



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
21 November 2024
Russian
Original: English

Семьдесят девятая сессия
Пункт 144 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 января 2023 года — 31 декабря 2023 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 обо 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 2023 года.

Генеральной Ассамблее предлагается принять настоящий доклад к сведению.



Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Комплексные меры по обеспечению абсолютной нетерпимости ко всем случаям ненадлежащего поведения	3
A. Устранение барьеров, препятствующих сообщению о случаях неправомерного поведения	4
B. Поддержание независимости надзора и расследований	5
C. Обеспечение привлечения сотрудников к ответственности за проступки	7
D. Механизмы, гарантирующие привлечение к уголовной ответственности	10
III. Рассмотренные за период с 1 января по 31 декабря 2023 года дела, касающиеся установленных случаев ненадлежащего поведения	10
A. Дискриминация, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление полномочиями	10
B. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	12
C. Мошенничество, искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	12
D. Несанкционированная деятельность вне Организации и конфликт интересов ..	14
E. Нарушение правил закупочной деятельности	16
F. Хищение и незаконное присвоение средств	17
G. Словесные оскорбления и физические нападения	18
H. Нецелевое использование имущества	19
I. Ненадлежащее или деструктивное поведение	20
J. Несоблюдение правил раскрытия финансовой информации	20
IV. Данные о рассмотрении и разрешении дел, включая апелляции	20
A. Дела, завершённые в отчетный период	20
B. Апелляции на решения о применении дисциплинарных мер	22
C. Срок рассмотрения дел	23
D. Меры по сокращению сроков рассмотрения дел	25
V. Дела, принятые к производству Управлением людских ресурсов в 2023 году	27
VI. Возможное преступное поведение	31
VII. Заключение	31
Приложение	32

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 обо всех мерах, принятых в случаях, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения в соответствии с установленными процедурами и положениями. Этот доклад, охватывающий период с 1 января по 31 декабря 2023 года, следует рассматривать вместе со сборником дисциплинарных мер, применяемых в случаях установленных проступков, и административными положениями, применяемыми в отношении дисциплинарных вопросов¹. В сборник включены обзор административной и законодательной базы для рассмотрения дисциплинарных вопросов, схема проведения расследований и дисциплинарного процесса, наглядные примеры того, как определяется проступок и как оценивается соразмерность санкций, а также информация об обезличенных реально имевших место случаях доказанных проступков, рассмотренных в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2023 года.

2. Сведения о доказанных случаях совершения проступков, рассмотрение которых было завершено в 2023 году, приведены под номерами дел 696–776 во вкладке сборника с данными за период 2009–2023 годов. Для удобства в сборнике предусмотрена отдельная вкладка с данными за 2023 год, в которой отражены все 82 случая, имевшие место за текущий отчетный период. Краткая информация об этих 82 случаях приводится в приложении I к настоящему докладу².

3. В представленный в сборнике обзор административных положений включено краткое изложение административной инструкции о неудовлетворительном поведении, расследованиях и дисциплинарном процессе (ST/AI/2017/1). В нем также затрагивается тема возможной связи случаев ненадлежащего поведения с вопросами организации служебной деятельности.

II. Комплексные меры по обеспечению абсолютной нетерпимости ко всем случаям ненадлежащего поведения

4. В пункте 66 своей резолюции 77/278 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить информацию о всеобъемлющих мерах, направленных на обеспечение соблюдения принципа абсолютной нетерпимости по отношению ко всем случаям ненадлежащего поведения. Настоящий раздел доклада был подготовлен в ответ на эту просьбу.

5. Для того чтобы обеспечить доверие и привлечение виновных к ответственности, Организация применяет комплексный подход к решению дисциплинарных вопросов. Ее особое внимание было уделено трем важнейшим областям: информированию о возможных случаях ненадлежащего поведения, поддержанию независимости надзора и расследований, а также гарантиям привлечения сотрудников к ответственности за проступки.

¹ “Compendium of disciplinary measures: practice of the Secretary-General in disciplinary matters and cases of criminal behaviour from 1 July 2009 to 31 December 2023” («Сборник дисциплинарных мер: практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2009 года — 31 декабря 2023 года»), доступно по адресу: <https://hr.un.org/page/compendium-disciplinary-measures>.

² Два дела связаны между собой и поэтому отражены в одной записи (ссылка № 769).

А. Устранение барьеров, препятствующих сообщению о случаях неправомерного поведения

6. В соответствии с *Правилom о персонале 1.2 с)* и административной инструкцией о неудовлетворительном поведении, расследованиях и дисциплинарном процессе все сотрудники обязаны сообщать о возможных случаях неправомерного поведения³. Несообщение о возможном проступке представляет собой неудовлетворительное поведение, которое может быть приравнено к проступку в зависимости от тяжести такового проступка. К сотрудникам, не сообщившим о серьезном проступке, были применены дисциплинарные меры (см., напр., дела 354, 355 и 609–611).

7. Предпринимаются многоплановые усилия по устранению барьеров, препятствующих сообщению о неправомерных действиях, и главная цель заключается в формировании культуры, в которой сотрудники имеют возможность высказывать свое мнение и сообщать о нарушениях, не опасаясь возмездия.

Защита от преследований

8. Политике защиты от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничеству в проведении надлежащим образом санкционированных ревизий или расследований⁴ уделяется особое внимание, а до сведения сотрудников она доводится различными средствами, включая реализацию годичной коммуникационной стратегии Бюро по вопросам этики и проведение информационно-просветительских мероприятий. В 2023 году Бюро по вопросам этики проводило виртуальные презентации и очные поездки в подразделения в различных местах, включая специальные политические миссии, операции по поддержанию мира, полевые отделения и места расположения штаб-квартир. По теме защиты от преследований проводились общие собрания и целевые семинары. Бюро по вопросам этики провело 108 информационно-просветительских занятий по вопросам этики, в том числе 34 вводных инструктажа для вновь назначенных сотрудников на уровне помощника Генерального секретаря и выше, в соответствии с рекомендациями Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, содержащимися в его докладе об управлении людскими ресурсами⁵, который был одобрен Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 66/234. Эти мероприятия были предназначены также для старших сотрудников миссий и координаторов-резидентов, что позволило укрепить этические стандарты среди сотрудников, имеющих разные уровни ответственности, и подчеркнуть важность политики защиты от преследований.

9. В частности, представители Бюро по вопросам этики лично посетили Миссию Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго, Миссию Организации Объединенных Наций по содействию Сомали, Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке в Сомали, Экономическую комиссию для Африки, Европейскую экономическую комиссию и Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве. Эти визиты способствовали непосредственному участию и поддержке в отстаивании этического подхода в различных условиях работы. Политика защиты от преследований обсуждалась на общих собраниях, семинарах и индивидуальных консультациях с сотрудниками. Кроме того, Бюро по вопросам этики распространяло на сайте iSeek и в ежемесячном журнале «ООН сегодня» статьи на темы, связанные с этикой, в том числе о защите от преследований и применении соответствующей политики.

³ ST/AI/2017/1.

⁴ ST/SGB/2017/2/Rev.1.

⁵ См. A/66/511 и A/66/511/Corr.1, пункт 25.

Содействие и поддержка в представлении сообщений о случаях неправомерного поведения

10. С 2017 года все сообщения о возможных нарушениях передаются в Управление служб внутреннего надзора (УСВН). Это гарантирует, что заявления обо всех случаях рассматриваются нейтральным и независимым экспертом. Допускаются анонимные сообщения, для этого предусмотрены интернет-сайт и горячая линия. УСВН проводило как виртуальные, так и очные презентации, посвященные его роли, мандату и практике проведения расследований, для большого числа заинтересованных сторон, включая персонал, работающий в миссиях. Особое внимание в рамках этих инструктажей уделялось обязанности сотрудников сообщать о проступках и содействовать проведению должным образом санкционированных расследований. В настоящее время УСВН пересматривает онлайн-форму для сообщения о случаях ненадлежащего поведения с целью ее рационализации и повышения удобства использования.

Обеспечение подотчетности

11. В целях обеспечения прозрачности и предоставления рекомендаций в открытом доступе размещен и регулярно обновляется сборник дисциплинарных мер, содержащий примеры фактических проступков и их дисциплинарных последствий. В этом сборнике подробно изложены сведения о законодательной базе, регулирующей поведение сотрудников, определение проступка, информация о дисциплинарном процессе, дисциплинарных и других мерах. По соображениям конфиденциальности и неприкосновенности частной жизни наименования должностей и другие сведения приводятся только в тех случаях, когда они сыграли определенную роль в исходе дела. Сборник содействует в углублении понимания сотрудниками системы подотчетности и в укреплении их уверенности в приверженности Организации делу гарантированного привлечения к ответственности за совершенные проступки.

В. Поддержание независимости надзора и расследований

Операционная независимость

12. При выполнении своих функций расследования УСВН обладает операционной независимостью. Следовательно, УСВН имеет право инициировать и проводить любые расследования нарушений стандартов поведения Организации Объединенных Наций, которые оно считает необходимыми для выполнения своих обязанностей, и делает это без указания со стороны какого-либо должностного лица или организации. Кроме того, УСВН имеет право решать, требует ли полученная им информация принятия каких-либо мер, и какие вопросы оно будет рассматривать своими силами, а какие и в каком случае будет лучше поручить тому или иному ответственному сотруднику.

13. Получив сообщение о возможном случае неправомерного поведения, УСВН применяет критерии приема, чтобы определить, заслуживает ли данный вопрос расследования или целесообразно принять другие меры. Применение критериев предусматривает рассмотрение вопроса о том, может ли заявленный случай быть приравнен к проступку, достаточно ли подробно составлено заявление, вероятно ли, что дело будет рассмотрено в качестве дисциплинарного, и не будет ли более уместным добиваться проведения процесса его неформального урегулирования⁶. УСВН, как правило, направляет на расследование серьезные и

⁶ ST/AI/2017/1, разд. 5.5.

сложные дела, такие как случаи сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, домогательства на сексуальной почве, мошенничество в крупных размерах, а также дела, в которых замешаны старшие должностные лица. Если УСВН принимает решение не открывать в отношении того или иного случая расследование, этот случай все же может быть передан ответственному сотруднику⁷ для принятия соответствующих мер. Такие действия могут предполагать проведение расследования силами другого следственного органа, например группой по установлению фактов, или применение определенных мер административного и/или управленческого характера.

Процесс расследования

14. Расследования, проводимые УСВН, представляют собой административные мероприятия по установлению фактов, в ходе которых собираются доказательства, касающиеся сообщений о нарушениях стандартов поведения Организации Объединенных Наций, независимо от того, подтверждают эти доказательства обвинения или опровергают их. УСВН проводит свои расследования на транспарентной, профессиональной и беспристрастной основе. От УСВН требуется обеспечивать сохранность получаемых им сообщений, гарантировать их защиту от несанкционированного разглашения и сохранять конфиденциальность информации, которую оно получает при выполнении своих надзорных функций. Кроме того, УСВН наделено широкими полномочиями в отношении определения уместности предоставления доступа к информации. Осуществление этих широких полномочий является центральным элементом обязательств УСВН по защите прав личности, защите от преследований из мести и поддержанию авторитета Организации и ее сотрудников.

15. Признавая ценность высококачественных и справедливых расследований всех случаев неправомерного поведения, Управление людских ресурсов совместно с УСВН продолжает вести подготовку непрофессиональных следователей, имена которых заносятся в реестр после успешного завершения такой подготовки. Этим реестром ответственные сотрудники пользуются при формировании групп по установлению фактов по вопросам, которые переданы им УСВН и признаны заслуживающими расследования. В 2023 году Управление людских ресурсов провело два учебных занятия. Обученные и включенные в реестр следователи имеют доступ к набору инструментов для следователей, в котором содержатся полезные ресурсы и практические рекомендации.

