



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
22 September 2008
Russian
Original: English

Шестьдесят третья сессия

Пункты 117 и 128 повестки дня

Обзор эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций

Доклад о деятельности Управления служб внутреннего надзора

Информация, запрошенная в пункте 17 резолюции 62/247 Генеральной Ассамблеи

Доклад Генерального секретаря

Резюме

В настоящем докладе приводятся сведения о ходе выполнения резолюции 59/287 Генеральной Ассамблеи, обновленная и подробная информация обо всех структурах, помимо Управления служб внутреннего надзора, которые проводят административные дознания и расследования, а также информация о ходе работы, проводимой за счет привлечения временного персонала общего назначения для организации учебной подготовки в Отделе расследований, с тем чтобы руководители программ могли рассматривать случаи возможного ненадлежащего поведения категории II*.

* Разъяснение случаев возможного ненадлежащего поведения категории II приводится в разделе III.



Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
II. Ход выполнения резолюции 59/287 Генеральной Ассамблеи	3
III. Прочие структуры, помимо Управления служб внутреннего надзора, которые проводят административные дознания и расследования	6
IV. Ход работы по организации учебной подготовки для руководителей программ по вопросам рассмотрения случаев ненадлежащего поведения категории II и оценка такой работы	19

I. Введение

1. В пункте 17 своей резолюции 62/247 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря, в тесном сотрудничестве с Управлением служб внутреннего надзора (УСВН), подготовить для рассмотрения на ее шестьдесят третьей сессии доклад, содержащий, в частности, следующую подробную информацию:

а) информацию о ходе выполнения ее резолюции 59/287;

б) обновленную и подробную информацию обо всех структурах помимо Управления служб внутреннего надзора, которые проводят административные дознания и расследования, директивной основе их деятельности и об их конкретных функциях, числе и видах рассмотренных дел, соответствующих ресурсах, механизмах отчетности, применяемых стандартах и руководящих принципах и осуществляемой подготовке;

в) информацию о ходе работы, проводимой путем привлечения временного персонала общего назначения на шесть должностей, для организации учебной подготовки в Отделе расследований, с тем чтобы руководители программ могли рассматривать случаи ненадлежащего поведения категории II, и оценке такой работы и любой другой соответствующей работы, выполняемой с той же целью, а также будущего плана работы в этой области.

2. Информация, запрошенная в пункте 17 резолюции 62/247 Генеральной Ассамблеи, подробно изложена в нижеследующих разделах.

II. Ход выполнения резолюции 59/287 Генеральной Ассамблеи

3. В своей резолюции 59/287 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря принять различные меры и установить определенные процедуры в области расследований. Информация о ходе осуществления таких мер приведена ниже.

Учебная подготовка

4. В пункте 10 своей резолюции 59/287 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря осуществить предложения УСВН о расширении в надлежащем порядке базовой подготовки по вопросам расследования мелких проступков, разработке письменных процедур надлежащего проведения расследований и содействии применению принципа независимости в отношении функции проведения расследований в рамках Организации Объединенных Наций.

5. Подробные сведения об учебной подготовке по вопросам расследований приведены в разделе IV настоящего доклада.

Представление информации о предполагаемых проступках

6. В пункте 11 своей резолюции 59/287 Генеральная Ассамблея постановила, что результаты расследований, проводимых руководителями программ, должны доводиться до сведения УСВН. В пункте 12 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря создать административный механизм для обяза-

тельного представления руководителями программ УСВН информации о предполагаемых проступках и представить Генеральной Ассамблее в ходе возобновленной части ее шестидесятой сессии доклад о создании такого механизма. В пункте 13 Генеральная Ассамблея просила также Генерального секретаря обеспечить, чтобы внедрение механизма обязательного представления информации не сказалось негативно на праве отдельных сотрудников сообщать непосредственно в УСВН о случаях предполагаемых проступков.

