



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
13 November 2025
Russian
Original: English

Восьмидесятая сессия
Пункт 141 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 января — 31 декабря 2024 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 был установлен факт совершения проступка и/или 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 2024 года.

Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению настоящий доклад.



Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Комплексные меры по обеспечению абсолютной нетерпимости ко всем случаям ненадлежащего поведения	3
A. Надзор и расследования	4
B. Механизмы привлечения сотрудников к ответственности за проступки	5
C. Организационная культура подотчетности	7
III. Рассмотренные за период с 1 января по 31 декабря 2024 года дела, касающиеся установленных случаев совершения проступков	9
A. Дискриминация, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление полномочиями	9
B. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	11
C. Мошенничество, искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	12
D. Несанкционированная внеслужебная деятельность и конфликт интересов	14
E. Хищение и незаконное присвоение средств	15
F. Ненадлежащее или деструктивное поведение	16
G. Ненадлежащее использование имущества	17
H. Ненадлежащее использование информационно-коммуникационных ресурсов	18
I. Словесные оскорбления и физические нападения	18
J. Несообщение о проступке	18
K. Несоблюдение частных правовых обязательств	18
L. Прочие дела	19
IV. Данные о рассмотрении и разрешении дел, включая апелляции	19
A. Дела, закрытые в отчетный период	19
B. Апелляции на решения о применении дисциплинарных мер	22
C. Срок рассмотрения дел	24
V. Дела, полученные Управлением людских ресурсов в 2024 году	26
VI. Возможное преступное поведение	30
VII. Заключение	30

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 был установлен факт совершения проступка и/или преступного поведения, а также о дисциплинарных мерах и, в надлежащих случаях, о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями. Этот доклад, охватывающий период с 1 января по 31 декабря 2024 года, следует рассматривать вместе с документом “Compendium of disciplinary measures: practice of the Secretary-General in disciplinary matters and cases of criminal behaviour from 1 July 2009 to 31 December 2024” («Сборник дисциплинарных мер: практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2009 года — 31 декабря 2024 года»)¹.

2. В сборник включены обзор административной и законодательной базы для рассмотрения дисциплинарных вопросов; схема проведения расследований и дисциплинарного производства; наглядные примеры того, как определяется проступок и как оценивается соразмерность мер наказания; и информация об обезличенных реально имевших место случаях доказанных проступков, рассмотренных в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2024 года.

3. Сведения об установленных случаях совершения проступков, рассмотрение которых было завершено в 2024 году, приведены под номерами дел 777–844 во вкладке сборника с данными за период 2009–2024 годов. Для удобства в сборнике предусмотрена отдельная вкладка с данными за 2024 год, в которой отражены все 68 случаев, имевших место за текущий отчетный период.

4. В представленный в сборнике обзор административных положений включено краткое изложение административной инструкции о неудовлетворительном поведении, расследованиях и дисциплинарном производстве (ST/AI/2017/1). В нем также затрагивается тема возможной связи случаев ненадлежащего поведения с вопросами организации служебной деятельности. В сборнике, а именно в отчетах и анализах данных, теперь представляются интерактивные визуальные материалы, которые были разработаны с использованием программного обеспечения для анализа данных.

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

5. В предыдущем докладе Генерального секретаря (A/79/615) была рассмотрена, в частности, информация о всеобъемлющих мерах, направленных на обеспечение соблюдения принципа абсолютной нетерпимости по отношению ко всем случаям ненадлежащего поведения, в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 66 ее резолюции 77/278. Нижеследующие пункты дополняют представленную в указанном докладе информацию в отношении надзора и расследований, механизмов обеспечения ответственности сотрудников за проступки и мер по развитию культуры подотчетности, и поэтому их следует рассматривать вместе с предыдущим докладом.

¹ См. <https://hr.un.org/page/compendium-disciplinary-measures>.

A. Надзор и расследования

6. Мандат Управления служб внутреннего надзора (УСВН), изложенный в документе [ST/SGB/273](#), заключается, в частности, в том, чтобы расследовать сообщения о нарушениях положений, правил и соответствующих административных инструкций Организации Объединенных Наций и препровождать Генеральному секретарю результаты таких расследований вместе с соответствующими рекомендациями, которыми Генеральный секретарь может руководствоваться при решении вопроса о принятии мер в рамках механизмов отправления правосудия или мер дисциплинарного характера. Мандат УСВН также предусматривает оценку систем контроля и выявление областей, в которых Организация может предпринимать упреждающие шаги для предотвращения возможных нарушений в будущем.

7. Постоянный рост из года в год широкого спектра вопросов, о которых сообщается УСВН, свидетельствует о том, что сотрудники доверяют этому надзорному механизму и знакомы с процедурами направления сообщений. В 2024 году УСВН включило в свою систему управления делами около 1850 дел, чтобы директор Отдела расследований мог принять решение о том, заслуживают ли они расследования. По этим делам УСВН начало около 530 новых расследований, а 584 дела были переданы ответственным должностным лицам Секретариата для рассмотрения и принятия соответствующих мер.

8. При оценке сообщения о возможном проступке, чтобы определить, требует ли он проведения расследования со стороны УСВН, УСВН рассматривает вопрос 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 урегулировать его неформальным образом. Применяя эти критерии, УСВН стремится найти наиболее эффективный для Организации в целом способ решения вопросов, которые были доведены до его сведения.

9. В некоторых ситуациях расследование УСВН не является подходящим или эффективным инструментом для решения вопроса, о котором поступило сообщение. Хотя примерно треть полученных жалоб приводит к тому, что УСВН начинает расследование, некоторые из них касаются сугубо местных проблем, таких как нарушение комендантского часа или воровство, в то время как в других жалобах на первый план выдвигается несогласие с принятием оперативных решений, предполагаемая некомпетентность руководства или предполагаемые нарушения в процессе найма. Такие вопросы часто передаются на рассмотрение ответственного должностного лица для определения того, требуется ли расследование или лучше всего решить проблему с помощью управленческого анализа или вмешательства. Передача вопросов УСВН на рассмотрение ответственных должностных лиц позволяет им принимать упреждающие меры по управлению рисками, совершенствованию соответствующих процессов и созданию гармоничной обстановки на рабочих местах в их соответствующем подразделении.

10. УСВН также передает ответственным должностным лицам дела, которые, как было решено, не связаны с возможным проступком, но, тем не менее, вызывают оперативную или управленческую озабоченность и поэтому должны быть доведены до сведения ответственного должностного лица для рассмотрения и принятия, при необходимости, надлежащих мер.

11. Когда УСВН принимает решение о расследовании того или иного дела, процесс расследования длится с момента принятия решения о расследовании до его завершения, обычно путем издания итогового документа о расследовании. Главное внимание в ходе расследований УСВН уделяется жертвам. Цель

расследования — собрать информацию для установления фактов, зафиксировав как уличающую, так и оправдывающую информацию. При этом рассматриваются все актуальные и разумные направления расследования, а также соблюдаются процессуальные права всех лиц. Итоговый документ о расследовании не содержит юридического заключения о том, являются ли факты проступком, а лишь помогает рассмотреть доказательства лицу, принимающему решение.

В. Механизмы привлечения сотрудников к ответственности за проступки

Предотвращение и рассмотрение проступков

12. Управление людских ресурсов продолжает прилагать усилия для повышения осведомленности всех сотрудников о дисциплинарной ответственности и связанной с этим транспарентности. Управление продолжает делиться информацией с сотрудниками, включая руководителей, по многочисленным каналам, ориентированным на различные категории персонала. Сессии “Connect” Отдела административного права позволяют группам и координаторам по вопросам поведения и дисциплины получить доступ к необходимым ресурсам и накопленным знаниям. Управление также проводит информационные сессии в форме ежемесячных глобальных встреч, предназначенных для руководителей и специалистов в области людских ресурсов. Управление опубликовало несколько статей в iSeek, чтобы повысить общую осведомленность сотрудников о дисциплинарной ответственности. Сборник регулярно обновляется, и предпринимаются усилия для улучшения его наглядности и аналитичности содержащихся в нем данных.

База данных “ClearCheck”

13. В октябре 2024 года Управление людских ресурсов приступило к реализации пилотного проекта по расширению базы данных “ClearCheck” за счет включения в нее имен лиц, совершивших серьезные проступки (т. е. любые проступки, включая акты расизма и расовой дискриминации, которые послужили основанием для прекращения рабочих отношений данных лиц с Организацией). Пилотный проект, завершившийся 28 февраля 2025 года, оказался эффективным. Впоследствии, 1 марта 2025 года, усовершенствованная система “ClearCheck 2.0” была предоставлена в пользование всем 43 участвующим подразделениям Организации Объединенных Наций. По состоянию на 1 сентября 2025 года 28 из этих подразделений присоединились к системе “ClearCheck 2.0”.

