



## Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
30 August 2005  
Russian  
Original: English

---

### Шестидесятая сессия

Пункт 134 предварительной повестки дня\*

Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций

### **Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях преступного поведения за период с 1 января 2004 года по 30 июня 2005 года**

#### **Доклад Генерального секретаря**

#### *Резюме*

Настоящий доклад представлен в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 16 ее резолюции 59/287 от 13 апреля 2005 года, ежегодно представлять государствам-членам информацию о принятии дисциплинарных мер и, в надлежащих случаях, о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения. Настоящий доклад охватывает период с 1 января 2004 года по 30 июня 2005 года.

---

\* A/60/150.

## I. Введение

1. Настоящий доклад представлен в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 16 ее резолюции 59/287, ежегодно представлять государствам-членам информацию о принятии дисциплинарных мер и, в надлежащих случаях, о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения. Настоящий доклад охватывает период с 1 января 2004 года по 30 июня 2005 года.

2. В соответствии с просьбой, содержащейся в пункте 17 резолюции 59/287, в настоящее время готовится распространение информационного циркуляра для того, чтобы все сотрудники Организации знали о самых типичных проступках и/или случаях преступного поведения и об их дисциплинарных последствиях, включая судебное преследование, но эта информация представляется таким образом, чтобы не разглашать личность тех сотрудников, о которых идет речь.

3. В разделе II настоящего доклада делается общий обзор административных механизмов, занимающихся дисциплинарными вопросами, с тем чтобы можно было правильно понять резюме практики Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах, содержащееся в разделе III. Раздел IV содержит информацию о делах, которые были переданы национальным властям для возможного судебного преследования.

## II. Обзор административных механизмов, занимающихся дисциплинарными вопросами

### A. Правила, регулирующие поведение сотрудников<sup>1</sup>

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

5. Статья I Положений о персонале (ST/SGB/2005/5) и глава I Правил о персонале, которые озаглавлены «Обязанности, обязательства и привилегии», излагают основные моральные ценности, которых должны придерживаться международные гражданские служащие в силу своего статуса, а также конкретные формы проявления таких основных ценностей. Особое внимание обращается на положение о персонале 1.2 и правило о персонале 101.2, где излагаются конкретные примеры правильного и запрещенного поведения.

---

<sup>1</sup> Полный обзор соответствующих положений содержится в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2002/13, озаглавленном «Статус, основные права и обязанности сотрудников Организации Объединенных Наций», который был издан по просьбе Генеральной Ассамблеи. Положения, касающиеся статуса, прав и обязанностей сотрудников и дисциплинарных вопросов, содержатся также в электронном варианте «Справочника по людским ресурсам» в разделах «Статус, основные права и обязанности» и «Дисциплинарные вопросы».

## **В. Проступки**

6. Статья X Положений о персонале, озаглавленная «Дисциплинарные меры», предусматривает в положении 10.2, что «Генеральный секретарь может применять дисциплинарные меры в отношении сотрудников, поведение которых неудовлетворительное». Правило о персонале 110.1, касающееся проступков, предусматривает, что «невыполнение сотрудником своих обязанностей, предусмотренных Уставом Организации Объединенных Наций, Положениями и Правилами о персонале или другими соответствующими административными инструкциями, или несоблюдение норм поведения, которых должен придерживаться международный гражданский служащий, может рассматриваться как неудовлетворительное поведение... влекущее за собой применение дисциплинарных процедур и принятие дисциплинарных мер в связи с совершенным проступком». Правило о персонале 101.2(a) предусматривает, что «дисциплинарные процедуры... могут быть применены в отношении сотрудника, который не выполняет свои обязанности или не соблюдает нормы поведения, изложенные в Уставе Организации Объединенных Наций, Положениях и Правилах о персонале, Финансовых положениях и правилах и всех административных инструкциях». В рамках этих параметров Генеральный секретарь имеет широкие полномочия по определению того, в чем заключается проступок, а также по принятию дисциплинарных мер. Административная инструкция ST/AI/371, касающаяся пересмотренных дисциплинарных мер и процедур<sup>2</sup>, приводит дополнительные примеры такого поведения, за которым могут последовать дисциплинарные меры.