7. В соответствии с действующими процедурами Организации, сформулированными в административной инструкции ST/A/371 от 2 августа 1991 года о пересмотренных дисциплинарных мерах и процедурах, в тех случаях, когда имеются основания полагать, что тот или иной сотрудник допускает ненадлежащее поведение, в связи с которым к нему могут быть применены меры дисциплинарного воздействия, глава подразделения или ответственное должностное лицо должны провести предварительное расследование. В тех обстоятельствах, когда выдвигаемые обвинения являются особенно серьезными или когда другие факторы указывают на то, что может потребоваться профессиональное расследование, руководитель подразделения или ответственное должностное лицо могут принять решение о передаче таких дел в установленном порядке на рассмотрение и под контроль УСВН.

8. Кроме того, в соответствии с пунктом 5.12 бюллетеня Генерального секретаря от 11 февраля 2008 года о запрещении дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями (ST/SGB/2008/5), пострадавшие или третьи лица, непосредственно знающие о любых вменяемых в вину проступках, могут во всех случаях доводить информацию о них до сведения УСВН без получения санкции или разрешения на это от каких бы то ни было должностных лиц.

9. В УСВН имеется «горячая» линия телефонной и электронной связи для получения информации о случаях возможного ненадлежащего поведения. Кроме того, в Группе по вопросам поведения и дисциплины Департамента полевой поддержки установлен специальный порядок получения и сортировки сообщений о случаях возможного ненадлежащего поведения на уровне миссий и передачи в УСВН вопросов, которые в силу своего достаточно серьезного характера могут быть квалифицированы как требующие профессионального расследования. Отделом расследований УСВН подготовлена и будет распространена во всех структурных подразделениях Организации — в Центральных учреждениях и на местах — новая брошюра, в которой даны разъяснения по данной процедуре. Кроме того, в настоящее время производится обновление веб-сайта УСВН на предмет более четкого пояснения обязанностей всех сотрудников в части извещения о случаях возможного ненадлежащего поведения.

Управленческие меры в случае проступков

10. В пункте 14 своей резолюции 59/287 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить принятие Управлением людских ресурсов надлежащих управленческих мер в тех случаях, когда плохое управление является одним из факторов, обуславливающих совершение проступков. В пункте 16 данной резолюции Ассамблея просила также Генерального секретаря обеспечить оперативное принятие дисциплинарных мер и, в надлежащих случаях, судебное преследование в соответствии с установленными процедурами

и положениями, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения, и просила Генерального секретаря обеспечить ежегодное представление государствам-членам информации обо всех принятых мерах. В пункте 17 этой же резолюции Ассамблея просила далее Генерального секретаря обеспечить, чтобы все сотрудники Организации были информированы о наиболее распространенных случаях проступков и/или преступного поведения и соответствующих дисциплинарных последствиях, включая любое судебное преследование, при должном обеспечении неразглашения информации о соответствующем(их) сотруднике(ах).

11. В целом надлежащие меры административного или управленческого характера принимаются соответствующим департаментом по рекомендации Управления людских ресурсов, когда таковая у него запрашивается. В особых случаях, в частности когда Департамент передал в Управление людских ресурсов дело сотрудника для принятия мер дисциплинарного воздействия и Управление считает, что данный случай поведения не подпадает под категорию проступков, а должен рассматриваться в контексте исполнительской дисциплины, Управление людских ресурсов извещает департамент об обоснованности применения административных мер. В таких случаях Управление людских ресурсов может наложить административное взыскание, установленное соответствующими положениями, правилами или административными инструкциями.

12. В тех случаях, когда установлен факт преступного поведения, окончательное решение о передаче дела в суд остается за Генеральным секретарем, и при принятии такого решения Управление по правовым вопросам в оперативном порядке исполняет его. До передачи в суд такие случаи сначала подлежат обстоятельной оценке, предполагающей анализ соображений политического характера и юридических аспектов с участием всех соответствующих подразделений Организации. В качестве примера факторов, которые необходимо учитывать до начала судебного преследования, можно привести следующие: последствия для привилегий и иммунитетов; вероятность успешного исхода рассмотрения дела в случае его возбуждения; последствия для репутации Организации, связанные с участием в судебном разбирательстве; оценка предполагаемых издержек и выгод в связи с возбуждением дела с учетом значительной стоимости и неопределенности судебного процесса; подверженность Организации финансовым и другим рискам; и потенциальное влияние на внутреннюю систему правосудия Организации.