Привлечение организаций и расширение их возможностей

16. Важную роль в механизме обеспечения подотчетности играют ответственные сотрудники⁸. Старшие должностные лица, которые являются главами структур и выступают в качестве ответственных сотрудников, могут участвовать во вводном инструктаже, целью которого является привлечение особого внимания к вопросам соблюдения норм поведения и важности обеспечения подотчетности. Поддержка каждой организации оказывается через назначенных координаторов по вопросам поведения и дисциплины и группы по вопросам поведения и дисциплины, которые проходят подготовку и получают знания и ресурсы с помощью платформы Отдела административного права ALD Connect. Управление людских ресурсов продолжает расширять сеть ALD Connect для обмена передовым опытом и информацией об извлеченных уроках.

⁷ Как предусмотрено положениями ST/AI/2017/1, разд. 2.1 а).

⁸ См. схему проведения расследований и дисциплинарного процесса в сборнике дисциплинарных мер.

17. Все подразделения Секретариата имеют доступ к инструментарию управления рисками, связанными с проступками/сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами⁹, в состав которого входят рекомендации и инструменты управления рисками, связанными с проступками, а целью его применения является укрепление профилактики, обеспечение привлечения к ответственности и поддержка пострадавших. Этот инструментарий является важнейшим инструментом для любой структуры, позволяющим оценить риски, связанные с получением сообщений о неправомерном поведении, и принять меры для повышения осведомленности персонала Организации Объединенных Наций. Недавно этот инструментарий был пересмотрен с целью отразить комплексный подход к управлению рисками и более эффективно использовать аналитические данные для принятия решений. Кроме того, базовая подготовка перед развертыванием включает в себя компонент, касающийся темы неправомерного поведения, который периодически пересматривается и обновляется для применения странами, предоставляющими воинские и полицейские контингенты, до развертывания персонала в составе миротворческих операций.

С. Обеспечение привлечения сотрудников к ответственности за проступки

18. Информация об общих компонентах подотчетности в Организации Объединенных Наций и о прогрессе, достигнутом в каждой области, частью которой является поведение и дисциплина, представляется в самостоятельных докладах¹⁰. В настоящем докладе рассматриваются механизмы, созданные для рассмотрения дисциплинарных вопросов.

Ответственность за ненадлежащее поведение

19. Случай ненадлежащего поведения, установленный в ходе дисциплинарных процессов, обычно приводит к применению дисциплинарных мер. Организация поддерживает функционирование действенного дисциплинарного процесса, оптимизирующего эффективность и справедливость мер по привлечению к ответственности, в том числе путем последовательного и прозрачного применения дисциплинарных санкций¹¹.

20. Примененные дисциплинарные меры фиксируются в кадровых документах организации, включая систему «Умоджа». Прекращение службы за неправомерное поведение лишает уволенного сотрудника права на повторный прием на работу по срочному контракту или на работу в качестве консультанта или индивидуального подрядчика¹². При заполнении личного кадрового файла кандидат на работу в Организации Объединенных Наций, если он является внутренним кандидатом, обязан сообщить о любых дисциплинарных мерах, примененных к нему, а если он является внешним кандидатом, то обязан сообщить о любом служебном расследовании или аналогичном административном процессе, объектом которого он являлся. Искажения информации, представляемой в этой связи, могут привести к серьезным санкциям, включая увольнение и прекращение службы.

⁹ Доступно на сайте

https://conduct.unmissions.org/sites/default/files/risk_management_toolkit_aug_2024-public.pdf.

¹⁰ Тринадцатый очередной доклад по вопросу о подотчетности (A/78/678) является последним таким докладом на данный момент.

¹¹ В сборник дисциплинарных мер включена информация о том, как определяется факт ненадлежащего поведения и оценивается соразмерность конкретных мер.

¹² См. ST/AI/2013/1, п. 3.9 d) и ST/AI/2013/4, пункт. 3.7 c).

21. Все доклады по итогам расследований, в том числе подготовленные УСВН, предоставляются соответствующим руководителям подразделений, которые могут ознакомиться с результатами этих расследований и использовать их при регулировании поведения персонала и формировании на рабочих местах атмосферы, способствующей соблюдению норм и эффективности¹³. В этой связи в бюллетене Генерального секретаря, посвященном дискриминации, домогательствам, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблению властью, прямо предусматривается, что в рамках служебной аттестации, в том числе в рамках всесторонней оценки, могут фиксироваться случаи несоблюдения сотрудниками принципов, изложенных в настоящем бюллетене¹⁴.

Возмещение финансового ущерба

22. Правило о персонале 10.1 b) предусматривает применение административной меры в виде возмещения финансового ущерба в случаях совершения доказанного проступка, если действия сотрудника сочтены преднамеренными, безрассудными или грубо неосторожными. В соответствующих случаях весь количественно измеримый ущерб, понесенный Организацией, указывается для возмещения. Ниже указаны сведения о положении дел с возмещением ущерба по каждой из категорий проступков.

23. Полнота взыскания ущерба с уволившегося или бывшего сотрудника часто зависит от достаточности окончательных выплат, полагающихся ему. Приоритет отдается делам, которые влекут за собой значительные финансовые последствия для Организации. В соответствии с обычной практикой, когда начинается дисциплинарный процесс, каждое соответствующее подразделение уведомляется о готовящемся процессе и просит предоставить обновленную информацию о статусе соответствующего сотрудника в отношении его трудоустройства. Это поможет своевременно удержать окончательные выплаты в случае возможного увольнения сотрудника до окончания дисциплинарного процесса. В определенных случаях передача необходимой документации в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций может быть отложена, чтобы отсрочить предоставление расчета при выходе из Пенсионного фонда или пенсионных выплат.

База данных “ClearCheck”

24. Секретариат и другие организации системы Организации Объединенных Наций, включая большинство членов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), вносят имена и другую идентифицирующую информацию о лицах, совершавших доказанные случаи сексуальных домогательств, сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, в базу данных “ClearCheck”, которую участвующие структуры Организации Объединенных Наций используют для проверки кандидатов при приеме на работу.

25. По состоянию на 30 сентября 2024 года в формировании базы данных “ClearCheck” участвовали 38 организаций системы Организации Объединенных Наций, 30 из которых являются членами КСР, а 8 — нет. Управление людских ресурсов продолжает взаимодействовать с Международным валютным фондом,

¹³ Управление служебной деятельностью представляет собой самостоятельный механизм, служащий иным целям, нежели привлечение к ответственности за ненадлежащее поведение. Соответственно, достоверные данные, связывающие дисциплинарные дела с оценками работы сотрудников, отсутствуют, что оставляет место для дальнейшего анализа тенденций и статистических данных. Более подробную информацию см. в разделе F обзора административных положений, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов, в сборнике дисциплинарных мер.

¹⁴ ST/SGB/2019/8, разд. 3.6.

единственным членом КСР не участвующим в этой деятельности, а также с другими организациями системы Организации Объединенных Наций, не принимающими участие в этой работе, чтобы побудить их к формированию базы данных “ClearCheck”. Управление людских ресурсов также внимательно следит за использованием базы данных “ClearCheck” подразделениями Организации Объединенных Наций, участвующими в ее пополнении, и периодически связывается с ними, чтобы убедиться, что ввод данных и проверка проводятся надлежащим образом.

26. В соответствии с резолюциями 77/278 и 78/253 Генеральной Ассамблеи Управление людских ресурсов работает над расширением базы данных “ClearCheck”, с тем чтобы включить в нее лиц, которые были или могли быть уволены со службы за проступки, не связанные с сексуальными домогательствами, сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами. В результате база данных “ClearCheck” была расширена за счет включения в нее двух дополнительных категорий проступков: проявлений расизма и расовой дискриминации, а также других проступков, не связанных с сексуальной эксплуатацией и надругательствами, сексуальными домогательствами или проявлениями расизма/расовой дискриминации. Для Секретариата это расширение вступило в силу в октябре 2024 года. После того как будет подтверждена его эффективность, в 2025 году Управление людских ресурсов пригласит к участию все подразделения.

Взыскания после прекращения службы

27. Увольнение сотрудника до начала дисциплинарного процесса не приводит к безнаказанности. Дела рассматриваются и после увольнения сотрудников со службы, если это отвечает интересам Организации. Такие случаи рассмотрения дел после прекращения службы могут быть связаны с обстоятельствами, когда на момент прекращения службы дисциплинарный процесс не был завершен или когда поведение представляет собой серьезный проступок или когда результатом может стать возмещение финансового ущерба. В таких случаях бывшим сотрудникам предлагается принять участие в дисциплинарном процессе после прекращения службы, при этом им сообщается о результатах этого процесса, в том числе о любых взысканиях, которые были бы наложены в случае продолжения сотрудниками работы. Это гарантирует, что даже в случае увольнения сотрудника от привлечения к ответственности ему уйти не удастся.

Записи, заносимые в личные дела

28. В случаях, когда сотрудник увольнялся до завершения дисциплинарного процесса и когда не накладывались взыскания после прекращения службы, в личное дело этого бывшего сотрудника вносилась запись, подтверждающая наличие неурегулированного вопроса на момент увольнения¹⁵. Это делается для того, чтобы задокументировать дело и обеспечить привлечение к ответственности в случае, если этот бывший сотрудник вернется в Организацию.

29. Если сотрудник ушел в отставку и не ответил на просьбу о сотрудничестве с любым расследованием и/или дисциплинарным процессом после увольнения, проигнорировал эту просьбу или отказался от такого сотрудничества, он оказывается лишенным права на повторный прием на работу¹⁶. Это не позволит сотруднику избежать привлечения к ответственности путем ухода в отставку. В этом случае запись, внесенная в личное дело бывшего сотрудника, отражает факт лишения этого лица права на повторное трудоустройство¹⁷. В 2023 году

¹⁵ ST/AI/2017/1, разд. 9.7 и 9.8.

¹⁶ ST/AI/2013/1, разд. 3.9 d).

¹⁷ ST/AI/2017/1, разд. 9.9.

27 дел были закрыты с примечаниями к личному делу, пять из которых содержали ссылку на отсутствие у соответствующего сотрудника права на повторное трудоустройство.

D. Механизмы, гарантирующие привлечение к уголовной ответственности

30. Организация передает государствам-членам заслуживающие доверия заявления о преступном поведении должностных лиц или экспертов в командировках Организации Объединенных Наций. Более подробная информация о действиях, предпринимаемых Организацией, чтобы напомнить государствам-членам о возможности привлечения к уголовной ответственности должностных лиц и экспертов в командировках Организации Объединенных Наций, представлена отдельно¹⁸.

III. Рассмотренные за период с 1 января по 31 декабря 2023 года дела, касающиеся установленных случаев ненадлежащего поведения¹⁹

A. Дискриминация, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление полномочиями

31. В сборнике содержатся сведения за 2023 год в отношении девяти дел, касающихся проявлений дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями (дела 696–704) (см. таблицу 1).

Таблица 1

Рассмотрение дел, связанных с дискриминацией, притеснениями, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями

<i>Итог рассмотрения</i>	<i>2019 год</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>Итого</i>
Дисциплинарное увольнение	1	–	–	1	–	2
Прекращение службы	11	4	6	10	6	37
Другие дисциплинарные меры	11	6	4	2	3	26
Итого	23	10	10	13	9	65

32. В 2023 году шесть дел из девяти (дела 699–704) касались сексуальных домогательств, четыре из них привели к увольнению задействованных сотрудников, а два — к понижению в должности на один класс с лишением на три года права претендовать на повышение.