## **С. Должная процедура**

7. В тех случаях, когда руководитель подразделения или уполномоченный начальник считает, опираясь на результаты расследования, что есть основания для дисциплинарных процедур, он/она передает это дело помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами для того, чтобы было принято решение, рассматривать ли это дело как дисциплинарное<sup>3</sup>. В течение отчетного периода предварительные расследования проводились руководителями подразделений, уполномоченными ими лицами или Управлением служб внутреннего надзора — либо по его собственной инициативе, либо по просьбе руководителя подразделения. Резолюция 59/287 Генеральной Ассамблеи наделила Управление служб внутреннего надзора более значительными полномочиями в этом вопросе.

8. Если помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами решает продолжить рассмотрение этого дела, первый шаг заключается в том, что следует письменно уведомить данного сотрудника о выдвинутых против него обвинениях, а также о его/ее праве пользоваться услугами адвоката. Данному сотруднику предоставляются разумные возможности для того, чтобы

---

<sup>2</sup> К этому вопросу имеет также отношение административная инструкция ST/AI/379 о процедурах, которые применяются в случае сексуальных домогательств.

<sup>3</sup> Административный руководитель, работающий в миссии, передает такое дело в Службу кадрового управления и поддержки Департамента операций по поддержанию мира в Центральном учреждении, которая передает это дело в Управление людских ресурсов, если она согласна с выводами миссии.

ответить на выдвинутые обвинения. С учетом комментариев, представленных сотрудником, принимается решение о том, следует ли закрыть это дело, следует ли передать его в Объединенный дисциплинарный комитет для получения рекомендаций или же следует уволить данного сотрудника в дисциплинарном порядке.

9. Хотя Генеральный секретарь обладает широкими дискреционными полномочиями при решении вопроса о том, какая мера должна приниматься в каждом конкретном случае, ни к одному сотруднику не могут быть применены никакие дисциплинарные меры до тех пор, пока это дело не было передано в Объединенный дисциплинарный комитет для получения рекомендаций относительно тех мер, если они вообще необходимы, которые были бы адекватными в данном случае. Такое направление дела в Объединенный дисциплинарный комитет может быть отменено в том случае, если данный сотрудник и Генеральный секретарь придут к единому мнению относительно той или иной дисциплинарной меры, в результате чего вышеупомянутая процедура была бы бессмысленной. Предварительное направление дела в Объединенный дисциплинарный комитет не требуется в тех случаях, когда серьезность данного дела дает основания для увольнения в дисциплинарном порядке. Сотрудники, уволенные в дисциплинарном порядке, могут по собственной инициативе обратиться в Объединенный дисциплинарный комитет с просьбой рассмотреть их дело. Все сотрудники, к которым были применены дисциплинарные меры, в конечном счете имеют возможность обратиться в Административный трибунал Организации Объединенных Наций<sup>4</sup>.

## **D. Дисциплинарные меры**

10. Правило о персонале 110.3 предусматривает, что дисциплинарные меры могут применяться в одной или нескольких следующих формах (это означает, что одновременно может применяться несколько дисциплинарных мер по одному делу):

- a) письменное порицание со стороны Генерального секретаря;
- b) понижение на одну или более ступеней в пределах класса;
- c) задержка на определенный срок предоставления права на повышение оклада в пределах класса;
- d) отстранение от работы без сохранения содержания;
- e) штраф;
- f) понижение в должности;
- g) увольнение со службы с уведомлением либо без уведомления или с компенсацией или без компенсации;
- h) увольнение в дисциплинарном порядке.

---

<sup>4</sup> Многие решения Административного трибунала Организации Объединенных Наций касаются дисциплинарных мер и показывают практику Генерального секретаря в связи с делами, которые передаются в Трибунал. Краткое изложение этих дел можно прочитать в разделе «Резюме судебной практики» (см. <http://webfarmext.un.org/hrmtribunal>).

11. При решении вопроса о принятии соответствующих мер рассматривается суть каждого дела и учитываются конкретные обстоятельства данного дела, в том числе как отягчающие, так и смягчающие обстоятельства.

#### **Е. Другие меры**

12. Выговоры — как письменные, так и устные, объявляемые начальником, — не считаются дисциплинарными мерами. Как и предупреждения и предостерегающие письма, они относятся к числу управленческих мер. Тем не менее они также являются важными мерами, которые предназначены для обеспечения правильного поведения и подотчетности. В тех случаях, когда неправильное поведение сказывается на качестве работы, данный вопрос решается в контексте руководства работой. Это может включать в себя обучение, консультирование, удержание надбавок к зарплате, непродление контракта или разрыв контракта.