13. Подробные сведения о доказанных проступках и/или случаях преступного поведения ежегодно доводятся до сведения Генеральной Ассамблеи. Последний доклад по этому вопросу (A/63/202) охватывает период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года. Персонал получает подробную информацию, которая публикуется в ежегодных информационных циркулярах. Самым последним из них является информационный циркуляр ST/IC/2008/41, охватывающий период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года. Указанные документы включают в себя краткое изложение дел, по существу которых за отчетный период Генеральным секретарем применены меры дисциплинарного воздействия, и принятые решения по ним. В них также приводится информация о случаях возбуждения против сотрудников Организации Объединенных Наций уголовных дел.

Защита сотрудников, сообщающих о проступках

14. В пункте 15 своей резолюции 59/287 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить внедрение надлежащего механизма защиты сотрудников, которые сообщают о проступках в Секретариате, от репрессалий.

15. 19 декабря 2005 года Генеральный секретарь выпустил свой бюллетень ST/SGB/2005/21 о защите от репрессалий в связи с передачей информации о проступках и содействием проведению должным образом санкционированных проверок и расследований. В данном бюллетене предусмотрена защита сотрудников, извещающих о проступках или содействующих должным образом санкционированным проверкам и расследованиям, включая обеспечение конфиденциальности жалоб относительно репрессалий, подаваемых в Бюро по вопросам этики, а также сформулированы полномочия Бюро по вопросам этики в части рассмотрения предъявляемых обвинений. В случае, если Бюро по вопросам этики установит prima facie факт репрессалий или их угрозы, оно передает данный вопрос в письменном виде на расследование в УСВН. До завершения расследования Бюро по вопросам этики может рекомендовать соответствующие меры по защите интересов лица, подавшего жалобу. В случае установления факта репрессалий против того или иного лица Бюро по вопросам этики может рекомендовать соответствующие меры, направленные на защиту интересов подателя жалобы. При установлении факта применения репрессалий против того или иного лица Бюро по вопросам этики может рекомендовать соответствующие меры по устранению негативных последствий, возникших в связи с такими репрессалиями. Подобные меры дополняют существующие внутренние механизмы защиты.

Урегулирование споров в связи с установлением фактов

16. В пункте 18 своей резолюции 59/287 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить, чтобы в тех случаях, когда руководитель программы оспаривает выводы УСВН, принимались надлежащие меры для урегулирования спора и чтобы информация об этом включалась в годовой доклад Управления служб внутреннего надзора.

17. Генеральный секретарь возложил на Комитет по вопросам управления обязанность по обеспечению эффективного выполнения замечаний и рекомендаций надзорных органов, включая те из них, которые выносятся по итогам расследований, проводимых УСВН. УСВН включает в свои годовые доклады сведения о рекомендациях, которые, на его взгляд, не были своевременно или должным образом выполнены. Согласно существующей практике, Комитет по вопросам управления рассматривает такие отмечаемые в годовых докладах УСВН рекомендации и обеспечивает принятие необходимых мер.

III. Прочие структуры, помимо Управления служб внутреннего надзора, которые проводят административные дознания и расследования

18. В рамках Организации Объединенных Наций широкий значительный объем внутренних расследований проводится различными внутренними структурными единицами.