14. В соответствии с просьбами Генеральной Ассамблеи, содержащимися в ее резолюциях [77/278](#) и [78/253](#), в “ClearCheck 2.0” включены имена бывших сотрудников, которые, как было установлено, совершили серьезные проступки, за которые они были уволены со службы или должны были быть уволены.

15. Что касается подразделений Секретариата, то в отношении консультантов и индивидуальных подрядчиков практика дисциплинарного производства в Организации Объединенных Наций не применяется. Поэтому не было возможности добавить имена этих людей в базу данных “ClearCheck”, поскольку им не была предоставлена возможность полностью воспользоваться надлежащей правовой процедурой, предусмотренной руководством по “ClearCheck” и стандартной операционной процедурой “ClearCheck” Секретариата. Что касается дел, связанных с сотрудниками поставщиков Организации Объединенных Наций, то имена этих лиц вносятся в систему “ClearCheck”, если и когда поставщик информирует Организацию о результатах дисциплинарного разбирательства, поскольку поставщики несут исключительную ответственность за управление

своим персоналом и поэтому вопросы надлежащей правовой процедуры должны решаться ими.

16. В настоящее время Управление людских ресурсов предлагает внести изменения в контракты с консультантами и индивидуальными подрядчиками, чтобы решить этот вопрос о соблюдении надлежащей правовой процедуры, добавив пункт об отказе от требования проводить дисциплинарное производство при занесении имен в “ClearCheck”. Управление вносит соответствующие изменения в административную инструкцию о консультантах и индивидуальных подрядчиках ([ST/AI/2013/4](#)).

Возмещение финансового ущерба

17. Согласно правилу 10.1 b) Правил о персонале, в установленных случаях совершения проступка, если действия сотрудника сочтены преднамеренными, безрассудными или грубо неосторожными, сотруднику предлагается возместить весь количественно измеримый ущерб, который понесла Организация. Полнота взыскания ущерба с уволившегося или бывшего сотрудника часто зависит от достаточности окончательных выплат, полагающихся сотруднику. Для обеспечения максимально полного возмещения ущерба Управление людских ресурсов информирует соответствующее подразделение о предстоящем расследовании и собирает информацию, необходимую для принятия решения об удержании окончательных выплат сотрудника в связи с прекращением службы в соответствии с разделом 9.6 административной инструкции [ST/AI/2017/1](#). В 2024 году Управление сотрудничало с УСВН в деле содействия раннему выявлению случаев, в которых возможно удержание выплат. В 2024 году решение об отказе в выплате пособий было принято в 49 случаях.

18. Сотрудничество с УСВН и соответствующим подразделением помогает в надлежащих случаях своевременно удерживать окончательные выплаты в связи с прекращением службы, когда сотрудник увольняется до окончания дисциплинарного производства. Кроме того, в случаях возможной переплаты доклад по итогам расследования направляется в соответствующее подразделение, которое может принять меры по возмещению средств в соответствии с административной инструкцией о возмещении переплат, произведенных сотрудникам ([ST/AI/2009/1](#)). В целях содействия эффективному и полному возмещению средств, в зависимости от размера потенциального убытка, соответствующему подразделению напоминают о возможности возмещения переплаты на ранней стадии, до начала дисциплинарного производства.

19. В соответствующих случаях принимается решение отложить передачу необходимых документов об увольнении в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций, чтобы отсрочить выплату выходного пособия или пенсии.

20. По состоянию на 30 сентября 2025 года общая сумма возмещенных убытков, возникших в результате проступков сотрудников в период 2014–2024 годов, составила 1 163 987,46 долл. США и 16 600,00 южносуданского фунта, что составляет примерно 64 процента от суммы финансовых убытков, подлежащих возмещению (см. таблицу 1).

Таблица 1
**Сумма возмещенных убытков, возникших в результате проступков
 сотрудников, 2014–2024 годы²**

	<i>Сумма, подлежащая возмещению</i>	<i>Возмещенная сумма³</i>
2014 год	23 153,49 долл. США 790,00 южносуданского фунта	23 153,49 долл. США
2015 год	1 691,69 долл. США	1 691,69 долл. США
2016 год	7 902,47 долл. США 2 822,37 южносуданского фунта	2 411,12 долл. США
2017 год	77 014,71 долл. США 25 447,00 южносуданского фунта 35 835,38 швейцарского франка	77 014,71 долл. США 16 600,00 южносуданского фунта
2018 год	164 288,24 долл. США	134 608,61 долл. США
2019 год	94 632,49 долл. США	66 490,68 долл. США
2020 год	148 960,07 долл. США	148 960,07 долл. США
2021 год	177 568,87 долл. США	38 795,80 долл. США
2022 год	247 722,30 долл. США	182 690,66 долл. США
2023 год	807 192,64 долл. США	460 502,59 долл. США
2024 год	27 668,05 долл. США	27 668,04 долл. США
Всего	1 777 795,02 долл. США 29 059,37 южносуданского фунта 35 835,38 швейцарского франка	1 163 987,46 долл. США 16 600,00 южносуданского фунта

^a По состоянию на 30 сентября 2025 года.

C. Организационная культура подотчетности

Управление людских ресурсов

21. В соответствии с концепцией Генерального секретаря, предусматривающей укрепление индивидуальной и руководящей подотчетности, Рамочное изложение ценностей и поведенческих установок Организации Объединенных Наций интегрируется в подход Секретариата к управлению служебной деятельностью для обеспечения того, чтобы сотрудники демонстрировали ценности Организации и следовали ее правилам поведения в своей повседневной работе. Руководители и сотрудники получают поддержку в рамках различных учебных инициатив, включая вебинары, занятия по подготовке инструкторов и заседания «Сообщества лидеров»³, чтобы способствовать плавному переходу на новую систему.

22. Для поддержки руководителей осуществляются следующие программы:

а) портфель программ по развитию лидерских качеств, включающий Программу развития руководящих навыков у молодых специалистов, Программу подготовки руководителей, программу «Лидерство, женщины и Организация Объединенных Наций» и Программу Организации Объединенных Наций

² В таблице 1 отражены исправления, внесенные в результате проверки записей о делах, и обновленная информация о возмещенных суммах по состоянию на 30 сентября 2025 года.

³ «Сообщество лидеров» — это пространство для коллегиального обучения, открытое для всех сотрудников (независимо от категории или уровня их должности), которые хотят развивать свои лидерские навыки и вносить вклад в преобразование и повышение устойчивости организационной культуры в соответствии с Рамочным изложением ценностей и поведенческих установок Организации Объединенных Наций.

по развитию лидерских качеств, был разработан со стратегическим прицелом на то, чтобы укрепить в Организации культуру уважения достоинства, проявления добросовестности, уважительного отношения друг к другу и обеспечения подотчетности с учетом концептуальных рамок руководящей деятельности в системе Организации Объединенных Наций. Каждая программа охватывает определенную категорию руководящей деятельности и предусматривает развитие основных лидерских качеств, таких как принципиальное принятие решений, обеспечение инклюзивности, взаимная подотчетность и трансформационное лидерство;

b) программа поддержки старших руководителей, в рамках которой Управление людских ресурсов применяет многоаспектный подход к оказанию поддержки старшим руководителям на уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря и обеспечивает, чтобы методы работы и образ мышления руководителей соответствовали концепции, сформулированной Генеральным секретарем, что крайне важно в свете того, что старшие руководители определяют организационную культуру;

c) учебная инициатива «Вместе, чтобы уважать», предусматривающая проведение онлайн-курса и диалогов и применение набора инструментов, направлена на обеспечение достойного и уважительного обращения со всеми сотрудниками Секретариата и аффилированным персоналом и на то, чтобы все такие сотрудники и аффилированный персонал знали свои функции и обязанности по недопущению запрещенного поведения на рабочих местах и чувствовали себя способными быть эффективными и активными сторонними наблюдателями, как это предусматривается в бюллетене Генерального секретаря о борьбе с дискриминацией, притеснениями, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями (ST/SGB/2019/8);

d) Глобальная вводно-ознакомительная программа Организации Объединенных Наций, которая предусматривает проведение вводно-ознакомительного курса для новых сотрудников, применение приложения “Start smart” и системы напарничества и церемонию приветствия новых сотрудников; во все компоненты этой программы интегрировано Рамочное изложение ценностей и поведенческих установок Организации Объединенных Наций, благодаря чему новые сотрудники с самого начала узнают, что от них ожидается в рамках организационной культуры.

