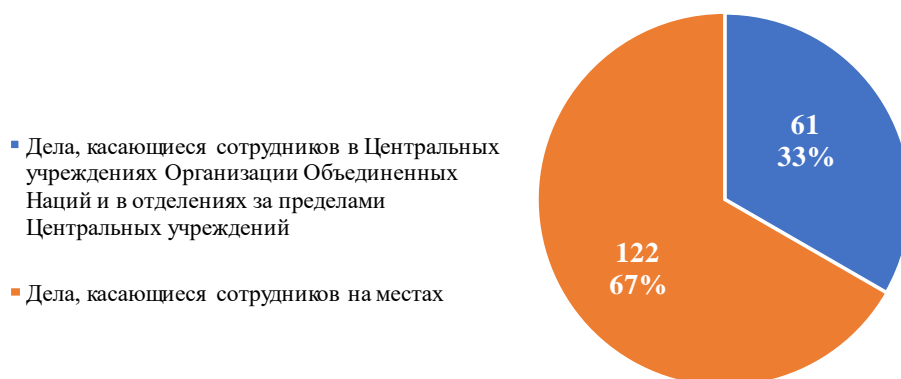


Таблица 4  
Дела, принятые к производству в период с 1 января по 31 декабря 2020 года,  
в разбивке по видам проступков<sup>19</sup>

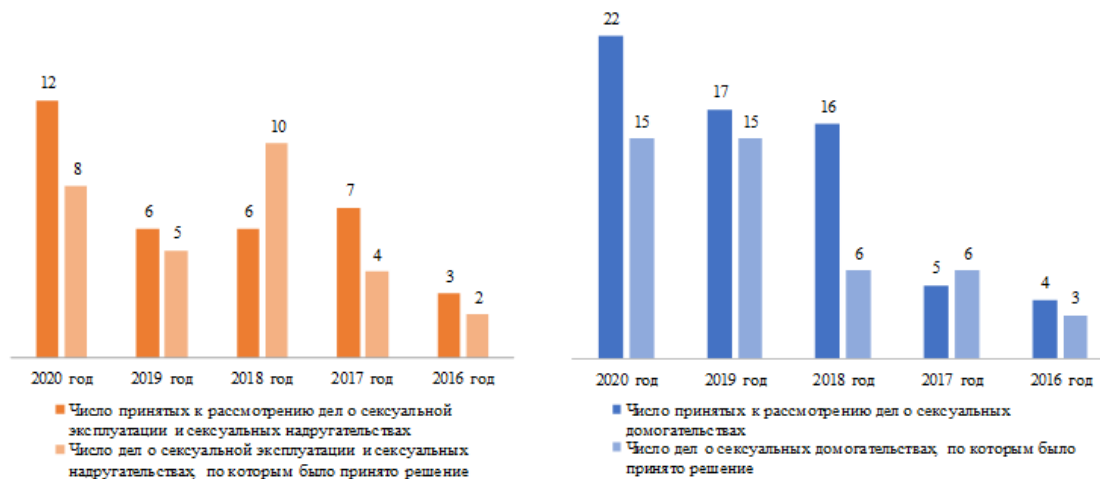
Виды проступков	Количество
Злоупотребление полномочиями/притеснения и дискриминация	36
Физическое насилие и оскорбительное поведение	7
Несообщение о проступке	1
Неадекватное или опасное поведение	16
Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	82
Неадекватное использование имущества Организации Объединенных Наций	1
Неадекватное использование информационно-коммуникационных ресурсов/ проступки, связанные с использованием компьютеров	6
Нарушение правил закупочной деятельности	4
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	12
Хищение/незаконное присвоение	4
Несанкционированная деятельность вне Организации Объединенных Наций	10
Нарушение местного законодательства	1
Прочее	3
<b>Всего</b>	<b>183</b>

89. На рисунке 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.

<sup>19</sup> Количество дел, касающихся различных видов проступков, которые были переданы на рассмотрение в Управление, довольно сильно варьируется от года к году. Несмотря на это, некоторые сравнительные данные приводятся на рисунке IX.

Рисунок IX

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



## V. Данные за период с 1 января по 30 сентября 2021 года

Таблица 5

Решения по делам, завершённым в период с 1 января по 30 сентября 2021 года

Решение по делу	Количество
Дисциплинарное увольнение	1
Прекращение службы с уведомлением или с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без выходного пособия	21
Другие дисциплинарные меры	7
Административные меры	8
Дела, закрытые без применения мер	2
Дела, которые не рассматривались в качестве дисциплинарных	10
Прекращение службы сотрудником до или после передачи дела Управлению людских ресурсов до завершения дисциплинарного процесса	25
Прочее	2
<b>Всего</b>	<b>76<sup>a</sup></b>

<sup>a</sup> Хотя в общей сложности было принято 76 решений, в рамках 3 решений было закрыто более одного дела на каждое.