19. УСВН расследует сообщения о нарушениях положений, правил и административных инструкций Организации Объединенных Наций. Оно разработало систему классификации возможных случаев ненадлежащего поведения, исходя из того риска, который они создают для Организации. К категории I относятся сложные случаи повышенного риска и серьезные уголовные правонарушения. В их число, как правило, входят следующие случаи:

- серьезные или сложные случаи мошенничества;
- прочие серьезные преступные действия или деятельность;
- превышение полномочий и злоупотребления в отношении персонала;
- конфликт интересов;
- грубые ошибки в управлении;
- расточительство в крупном размере;
- все случаи, связанные с угрозой для жизни сотрудников и других лиц, включая свидетелей;
- существенные нарушения положений, правил и административных инструкций Организации Объединенных Наций;
- случаи, требующие проведения сложных инициативных расследований, направленных на изучение и уменьшение риска для жизни людей и/или имущества Организации Объединенных Наций.

20. В соответствии с системой классификации УСВН случаи, подвергающие Организацию меньшему риску, относятся к категории II и включают в себя следующее:

- случаи, связанные с кадровыми вопросами;
- дознания по нарушениям правил дорожного движения;
- мелкие хищения;
- договорные споры;
- административно-хозяйственные споры;
- незначительные случаи нецелевого использования оборудования и персонала;
- незначительные ошибки в управлении;
- несоблюдение положений, правил или административных инструкций;
- незначительные случаи мошенничества, связанного с материальными правами.

21. Управление служб внутреннего надзора, как правило, расследует случаи, подпадающие под категорию I, по собственной инициативе или по запросу руководителя подразделения, но при этом может направлять некоторые из них в другие структурные подразделения для принятия соответствующих мер. Дела категории II обычно расследуются не УСВН, а руководителем подразделения, Департаментом по вопросам охраны и безопасности или Управлением людских ресурсов либо по собственной инициативе, либо по представлению УСВН.

22. Запрошенная в пункте 17(b) резолюции 62/247 информация о других структурах, помимо УСВН, которые занимаются различными аспектами исследований, приводится ниже.

а) Руководители подразделений и программ

Директивная база	Административная инструкция ST/AI/371 предусматривает, что руководители подразделений или ответственные должностные лица проводят предварительное расследование в тех случаях, когда имеются основания полагать, что сотрудник допускает ненадлежащее поведение, в связи с которым к нему могут быть применены меры дисциплинарного воздействия. В пункте 7 своей резолюции 59/287 Генеральная Ассамблея признала, что расследование определенных случаев, таких как сексуальные притеснения, может поручаться руководителям программ ¹ .
Категории дел	Руководители подразделений, как правило, расследуют утверждения о случаях, подпадающих под категорию II. Примерами случаев категории II являются следующие: дискриминация; притеснения, в том числе сексуальные; злоупотребление полномочиями; случаи, связанные с кадровыми вопросами; мелкие хищения; договорные споры; административно-хозяйственные споры; незначительные случаи нецелевого использования оборудования и персонала; незначительные злоупотребления в области управления; несоблюдение положений, правил и административных инструкций; и незначительные случаи мошенничества, связанного с материальными правами.

¹ До 1 марта 2008 года рассмотрение утверждений относительно сексуальных притеснений регулировалось административной инструкцией ST/AI/379 о порядке рассмотрения случаев сексуальных притеснений. Как указано в приложении II к тридцать шестому докладу Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о бюджете по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов (A/62/7/Add.35), согласно данной административной инструкции за расследование утверждений о сексуальных притеснениях отвечало Управление людских ресурсов. С 1 марта 2008 года административная инструкция ST/AI/379 заменена бюллетенем Генерального секретаря о запрещении дискриминации, притеснений, включая сексуальные притеснения, и злоупотребления полномочиями (ST/SGB/2008/5). В соответствии с этим бюллетенем руководители подразделений должны инициировать расследование утверждений обо всех формах притеснений, включая сексуальные притеснения, дискриминации и злоупотребления полномочиями. Управление людских ресурсов более не отвечает за расследование случаев сексуальных притеснений в рамках Секретариата.