Бюро по вопросам этики

23. Одним из основных компонентов мандата Бюро по вопросам этики, предусматривающего формирование культуры этического поведения, прозрачности и подотчетности, является предоставление конфиденциальных рекомендаций. Предоставляя четкие, последовательные и практические рекомендации, Бюро по вопросам этики помогает сотрудникам выявлять и урегулировать потенциальные конфликты интересов и разрешать этические дилеммы, чтобы они не перерастали в проблемы. Бюро по вопросам этики также консультирует сотрудников и руководство по этическим вопросам, связанным с обеспечением институциональной добросовестности, помогая им тем самым выявлять и смягчать конфликты интересов и риск подрыва репутации.

24. В соответствии с пунктом 2 резолюции 79/251 Бюро по вопросам этики уделяет первостепенное внимание раннему выявлению и своевременному урегулированию потенциальных конфликтов интересов. В 2024 году Бюро провело 60 проверок старших должностных лиц перед назначением на должность и курировало программу раскрытия финансовой информации, в которой приняли участие 6002 человека, что на 1129 человек больше, чем в предыдущем году.

25. Бюро получило 123 запроса, касающихся проявления институциональной добросовестности, что на 32 процента больше, чем в предыдущем году, включая запросы, связанные с закупками и потенциальными внешними партнерствами и пожертвованиями (проявление должной осмотрительности). Благодаря раннему выявлению и регулированию рисков подрыва репутации Бюро помогает обеспечить соответствие поведения сотрудников и организационных решений ценностям Организации Объединенных Наций.

26. Бюро по вопросам этики также играет ключевую роль в содействии обучению и повышению осведомленности сотрудников в целях укрепления этической культуры Организации. В 2024 году Бюро провело 116 информационно-разъяснительных мероприятий, в том числе 38 вводных брифингов для старших должностных лиц, 52 брифинга общего характера, 5 семинаров и 3 общих собрания. На этих мероприятиях рассматривались такие ключевые темы, как конфликты интересов, защита от преследований и проявление должной осмотрительности. Одним из главных событий стал «Диалог с руководством», который был проведен в рамках Организации Объединенных Наций и был посвящен управлению внеслужебной деятельностью таким образом, чтобы избежать конфликта интересов; в нем приняли участие 31 643 сотрудника (92 процента персонала Секретариата).

27. Во исполнение положений пункта 19 резолюции 77/280 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея просила Генерального секретаря проводить работу по изменению организационной культуры, с тем чтобы обеспечить условия на рабочем месте, свободные от дискриминации, домогательств и злоупотреблений полномочиями, Бюро по вопросам этики ответило на 219 запросов, касающихся защиты от преследований. Более 90 процентов этих запросов были связаны с жалобами на преследование после сообщения о запрещенном поведении.

III. Рассмотренные за период с 1 января по 31 декабря 2024 года дела, касающиеся установленных случаев совершения проступков⁴

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

28. За 2024 год в сборник включены сведения о 13 делах, касающихся дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями (дела 777–789) (см. таблицу 2).

Таблица 2

Рассмотрение дел, касающихся дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями

Итог рассмотрения	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	Всего
Дисциплинарное увольнение	–	–	1	–	–	1
Увольнение со службы	4	6	10	6	6	32

⁴ Информация, приведенная в кратком изложении, верна на дату представления настоящего доклада.

<i>Итог рассмотрения</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>2024 год</i>	<i>Всего</i>
Другие дисциплинарные меры	6	4	2	3	7	22
Всего	10	10	13	9	13	55

29. В 2024 году 6 из 13 дел касались сексуальных домогательств (дела №№ 778, 780, 781, 784, 785 и 787). По итогам рассмотрения трех дел причастные к домогательствам сотрудники были уволены, а по итогам рассмотрения трех других дел сотрудники были понижены в должности на несколько ступеней и получили письменное порицание.

30. В шести делах, связанных с сексуальными домогательствами, на строгость наложенных взысканий повлияли следующие смягчающие и отягчающие обстоятельства:

а) смягчающие обстоятельства: длительный срок службы сотрудника, в том числе в местах службы с трудными условиями; частичное признание проступка; и время, затраченное на урегулирование этого вопроса;

б) отягчающие обстоятельства: нахождение соответствующего сотрудника на руководящей должности; злоупотребление доверием со стороны соответствующего сотрудника; и угрозы в адрес жертвы.

31. В делах этой категории, не связанных с сексуальными домогательствами, на строгость наложенных взысканий повлияли следующие смягчающие и отягчающие обстоятельства:

а) смягчающие обстоятельства: длительный срок службы сотрудника, в том числе в местах службы с трудными условиями; наличие, согласно сообщениям, токсичной рабочей среды на момент совершения проступка; тяжелое положение в месте службы в связи с пандемией коронавирусного заболевания (COVID-19); быстрое признание проступка; раскаяние; отсутствие надлежащего надзора со стороны руководителя; и время, затраченное на урегулирование этого вопроса;

б) отягчающие обстоятельства: нахождение соответствующего сотрудника на руководящей должности; комплексный характер проступка; проступок был связан с деятельностью, осуществлявшейся совместно с другими сотрудниками; проступок имел последствия для множества людей; были предприняты попытки скрыть факт проступка; риск подрыва репутации Организации; и неоднократное совершение проступка, несмотря на полученные ранее предупреждения.

32. В 2024 году шесть дел, относящихся к этой категории, касались сотрудников, которые работали за пределами полевых миссий; и девять дел касались сотрудников категории специалистов и старших руководителей уровня Д-1 и выше (см. таблицу 3).

Таблица 3
Места службы и уровни должностей соответствующих сотрудников по делам, касающимся дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями

<i>Место службы и уровень должности</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>2024 год</i>	<i>Всего</i>
Миссия						
Сотрудники класса Д-1 и выше	2	–	–	–	–	2
Сотрудники категории специалистов	–	1	–	3	3	7
Сотрудники категории полевой службы	2	1	2	1	2	8
Категория национальных сотрудников — специалистов	–	1	–	–	–	1
Сотрудники категории общего обслуживания	–	1	–	2	2	5
Итого	4	4	2	6	7	23
Сотрудники, не связанные с миссиями						
Сотрудники класса Д-1 и выше	1	1	5	2	1	10
Сотрудники категории специалистов	5	2	6	1	5	19
Сотрудники категории полевой службы	–	–	–	–	–	–
Сотрудники категории общего обслуживания	–	3	–	–	–	3
Итого	6	6	11	3	6	32
Всего	10	10	13	9	13	55

Расизм и расовая дискриминация

33. В 2024 году Управление людских ресурсов начало отслеживать случаи, когда установленный проступок был совершен по признаку расы, национальности или этнического происхождения. Каждое дело отличалось по степени тяжести установленного проступка и степени его воздействия на затронутого человека, что определялось на основе собранных доказательств. В 2024 году три дела, относящиеся к этой категории, были связаны с расистскими или нечувствительными в расовом отношении высказываниями (дела №№ 777–779). Все три случая послужили основанием для увольнения со службы. В некоторых других случаях не были установлены элементы запрещенного дискриминационного поведения (например, сами жертвы объясняли такие проступки проблемами с коммуникацией или нечувствительным поведением, вызванным добросовестными мотивами). В таких делах поведение рассматривалось в качестве другого вида проступка, в основном в качестве деструктивного или неподобающего поведения. В 2024 году один такой случай (дело № 834) привел к письменному порицанию.

В. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства

34. За 2024 год в сборник включены сведения о двух делах, касающихся сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств и связанного с ними поведения (дела №№ 826 и 827).

35. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства представляют собой серьезные проступки, 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 наказания (см. таблицу 4). В одном случае (дело № 826) было принято решение о дисциплинарном увольнении, а в другом (дело № 827) — об увольнении со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выходного пособия.

Таблица 4

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

<i>Итог рассмотрения</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>2024 год</i>	<i>Всего</i>
Дисциплинарное увольнение	2	1	2	1	1	7
Увольнение со службы	3	3	4	2	1	13
Всего	5	4	6	3	2	20

36. В одном случае в качестве смягчающего обстоятельства был признан длительный срок службы сотрудника в месте службы с трудными условиями. В другом случае отягчающим обстоятельством стало злоупотребление доверием со стороны соответствующего сотрудника. В случаях серьезных проступков смягчающие обстоятельства не влияют на диапазон применимых дисциплинарных мер, которые обычно заключаются в увольнении со службы или дисциплинарном увольнении⁵.

37. В 2024 году один из двух установленных случаев сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств произошел в полевой миссии.

С. Мошенничество, искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов

38. За 2024 год в сборник включены сведения о 23 делах, касающихся мошенничества, искажения сведений и представления подложных подтверждающих документов (дела №№ 793–815).