Таблица 6  
**Срок рассмотрения дел, завершенных в период с 1 января по 30 сентября 2021 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	29,8
Следственная группа	17,7
Управление служб внутреннего надзора	11,7
Специальная следственная группа	10,5
Управление ревизии и расследований Программы развития Организации Объединенных Наций	23,1

Рисунок X  
**Процентная доля дел, которые были завершены и не рассматривались в качестве дисциплинарных (включая девятимесячный период, закончившийся 30 сентября 2021 года)**

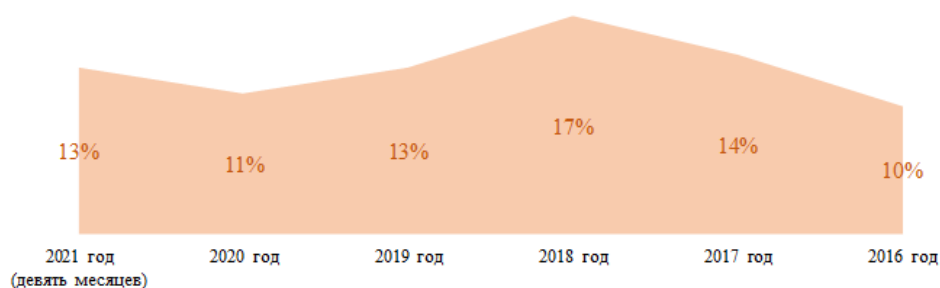
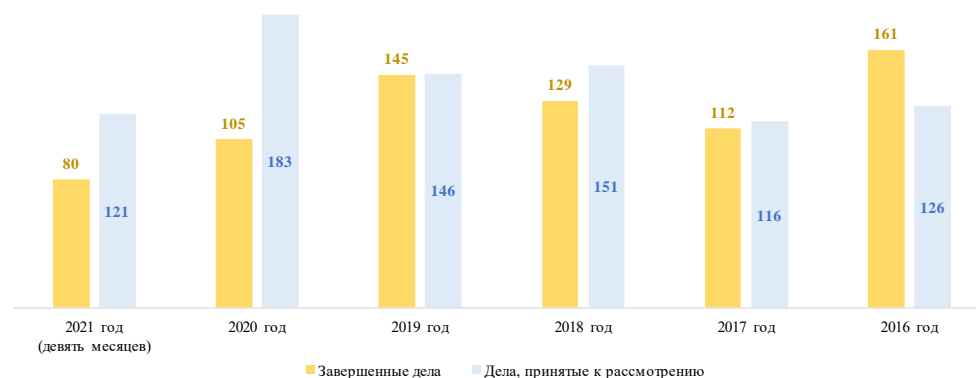
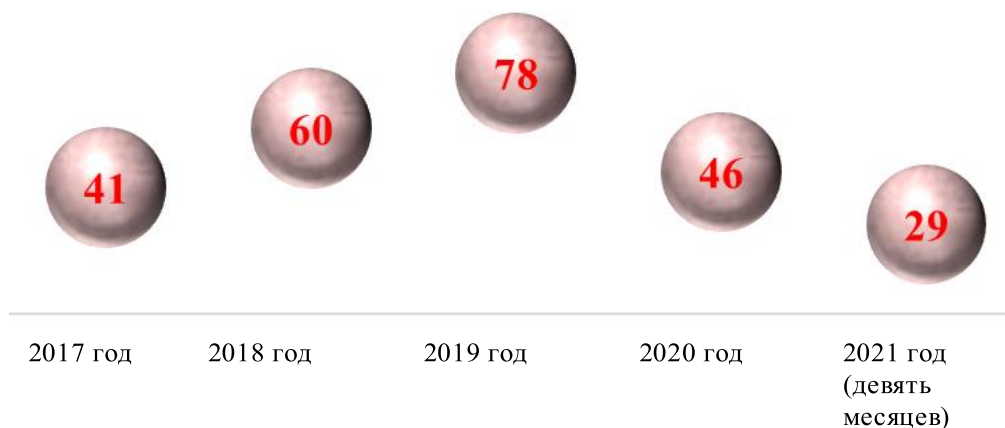