Количество дел	Количество сообщений о предполагаемом совершении проступков, рассмотренных Управлением людских ресурсов после предварительных расследований, проведенных руководителями подразделений/ответственными должностными лицами:
2006 год ²	66
2007 год ³	37
Задействуемые ресурсы	Руководители подразделений не имеют постоянных ресурсов для проведения расследований. Руководитель подразделения, как правило, формирует группу в составе двух и более сотрудников департамента/подразделения для проведения расследований. Руководители подразделений могут также просить о проведении расследований УСВН или Департамент по вопросам охраны и безопасности. Кроме того, в порядке исполнения своих повседневных обязанностей сотрудники по административным вопросам, старшие административные сотрудники или специалисты по людским ресурсам могут установить, что тот или иной сотрудник, возможно, совершил проступок, связанный, например, с ходатайством о получении права на льготу, такую как субсидия на образование. Собрав всю необходимую информацию, руководитель подразделения может передать такие случаи в Управление людских ресурсов для принятия мер дисциплинарного воздействия.
Механизмы предоставления информации	Группа, сформированная для проведения расследования, представляет докладную записку инициировавшему его руководителю подразделения. В тех случаях, когда руководитель подразделения убеждается в том, что в докладной записке действительно указывается на возможность совершения проступка, она направляется помощнику Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами для принятия мер дисциплинарного воздействия. В случае миссий докладная записка направляется через Департамент полевой поддержки.
Применяемые стандарты и руководящие принципы	Группа по расследованию проводит расследование в соответствии с кругом ведения, установленным руководителем подразделения.

² Включая 11 случаев сексуальной эксплуатации и надругательств.

³ Включая 3 случая сексуальной эксплуатации и надругательств.

Осуществляемая подготовка	<p>Члены группы по расследованию не имеют формальной подготовки. По запросу руководителя подразделения Управление людских ресурсов проводит их инструктаж по базовым сведениям, подлежащим включению в докладную записку о результатах расследования и основным правам в связи с предметом расследования.</p> <p>В соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2008/5 должен иметься некий резерв сотрудников, прошедших подготовку по вопросам проведения расследований, услугами которых могут воспользоваться руководители для расследования случаев дискриминации, притеснений, включая сексуальные притеснения, и злоупотребления полномочиями. УСВН проводит работу с Управлением людских ресурсов по составлению программы подготовки для такого резерва следователей.</p>
---------------------------	---

в) Группа по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб

Директивная база	<p>Группа по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб была сформирована в 1977 году на основании административной инструкции ST/AI/246, а в 1983 году круг ее ведения был уточнен административной инструкцией ST/AI/308/Rev.1. Группа расследует утверждения о дискриминационном обращении, притеснениях и жалобы, связанные с условиями работы в Организации. В круге ведения Группы установлено следующее:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Группа расследует жалобы, подаваемые сотрудниками в связи с условиями их работы в Организации. Такие жалобы могут включать в себя, в частности, утверждения о дискриминации в Секретариате Организации Объединенных Наций по признакам, упоминаемым в статье 2 Всеобщей декларации прав человека. Группа стремится к урегулированию жалоб неформальными средствами или — если это оказывается невозможным — путем вынесения рекомендаций о принятии соответствующих мер Генеральным секретарем; – при выполнении своих функций члены Группы действуют абсолютно независимо и со всей объективностью. Если в результате проведенного ею расследования любой группой будет установлено, что в данном месте службы имеются основания для недовольства или проблемы, которые сказываются на общих условиях работы, она может представить специальную докладную записку руководителю подразделения через Объединенный консультативный комитет или идентичный орган для препровождения Генеральному секретарю или, в случае группы, функционирующей в Центральных учреждениях, — непо-
------------------	--

средственно Генеральному секретарю;

- группы могут отказаться принять к рассмотрению вопросы, которые, по их мнению, относятся к компетенции других консультативных органов, учрежденных в соответствии с Правилами и положениями о персонале.

В соответствии с резолюцией 61/261 Генеральной Ассамблеи Группа по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб будет упразднена с 1 января 2009 года.