39. Из 23 случаев 14 (примерно 61 процент) были связаны с подачей ложных заявлений о медицинском страховании (дела №№ 803–815). В трех случаях речь шла о проступках, приведших к необоснованной выплате пособий, таких как субсидии на образование или заявки на официальные поездки (дела №№ 793, 800 и 802). Четыре случая касались предоставления сотрудниками ложной информации в поданных в Организацию Объединенных Наций заявлениях о приеме на работу (дела №№ 795–798). В остальных двух случаях речь шла о других видах мошенничества, таких как подделка документов Организации Объединенных Наций или сдача экзамена обманным образом (дела №№ 794 и 799).

40. 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

⁵ Более подробная информация содержится в разделе сборника, где приводятся наглядные примеры того, как определяется проступок и как оценивается соразмерность наказания.

трудовых отношений (см. таблицу 5). В 2024 году 22 таких случая привели к прекращению трудовых отношений или наложению взыскания после прекращения службы в виде увольнения со службы. В трех из этих случаев было представлено выходное пособие.

Таблица 5

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

<i>Итог рассмотрения</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>2024 год</i>	<i>Всего</i>
Дисциплинарное увольнение	–	–	1	–	–	1
Увольнение со службы	7	36	26	32	22	123
Другие дисциплинарные меры	2	9	5	4	1	21
Всего	9	45	32	36	23	145

41. В 2024 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 проступка; искреннее извинение или раскаяние; длительный срок службы сотрудника в миссии; и время, затраченное на урегулирование этого вопроса;

б) отягчающие обстоятельства: неоднократное совершение проступка; получение финансовой выгоды; были предприняты попытки скрыть факт проступка; привлечение других к совершению проступка; совершение проступка в течение длительного времени; отказ взять на себя всю полную ответственность; и риск подрыва репутации Организации.

42. Четыре дела были рассмотрены после увольнения сотрудников, и три из них завершились возмещением финансового ущерба. Во всех четырех случаях после прекращения трудовых отношений было наложено взыскание в виде увольнения со службы (дела №№ 797, 801, 811 и 815).

43. В 2024 году к полевым миссиям относились 78 процентов дел, причем примерно 83 процента из них касались сотрудников категории общего обслуживания (см. таблицу 6).

Таблица 6

Места службы и уровни должностей соответствующих сотрудников по делам, касающимся мошенничества, искажения сведений и представления подложных подтверждающих документов

<i>Место службы и уровень должности</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>2024 год</i>	<i>Всего</i>
Миссия						
Сотрудники категории специалистов	3	2	5	1	1	12
Сотрудники категории полевой службы	1	1	3	2	2	9
Категория национальных сотрудников — специалистов	–	–	2	1	–	3

<i>Место службы и уровень должности</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>2024 год</i>	<i>Всего</i>
Сотрудники категории общего обслуживания	4	40	14	22	15	95
Итого	8	43	24	26	18	119
Сотрудники, не связанные с миссиями						
Сотрудники категории специалистов	1	–	2	2	2	7
Категория национальных сотрудников — специалистов	–	–	–	2	–	2
Сотрудники категории общего обслуживания	–	2	6	6	3	17
Итого	1	2	8	10	5	26
Всего	9	45	32	36	23	145

44. В 12 случаях (дела №№ 793, 801, 805–807 и 809–815) был установлен количественно и указан для возмещения понесенный финансовый ущерб. В общей сложности для возмещения ущерба была указана сумма в размере 27 668,05 долл. США. По состоянию на 30 сентября 2025 года эта сумма была возмещена полностью (100 процентов).

D. Несанкционированная внеслужебная деятельность и конфликт интересов

45. За 2024 год в сборник включены сведения о девяти делах, касающихся несанкционированной внеслужебной деятельности и конфликта интересов (дела №№ 816–824).

46. В 2024 году большинство дел, относящихся к этой категории, касались конфликта интересов в контексте несанкционированной внешней деятельности, приема на работу, закупок или другого поведения, которое стало причиной того, что сотрудник недобросовестно выполнял свои обязанности. Рассмотрение двух дел завершилось увольнением со службы (см. таблицу 7).

Таблица 7

Рассмотрение дел, касающихся несанкционированной внеслужебной деятельности и конфликта интересов

<i>Итог рассмотрения</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>2024 год</i>	<i>Всего</i>
Увольнение со службы	3	3	2	8	2	18
Другие дисциплинарные меры	2	1	3	3	7	16
Всего	5	4	5	11	9	34

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

а) смягчающие обстоятельства: длительный срок службы сотрудника, в том числе в местах службы с трудными условиями; сложность функций, выполнение которых требовалось от соответствующего сотрудника; признание

проступка; искреннее раскаяние; и время, затраченное на урегулирование этого вопроса;

б) отягчающие обстоятельства: нахождение соответствующего сотрудника на руководящей должности; проступок имел последствия для множества людей; неоднократное совершение проступка/комплексный характер проступка; подрыв репутации Организации; совершение проступка в течение длительного времени; манипулятивный или обманный характер поведения; получение финансовой выгоды; и игнорирование прямых указаний.

48. В этой категории проступков не прослеживается никакой заметной тенденции в том, что касается места службы соответствующих сотрудников (см. таблицу 8).

Таблица 8

Места службы и уровни должностей соответствующих сотрудников по делам, касающимся несанкционированной внеслужебной деятельности и конфликта интересов

<i>Место службы и уровень должности</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>2024 год</i>	<i>Всего</i>
Миссия						
Сотрудники класса Д-1 и выше	–	–	1	–	–	1
Сотрудники категории специалистов	1	2	–	2	2	7
Сотрудники категории полевой службы	–	1	1	1	–	3
Категория национальных сотрудников — специалистов	1	–	–	–	–	1
Сотрудники категории общего обслуживания	1	–	–	1	2	4
Итого	3	3	2	4	4	16
Сотрудники, не связанные с миссиями						
Сотрудники класса Д-1 и выше	–	1	–	2	1	4
Сотрудники категории специалистов	1	–	1	3	–	5
Сотрудники категории общего обслуживания	1	–	2	2	4	9
Итого	2	1	3	7	5	18
Всего	5	4	5	11	9	34

Е. Хищение и незаконное присвоение средств

49. За 2024 год в сборник включены сведения о трех делах, касающихся хищения и незаконного присвоения средств (дела №№ 790–792).

50. Рассмотрение дел, относящихся к этой категории, неизменно завершалось прекращением трудовых отношений (см. таблицу 9). В 2024 году все дела относились к полевым миссиям (см. таблицу 10).

Таблица 9
Рассмотрение дел, касающихся хищения и незаконного присвоения средств

<i>Итог рассмотрения</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>2024 год</i>	<i>Всего</i>
Дисциплинарное увольнение	–	–	1	–	–	1
Увольнение со службы	3	4	1	5	3	16
Всего	3	4	2	5	3	17

Таблица 10
Места службы и уровни должностей соответствующих сотрудников по делам, касающимся хищения и незаконного присвоения средств

<i>Место службы и уровень должности</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>2024 год</i>	<i>Всего</i>
Миссия						
Сотрудники категории общего обслуживания	2	4	1	5	3	15
Итого	2	4	1	5	3	15
Сотрудники, не связанные с миссиями						
Сотрудники категории общего обслуживания	1	–	1	–	–	2
Итого	1	–	1	–	–	2
Всего	3	4	2	5	3	17

51. Смягчающие обстоятельства включали длительный срок службы сотрудника, в том числе в местах службы с трудными условиями. Отягчающие обстоятельства включали неоднократное совершение проступка; повышенная обязанность сотрудника проявлять должную заботу в силу должности; финансовый ущерб для Организации; другие коллеги подвергались опасности; и были предприняты попытки скрыть факт проступка. С учетом серьезного характера этих проступков рассмотрение всех дел завершилось увольнением со службы.

Г. Ненадлежащее или деструктивное поведение

52. За 2024 год в сборник включены сведения о пяти делах, касающихся ненадлежащего или деструктивного поведения (дела №№ 831–835). В 2024 году рассмотрение одного дела завершилось увольнением со службы (дело № 831). Одно дело касалось дискриминационных замечаний, которые, возможно, были сделаны на рабочем месте, но не представляли собой домогательств или злоупотребления полномочиями (дело № 834). В этом случае сотруднику было вынесено письменное порицание (см. таблицу 11).

Таблица 11
Рассмотрение дел, касающихся ненадлежащего и деструктивного поведения

<i>Итог рассмотрения</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>2024 год</i>	<i>Всего</i>
Увольнение со службы	–	–	–	1	1	2
Другие дисциплинарные меры	–	–	–	3	4	7
Всего	–	–	–	4	5	9

53. Смягчающие обстоятельства включали признание проступка; раскаяние; стрессовую рабочую обстановку; были приняты корректирующие меры; и длительный срок службы сотрудника, в том числе в месте службы с трудными условиями. Отягчающие обстоятельства включали исполнение сотрудником обязанностей руководителя; характер функций сотрудника; комплексный характер проступка; совершение проступка в течение длительного времени; риск подрыва репутации; и значительный финансовый ущерб. В этой категории проступков не прослеживается никакой заметной тенденции в том, что касается места службы и уровня должности соответствующих сотрудников (см. таблицу 12).