33. В шести случаях сексуальных домогательств на строгость налагаемых санкций повлияли следующие смягчающие и отягчающие обстоятельства:

а) смягчающие обстоятельства: длительный срок службы сотрудника, в том числе в местах службы с трудными условиями, частичное или быстрое признание в совершении проступка, раскаяние и извинения, а также тяжелое положение в месте службы в связи с пандемией коронавирусного заболевания (COVID-19);

¹⁸ См., напр., A/79/189.

¹⁹ Информация, приведенная в кратком изложении, верна на дату представления настоящего доклада.

б) отягчающие обстоятельства: исполнение соответствующим сотрудником обязанностей старшего руководителя, нанесение Организации репутационного ущерба, наличие нескольких пострадавших, воздействие на пострадавших, комплексный характер проступка и неоднократное повторение такого поведения.

34. В трех случаях домогательств, не носивших сексуальный характер, на строгость налагаемых санкций повлияли следующие смягчающие и отягчающие обстоятельства:

а) смягчающие обстоятельства: длительный срок службы сотрудников, в том числе в местах службы с трудными условиями, сообщения о нездоровой рабочей обстановке на момент совершения проступка и тяжелое положение в месте службы в связи с пандемией COVID-19;

б) отягчающие обстоятельства: исполнение соответствующим сотрудником обязанностей руководителя, комплексный характер проступка, проступки, связанные с деятельностью, осуществляемой совместно с другими сотрудниками, попытки скрыть проступок, риск подрыва репутации Организации и неоднократное совершение проступка, несмотря на полученные ранее предупреждения.

35. В 2023 году две трети дел в этой категории касались сотрудников, которые работали за пределами полевых миссий. При этом две трети дел касались сотрудников категории специалистов и старших руководителей уровня Д-1 и выше (см. таблицу 2).

Таблица 2

Уровни должностей и места службы соответствующих сотрудников по делам, касающимся дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями

<i>Место службы и уровень должности</i>	<i>2019 год</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>Итого</i>
Миссия						
Сотрудники класса Д-1 и выше	–	2	–	–	–	2
Сотрудники категории специалистов	3	–	1	–	3	7
Сотрудники категории полевой службы	–	2	1	2	1	6
Категория национальных сотрудников — специалистов	1	–	1	–	–	2
Сотрудники категории общего обслуживания	1	–	1	–	2	4
Всего	5	4	4	2	6	21
Сотрудники, не связанные с миссиями						
Сотрудники класса Д-1 и выше	3	1	1	5	2	12
Сотрудники категории специалистов	13	5	2	6	1	27
Сотрудники категории полевой службы	1	–	–	–	–	1
Сотрудники категории общего обслуживания	1	–	3	–	–	4
Всего	18	6	6	11	3	44
Итого	23	10	10	13	9	65

36. В 2023 году не было ни одного случая, связанного с расизмом или расовой дискриминацией, который привел бы к наложению дисциплинарного взыскания.

В. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства

37. В сборнике приводятся три случая сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и связанного с ними поведения за 2023 год (номера дел 763–765).

38. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства представляют собой серьезный проступок, как указано в положении о персонале 10.1 b). В случае установления фактов их совершения принималось решение о прекращении трудовых отношений, поскольку в таких случаях провозглашенная Генеральным секретарем политика абсолютной нетерпимости предусматривает принятие жестких мер (см. таблицу 3). Одно дело (дело 765) касалось бывшего сотрудника, и его рассмотрение было завершено наложением взыскания после увольнения в виде «прекращения службы».

Таблица 3

Рассмотрение дел, касающихся сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, а также связанного с ними поведения

<i>Итого рассмотрения</i>	<i>2019 год</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>Итого</i>
Дисциплинарное увольнение	2	2	1	2	1	8
Прекращение службы	2	3	3	4	2	14
Итого	4	5	4	6	3	22

39. К числу смягчающих факторов относились длительная служба сотрудника в месте службы с трудными условиями и значительное время, прошедшее с момента совершения проступка. К отягчающим обстоятельствам относились наличие нескольких пострадавших, характер/серьезность воздействия на пострадавших, комплексный характер проступка и неоднократное повторение такого поведения.

40. В 2023 году установленные случаи сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств происходили исключительно в полевых миссиях, что соответствует тенденции, наблюдающейся с 2019 года. Этот аспект учитывается при проведении Организацией постоянных мероприятий по предупреждению и пресечению этого вида серьезных проступков при особом внимании к ситуации в полевых миссиях.

С. Мошенничество, искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов

41. За 2023 год в сборнике приведены 36 дел, касающихся мошенничества, искажения сведений и представления подложных подтверждающих документов (номера дел 710–745).

42. Из 36 случаев 21 (примерно 58 процентов) был связан с подачей ложных заявлений о медицинском страховании (дела 725–745); пять случаев были связаны с ненадлежащим поведением, приведшим к неправомерной выплате пособий, например субсидии на образование или пособия на иждивенцев, а также надбавки за работу в «несемейных» местах службы (дела 710–714); два случая касались предоставления сотрудниками ложной информации в поданных в Организацию

Объединенных Наций заявлениях о приеме на работу (дела 719 и 720); а в восьми случаях речь шла о других мошеннических действиях, таких как фальсификация документов Организации Объединенных Наций (дела 715–718 и 721–724).

43. Дела, относящиеся к этой категории, связаны, как правило, с серьезными нарушениями соответствующими сотрудниками принципов честности или с грубой недобросовестностью таких сотрудников, что приводит к прекращению трудовых отношений (см. таблицу 4). В 2023 году рассмотрение 32 дел завершилось прекращением службы. В восьми из этих случаев было предоставлено выходное пособие.

Таблица 4

Рассмотрение дел, касающихся мошенничества, искажения сведений и представления подложных подтверждающих документов

<i>Итог рассмотрения</i>	<i>2019 год</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>Итого</i>
Дисциплинарное увольнение	–	–	–	1	–	1
Прекращение службы	12	7	36	26	32	113
Другие дисциплинарные меры	8	2	9	5	4	28
Итого	20	9	45	32	36	142

44. В 2023 году при принятии решения о взыскании по делам, относящимся к данной категории, принимались во внимание следующие смягчающие и отягчающие обстоятельства:

а) смягчающие обстоятельства: быстрое признание в совершении проступка, искреннее извинение или раскаяние, длительный срок службы сотрудника, в том числе в местах службы с трудными условиями, влияние пандемии COVID-19 на способность сотрудника исправить свой проступок, добровольный возврат сотрудником неправомерно полученных денежных средств и отсутствие финансовой выгоды;

б) Отягчающие обстоятельства: ответственная должность, занимаемая сотрудником, организованный способ совершения проступка, ранее или повторно совершенные проступки, сумма финансового ущерба, понесенного Организацией, попытки скрыть проступок, комплексный характер проступка и нанесение Организации репутационного ущерба.

45. В тех случаях, когда существовала возможность получения финансового возмещения, пять дел рассматривались после увольнения сотрудника (дела 710, 715, 717, 726 и 742). В четырех случаях взыскание было наложено после увольнения в виде по меньшей мере прекращения службы (дела 710, 717, 726 и 742).

46. В 2023 году к полевым миссиям относились 72 процента дел, причем примерно 85 процентов из них касались сотрудников категории общего обслуживания (см. таблицу 5).

Таблица 5
Уровни должностей и места службы соответствующих сотрудников по делам, касающимся мошенничества, искажения сведений и представления подложных подтверждающих документов

<i>Место службы и уровень должности</i>	<i>2019 год</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>Итого</i>
Миссия						
Сотрудники категории специалистов	2	3	2	5	1	13
Сотрудники категории полевой службы	3	1	1	3	2	10
Категория национальных сотрудников — специалистов	2	–	–	2	1	5
Сотрудники категории общего обслуживания	7	4	40	14	22	87
Всего	14	8	43	24	26	115
Сотрудники, не связанные с миссиями						
Сотрудники категории специалистов	1	1	–	2	2	6
Категория национальных сотрудников — специалистов	–	–	–	–	2	2
Сотрудники категории общего обслуживания	5	–	2	6	6	19
Всего	6	1	2	8	10	27
Итого	20	9	45	32	36	142

47. По 16 делам был установлен в количественной форме и указан для возмещения понесенный финансовый ущерб (дела 710, 712–714, 726, 728, 732, 733, 735, 737–739 и 741–744). В общей сложности для возмещения была указана сумма в размере 514 379,47 долл. США. Из этой суммы по состоянию на 30 сентября 2024 года было взыскано 226 706,34 долл. США (44 процента).

D. Несанкционированная деятельность вне Организации и конфликт интересов

48. В сборник включены сведения об 11 делах, касающихся несанкционированной деятельности вне Организации и конфликта интересов, за 2023 год (дела 746–756).

49. В 2023 году большинство дел в этой категории касались конфликта интересов в контексте несанкционированной внешней деятельности, приема на работу или закупок или другого поведения, которое негативно сказывалось на честном выполнении сотрудником его обязанностей. В результате по всем этим делам трудовые отношения были прекращены (см. таблицу 6).

Таблица 6
**Рассмотрение дел, связанных с несанкционированной деятельностью
 вне Организации и конфликтом интересов**

<i>Итого рассмотрения</i>	<i>2019 год</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>Итого</i>
Прекращение службы	–	3	3	2	8	16
Другие дисциплинарные меры	5	2	1	3	3	14
Итого	5	5	4	5	11	30

50. При рассмотрении дел, относящихся к данной категории, принимались во внимание следующие смягчающие и отягчающие обстоятельства:

а) смягчающие обстоятельства: длительный срок службы сотрудника, сложность функций, выполнение которых требуется от соответствующих сотрудников, воздействие пандемии COVID-19, болезнь или инвалидность сотрудника, значительное время, прошедшее с момента совершения проступка, раннее признание в совершении проступка, искреннее раскаяние и время, затраченное на урегулирование вопроса;

б) отягчающие обстоятельства: исполнение сотрудником обязанностей руководителя, попытки скрыть проступок, комплексный характер/повторное совершение проступка, причинение Организации репутационного или финансового ущерба, организованный способ совершения проступка, манипулятивный или обманной характер поведения, дисциплинарные взыскания, наложенные на данного сотрудника ранее и игнорирование указаний.

51. В 2023 году в местах, не относящихся к миссиям, имели место несколько больше случаев, чем в миссиях (см. таблицу 7).

Таблица 7
**Уровни должностей и места службы соответствующих сотрудников
 по делам, касающимся дел, связанных с несанкционированной
 деятельностью вне Организации и конфликтом интересов**

<i>Место службы и уровень должности</i>	<i>2019 год</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>Итого</i>
Миссия						
Сотрудники класса Д-1 и выше	–	–	–	1	–	1
Сотрудники категории специалистов	–	1	2	–	2	5
Сотрудники категории полевой службы	1	–	1	1	1	4
Категория национальных сотрудников — специалистов	–	1	–	–	–	1
Сотрудники категории общего обслуживания	1	1	–	–	1	3
Всего	2	3	3	2	4	14
Сотрудники, не связанные с миссиями						
Сотрудники класса Д-1 и выше	–	–	1	–	2	3
Сотрудники категории специалистов	2	1	–	1	3	7

<i>Место службы и уровень должности</i>	<i>2019 год</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>Итого</i>
Сотрудники категории общего обслуживания	1	1	–	2	2	6
Всего	3	2	1	3	7	16
Итого	5	5	4	5	11	30

52. В одном деле (753) был определен и указан для возмещения понесенный финансовый ущерб в размере 60 000 долл. США. По состоянию на 30 сентября 2024 года взыскание произведено не было.

Е. Нарушение правил закупочной деятельности

53. В сборник включены пять дел, касающихся нарушений правил закупочной деятельности, имевших место в 2023 году, два из которых связаны между собой и потому объединены под одним номером (дела 766–769).