### **III. Резюме дисциплинарных дел за период с 1 января 2004 года по 30 июня 2005 года**

13. Ниже дается резюме по каждому делу, в связи с которым применялась одна дисциплинарная мера или было принято несколько дисциплинарных мер, и в том числе объясняется характер проступка и называются конкретные дисциплинарные меры, принятые Генеральным секретарем. Служебные функции и другие характеристики сотрудника указываются только в тех случаях, когда они играли определенную роль в качестве отягчающих обстоятельств при решении вопроса о том, какие меры следует применить. Здесь не указываются такие вопросы, связанные с поведением, которые решались путем применения не дисциплинарных, а других мер.

14. Не каждое дело, которое доводится до сведения Генерального секретаря, ведет к принятию дисциплинарных или других мер. Когда обзор, проведенный Управлением людских ресурсов, показывает, что нет достаточных оснований для дальнейшего рассмотрения этого дела в качестве дисциплинарного, или в тех случаях, когда сотрудник дает удовлетворительное объяснение в ответ на выдвинутые обвинения, дело закрывается и считается, что эти обвинения сняты с сотрудника. Дело может быть закрыто также тогда, когда сотрудник уходит в отставку или каким-либо иным образом увольняется из Организации до начала дисциплинарных процедур, поскольку Генеральный секретарь не имеет полномочий для принятия дисциплинарных мер к бывшим сотрудникам. В таких случаях составляется протокол, который включается в личное дело сотрудника.

#### **А. Кражи и незаконное присвоение средств**

15. Сотрудник взял без разрешения автомашину Организации Объединенных Наций для того, чтобы использовать ее в личных целях, и попал в небольшую аварию с другой автомашиной, которая принадлежала местному жителю. Этот сотрудник не остановил машину, не сообщил об этой аварии, а затем сначала отказался сотрудничать со следователями, после того как местный житель со-

общил об аварии Службе безопасности Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: письменное порицание; задержка на три года права на повышение оклада в пределах класса; отстранение от работы без сохранения содержания в течение одного месяца.

## **В. Мошенничество и искажение фактов**

16. Сотрудник искажил свою рабочую биографию, представленную в Организацию, и подделал банковский документ, который он представил в Организацию в качестве подлинного. Кроме того, этот сотрудник не принял всех необходимых мер для уплаты своих долгов и выполнения постановления компетентного суда. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

17. Сотрудница подделала два счета, а также сфальсифицировала удостоверение заявки на получение специальной субсидии на образование для того, чтобы получить деньги, которые ей не полагались. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

18. Сотрудник представил поддельный счет для получения медицинской страховки. Этот сотрудник подделал счет, завысив сумму, фактически выставленную за оказание медицинских услуг. *Решение по делу*: увольнение со службы.

19. Сотрудник направил высокопоставленным должностным лицам два анонимных факса, в которых выдвигались обвинения и содержались весьма оскорбительные формулировки потенциально клеветнического характера. Затем этот сотрудник неправильно указал следователям дату, когда он сообщил об утере своей кредитной карточки, которую он использовал для того, чтобы оплатить отправление одного из этих факсимильных сообщений. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение в должности на один уровень.

20. Сотрудник не принял мер для того, чтобы не позволить своим иждивенцам совершать мошеннические действия с его медицинской страховкой, в результате чего иждивенец этого сотрудника представил в аптеке подделанный рецепт для того, чтобы получить лекарство для члена семьи, который не был охвачен медицинской страховкой данного сотрудника. *Решение по делу*: письменное порицание, понижение в должности на одну ступень в пределах класса и задержка на один год права на повышение оклада в пределах класса.

21. Сотрудница подделала официальный документ для того, чтобы получить сверхурочные за часы, в которые она не работала. *Решение по делу*: увольнение со службы.

22. Сотрудник подделал официальную заявку одного из внешних подрядчиков, который хотел заключить контракт с Организацией Объединенных Наций. *Решение по делу*: увольнение со службы.

23. В течение пяти лет сотрудник представлял поддельные заявки на получение субсидии на образование и другие соответствующие документы, что позволило ему получать от Организации деньги, на которые он не имел права. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

24. Сотрудник не выполнил свои личные юридические обязательства и нарушил местное уголовное право, поскольку использовал деньги, переданные ему

коллегой, в личных целях и для осуществления рискованных инвестиций. Он не сообщил о том, что местный уголовный суд вынес ему приговор, и осуществлял деятельность за пределами Организации без разрешения Генерального секретаря. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

### **C. Нападение**

25. В ходе ожесточенной словесной перепалки между коллегами по поводу использования служебных помещений один сотрудник физически напал на другого сотрудника. *Решение по делу*: письменное порицание; понижение на одну ступень в пределах класса; задержка на один год права на повышение оклада в пределах класса.