Таблица 12
Места службы и уровни должностей соответствующих сотрудников по делам, касающимся ненадлежащего и деструктивного поведения

<i>Место службы и уровень должности</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>2024 год</i>	<i>Всего</i>
Миссия						
Сотрудники категории специалистов	–	–	–	–	2	2
Категория национальных сотрудников — специалистов	–	–	–	1	–	1
Сотрудники категории полевой службы	–	–	–	1	1	2
Сотрудники категории общего обслуживания	–	–	–	1	–	1
Итого	–	–	–	3	3	6
Сотрудники, не связанные с миссиями						
Сотрудники класса Д-1 и выше	–	–	–	–	1	1
Сотрудники категории специалистов	–	–	–	1	1	2
Итого	–	–	–	1	2	3
Всего	–	–	–	4	5	9

Г. Ненадлежащее использование имущества

54. За 2024 год в сборник включены сведения о двух делах, касающихся ненадлежащего использования имущества (дела №№ 829 и 830), причем одно из них завершилось увольнением со службы.

55. Смягчающие обстоятельства включали длительный срок службы сотрудника в Организации, признание им проступка, раскаяние и проблемы с психическим здоровьем в момент совершения проступка. Отягчающие обстоятельства включали злоупотребление доверием со стороны соответствующего сотрудника, а также комплексный характер проступка и его неоднократное совершение.

Н. Ненадлежащее использование информационно-коммуникационных ресурсов

56. За 2024 год в сборнике приводится один случай из этой категории (дело № 838), повлекший за собой письменное порицание.

57. Смягчающие обстоятельства включали длительный срок службы сотрудника в Организации, быстрое признание им проступка, раскаяние и влияние пандемии COVID-19. Отягчающие обстоятельства включали попытку сотрудника скрыть проступок.

И. Словесные оскорбления и физические нападения

58. За 2024 год в сборнике приводится один случай словесного оскорбления и физического нападения (дело № 825).

59. Смягчающие обстоятельства включали длительный срок службы сотрудника, в том числе в месте службы с трудными условиями, и раскаяние. Отягчающие обстоятельства включали исполнение сотрудником обязанностей руководителя и риск подрыва репутации Организации.

Ж. Несообщение о проступке

60. За 2024 год в сборник включены сведения о двух делах, касающихся отказа сотрудничать в проведении санкционированного расследования (дела №№ 836 и 837).

61. Смягчающие обстоятельства включали длительный срок службы сотрудника в миссии. Отягчающие обстоятельства включали злоупотребление доверием со стороны соответствующего сотрудника.

К. Несоблюдение частных правовых обязательств

62. За 2024 год в сборник включен один случай несоблюдения частных правовых обязательств (дело № 828), по итогам рассмотрения которого сотрудник согласился на наказание в виде лишения девяти ступеней в классе, отсрочки на один год права на повышение оклада, отсрочки на два года права на рассмотрение вопроса о продвижении по службе, письменного порицания и мер управленческого воздействия.

63. Смягчающие обстоятельства включали признание проступка. Отягчающие обстоятельства включали подрыв репутации Организации, длительный и комплексный характер проступка.

L. Прочие дела

64. За 2024 год в сборник включены сведения о шести делах, не попадающих под вышеупомянутые категории (дела №№ 839–844). Эти дела касались в основном причастности сотрудников к несанкционированному разглашению чувствительной или конфиденциальной информации.

65. Смягчающие обстоятельства включали длительный срок службы сотрудника в миссии; состояние здоровья сотрудника; родительские споры; признание проступка; выражение раскаяния и сожаления; наличие токсичной рабочей среды на момент совершения проступка; и влияние пандемии COVID-19. Отягчающие обстоятельства включали роль соответствующего сотрудника в совершении проступка; неоднократное совершение проступка в течение длительного времени; комплексный характер проступка; участие множества сотрудников и манипулятивные действия; сокрытие или попытка сокрытия проступка; и подрыв репутации Организации.

IV. Данные о рассмотрении и разрешении дел, включая апелляции

A. Дела, закрытые в отчетный период

66. В 2024 году были рассмотрены в общей сложности 193 дела. Рассмотрение каждого дела зависит от результатов обзора Управлением людских ресурсов докладов о расследовании и всей соответствующей подтверждающей документации. Согласно установленным правилам, дисциплинарное производство осуществляется только в случаях, подкрепленных достаточными доказательствами и требующих принятия дисциплинарных мер в отношении сотрудников.

Дела, закрытые с наложением дисциплинарного взыскания

67. Дисциплинарное взыскание налагается после тщательной оценки степени тяжести проступка и только в тех случаях, когда совокупности доказательств, включая комментарии сотрудника, достаточно для установления предполагаемого проступка. В 2024 году 68 дел (35,2 процента) завершились наложением дисциплинарного взыскания.

68. В таблице 13 приводятся сравнительные данные о рассмотрении дел, завершенных за отчетный период и предыдущие четыре года.

Таблица 13

Рассмотрение дел за текущий год и предыдущие четыре года

<i>Итог рассмотрения</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>2024 год</i>
Дисциплинарные меры	46	84	72	82	68
Дисциплинарное увольнение	3	2	6	3	1
Увольнение со службы с уведомлением или с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без выходного пособия	25	61	50	63	42
Другие дисциплинарные меры	18	21	16	16	25
Дела, закрытые с применением мер административного/управленческого характера	13	16	3	9	16
Дела, закрытые без применения мер	1	3	2	5	5

<i>Итог рассмотрения</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>2024 год</i>
Дела, которые не рассматривались в качестве дисциплинарных	12	14	15	11	22
Дела, закрытые с занесением записи в личное дело: увольнение со службы сотрудника до или после передачи дела в Управление людских ресурсов до завершения дисциплинарного производства	23	35	21	27	76
Прочие дела	6	4	10	1	–
Итого решений	101	156	123	135	187^a
Прочие закрытые дела ^b	4	9	3	3	6
Всего закрыто дел	105	165	126	138	193

^a Хотя было вынесено 187 решений, 6 решениями было закрыто 12 дел: одно наказание в виде порицания с лишением ступеней и отсрочки в продвижении по службе и повышении оклада, один выговор и четыре записи в личные дела. Всего в 2024 году были закрыты 193 дела.

^b Некоторыми решениями было закрыто более одного дела.

Взыскания после прекращения службы

69. Если это отвечает интересам Организации, дела рассматриваются и после увольнения сотрудников со службы. Такие случаи рассмотрения дел после увольнения со службы могут быть связаны с обстоятельствами, когда на момент прекращения службы дисциплинарное производство не было завершено 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 производстве после прекращения службы, и им сообщается о результатах этого производства, в том числе о взысканиях, которые были бы наложены в случае продолжения сотрудниками работы. Это гарантирует, что даже в случае увольнения сотрудников, они могут быть привлечены к ответственности, если для этого есть основания.

70. В 2024 году было возбуждено восемь дел после увольнения сотрудников со службы. По их результатам было определено, что, если бы сотрудники оставались на службе, на них были бы наложены дисциплинарные взыскания.

Записи, заносимые в личные дела

71. В случаях, когда сотрудник увольнялся до завершения расследования или дисциплинарного производства и когда не накладывались взыскания после прекращения службы, в соответствии с положениями разделов 9.7 и 9.8 административной инструкции о неудовлетворительном поведении, расследованиях и дисциплинарном производстве (ST/AI/2017/1) в личное дело бывшего сотрудника вносилась запись, подтверждающая наличие неурегулированного вопроса на момент увольнения. В таких записях указывается, что на момент увольнения сотрудника имелся неурегулированный вопрос, и содержится просьба связаться с Управлением людских ресурсов, если бывший сотрудник вновь будет принят на работу в систему Организации Объединенных Наций. Такая запись делается для того, чтобы можно было вернуться к рассмотрению неурегулированного вопроса, если бывший сотрудник вернется в Организацию, и обеспечить тем самым его привлечение к ответственности.

72. Если сотрудник уходит в отставку, а расследование или возможное дисциплинарное производство еще не завершены, ему обычно предлагается принять участие в расследовании и возможном дисциплинарном производстве после

увольнения. Бывшие сотрудники, отклонившие такое приглашение или не ответившие на него, не имеют права на повторное трудоустройство⁶. Такая практика не позволяет сотруднику избегать привлечения к ответственности путем ухода в отставку. В подобных случаях запись, внесенная в личное дело бывшего сотрудника, отражает факт лишения этого лица права на повторное трудоустройство⁷. В 2024 году 76 дел (39,4 процента) были закрыты со внесением в личные дела записей, 18 из которых содержали ссылку на отсутствие у соответствующего сотрудника права на повторное трудоустройство.