54. Решение о прекращении службы принималось в случае серьезных проявлений недобросовестности в форме подделки документов (см. таблицу 8).

Таблица 8

Рассмотрение дел, касающихся нарушения правил закупочной деятельности

<i>Итог рассмотрения</i>	<i>2019 год</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>Итого</i>
Дисциплинарное увольнение	–	–	–	–	2	2
Прекращение службы	1	–	1	2	2	6
Другие дисциплинарные меры	4	1	–	1	1	7
Итого	5	1	1	3	5	15

55. При рассмотрении дел, относящихся к данной категории, принимались во внимание следующие смягчающие и отягчающие обстоятельства:

а) смягчающие обстоятельства: длительный срок службы в Организации, уровень должности сотрудника, не имеющего обязанностей по закупкам, влияние проступка на деятельность Организации и усилия сотрудника по снижению финансового ущерба;

б) отягчающие обстоятельства: исполнение сотрудником обязанностей руководителя, ответственный характер должности, занимаемой сотрудником, дисциплинарные взыскания, наложенные на данного сотрудника ранее, финансовый ущерб, понесенный Организацией, комплексный характер/повторное совершение проступка, нанесение Организации репутационного ущерба и попытки скрыть факт проступка.

56. По четырем делам понесенный финансовый ущерб был указан для возмещения. Для возмещения была указана сумма в размере 223 170,00 долл. США, из которой по состоянию на 30 сентября 2024 года было взыскано 192 570,00 долл. США, или 86 процентов.

57. Не было выявлено никаких отчетливых тенденций относительно места службы или уровня должности причастных сотрудников (см. таблицу 9).

Таблица 9
**Уровни должностей и места службы соответствующих сотрудников
 по делам, касающимся нарушения правил закупочной деятельности**

<i>Место службы и уровень должности</i>	<i>2019 год</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>Итого</i>
Миссия						
Сотрудники категории специа- листов	1	–	–	–	1	2
Сотрудники категории полевой службы	1	–	–	–	1	2
Категория национальных со- трудников — специалистов	–	–	1	–	–	1
Сотрудники категории общего обслуживания	–	–	–	2	–	2
Всего	2	–	1	2	2	7
Сотрудники, не связанные с миссиями						
Сотрудники категории специа- листов	3	–	–	–	1	4
Категория национальных со- трудников — специалистов	–	1	–	–	–	1
Сотрудники категории общего обслуживания	–	–	–	1	2	3
Всего	3	1	–	1	3	8
Итого	5	1	1	3	5	15

Г. Хищение и незаконное присвоение средств

58. В сборник включены пять дел, касающихся случаев хищения и незаконного присвоения средств, имевших место в 2023 году (дела 705–709).

59. Рассмотрение дел в этой категории неизменно завершалось прекращением трудовых отношений (см. таблицу 10). Большинство дел относились к полевым миссиям (см. таблицу 11).

Таблица 10
Рассмотрение дел, касающихся хищения и незаконного присвоения средств

<i>Итог рассмотрения</i>	<i>2019 год</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>Итого</i>
Дисциплинарное увольнение	–	–	–	1	–	1
Прекращение службы	16	3	4	1	5	29
Итого	16	3	4	2	5	30

Таблица 11
Уровни должностей и места службы соответствующих сотрудников по делам, касающимся хищения и незаконного присвоения средств

<i>Место службы и уровень должности</i>	<i>2019 год</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>Итого</i>
Миссия						
Сотрудники категории общего обслуживания	14	2	4	1	5	26
Всего	14	2	4	1	5	26
Сотрудники, не связанные с миссиями						
Сотрудники категории специалистов	1	–	–	–	–	1
Сотрудники категории общего обслуживания	1	1	–	1	–	3
Всего	2	1	–	1	–	4
Итого	16	3	4	2	5	30

60. К числу смягчающих факторов относились: длительный срок службы сотрудника, в том числе в местах службы с трудными условиями, и раннее признание в совершении проступка. К числу отягчающих обстоятельств относились: ранее совершавшиеся проступки или неоднократное совершение проступка, повышенная обязанность сотрудника проявлять должную заботу в силу должности и пренебрежение оперативными потребностями в чрезвычайных ситуациях.

Г. Словесные оскорбления и физические нападения

61. В сборник включены шесть дел, касающихся словесных оскорблений и/или физических нападений, за 2023 год (дела 757–762).

62. Проступки, относящиеся к этой категории, часто представляют собой принципиальное нарушение Устава Организации Объединенных Наций. В 2023 году пять случаев совершения таких проступков привели к прекращению службы (дела 758–762) (см. таблицу 12), в том числе два случая с санкцией «прекращение службы» после увольнения (дела 758 и 760).

Таблица 12
Рассмотрение дел, касающихся словесных оскорблений и физических нападений

<i>Итог рассмотрения</i>	<i>2019 год</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>Итого</i>
Дисциплинарное увольнение	–	1	–	–	–	1
Прекращение службы	1	3	1	3	5	13
Другие дисциплинарные меры	2	2	1	1	1	7
Итого	3	6	2	4	6	21

63. К смягчающим обстоятельствам были отнесены: спонтанность действий, совершенных в острый момент, извинения, принесенные пострадавшему, и долгий

срок работы в условиях миссии. К отягчающим обстоятельствам были отнесены: ранее совершавшиеся проступки, их комплексный характер или неоднократное совершение проступка, наличие нескольких пострадавших, нанесение Организации репутационного ущерба, неисполнение должностных обязанностей, повышенная обязанность сотрудника проявлять должную заботу в силу занимаемой им должности, нанесение травм пострадавшему и умышленное игнорирование указаний.

64. В 2023 году все дела этой категории касались сотрудников полевых миссий (см. таблицу 13).

Таблица 13

Уровни должностей и места службы соответствующих сотрудников по делам, касающимся словесных оскорблений и физического нападения

<i>Место службы и уровень должности</i>	<i>2019 год</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>Итого</i>
Миссия						
Сотрудники класса Д-1 и выше	–	–	–	1	2	3
Сотрудники категории специалистов	1	2	–	–	–	3
Сотрудники категории полевой службы	1	–	1	1	2	5
Сотрудники категории общего обслуживания	–	1	1	1	2	5
Всего	2	3	2	3	6	16
Сотрудники, не связанные с миссиями						
Сотрудники категории специалистов	–	2	–	1	–	3
Сотрудники категории общего обслуживания	1	1	–	–	–	2
Всего	1	3	–	1	–	5
Итого	3	6	2	4	6	21

65. В одном случае, который также был связан с другим видом неправомерного поведения, был подсчитан и полностью возмещен финансовый ущерб в размере 9 417,00 долл. США (дело 762).

Н. Нецелевое использование имущества

66. За 2023 год в сборнике приводятся два случая нецелевого использования имущества в условиях миссий (дела 770 и 771), а результатом рассмотрения обоих этих дел стало прекращение службы.

67. К числу смягчающих обстоятельств были отнесены: длительный срок службы сотрудника в Организации и раннее признание в совершении проступка. К числу отягчающих обстоятельств были отнесены: ответственная должность, занимаемая сотрудником, комплексный характер проступка и причинение Организации репутационного и операционного ущерба.

68. По одному делу был определен и в полном объеме возмещен финансовый ущерб в размере 226,17 долл. США (дело 771).

I. Ненадлежащее или деструктивное поведение

69. В сборник включены четыре дела, касающиеся случаев ненадлежащего или деструктивного поведения, имевших место в 2023 году (дела 772–775).

70. Санкции варьировались в зависимости от конкретных обстоятельств каждого дела, в том числе было применено прекращение службы. К смягчающим обстоятельствам были отнесены: длительный срок службы сотрудника, в том числе в местах службы с трудными условиями, и раннее признание в совершении проступка, а также усилия по смягчению последствий такого поведения. К отягчающим обстоятельствам были отнесены: ранее совершавшиеся проступки, их комплексный характер или неоднократное совершение проступка, игнорирование указаний и нарушения в работе Организации, вызванные совершением этого проступка.

J. Несоблюдение правил раскрытия финансовой информации

71. На 2023 год в сборнике приводится один случай несоблюдения правил раскрытия финансовой информации, в результате которого после прекращения службы было вынесено письменное порицание (дело 776).

IV. Данные о рассмотрении и разрешении дел, включая апелляции

A. Дела, завершённые в отчетный период

72. Все дела, переданные в Управление людских ресурсов для принятия соответствующих мер, проходят тщательную проверку; только те дела, которые подкреплены достаточными доказательствами и требуют принятия дисциплинарных мер в отношении сотрудников, рассматриваются в рамках дисциплинарного процесса. Если в ходе проверки выявляется недостаточность доказательств или отсутствие необходимости в дисциплинарных мерах, дело не рассматривается в качестве дисциплинарного. В этом контексте вопрос, касающийся бывшего сотрудника и не требующий рассмотрения после его увольнения, приводит к появлению в личном деле записи о том, что на момент увольнения сотрудника этот вопрос не был решен, и просьбы связаться с Управлением людских ресурсов, если бывший сотрудник вновь будет принят на работу в систему Организации Объединенных Наций.

73. В тех случаях, которые рассматриваются после прекращения службы, запрашиваются комментарии сотрудника, которые тщательно изучаются, чтобы определить обстоятельства дела и обоснованность применения дисциплинарных мер. Если бывший сотрудник в комментариях дает удовлетворительное объяснение своему поведению, дело закрывается — с применением административных/управленческих мер или без них. Если объяснения не предоставлены или если объяснение признано неудовлетворительным, после тщательной оценки соразмерности налагается дисциплинарное взыскание.

74. В таблице 14 приводится информация о решениях по делам, рассмотрение которых было завершено в течение отчетного периода и четырех прошедших лет, а также о количестве таких дел, включая те дела, по которым дисциплинарные меры не принимались.

Таблица 14
Рассмотрение дел за текущий и предыдущие четыре годовых периода

<i>Итог рассмотрения</i>	<i>2019 год</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>
Дисциплинарные меры	78	46	84	72	82
Дисциплинарное увольнение	3	3	2	6	3
Прекращение службы с уведомлением или с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без выходного пособия	44	25	61	50	63
Другие дисциплинарные меры	31	18	21	16	16
Дела, закрытые с применением мер административного/управленческого характера	7	13	16	3	9
Дела, закрытые без применения мер	8	1	3	2	5
Дела, которые не рассматривались в качестве дисциплинарных	19	12	14	15	11
Дела, закрытые с занесением записи в личное дело: прекращение службы сотрудником до или после передачи дела в Управление людских ресурсов до завершения дисциплинарного производства	29	23	35	21	27
Прочее	3	6	4	10	1
Итого решений	144	101	156	123	135^a
Прочие закрытые дела ^b	2	4	9	3	3
Всего закрыто дел	146	105	165	126	138

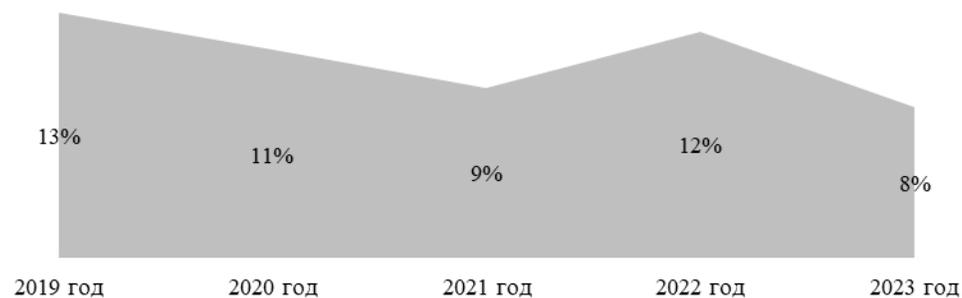
^a Несмотря на то что было вынесено 135 решений, тремя решениями были закрыты шесть дел: две санкции в виде прекращения службы и одна санкция в виде порицания с понижением в должности и отсрочки в продвижении по службе закрыли в общей сложности шесть дел. Всего в 2023 году было закрыто 138 дел.