(Директивная база предполагает наличие групп в Нью-Йорке, Женеве, Вене и Найроби. Нью-йоркской группе разрешается принимать к рассмотрению дела из других структур вне Центральных учреждений, в том числе из миссий по поддержанию мира.)

Категории дел	Жалобы относительно дискриминации и других нарушений.
Количество дел (2006–2007 годы)	В период с октября 2006 года по декабрь 2007 года Группа рассмотрела в общей сложности 35 дел (15 из них было получено из других структурных единиц, помимо Центральных учреждений).
Задействуемые ресурсы	В нью-йоркской Группе по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб имеется секретарь (уровень O-6/7), выделенный Департаментом по вопросам управления, который также предоставляет в пользование секретарю и для хранения документации Группы небольшое помещение. Группа не получает какого-либо финансирования, которое могло бы обеспечить возможность выезда на места для проведения опроса, организации видеоконференций и пользования оборудованием с применением современных информационных технологий. Члены Группы выполняют свои обязанности в ней в дополнение к своей обычной работе в Организации Объединенных Наций, хотя работа в Группе считается официальной согласно директивной основе. В 2007 году ряд членов Группы неожиданно не смогли выполнять свои обязанности в ней. Это повлекло за собой еще большее сокращение ресурсов Группы и задержки в ее работе.
Механизмы предоставления информации	В директивной базе Группы содержится требование о представлении ею докладных записок руководителю Управления людских ресурсов и руководителю того департамента, в котором работает подавший жалобу сотрудник. В некоторых случаях Группа может представить свою заключительную докладную записку Генеральному секретарю — данная возможность предусмотрена в круге ведения Группы.

Применяемые стандарты и руководящие принципы

После реорганизации Группа пересмотрела и уточнила свои руководящие принципы и процедуры. В настоящее время применяется следующий порядок подачи жалоб в Группу: любой сотрудник, желающий получить помощь в Группе, может обратиться к секретарю, любому члену Группы или координатору. Хотя нью-йоркская Группа предназначена специально для рассмотрения жалоб, подаваемых сотрудниками в данном месте службы, она также принимает к рассмотрению дела сотрудников, работающих в других местах службы, помимо Центральных учреждений, в особенности в тех случаях, когда такие группы там отсутствуют. Нью-йоркская Группа вправе направить дело, представленное сотрудником Центральных учреждений, в другую группу в случае возможного конфликта интересов или чрезвычайно деликатного характера дела, обуславливающего целесообразность его рассмотрения в другом месте службы. Все претензии подаются в письменном виде. В таком письменном заявлении обязательно указывается следующее: i) ФИО лица, подающего жалобу, и административные сведения о нем; ii) краткое изложение предмета жалобы; iii) пояснение причин возникновения такой ситуации, как они видятся подателю жалобы; и iv) пояснение того, какой результат, по его мнению, должен быть достигнут Группой. Подающее жалобу лицо должно подписать письменное заявление и проставить дату его составления, приложить все подтверждающие документы и указать, выносилось ли данное дело на рассмотрение какого-либо другого органа системы внутреннего правосудия. Если оно выносилось, Группа должна узнать у подателя жалобы, почему дело передается ей после его рассмотрения в других органах. Информация о проводимых Группой собеседованиях и применяемом ею порядке расследования является конфиденциальной. Ей предоставлены полномочия запрашивать и получать относящиеся к делу конфиденциальные документы. Члены Группы обязаны информировать координатора Группы обо всех конфликтах личных или профессиональных интересов, возникающих при их назначении для разбора того или иного дела. Группа прилагает усилия к урегулированию дела в качестве посредника, и, если это оказывается невозможным, начинает процесс расследования. Хотя Группа стремится завершить расследование в течение двух-трех месяцев (в зависимости от степени сложности дела), это не всегда представляется возможным.

Осуществляемая подготовка Секретарь Группы и несколько ее членов прошли курсы подготовки в области посреднической деятельности и урегулирования конфликтов, организованные Управлением людских ресурсов. Секретарь Группы посетил несколько занятий по ведению переговоров и посредничеству, которые были проведены Корнеллским институтом по урегулированию конфликтов. Большинство членов Группы имеют опыт работы в области достижения согласия между сторонами, посреднической деятельности и разрешения конфликтов.