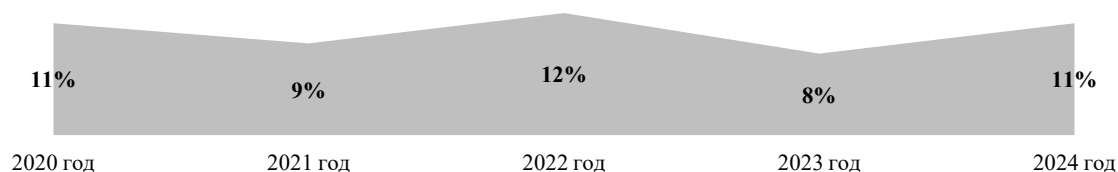
Прекращение рассмотрения дел

73. Когда по итогам рассмотрения докладов о расследовании и подтверждающей документации не выявляется достаточного количества убедительных доказательств или отсутствует необходимость в принятии дисциплинарных мер, может быть принято решение не рассматривать данные дела в качестве дисциплинарных. В 2024 году 22 дела (11,4 процента) не были доведены до дисциплинарного производства.

74. Количество дел, которые не были доведены до дисциплинарного производства в 2024 году, примерно такое же, как и в предыдущие четыре года (см. рисунок I).

Рисунок I

Процентная доля дел, которые не рассматривались в качестве дисциплинарных



75. Во всех 22 делах, рассмотрение которых было прекращено, доклады о расследовании содержали определенное количество доказательств и фактологических выводов, но этого оказалось недостаточно для соблюдения требуемого стандарта согласно административной инструкции [ST/AI/2017/1](#). Таким образом, не было никаких признаков того, что сообщение о возможном проступке было заведомо ложным. Конфиденциальность этого процесса гарантирует защиту сотрудников, в отношении которых проводится расследование и чьи дела не рассматриваются дальше. Если дело касается возможной дискриминации, притеснений и злоупотребления полномочиями, сотрудник, в отношении которого проводится расследование, и пострадавшее лицо уведомляются о результатах расследования в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря [ST/SGB/2019/8](#). Согласно разделу 5.5 j) этого бюллетеня, заявление о результатах рассмотрения дела может быть запрошено для раскрытия третьим лицам.

Дела, закрытые с применением или без применения мер административного/управленческого характера

76. В тех случаях, когда осуществляется дисциплинарное производство, запрашиваются комментарии сотрудника, которые тщательно изучаются, чтобы определить обстоятельства дела и обоснованность применения дисциплинарных

⁶ См. [ST/AI/2013/1](#), раздел 3.9 d).

⁷ См. [ST/AI/2017/1](#), раздел 9.9.

мер. Если сотрудник в своих комментариях дает удовлетворительное объяснение своему поведению, дело закрывается — с применением или без применения мер административного/управленческого характера.

77. В 2024 году пять дел (2,6 процента) были закрыты без принятия мер по итогам дисциплинарного производства. Причины такого закрытия дел были самыми разными. Как правило, это объяснялось тем, что в ходе дисциплинарного производства становилась известной соответствующая информация (например, медицинская предрасположенность к поведенческим расстройствам) и это влияло на общую оценку доказательств и потребность в принятии дисциплинарных мер. В 2024 году главной причиной закрытия дел было отсутствие достаточных доказательств, которые позволили бы сделать вывод о том, что проступок имел место. В четырех случаях дополнительная информация, включая комментарии сотрудника, ставшего объектом расследования, вызвала сомнения в надежности доказательств, имевшихся у лица, принимавшего решение. В одном случае сотрудник представил информацию о закрытии смежного дела, что имело отношение к принципу равного рассмотрения аналогичных дел. Не было никаких признаков того, что сообщения о возможных проступках были представлены недобросовестно или были заведомо ложными.

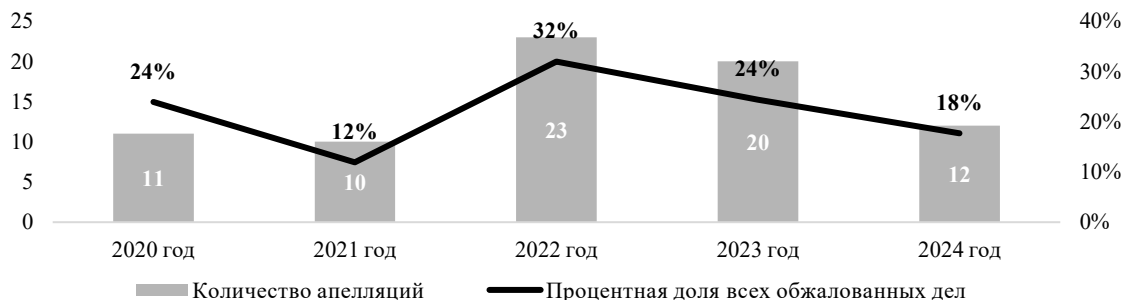
78. Согласно административной инструкции [ST/AI/2017/1](#), для пресечения неудовлетворительного поведения, которое не является проступком, принимаются меры административного и управленческого характера. В 2024 году 16 дел (8,3 процента) были закрыты с применением мер административного и/или управленческого характера. По итогам рассмотрения 10 дел сотрудникам был объявлен письменный выговор, который в некоторых случаях сопровождался применением управленческих мер в виде обучения или инструктажа. В общей сложности 10 дел завершились принятием управленческих мер, включая организацию обучения или вынесение предупреждений, имевших целью устранить недостатки в том, что касается соблюдения норм, цивилизованного поведения на рабочем месте, навыков общения, гендерной чувствительности или проявления чувствительности руководителями.

В. Апелляции на решения о применении дисциплинарных мер

79. Сотрудник может оспорить решение о применении дисциплинарных мер в Трибунале по спорам. С 2019 года количество дел, в которых дисциплинарные меры оспариваются, ежегодно колеблется в пределах от 12 до 32 процентов. В 2024 году 12 из 68 мер наказания были обжалованы, что составило примерно 18 процентов от их общего числа (см. рисунок II).

Рисунок II

Апелляции на решения о применении дисциплинарных мер, принятых в период с 1 января 2020 года по 31 декабря 2024 года



80. Дополнительная информация о 12 апелляциях представлена ниже (см. таблицу 14).

Таблица 14

Апелляционный статус дел, рассмотренных в 2024 году, в разбивке по номерам дел в сборнике по состоянию на 30 сентября 2025 года

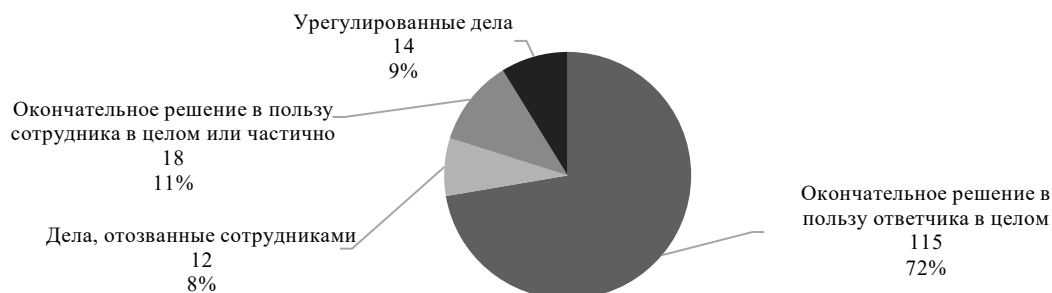
Категория проступков	Апелляция			В процессе рассмотрения	
	Удовлетворена	Отклонена	Урегулирована	Трибунал по спорам	Апелляционный трибунал
Дискриминация, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление полномочиями	–	–	–	784, 789	777
Мошенничество, искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	793 ^a	–	–	–	–
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	–	–	–	827	–
Ненадлежащее или деструктивное поведение	–	–	–	–	831
Несообщение о проступке	–	–	–	–	837
Прочие дела	839	–	–	842–844	841

^a По состоянию на 30 сентября 2025 года срок подачи апелляции в Апелляционный трибунал не истек.

81. На рисунке III представлена информация об окончательных результатах рассмотрения апелляций на дисциплинарные меры в Трибунале по спорам и Апелляционном трибунале по состоянию на 30 сентября 2025 года.