^b Некоторые из решений привели к закрытию более чем одного дела.

75. Всего в 2023 году 11 дел (8%) из 138 не рассматривались в качестве дисциплинарных. Это соответствует процентной доле таких дел в течение предыдущих четырех годовых периодов, составлявшей от 9 до 13 процентов. (см. рисунок I).

Рисунок I

Процентная доля дел, которые не рассматривались в качестве дисциплинарных



76. В 2023 году пять дел из тех, которые рассматривались как дисциплинарные, были закрыты без принятия мер, тогда как девять дел были закрыты с принятием мер административного или управленческого характера. Причины таких закрытий были разными, но, как правило, они объяснялись соответствующей информацией, которая становилась известной в ходе дисциплинарного процесса и влияла на общую оценку доказательств и необходимость наложения дисциплинарного взыскания.

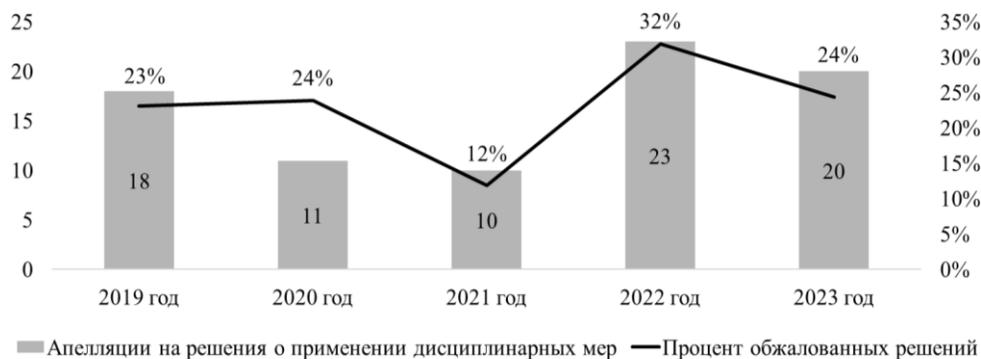
77. В соответствии с положением 1.2 i) положений о персонале²⁰ в случае закрытия дела без принятия каких-либо мер, по запросу сотрудников, которые, как утверждается, были причастны к проявлениям дискриминации, случаям домогательств, включая сексуальные домогательства, или злоупотребляли служебным положением, может быть предоставлено заявление о результатах рассмотрения дела для ознакомления с ним третьих сторон. Ввиду того, что в течение каждого года таким образом закрывается крайне небольшое количество дел, а также вследствие конфиденциальности дисциплинарного процесса таких запросов было получено немного. Кроме того, информация о сотруднике, подавшем заведомо ложную жалобу на дискриминацию, преследование, включая сексуальные домогательства, или злоупотребление служебным положением в отношении другого сотрудника, передается в УСВН в связи с возможным неудовлетворительным поведением²¹. Эта мера представляет собой средство защиты от неправомерных обвинений и дополнительно обеспечивает непредвзятость процесса.

В. Апелляции на решения о применении дисциплинарных мер

78. Сотрудник может оспорить решение о наложении дисциплинарного взыскания в Трибунале по спорам. С 2019 года апелляции подавались в 12–32 процентах случаев, приведших к наложению дисциплинарных взысканий. В 2023 году 20 из 82 наложенных санкций были обжалованы, что составляет примерно 24 процента от их общего числа (см. рисунок II).

Рисунок II

Апелляции на решения о применении дисциплинарных мер, принятых в период с 1 января 2019 года по 31 декабря 2023 года



79. Дополнительная информация по 20 апелляциям представлена ниже (см. таблицу 15).

²⁰ ST/SGB/2019/8, разд. 5.5 j)).

²¹ Там же, разд. 5.5 k).

Таблица 15

Апелляционный статус дел, рассмотренных в 2023 году, в разбивке по номерам дел в сборнике по состоянию на 30 сентября 2024 года

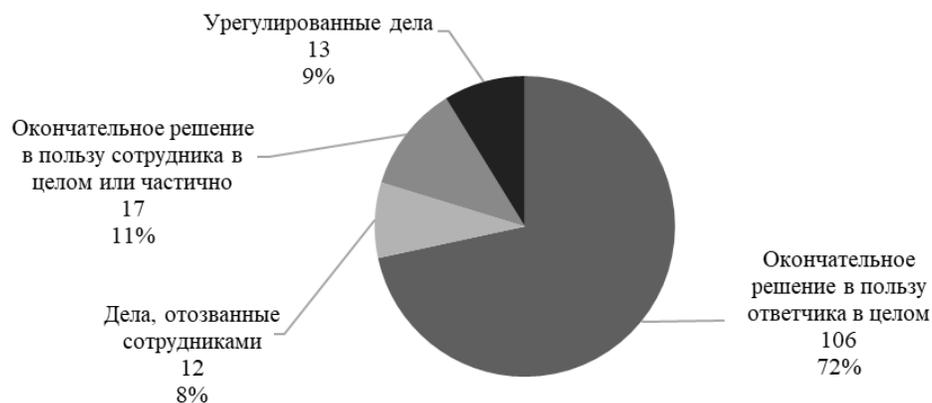
Категория проступков	Апелляция			Ожидается	
	Выиграна	Проиграна	Урегулирована	ТСООН	АПТООН
Дискриминация, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление полномочиями	697 ^a и 698 ^a	–	701	700 и 702–704	696
Мошенничество, искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	727	711	–	714 и 730	–
Несанкционированная деятельность вне Организации и конфликт интересов	754	–	–	749 и 751	–
Нарушение правил закупочной деятельности	769	–	–	766	–
Словесные оскорбления и физические нападения	762 ^a	–	759	761	–

^a По состоянию на 30 сентября 2024 года срок подачи апелляции в Апелляционный трибунал не истек.

80. На рисунке III приводится информация об окончательных итогах обжалования в Трибунале по спорам и Апелляционном трибунале дисциплинарных мер, принятых в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2023 года.

Рисунок III

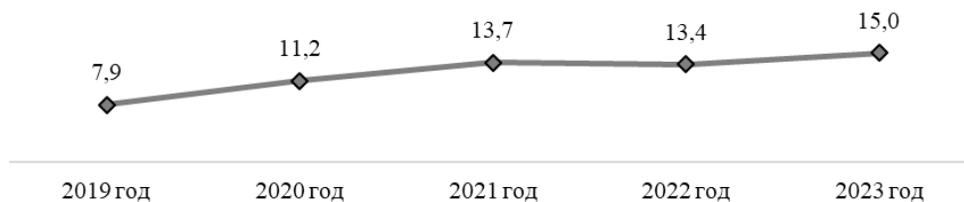
Рассмотрение апелляций на решения о применении дисциплинарных мер, принятых в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2023 года, по состоянию на 30 сентября 2024 года



С. Срок рассмотрения дел

81. Среднее время рассмотрения 138 дел, завершаемых в 2023 году, составило 15 месяцев, что на 1,6 месяца больше, чем в 2022 году (13,4 месяца) см. рисунок IV). Это увеличение связано с завершением рассмотрения дел, часть которых были получены еще в 2020 году и закрыты в 2023 году.

Рисунок IV

Средняя продолжительность рассмотрения дел в текущем и предыдущих четырех годовых периодах (месяцев)

82. Среднее количество дел, полученных за каждый год в период с 2009 по 2019 годы, составило около 135. Вместе с тем в 2020 году число поступивших дел значительно увеличилось (до 184 дел — самое большое число с 2009 года), равно как и в 2021 году (175 дел), и все эти дела за исключением пяти по состоянию на 30 сентября 2024 года были завершены. Эта тенденция сохранилась и в 2023 году, когда были получены 180 дел. По состоянию на 31 октября 2024 года были получены 203 дела.

83. Кроме того, многоплановые факторы, влиявшие на время закрытия дел в прошлом, точно так же действовали и в 2023 году.

Текущая кадров

84. В 2023 году число кадровых перемещений по-прежнему было высоким. Один специалист по правовым вопросам покинул группу, занимающуюся дисциплинарными разбирательствами, в результате чего общее число специалистов по правовым вопросам, покинувших группу за четырехлетний период с 2020 по 2023 годы, составило десять человек. В 2023 году к 15 специалистам по правовым вопросам, работавшим в группе на конец того года, присоединились семь новых сотрудников. Текущая кадров негативно сказывается на показателях рассмотрения дел, поскольку требует передачи дел новым специалистам по правовым вопросам, которые на начальном этапе могут не в полной мере владеть информацией о том, как Управление людских ресурсов обрабатывает дисциплинарные вопросы или конкретные дела. Новых специалистов по правовым вопросам необходимо обучать, что требует ресурсов и времени.

Конкурирующие приоритеты

85. В 2023 году число обжалованных санкций оставалось относительно высоким. Несмотря на то что число апелляций в 2023 году было меньше, чем в 2022 году (20 против 23), оно все равно вдвое превышало количество апелляций в 2021 году (10 апелляций).

86. Кроме того, с 2022 года наблюдается большой объем судебных разбирательств, связанных с административными решениями по дисциплинарным делам, которые, соответственно, рассматриваются группой, занимающейся этими делами.

87. Это было связано с увеличением числа дел, в которых оспаривались решения об удержании окончательных выплат или задержке передачи в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций документов о назначении пенсии в связи с попытками добиться возмещения финансовых потерь по делам, связанным с обвинениями в ложных заявлениях о медицинском страховании, которые находятся на стадии расследования или дисциплинарного разбирательства. Несмотря на то что эти апелляции не отражены в разделе IV.B. выше, они значительно увеличивают объем работы, негативно влияя на уровень

обработки дисциплинарных дел²². В 2022 году о приостановлении действия оспариваемого решения ходатайствовали в 27 заявлениях или ходатайствах о принятии временных мер. В 2023 году было получено и обработано 11 заявлений.

Сложность проверки доказательств

88. Тщательный и носящий комплексный характер анализ доказательств, собранных в ходе расследования, имеет решающее значение для управления рисками, связанными с судебным разбирательством. Большинство передаваемых дел носят сложный характер. В 2023 году 61 из 180 полученных дел (приблизительно 34 процента) касались искажения сведений и представления подложных подтверждающих документов, а 38 дел (21 процент) касались проявлений дискриминации, домогательств, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления властью. В сочетании с уменьшением числа опытных специалистов по правовым вопросам, которые могли бы заниматься ведением сложных и серьезных дел, значительное число сложных дел, поступающих ежегодно, также негативно сказалось на показателях рассмотрения дел в последние годы.

D. Меры по сокращению сроков рассмотрения дел

89. В мае 2023 года 11 дел различной сложности были выделены и получили приоритет в рамках пилотного проекта, направленного на количественную оценку общего потенциала обработки дел и выявление областей, требующих улучшения. Специалисты по правовым вопросам, которым было поручено ведение экспериментальных дел, отчитались о количестве часов, затраченных на их рассмотрение, и назвали причины задержек.

90. Все эти 11 дел были закрыты в среднем за 7,4 месяца. Для сравнения, в 2023 году средний срок рассмотрения дела, включая пилотные случаи, составлял 15 месяцев.

91. Ниже приводится среднее время рассмотрения в разбивке по видам принятых решений (см. таблицу 16).