26. Когда охранник предложил одному из сотрудников предъявить его пропуск на территорию, этот сотрудник отказался подчиниться, тем самым нарушив свою обязанность подчиняться указаниям, которые поступают от охранников в ходе выполнения их функций, а затем вышеупомянутый сотрудник вступил в физическое противоборство с охранником. *Решение по делу*: понижение в должности после того, как сотрудник отказался от передачи этого дела в Объединенный дисциплинарный комитет.

27. Когда сотрудник не выполнил просьбу охранника предъявить пропуск на территорию, охранник начал ожесточенную словесную перепалку и физическую конфронтацию, которая привела к тому, что данный сотрудник получил травму, потребовавшую госпитализации. *Решение по делу*: понижение в должности после того, как сотрудник отказался от подачи дела в Объединенный дисциплинарный комитет.

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

28. Сотрудник изнасиловал двух женщин, подвергнув их сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам, причем одна из этих женщин была несовершеннолетней, и он также посещал одно заведение, несмотря на то, что миссия запретила своим сотрудникам посещать его. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

29. Было установлено, что сотрудник регулярно вступал в половые связи с местными проститутками и имел сексуальные отношения с несовершеннолетней. Было также установлено, что он принимал подарки и услуги от местного населения, а в ответ трудоустраивал местных жителей и заключал контракты на обслуживание Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

30. Сотрудник закрывал глаза на то, что бар, который он финансировал и который был под его управлением, часто используется для целей проституции. Он также неправомерно использовал помещения, имущество и сотрудников Организации Объединенных Наций в интересах этого бара. Сотрудник отказался также сотрудничать с лицами, проводившими расследование этого дела. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

31. Сотрудник изнасиловал несовершеннолетнюю. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

32. Сотрудник подвергал несовершеннолетних сексуальной эксплуатации и сексуальному надругательству, а затем попытался подкупить полицейского и опекуна одной из своих жертв для того, чтобы помешать расследованию. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

33. Суд в стране пребывания приговорил сотрудника к наказанию за сексуальные надругательства над несовершеннолетней, которая была оставлена под опекой этого сотрудника, и сотрудник угрожал также применить насилие. Его приговорили к 12 месяцам лишения свободы. Такое поведение представляло собой также нарушение Правил и Положений о персонале. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

## **Е. Другие дела**

34. Сотрудник, управлявший автомашиной Организации Объединенных Наций, попал в автомобильную аварию, в результате чего получили травмы как он сам, так и один гражданин страны пребывания, и пострадали также обе автомашины. Этот сотрудник признал, что в тот вечер он выпил несколько стаканов спиртного. *Решение по делу*: письменное порицание после отказа от обращения в Объединенный дисциплинарный комитет.

35. Сотрудник сообщил ряду лиц конфиденциальную информацию, не получив на это разрешение, и позволил лицам, не уполномоченным на это, самостоятельно проводить широкое расследование в связи с одним конфиденциальным делом. *Решение по делу*: штраф в размере одномесячного оклада.

36. Было установлено, что сотрудник, который имел значительные полномочия в административных вопросах, не принял надлежащих мер и не выполнял должным образом свои обязанности, в результате чего ущерб был нанесен другим сотрудникам. *Решение по делу*: письменное порицание.

37. Сотрудник неправомерно оказывал влияние на процесс закупок для того, чтобы обеспечить заключение контракта с Организацией Объединенных Наций. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

38. Сотрудник внедрил в сеть Организации Объединенных Наций компакт-диски, содержащие такие программы, которые могли нанести ущерб. *Решение по делу*: увольнение со службы.

## **IV. Преступное поведение**

### **Передача национальным органам власти таких дел, которые, возможно, связаны с преступным поведением**

39. Когда расследование показывает, что могло иметь место преступление, совершенное либо сотрудниками Организации Объединенных Наций, либо связанными с ними сотрудниками, над которыми Генеральный секретарь не имеет дисциплинарной власти, Генеральный секретарь может передать такие дела компетентным национальным органам власти для принятия мер. Данные, полученные от Управления служб внутреннего надзора, говорят о том, что с 1 января 2004 года по 30 июня 2005 года Генеральный секретарь передал на-



циональным органам власти 32 дела, включая 17 дел, связанных с конкретными лицами, и 15 дел, в связи с которыми было выявлено преступное поведение, но не были установлены виновные.

---