Рисунок III

Рассмотрение апелляций на решения о применении дисциплинарных мер, принятых в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2024 года, по состоянию на 30 сентября 2025 года



82. С 2022 года группа, отвечающая за рассмотрение дисциплинарных дел, участвует в большом количестве разбирательств, связанных с решениями по недисциплинарным делам. Это вызвано увеличением числа дел, в которых оспариваются решения об удержании окончательных выплат или задержке передачи в Пенсионный фонд документов о назначении пенсии после прекращения службы в связи с попытками добиться возмещения финансового ущерба по делам, которые связаны с обвинениями в ложных заявлениях о медицинском страховании и находятся на стадии расследования или дисциплинарного производства. Несмотря на то что эти апелляции не отражены в пунктах 79–81 выше, они значительно увеличивают объем работы, негативно влияя на срок обработки

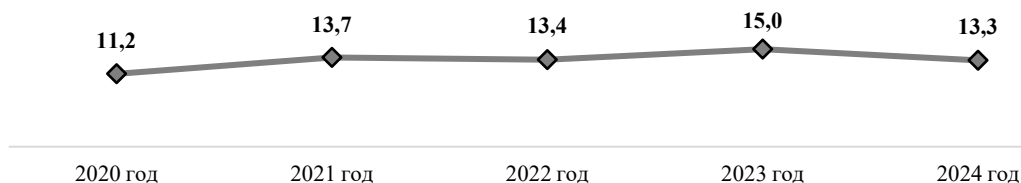
дисциплинарных дел⁸. В 2022 году было получено в общей сложности 32 заявления или ходатайства о принятии временных мер с просьбой приостановить действие оспариваемого решения. В 2023 году было получено и обработано 14 таких заявлений. В 2024 году Управление людских ресурсов получило и рассмотрело 18 просьб о проведении управленческой оценки, 1 просьбу о приостановлении осуществления решения и 6 заявлений, оспаривающих принятие недисциплинарных мер в контексте проводимого расследования и возможного дисциплинарного производства. Ответы на эти просьбы и заявления ограничены по времени, что создавало дополнительную нагрузку на сотрудников, занимавшихся обработкой дел в 2024 году.

С. Срок рассмотрения дел

83. Средний срок рассмотрения 193 дел, завершенных в 2024 году, составил 13,3 месяца, что на 1,7 месяца меньше, чем в 2023 году (15 месяцев) (см. рисунок IV). Сокращение срока рассмотрения дел объясняется тем, что значительная часть дел была закрыта путем внесения записи в личные дела бывших сотрудников, которые уволились со службы в ходе расследования или дисциплинарного производства.

Рисунок IV

Средняя продолжительность рассмотрения дел в текущий и предыдущие четыре годовых периода (в месяцах)



84. Для тех дел, которые были закрыты путем внесения записи в личное дело бывшего сотрудника, средний срок рассмотрения дел в 2024 году составил 8,1 месяца. В остальных случаях в 2024 году средний срок рассмотрения дел был значительно дольше — 16,7 месяца.

85. Дела, прекращенные после рассмотрения по существу в 2024 году, включают старые дела, которые были получены еще в 2021 году. Соответственно, срок рассмотрения таких дел был более долгим.

86. В 2024 году количество поступивших дел достигло рекордной отметки — 238 новых дел. Значительный и беспрецедентный приток дел, вероятно, негативно скажется на сроках рассмотрения дел в будущем, учитывая, что многие дела, поступившие в 2022 и 2023 годах, были перенесены на 2024 год.

87. В 2024 году оставалось высоким число кадровых перемещений в Управление людских ресурсов и Отделе административного права. В 2024 году к этой группе сотрудников присоединились шесть специалистов по правовым

⁸ Например, одно дело об удержании окончательных выплат может повлечь за собой несколько судебных разбирательств, начиная с просьбы о проведении управленческой оценки, которая часто сопровождается просьбой приостановить осуществление решения до проведения управленческой оценки, и заканчивая подачей в Трибунал по спорам заявления, которое, в свою очередь, часто сопровождается ходатайством о принятии временных мер для приостановления действия оспариваемого решения на время разбирательства.

вопросам и пять специалистов по правовым вопросам ушли, включая двух специалистов, которые присоединились к группе и ушли в том же году. На конец 2024 года из 15 специалистов по правовым вопросам, входивших в состав группы, 6 присоединились к ней в 2024 году. Новых специалистов по правовым вопросам необходимо обучать, что требует ресурсов и времени. Высокая текучесть кадров негативно сказалась на показателях рассмотрения дел, поскольку некоторые дела пришлось передать новым специалистам по правовым вопросам, которые не в полной мере владели информацией о том, как Управление людских ресурсов рассматривает дисциплинарные вопросы или конкретные факты дел.

88. Ситуация усугубилась из-за замораживания найма, вступившего в силу в середине 2025 года, что еще больше сократило возможности Управления людских ресурсов и Отдела административного права. По состоянию на 30 сентября 2025 года в Управлении людских ресурсов было 309 открытых дисциплинарных дел. Ожидается, что за счет имеющихся в настоящее время ресурсов в 2025 году будет завершено рассмотрение примерно 130–140 дел. Это означает, что рассмотрение как минимум около 220 дел будет перенесено на 2026 год, если в 2025 году Управление получит такое же количество дел, как и в 2024 году.

89. Это, скорее всего, приведет к накоплению значительного количества нерассмотренных дел, что, в свою очередь, может увеличить время рассмотрения дел. На данном этапе сложно предсказать, как это конкретно отразится на сроках рассмотрения дел в 2026 году. Поскольку объем ресурсов сократился и количество перенесенных дел возросло, и если предположить, что большой приток дел будет продолжаться, средний срок рассмотрения дел может значительно увеличиться и превысить 18–20 месяцев.

Практические решения

90. Как и в прошлом, Управление людских ресурсов продолжает изучать возможность наложения «согласованных взысканий» в подходящих случаях. Взыскания считаются «согласованными», когда сотрудник обязуется в случае наложения указанного взыскания не оспаривать его. Это позволяет сэкономить ресурсы, которые в противном случае могли бы быть потрачены на отстаивание оспариваемого решения в рамках внутренней системы правосудия. Кроме того, согласованные взыскания дают сотруднику некоторую определенность относительно результатов этого 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 2024 году девять дел (около 13 процентов) были завершены наложением согласованных взысканий (дела №№ 786, 817, 821, 823, 824, 828, 829 и 833).

91. В 2024 году наибольшее количество дел было получено по категории «Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов» (78 дел из 238, или около 33 процентов). Управление людских ресурсов создало специальную группу специалистов по правовым вопросам, которые занимаются рассмотрением подобных дел, что позволит повысить эффективность и согласованность действий. Управление также продолжает работу по рационализации рабочих материалов специалистов по правовым вопросам путем использования шаблонов и стандартных оперативных процедур. Это помогает новым специалистам по правовым вопросам освоиться на работе и делает процесс рассмотрения более эффективным.

92. Управление людских ресурсов признает, что на более фундаментальном уровне существует значительный разрыв в ресурсах в том, что касается способности Организации проводить расследования и способности Управления

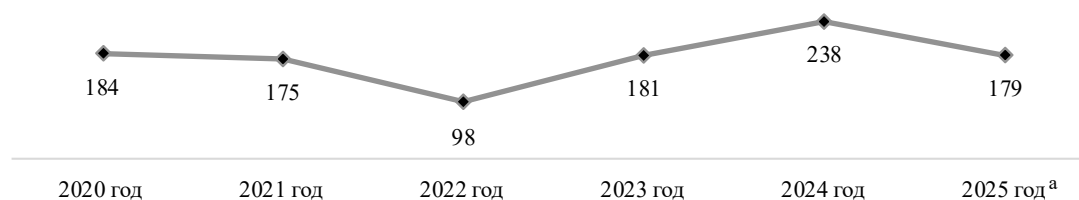
обрабатывать результаты расследований. По состоянию на 31 декабря 2024 года штат УСВН насчитывал 62 должности следователей, 9 из которых были вакантны, тогда как в Управлении людских ресурсов имелось 15 должностей специалистов по правовым вопросам. Из 238 дел, полученных в 2024 году, 197 поступили от УСВН. Это означает, что тенденция к увеличению числа дел, получаемых в последние годы, не является временной, а, скорее всего, продолжится.

V. Дела, полученные Управлением людских ресурсов в 2024 году

93. В 2024 году в Управление людских ресурсов было передано рекордно большое количество новых дел для принятия дисциплинарных мер (238 дел). По состоянию на 30 сентября 2025 года в 2025 году было получено в общей сложности 179 новых дел (см. рисунок V и таблицы 15 и 16).

Рисунок V

Количество полученных дел в 2020–2025 годах по состоянию на 30 сентября 2025 года



^a Данные за 2025 год относятся к девятимесячному периоду, закончившемуся 30 сентября 2025 года.