Таблица 16

Среднее время рассмотрения пилотных дел в разбивке по видам принятых решений

<i>Итог рассмотрения</i>	<i>Число случаев</i>	<i>Средний срок рассмотрения (месяцев)</i>
Дела, которые не рассматривались в качестве дисциплинарных	2	6,5
Прекращение службы	3	5,7
Другие дисциплинарные меры	5	8,2
Занесение в личное дело	1	10,4

²² Например, один вопрос об удержании окончательных выплат может повлечь за собой несколько судебных разбирательств, начиная с запроса о проведении управленческой оценки, который часто сопровождается просьбой о приостановлении осуществления решения до проведения управленческой оценки, и заканчивая подачей в Трибунал по спорам заявления, которое, в свою очередь, часто сопровождается ходатайством о принятии обеспечительных мер для приостановления действия оспариваемого решения на время разбирательства.

92. В восьми случаях, рассмотрение которых привело к наложению дисциплинарных взысканий, с момента передачи дела до направления сотруднику официальных подозрений в совершении проступка проходило в среднем 2,9 месяца, а с момента получения комментариев сотрудника до представления Управлением людских ресурсов рекомендации об окончательном решении — в среднем 2,6 месяца. Общее время рассмотрения этих восьми дел составило в среднем 7,26 месяца.

93. Для тех дел, когда сотрудник просил продлить срок представления комментариев по подозрениям в нарушении дисциплины и эта просьба была удовлетворена, среднее время рассмотрения составило 8,9 месяца. На получение комментариев дополнительно уходило в среднем два месяца по сравнению с 0,9 месяца для дел, в которых запрос на продление не подавался.

94. Рассмотрение дел, касающихся запрещенного поведения, то есть дискриминации, преследований, в том числе сексуальных домогательств, и злоупотребления служебным положением, требует, как правило, больше времени для рассмотрения. Кроме того, дополнительное время в подобных случаях требовалось для получения комментариев от сотрудников (см. таблицу 17).

Таблица 17

Среднее время рассмотрения в разбивке по виду пилотных дел, завершившихся наложением взыскания

<i>Тип дела, при рассмотрении которого было наложено взыскание</i>	<i>Число случаев</i>	<i>Средний срок рассмотрения</i>	<i>Средний срок работы над одним делом</i>	<i>Средний срок получения комментариев</i>
Запрещенное поведение	3	9,5 месяцев	21,7 дней (151,8 часа)	2,0 месяца
Другие виды проступков	5	5,9 месяцев	13,2 дней (92,5 часа)	1,3 месяца

95. В качестве основных причин задержек указывались действия, связанные с апелляциями, в том числе письменные представления и слушания в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций. Специалисты по правовым вопросам, работавшие над восемью пилотными делами, завершившимися наложением взысканий, сообщили, что количество дней, потраченных на рассмотрение апелляций, варьировалось от 6,5 до 54, в общей сложности было потрачено 236 дней и в среднем — 29,5 дня.

96. Содержание докладов по итогам расследования стало еще одной из причин увеличения времени, потребовавшегося для завершения процесса рассмотрения. Пять специалистов по правовым вопросам сообщили о проблемах, для решения которых потребовалась дополнительная информация от следователей, руководителей или партнеров по кадровым вопросам. В общей сложности в рамках рассмотрения этих пяти дел было подано 16 запросов. В одном случае на получение ответов на пять запросов о пояснениях ушло 77 дней, причем результатом стало закрытие дела. В другом деле, которое было закрыто без принятия каких-либо мер, для получения всей необходимой информации потребовалось 29 дней.

97. Из разрыва между средним временем рассмотрения пилотных дел, которым уделялось первоочередное внимание, и общим временем рассмотрения дел в 2023 году следует, что количество дисциплинарных дел, переданных на рассмотрение в Управление людских ресурсов, значительно превышает объем имеющихся ресурсов, что не позволяет сформулировать реалистичные и достижимые целевые показатели для рассмотрения дел. Как только число достаточно квалифицированных сотрудников, способных справляться с растущей нагрузкой,

окажется достаточным, данные, собранные в ходе пилотного проекта, можно будет использовать для установления целевых показателей.

98. В то же время были предприняты следующие инициативы, направленные на сокращение сроков рассмотрения дел:

а) сокращение количества судебных разбирательств: в настоящее время предпринимаются усилия по сокращению числа судебных разбирательств по дисциплинарным вопросам. Например, временные меры, предусматривающие, к примеру, направление сотрудников в административный отпуск без сохранения заработной платы, решения по которым часто оспариваются, применяются только в самых вопиющих случаях. Кроме того, в подходящих случаях рассматривается возможность применения «согласованного взыскания». Это позволяет сэкономить ресурсы, которые в противном случае могли бы быть потрачены на отставание оспариваемого решения в рамках внутренней системы правосудия. Кроме того, согласованные взыскания дают сотруднику некоторую определенность относительно результатов процесса, и в некоторых случаях их применение может привести к небольшому снижению тяжести наказания, которое при этом все равно остается в разумном диапазоне, приемлемом для Организации. В 2023 году рассмотрение четырех дел было завершено наложением согласованного взыскания (дела 705, 713, 729 и 750);

б) повышение потенциала следствия: следователи получают отзывы о результатах их деятельности. Управление людских ресурсов продолжает консультироваться и координировать свои действия с подразделением, ведущим следствие, чтобы повысить качество и полезность доклада по итогам расследования.

V. Дела, принятые к производству Управлением людских ресурсов в 2023 году

99. В 2023 году в Управление людских ресурсов для принятия дисциплинарных мер были переданы в общей сложности 180 новых дел, что почти вдвое больше, чем в 2022 году. Ожидается, что эта тенденция сохранится. По состоянию на 30 сентября 2024 года в 2024 году было получено 165 новых дел, а в октябре 2024 года было дополнительно получено 38 дел, в результате чего общее число полученных дел по состоянию на 31 октября 2024 года составило 203, что является беспрецедентно высоким показателем (см. рисунок V).

Рисунок V

Количество дел, полученных за текущий и предыдущие четыре года и за 9 месяцев, заканчивающихся 30 сентября 2024 года

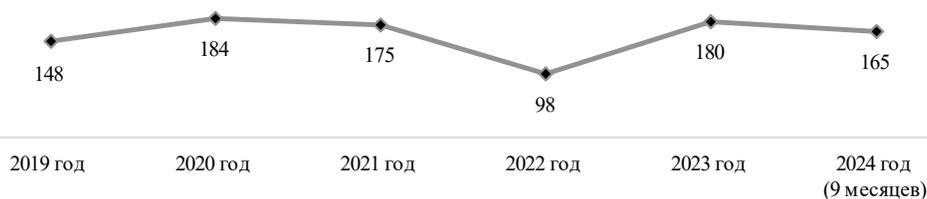


Таблица 18
**Количество дел, полученных за текущий и предыдущие четыре года
и за девять месяцев, заканчивающихся 30 сентября 2024 года, в разбивке по
видам проступков**

Виды проступков						2024 год
	2019 год	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	(9 месяцев)
Злоупотребление полномочиями, притеснения, включая сексуальные домогательства, и дискриминация	35	37	32	18	38	47
Физическое насилие и оскорбительное поведение	6	7	10	6	8	12
Конфликт интересов	–	–	2	2	5	1
Невыполнение частных обязательств	1	–	1	1	1	1
Несообщение о проступке/отказ от сотрудничества	4	3	3	1	2	1
Несоблюдение правил раскрытия финансовой информации	–	1	1	5	2	4
Ненадлежащее или деструктивное поведение	8	11	5	4	2	8
Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	36	79	66	28	61	57
Ненадлежащее использование информационно-коммуникационных ресурсов/проступки, связанные с использованием компьютеров	4	7	1	9	3	–
Злоупотребление служебным положением/должностью/знаниями	–	–	–	–	–	1
Нецелевое использование имущества Организации Объединенных Наций	–	2	9	1	7	6
Нарушение правил закупочной деятельности	4	5	7	3	5	–
Преследование из мести	3	–	–	1	2	–
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	6	11	10	2	7	9
Хищение/незаконное присвоение	11	5	3	6	13	6
Несанкционированная деятельность вне Организации Объединенных Наций	18	8	14	8	19	12
Нарушение местного законодательства	3	–	3	2	–	–
Прочее	9	8	8	1	5	–
Итого	148	184	175	98	180	165

100. Доля принятых к производству дел, касающихся полевых миссий, увеличилась с 51 процента в 2022 году до 62,8 процента в 2023 году (см. рисунок VI). Этот рост объясняется увеличением числа дел, связанных с сотрудниками полевых миссий, в категориях «Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов» и «Хищение/незаконное присвоение». По всей видимости, эта тенденция сохранится и в 2024 году. В период с 1 января по 30 сентября 2024 года 69,1 процента полученных дел касались сотрудников полевых миссий.

Рисунок VI
Доля принятых к производству дел, касающихся персонала полевых миссий

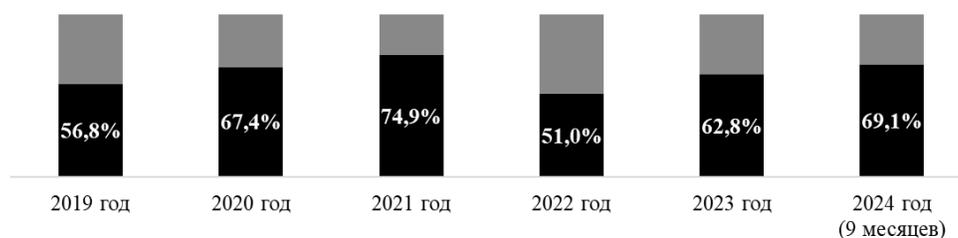


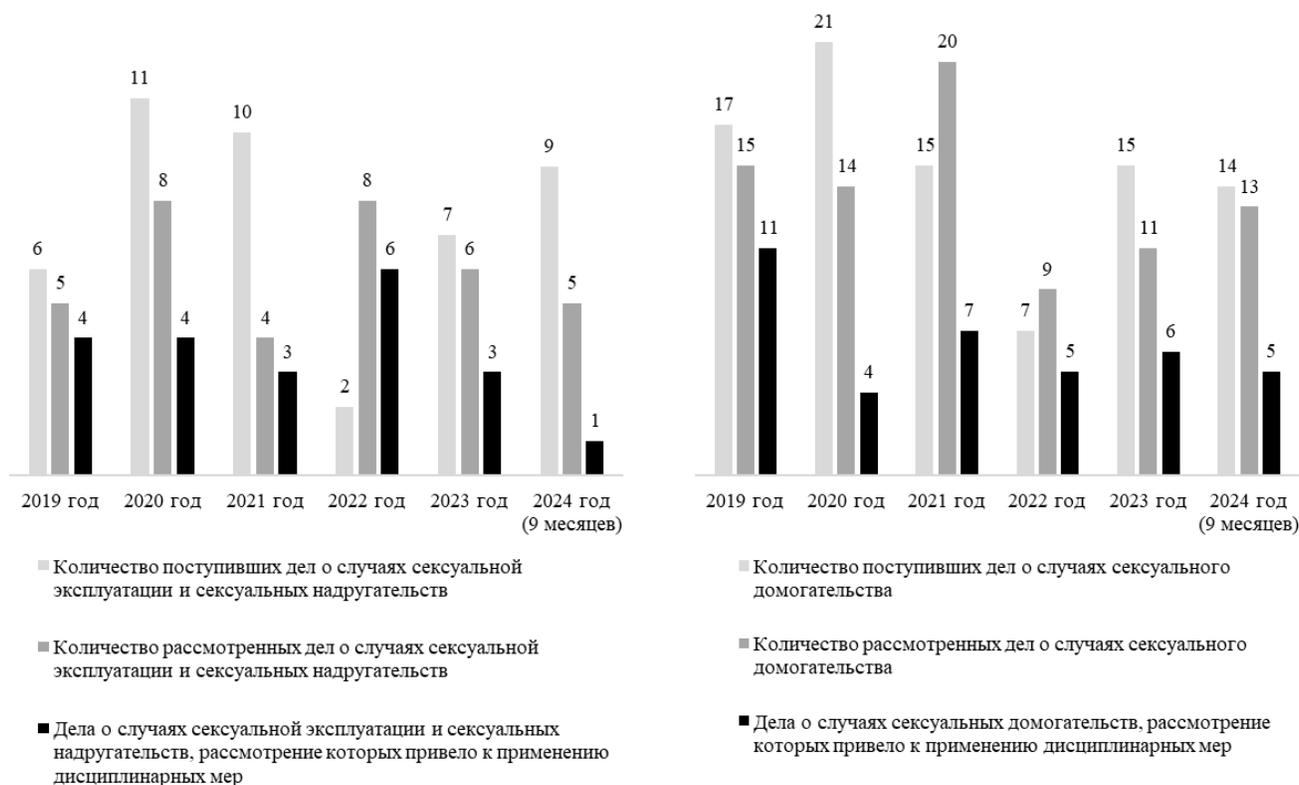
Таблица 19
Дела, принятые к производству в 2023 году, в разбивке по местам службы и видам проступков