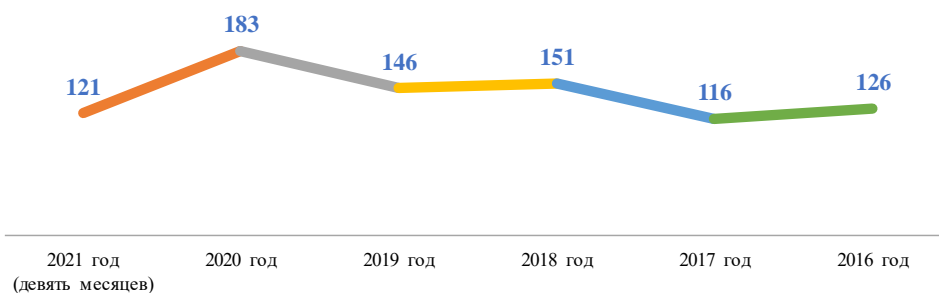
Рисунок XI  
**Дела, завершенные во время девятимесячного периода, закончившегося 30 сентября 2021 года, и в предыдущие пять годовых периодов**



**Рисунок XII**  
**Дисциплинарные меры, наложенные во время девятимесячного периода, закончившегося 30 сентября 2021 года, и в предыдущие четыре годовых периода**



**Рисунок XIII**  
**Дела, принятые к производству Управлением людских ресурсов во время девятимесячного периода, закончившегося 30 сентября 2021 года, и в предыдущие пять годовых периодов**



**Рисунок XIV**  
**Доля дел, касающихся персонала на местах, принятых к производству во время девятимесячного периода, закончившегося 30 сентября 2021 года, и в предыдущие пять годовых периодов**

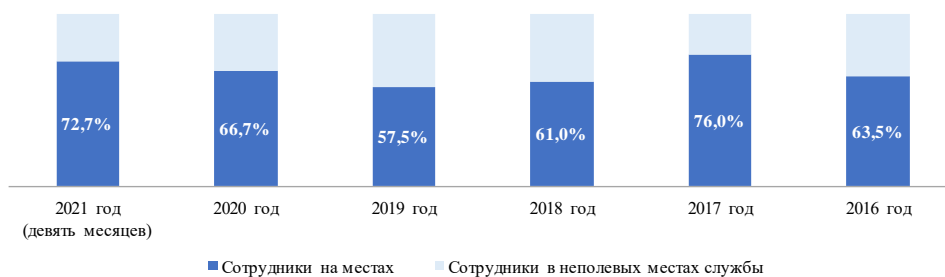
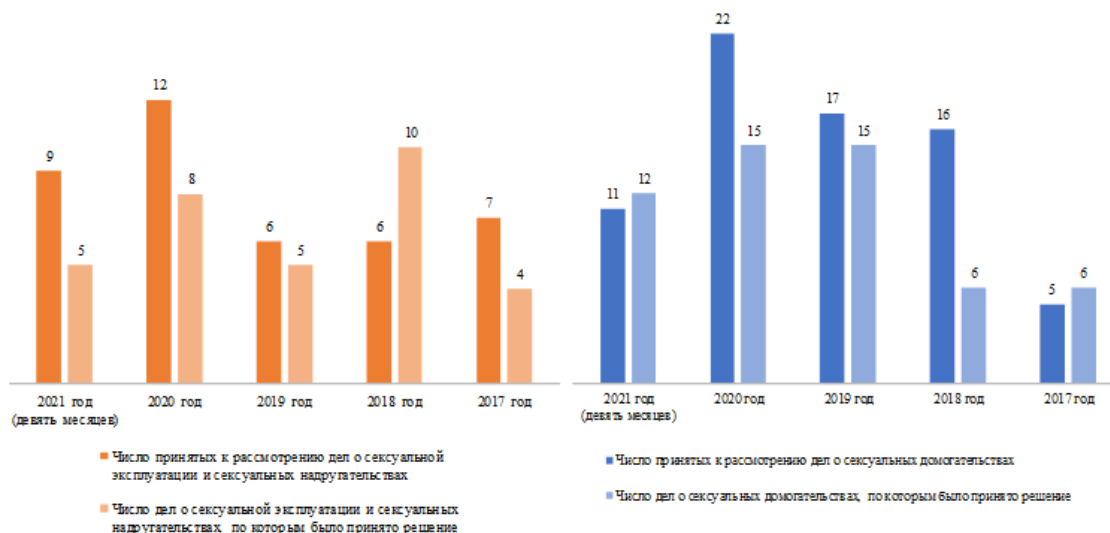


Таблица 7  
**Дела, принятые к производству в период с 1 января по 30 сентября 2021 года, в разбивке по видам проступков**