Таблица 15

Дела, полученные в 2020–2025 годах, с разбивкой по видам проступков по состоянию на 30 сентября 2025 года

Виды проступков	2020 год	2021 год	2022 год	2023 год	2024 год	2025 год ^a
Злоупотребление полномочиями, притеснения, включая сексуальные домогательства, и дискриминация	37	32	18	38	63	40
Физическое насилие и оскорбительное поведение	7	10	6	8	15	11
Конфликт интересов	1	5	2	6	3	2
Несоблюдение частных юридических обязательств	–	1	1	1	1	2
Несообщение о проступке/отказ от сотрудничества	3	3	–	2	4	1
Несоблюдение обязательств по раскрытию финансовой информации	1	1	5	2	4	2
Грубая неосторожность	–	–	–	–	1	–
Ненадлежащее или деструктивное поведение	11	5	5	4	9	10
Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	79	64	28	62	78	62
Ненадлежащее использование информационно-коммуникационных ресурсов/проступки, связанные с использованием компьютеров	6	1	3	1	–	–
Злоупотребление служебным положением/должностью/знаниями	–	–	–	–	3	7

<i>Виды проступков</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>2024 год</i>	<i>2025 год^a</i>
Ненадлежащее использование имущества Организации Объединенных Наций	2	9	7	8	11	4
Нарушение правил закупочной деятельности	5	7	3	5	–	–
Преследование из мести	–	–	1	2	–	–
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	11	10	2	7	13	16
Хищение/незаконное присвоение	5	3	6	13	14	7
Несанкционированное принятие/отпрашивание почестей/наград/услуг/подарков/вознаграждений	–	–	–	–	–	1
Несанкционированная внеслужебная деятельность	8	14	8	19	19	14
Нарушение местного законодательства	–	2	2	–	–	–
Прочее	8	8	1	3	–	–
Всего	184	175	98	181	238	179

^a Данные за 2025 год относятся к девятимесячному периоду, закончившемуся 30 сентября 2025 года.

Таблица 16

Дела, полученные в 2020–2025 годах, с разбивкой по субъектам, проводящим расследование, по состоянию на 30 сентября 2025 года

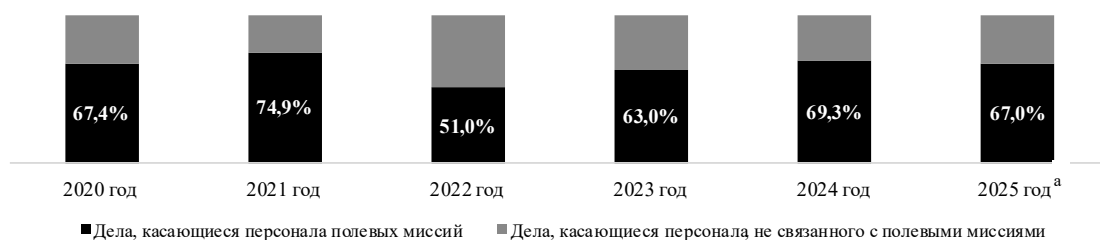
<i>Субъект, проводящий расследование</i>	<i>2020 год</i>	<i>2021 год</i>	<i>2022 год</i>	<i>2023 год</i>	<i>2024 год</i>	<i>2025 год^a</i>
Специалист по административным вопросам/людским ресурсам	–	1	1	1	–	–
Бюро по вопросам этики ^b	1	1	5	2	4	2
Следственная группа	5	12	7	11	9	14
УСВН	154	132	58	135	197	149
Прочие	2	–	–	–	–	1
Специальная следственная группа	19	29	24	30	27	13
Управление ревизии и расследований Программы развития Организации Объединенных Наций	3	–	3	2	1	–
Всего	184	175	98	181	238	179

^a Данные за 2025 год относятся к девятимесячному периоду, закончившемуся 30 сентября 2025 года.

^b Бюро по вопросам этики не проводит расследований, а передает дела о несоблюдении обязательств по раскрытию финансовой информации.

94. Доля полученных дел, касающихся полевых миссий, возросла с 63 процентов в 2023 году до 69,3 процента в 2024 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» (см. таблицу 17). По всей видимости, эта тенденция сохранится и в 2025 году. В период с 1 января по 30 сентября 2025 года 67 процентов полученных дел касались сотрудников полевых миссий.

Рисунок VI
Доля полученных дел, касающихся персонала полевых миссий



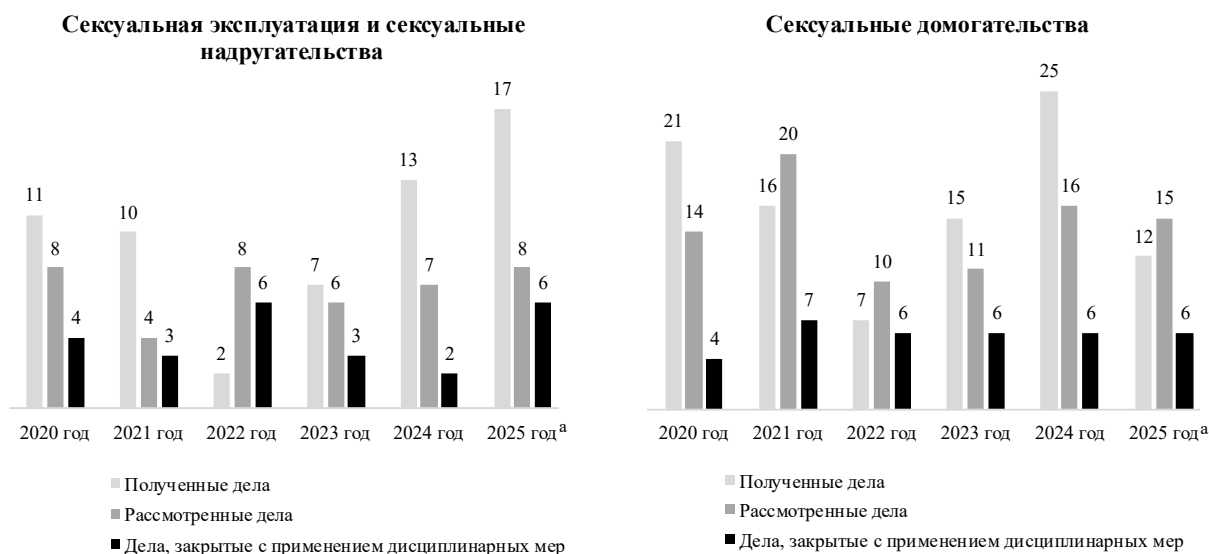
^a Данные за 2025 год относятся к девятимесячному периоду, закончившемуся 30 сентября 2025 года.

Таблица 17
Дела, полученные в 2024 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	32	31
Физическое насилие и оскорбительное поведение	13	2
Конфликт интересов	2	1
Несоблюдение частных юридических обязательств	1	–
Несообщение о проступке/отказ от сотрудничества	3	1
Несоблюдение обязательств по раскрытию финансовой информации	–	4
Грубая неосторожность	1	–
Ненадлежащее или деструктивное поведение	8	1
Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	54	24
Злоупотребление служебным положением/должностью/знаниями	3	–
Ненадлежащее использование имущества Организации Объединенных Наций	9	2
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	11	2
Хищение/незаконное присвоение	14	–
Несанкционированная внеслужебная деятельность	14	5
Всего	165	73

Рисунок VII

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



^а Данные за 2025 год относятся к девятимесячному периоду, закончившемуся 30 сентября 2025 года.

95. В 2024 году было получено большое количество дел, связанных с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами (см. рисунок VII). Эта тенденция сохранилась и в 2025 году: по состоянию на 30 сентября 2025 года было получено 17 таких дел. Срок рассмотрения дел остается таким же, как и в 2023 году. Кроме того, в 2024 году значительно увеличилось количество дел, связанных с сексуальными домогательствами. Срок рассмотрения дел о сексуальных домогательствах также увеличился.

96. В таблице 18 представлена информация о 116 делах, рассмотренных в период с 1 января по 30 сентября 2025 года.

Таблица 18

Рассмотрение дел, закрытых в период с 1 января по 30 сентября 2025 года

Решение по делу	Количество
Дисциплинарное увольнение	–
Прекращение службы с уведомлением или с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без выходного пособия	37
Другие дисциплинарные меры	15
Административные меры	8
Дела, закрытые без применения мер	–
Дела, которые не рассматривались в качестве дисциплинарных	9
Увольнение со службы сотрудника до или после передачи дела в Управление людских ресурсов до завершения дисциплинарного производства	41
Прочее	4
Всего	114^а

^а Хотя было вынесено 114 решений, 2 решениями было закрыто 4 дела. В общей сложности за девять месяцев было закрыто 116 дел.

VI. Возможное преступное поведение

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

98. Семь из девяти этих дел были доведены до сведения Управления людских ресурсов для принятия соответствующих мер. Из этих семи дел три были закрыты в 2024 году, причем по итогам рассмотрения одного из них были приняты дисциплинарные меры. Остальные дела на конец отчетного периода находились в процессе рассмотрения.

VII. Заключение

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