Виды проступков	Миссия	Сотрудники, не связанные с миссиями
Злоупотребление полномочиями, притеснения, включая сексуальные домогательства, и дискриминация	17	21
Физическое насилие и оскорбительное поведение	5	3
Конфликт интересов	5	–
Невыполнение частных обязательств	–	1
Несообщение о проступке/отказ от сотрудничества	–	2
Несоблюдение правил раскрытия финансовой информации	1	1
Ненадлежащее или деструктивное поведение	1	1
Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	46	15
Ненадлежащее использование ресурсов ИКТ/проступки, связанные с использованием компьютеров	–	3
Нецелевое использование имущества Организации Объединенных Наций	3	4
Нарушение правил закупочной деятельности	5	–
Преследование из мести	–	2
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	5	2
Хищение/незаконное присвоение	13	–
Несанкционированная деятельность вне Организации Объединенных Наций	10	9
Прочее	2	3
Итого	113	67

101. В 2023 году количественные показатели по делам, связанным с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами, существенно не изменились. В 2023 году было получено и рассмотрено больше дел, связанных с сексуальными домогательствами, чем в 2022 году (см. рисунок VII). Данные за 2024 год по состоянию на 30 сентября 2024 года показывают аналогичную тенденцию.

Рисунок VII

Число полученных и рассмотренных дел, связанных с сексуальной эксплуатацией, сексуальными надругательствами и сексуальными домогательствами



102. За период с 1 января по 30 сентября 2024 года было рассмотрено 138 дел (см. таблицу 20).

Таблица 20

Рассмотрение дел, закрытых в период с 1 января по 30 сентября 2024 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	32
Другие дисциплинарные меры	22
Административные меры	16
Дела, закрытые без применения мер	2
Дела, которые не рассматривались в качестве дисциплинарных	9
Прекращение службы сотрудником до или после передачи дела в Управление людских ресурсов до завершения дисциплинарного производства	51
Прочее	—
Итого	133^a

^a Несмотря на то, что было вынесено 133 решения, в рамках 5 решений были закрыты 10 дел. В общей сложности за девять месяцев было закрыто 138 дел.

VI. Возможное преступное поведение

103. 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 десять дел, возбужденных на основании заслуживающих доверия сведений о преступном поведении должностных лиц Организации Объединенных Наций или экспертов в командировках.

104. Девять из десяти этих дел были доведены до сведения Управления людских ресурсов для принятия соответствующих мер. Из девяти дел два были закрыты в 2023 году, в том числе рассмотрение одного из них привело к наложению дисциплинарного взыскания. По состоянию на конец отчетного периода остальные семь дел закрыты не были.

VII. Заключение

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

Приложение

Краткое изложение дел, по итогам рассмотрения которых были приняты дисциплинарные меры в период с 1 января по 31 декабря 2023 года

Номер дела	Описание	Решение по делу
Дискриминация, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление полномочиями		
696	Сотрудник систематически допускал домогательства и злоупотреблял властью в отношении нескольких подчиненных. В деле было несколько отягчающих и одно смягчающее обстоятельство.	Понижение в должности с лишением на три года права претендовать на повышение, а также административная мера.
697	Сотрудник систематически притеснял на рабочем месте младшего по должности сотрудника и злоупотреблял служебным положением. Кроме того, сотрудник неправомочно разглашал конфиденциальную информацию и принимал участие в несанкционированной деятельности вне Организации. В деле имелись отягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием.
698	Один из сотрудников, действуя вместе с другими сотрудниками, допускал унижающее поведение в отношении сотрудника, занимавшего младшую должность. Этот сотрудник вместе с другими сотрудниками участвовал в разглашении конфиденциальной информации, не имея на то полномочий, а описывая других сотрудников использовал неподобающие выражения. В деле имелись смягчающие и отягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
699	Сотрудник подвергал сексуальным домогательствам двух сотрудниц, находившихся в его подчинении. В деле было несколько отягчающих и одно смягчающее обстоятельство.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Имя сотрудника было внесено в базу данных "ClearCheck".
700	Один из сотрудников подвергал сексуальным домогательствам двух сотрудниц. В деле имелось смягчающее обстоятельство.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Имя сотрудника было внесено в базу данных "ClearCheck".
701	Сотрудник неоднократно подвергал домогательствам, в том числе сексуальным, и злоупотреблял полномочиями по отношению к подчиненному. В деле имелись как отягчающие, так и смягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Имя сотрудника было внесено в базу данных "ClearCheck".
702	Один из сотрудников подвергал представителей персонала Организации Объединенных Наций сексуальным домогательствам.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Имя сотрудника было внесено в базу данных "ClearCheck".
703	Сотрудник подвергал сексуальным домогательствам подчиненную ему сотрудницу, обнимая и целуя ее в служебном помещении. В деле имелись как отягчающие, так и смягчающие обстоятельства.	Понижение в должности с лишением на три года права претендовать на повышение.

Номер дела	Описание	Решение по делу
704	Старший сотрудник допускал неуместные комментарии сексуального характера в адрес подчиненной, физически запугивал другую подчиненную и подглядывал за другими сотрудниками. В деле имелись как отягчающие, так и смягчающие обстоятельства.	Понижение в должности с лишением на три года права претендовать на повышение, а также административная мера.
Хищение и незаконное присвоение средств		
705	Один из сотрудников воспользовался личным автомобилем и удостоверениями личности другого сотрудника, чтобы забрать топливо из миссии Организации Объединенных Наций без разрешения второго сотрудника. В деле имелись одно отягчающее и несколько смягчающих обстоятельств	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием.
706	Сотрудник попытался снять шины, принадлежащие Организации, не получив разрешения. В деле имеются одно отягчающее и одно смягчающее обстоятельство.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
707	Сотрудник попытался без разрешения вывезти с территории комплекса Организации Объединенных Наций имущество, принадлежащее Организации Объединенных Наций. В деле имеются одно смягчающее и несколько отягчающих обстоятельств.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
708	Один из сотрудников взял бумажник, принадлежащий другому сотруднику.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
709	Один из сотрудников без разрешения взял воздушный фильтр, принадлежащий Организации, и попытался вынести его из помещений Организации Объединенных Наций. В деле имелось смягчающее обстоятельство.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием.
Мошенничество, искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов		
710	Сотрудник подал подложные заявки на получение специальной субсидии на образование. В деле имеются одно смягчающее и одно отягчающее обстоятельства.	Наложение после прекращения службы взыскания в виде «увольнения со службы». Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 256 090,05 долл. США.
711	Сотрудник получал надбавку на иждивенца на ребенка, когда другой сотрудник одновременно получал надбавку на иждивенца на того же ребенка. В деле имелись несколько отягчающих обстоятельств.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием.
712	Сотрудник подал в Организацию ложные сведения о надбавках на иждивенцев и занимался несанкционированной деятельностью вне Организации. В деле имеются одно смягчающее и одно отягчающее обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 2 442,57 долл. США.
713	Сотрудник проживал совместно с супругой в «несемейном» месте службы в течение периода времени, когда он получал надбавку за работу в «несемейном» месте службы.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 49 556,89 долл. США.

Номер дела	Описание	Решение по делу
714	Сотрудник не сообщил об изменениях в своем статусе проживания и гражданстве, подал подложные заявления и получал выплаты, на которые более не имел права. В деле имелись как отягчающие, так и смягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 130 954,53 долл. США.
715	Сотрудник дал указание подчиненному подготовить доклад, содержащий ложную информацию об инциденте с участием автомобиля Организации Объединенных Наций, и подписал этот доклад для представления за пределами Организации Объединенных Наций. В деле имелось множество смягчающих и ни одного отягчающего обстоятельства.	Санкция «понижение в должности с отсрочкой на один год права претендовать на повышение», применяемая после увольнения.
716	Пытаясь получить кредит, сотрудник создал и предоставил кредитору документы, которые, как оказалось, были одобрены и подписаны бывшим начальником, несмотря на то, что эти документы не были одобрены или подписаны уполномоченным на тот момент лицом. В деле имелись смягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием.
717	Сотрудник подделал справку с места работы и представил ее для обоснования заявки на кредит. В деле имелось одно отягчающее обстоятельство.	Наложение после прекращения службы взыскания в виде «увольнения со службы».
718	Сотрудник изменил официальный документ и использовал его в качестве обоснования заявки на кредит. В деле имелись как отягчающие, так и смягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
719	Сотрудник включил в заявление о приеме на работу ложные сведения, касающиеся предыдущих мест работы.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
720	Сотрудник включил в заявление о приеме на работу ложные сведения, касающиеся документов, подтверждающих полученное им образование. Кроме того, этот сотрудник предоставил поддельные документы следователям. В деле имелись несколько отягчающих обстоятельств.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
721	Сотрудник неправомерно получил ответы, представленные другим сотрудником для выполнения задания, необходимого для завершения программы обучения, и представил их как результаты своей собственной работы. В деле имелись несколько смягчающих обстоятельств.	Письменное порицание и штраф в размере чистого базового оклада за месяц.
722	Сотрудник организовал прохождение обязательного обучения другим сотрудником за него. В деле имелись смягчающие обстоятельства.	Письменное порицание.
723	Сотрудник не отчитался должным образом за денежную сумму, предоставленную ему для выдачи участникам тренинга, и представил заведомо ложные документы, чтобы потребовать полного возмещения выплаченной суммы. В деле имелись как отягчающие, так и смягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.

Номер дела	Описание	Решение по делу
724	Сотрудник вводил других лиц в заблуждение относительно того, что он может способствовать получению ими визы в обмен на денежное вознаграждение, и получал от этих лиц денежные средства. В деле имелись как отягчающие, так и смягчающие обстоятельства.	Увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия, а также штраф, равный двум базовым месячным окладам.
725	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов. В деле имелось смягчающее обстоятельство.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
726	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов. В деле имеются одно смягчающее и одно отягчающее обстоятельства.	Наложение после прекращения службы взыскания в виде «увольнения со службы». Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 5 833,45 долл. США.
727	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов. В деле имелось смягчающее обстоятельство.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
728	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов. В деле имелось смягчающее обстоятельство.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 5 647,14 долл. США.
729	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов. В деле имелись несколько смягчающих обстоятельств.	Понижение в должности с лишением на один год права на повышение по службе и штраф в размере чистого базового оклада за месяц.
730	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
731	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов. Кроме того, этот сотрудник подготовил фальшивые документы, чтобы удовлетворить просьбы о перевозке персонала, не являющегося сотрудниками Организации Объединенных Наций, рейсами Организации Объединенных Наций. В деле имелось смягчающее обстоятельство.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
732	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов. В деле имелось смягчающее обстоятельство.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 1 475,00 долл. США.
733	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов. В деле имеются одно смягчающее и одно отягчающее обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 6 209,00 долл. США.