<i>Виды проступков</i>	<i>Количество дел</i>	<i>Процентная доля</i>
Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	45	37,2
Злоупотребление полномочиями/притеснения и дискриминация	24	19,8
Ненадлежащее или опасное поведение	12	9,9
Несанкционированная деятельность вне Организации Объединенных Наций	11	9,1
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	9	7,4
Физическое насилие и оскорбительное поведение	6	5,0
Нарушение правил закупочной деятельности	5	4,1
Ненадлежащее использование имущества Организации Объединенных Наций	3	2,5
Невыполнение частных обязательств	1	0,8
Несообщение о проступке	1	0,8
Ненадлежащее использование информационно-коммуникационных ресурсов/проступки, связанные с использованием компьютеров	1	0,8
Прочее	1	0,8
Хищение/незаконное присвоение	1	0,8
Нарушение местного законодательства	1	0,8
<b>Всего</b>	<b>121</b>	<b>100,0</b>

Рисунок XV  
**Дела, переданные на рассмотрение во время девятимесячного периода, закончившегося 30 сентября 2021 года, и в течение четырех предыдущих годовых периодов и касающиеся сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств**



## **VI. Возможное преступное поведение**

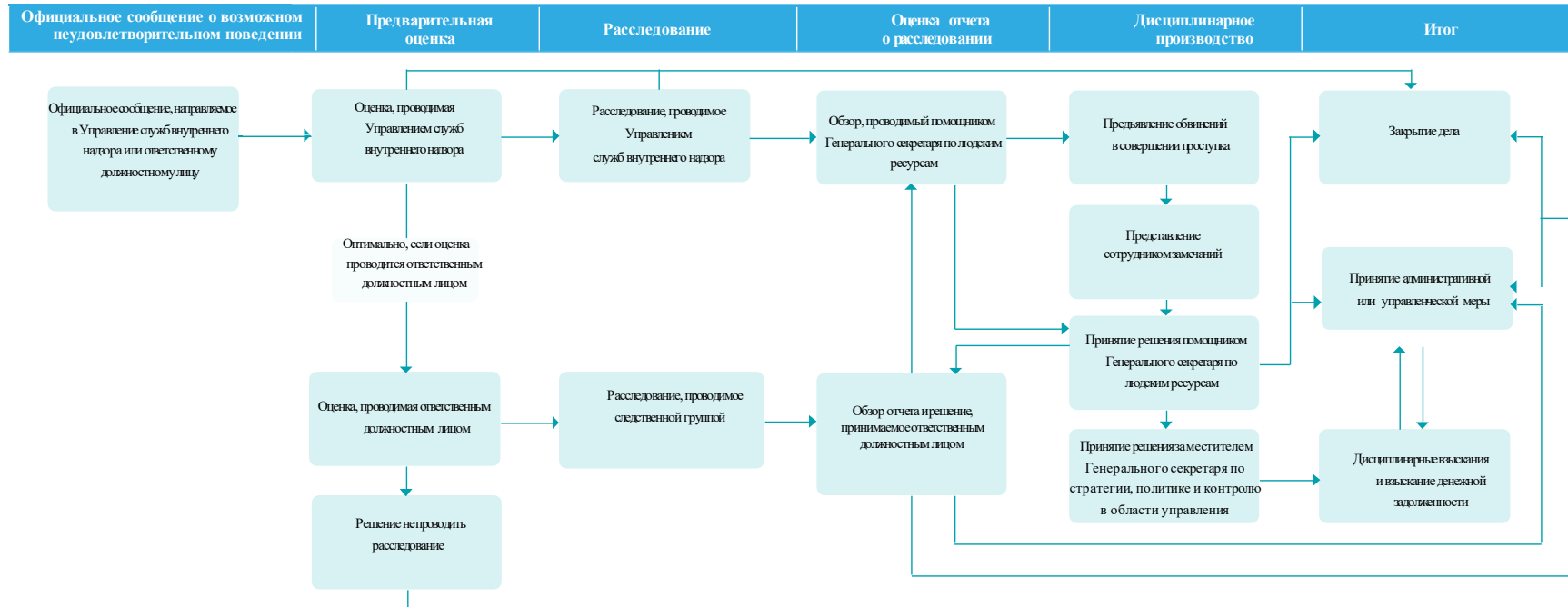
90. В своей резолюции [59/287](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить оперативное принятие мер в случаях, когда доказано совершение проступка и/или установлен факт преступного поведения, и представлять государствам-членам информацию обо всех принятых мерах. За отчетный период государствам-членам было передано 24 дела, возбужденных на основании заслуживающих доверия сведений о преступном поведении должностных лиц Организации Объединенных Наций или экспертов в командировках.

## **VII. Заключение**

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

## Приложение

### Расследование и дисциплинарное производство<sup>1</sup>



<sup>1</sup> Данная граф-схема вместе с кратким описанием 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>).