Номер дела	Описание	Решение по делу
734	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов. В деле имелись несколько смягчающих обстоятельств.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием.
735	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов. В деле имелось смягчающее обстоятельство.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 1 944,00 долл. США.
736	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов. В деле имелись несколько смягчающих обстоятельств.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
737	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов. В деле имелось смягчающее обстоятельство.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 1 146,00 долл. США.
738	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов. Кроме того, этот сотрудник отказался от сотрудничества при проведении расследования дела. В деле имелось смягчающее обстоятельство.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 1 550,50 долл. США.
739	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов. В деле имелось смягчающее обстоятельство.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 1 378,00 долл. США.
740	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов. В деле имелись смягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием.
741	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов. В деле имелись одно смягчающее и одно отягчающее обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 5 485,55 долл. США.
742	Сотрудник подал подложные заявки на возмещение медицинских расходов. В деле имелись несколько смягчающих обстоятельств.	Наложение после прекращения службы взыскания в виде «увольнения со службы». Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 2 910,20 долл. США.
743	Сотрудник сознательно передал карточку медицинского страхования своего супруга физическому лицу для лечения этого лица, которое не было включено в план медицинского страхования Организации Объединенных Наций. В деле имелись несколько смягчающих обстоятельств.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 71,00 долл. США.

Номер дела	Описание	Решение по делу
744	Сотрудник сознательно передал свою карточку медицинского страхования другим лицам, которые не были включены в план медицинского страхования Организации Объединенных Наций, для получения ими медицинской помощи. В деле имелись смягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 41 685,59 долл. США.
745	Сотрудник сознательно позволил человеку подать подложное заявление на выплаты по медицинскому страхованию, используя свой счет медицинского страхования. В деле имелись смягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием.

Несанкционированная деятельность вне Организации и конфликт интересов

746	Сотрудник занимался несанкционированной деятельностью вне Организации и действовал в условиях возможного конфликта интересов. Этот же сотрудник в ходе своей деятельности выписывал чеки, не имея достаточных средств.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
747	Сотрудник занимался несанкционированной деятельностью вне Организации, что составляло конфликт интересов. Кроме того, тот же сотрудник в заявлении о приеме на работу предоставил ложную информацию о предыдущих местах работы. В деле имелись отягчающие обстоятельства.	Наложение после прекращения службы взыскания в виде «увольнения со службы».
748	Сотрудник занимался вне Организации несанкционированной деятельностью, которая могла быть приравнена к созданию финансовой пирамиды. В деле имелось смягчающее обстоятельство.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
749	Сотрудник занимался несанкционированной деятельностью вне Организации. В деле имелось смягчающее обстоятельство.	Письменное порицание и лишение на два года права на повышение оклада в рамках класса должности.
750	Сотрудник принял участие в несанкционированной деятельности вне Организации. В деле имелись одно отягчающее и несколько смягчающих обстоятельств.	Письменное порицание, понижение на две ступени в пределах класса и задержка на два года предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности.
751	Сотрудник принимал участие в несанкционированной деятельности вне Организации, в том числе участвовал в публичных мероприятиях и в публичном распространении материалов, связанных с Организацией Объединенных Наций. Этот сотрудник сознательно проигнорировал советы и напоминания об обязанности получать предварительное разрешение. В деле имелись смягчающие и отягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием.
752	Сотрудник вел несанкционированную деятельность вне Организации, публикуя книги и используя для этого среди прочего информацию, полученную им в рамках работы в Организации Объединенных Наций. В деле имелись как отягчающие, так и смягчающие обстоятельства.	Письменное порицание.

Номер дела	Описание	Решение по делу
753	Очень высокопоставленный сотрудник вел несанкционированную деятельность вне Организации, занимая должности в нескольких внешних структурах. Кроме того, этот сотрудник стал соавтором книги, опубликованной на средства Организации. В деле имелись отягчающие обстоятельства.	Наложение после прекращения службы взыскания в виде «увольнения со службы». Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 60 000,00 долл. США.
754	Один из сотрудников допускал неподобающие комментарии в интервью и в социальных сетях. Кроме того, этот сотрудник вел несанкционированную деятельность вне Организации, что составило конфликт интересов. Кроме того, для осуществления этой деятельности сотрудник использовал ресурсы информационно-коммуникационных технологий Организации Объединенных Наций. В деле имелись как отягчающие, так и смягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием.
755	Старший сотрудник действовал в условиях конфликта интересов и ненадлежащим образом содействовал коммерческой деятельности своего родственника, в результате чего с принадлежащей этому лицу компанией было заключено подрядное соглашение. Этот сотрудник, действуя неправомерно, попросил заключить с его бывшим личным помощником соглашение индивидуального подряда, не сообщив при этом о конфликте интересов. В деле имелись как отягчающие, так и смягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием.
756	Сотрудник вступил в сговор с сотрудником одного из учреждений Организации Объединенных Наций, чтобы способствовать приему на работу своих супругов в их соответствующие подразделения. Действуя в условиях конфликта интересов, этот сотрудник необоснованно повлиял на прием супруга другого сотрудника на работу в качестве консультанта. В деле имелись отягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
Словесные оскорбления и физические нападения		
757	Сотрудник допускал запугивающие действия по отношению к стороннему лицу и не сообщил о физическом нападении на это лицо со стороны другого сотрудника. В деле имелись как отягчающие, так и смягчающие обстоятельства.	Письменное порицание.
758	Сотрудник подвергал коллегу физическим и словесным издевательствам. В деле имелось смягчающее обстоятельство.	Наложение после прекращения службы взыскания в виде «увольнения со службы».
759	Сотрудник совершил физическое нападение и подверг словесным оскорблениям двух граждан принимающей страны, находясь за рулем транспортного средства, принадлежащего Организации Объединенных Наций. В деле имелись отягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия

Номер дела	Описание	Решение по делу
760	Старший сотрудник смертельно ранил человека и не оказал содействия в ходе расследования. В деле имелось смягчающее обстоятельство.	Наложение после прекращения службы взыскания в виде «увольнения со службы».
761	Старший сотрудник подверг физическому насилию своего гражданского супруга, в результате чего был помещен под арест местной полицией. Этот сотрудник не уведомил Организацию об аресте незамедлительно. В деле имеются одно смягчающее и несколько отягчающих обстоятельств.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
762	Сотрудник, не имея на то полномочий, разрешал одному из гостей оставаться на ночь в предоставленном Организацией Объединенных Наций жилье и угрожал убийством другому сотруднику. В деле было несколько отягчающих и одно смягчающее обстоятельство.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 9 417,00 долл. США.
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства		
763	Один из сотрудников подвергал сексуальным надругательствам и сексуальной эксплуатации нескольких граждан принимающей страны, в том числе несовершеннолетних. Этот же сотрудник угрожал бывшему партнеру. В деле имелись несколько отягчающих обстоятельств.	Дисциплинарное увольнение. Имя сотрудника было внесено в базу данных “ClearCheck”.
764	Сотрудник имел половые сношения с несовершеннолетним лицом. В деле имелись смягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. Имя сотрудника было внесено в базу данных “ClearCheck”.
765	Один из сотрудников подверг сексуальным надругательствам гражданку принимающей страны.	Наложение после прекращения службы взыскания в виде «увольнения со службы». Имя сотрудника было внесено в базу данных “ClearCheck”.
Нарушение правил закупочной деятельности		
766	Один из сотрудников содействовал проведению закупок, не имея на то полномочий и используя средства, выделенные на другие цели. Для того чтобы оправдать нецелевое использование средств, этот сотрудник представил ложную информацию. В деле имелись как отягчающие, так и смягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 86 000,00 долл. США.
767	Сотрудник представил Организации ложную информацию, что привело к ненадлежащей оплате. Кроме того, этот сотрудник предоставлял ложную информацию в заявлениях о приеме на работу и принимал участие в несанкционированной деятельности вне Организации. Тот же сотрудник неправомерно использовал имущество Организации Объединенных Наций и не оказывал содействие в ходе расследования. В деле имелись несколько отягчающих обстоятельств.	Наложение после прекращения службы взыскания в виде «увольнения со службы». Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 30 600,00 долл. США.
768	Младший сотрудник разгласил конфиденциальную информацию о котировках и ненадлежащим образом способствовал выбору поставщика в ходе закупочного	Письменное порицание, понижение на четыре ступени в пределах класса

Номер дела	Описание	Решение по делу
	процесса. Кроме того, в заявлениях о приеме на работу этот сотрудник предоставил ложную, но не имеющую существенного значения информацию. В деле имелись как отягчающие, так и смягчающие обстоятельства.	с лишением на два года права претендовать на повышение в должности
769	Два сотрудника представили поддельную документацию в поддержку многочисленных заявок на обслуживание/закупку товаров, которые так и не были оказаны или приобретены. Эти сотрудники оказывали противодействие в ходе расследования. В деле имеются одно смягчающее и несколько отягчающих обстоятельств.	Дисциплинарное увольнение. Было определено финансовое взыскание в размере 106 570,00 долл. США (совместно и по отдельности).
Нецелевое использование имущества или активов Организации Объединенных Наций или отсутствие проявления разумной заботливости в их отношении		
770	Сотрудник управлял транспортным средством, принадлежащим Организации Объединенных Наций, в состоянии алкогольного опьянения, в результате чего пострадал человек и был поврежден автомобиль. Кроме того, этот сотрудник пытался напасть на сотрудников полиции и словесно оскорблял их и других сотрудников. В деле имелись как отягчающие, так и смягчающие обстоятельства.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
771	Сотрудник использовал имущество, принадлежащее Организации Объединенных Наций в качестве залога для получения частного займа и ложно заявил Организации, что имущество было утеряно. В деле имеются одно смягчающее и несколько отягчающих обстоятельств.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Был указан для возмещения финансовый ущерб в размере 226,17 долл. США.
Ненадлежащее или деструктивное поведение		
772	Сотрудник сделал в сторону другого сотрудника жест, обозначающий угрозу физической расправы. В деле имелось смягчающее обстоятельство.	Письменное порицание с понижением на одну ступень в должности, а также административная мера в виде обязательного прохождения сотрудником обучения и/или инструктажа с целью предотвратить повторное совершение подобного проступка.
773	Сотрудник неоднократно проявлял деструктивное и угрожающее поведение по отношению к другим сотрудникам, игнорируя указания не делать этого. В деле имеются одно смягчающее и несколько отягчающих обстоятельств.	Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.
774	Сотрудник привел супругу на территорию комплекса Организации Объединенных Наций в нарушение действующих правил, не следовал положениям инструкций по безопасности и угрожал другому сотруднику. В деле имелось смягчающее обстоятельство.	Санкция «понижение в должности с отсрочкой на два года права претендовать на повышение», применяемая после увольнения.
775	Сотрудник нанес ущерб имуществу, находящемуся во владении супруги, в рамках бытового спора. В деле имелись смягчающие обстоятельства.	Письменное порицание и лишение на два года права на повышение оклада в рамках класса должности.

Номер дела *Описание**Решение по делу*

Несоблюдение правил раскрытия финансовой информации

776	Один из высокопоставленных сотрудников не выполнил свои обязательства по раскрытию финансовой информации. В деле имелись отягчающие обстоятельства.	Наложение после прекращения службы взыскания в виде «письменного порицания».
-----	---	--