с) Департамент по вопросам охраны и безопасности

Директивная база Группа по внутренним делам Департамента по вопросам охраны и безопасности была сформирована в соответствии с рекомендацией внутренней Консультативной службы по вопросам управления Отдела контроля, оценки и консультационных услуг УСВН и функционирует как постоянный орган по установлению фактов на основании административной инструкции ST/AI/371. Роль Группы по внутренним делам заключается в расследовании сообщений о предполагаемых проступках и злоупотреблениях, допускаемых сотрудниками Департамента по вопросам охраны и безопасности в различных местах службы. К ним относятся сотрудники категорий специалистов, службы охраны и общего обслуживания в Центральном учреждении, отделениях вне Центральных учреждений и региональных комиссиях, а также находящиеся в ведении Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) набираемые на международной и местной основе сотрудники Департамента по вопросам охраны и безопасности, на которых возложены обязанности по обеспечению безопасности в миссиях по поддержанию мира и страновых группах Организации Объединенных Наций. Подобно специальным группам по расследованиям, Группа по внутренним делам является подразделением по установлению фактов, роль которого заключается в сборе фактических материалов на основе информации и данных, получаемых в составе получаемых показаний.

Категории дел Группа по внутренним делам расследует сообщения о предполагаемых случаях ненадлежащего поведения категории II. Сообщения о предполагаемых случаях ненадлежащего поведения категории I передаются на рассмотрение в УСВН (в отношении сотрудников, имеющих контракты с Организацией Объединенных Наций) или же расследуются совместно с Управлением по проверкам и расследованиям ПРООН (в отношении сотрудников, имеющих контракты с ПРООН). Вплоть до конца февраля 2008 года случаи сексуальных притеснений передавались в Управление людских ресурсов.

	Специальная группа по расследованиям расследует преступления, противоправные действия и нарушения в месте расположения Центральных учреждений.
Количество дел	Количество дел, расследованных Группой по внутренним делам Департамента по вопросам охраны и безопасности:
2006 год	10 дел
2007 год	26 дел
2006–2007 годы	Количество дел, расследованных Специальной группой по расследованиям Департамента по вопросам охраны и безопасности:
2006 год	377 дел
2007 год	408 дел
Задействуемые ресурсы	<p>Группа по внутренним делам придана Секции соблюдения, оценки и расследований Департамента по вопросам охраны и безопасности; и начиная с марта 2008 года в ее состав входят штатные следователи. До прихода штатных следователей расследования проводились силами персонала, приданного Группе по вопросам соблюдения, оценки и контроля Секции соблюдения, оценки и расследований. Группа по внутренним делам может быть усилена тремя сотрудниками по вопросам безопасности и, при необходимости, сотрудниками категории специалистов из состава Группы по вопросам соблюдения, оценки и контроля; Группа по внутренним делам подчиняется непосредственно начальнику Секции соблюдения, оценки и расследований.</p> <p>В состав Специальной группы по расследованиям входят: один лейтенант, один сержант и два сотрудника службы охраны.</p>
Механизмы предоставления информации	По завершении расследования доклады с изложением установленных фактов направляются соответствующему руководителю программы для принятия мер.
Применяемые стандарты и руководящие принципы	В целом Группа по внутренним делам пользуется Руководством УСВН по проведению расследований. В настоящее время осуществляется подготовка внутренних руководящих принципов в порядке дополнения положений о расследованиях УСВН применительно к случаям, требующим координации с ПРООН.
Осуществляемая подготовка	Два недавно принятых следователя уровня сотрудников по вопросам безопасности имеют опыт следственной работы в системе Организации Объединенных Наций. Сотрудники Группы по вопросам соблюдения, оценки и контроля, привлекавшиеся к проведению расследований, являлись бывшими следователями УСВН.

d) Миссии по поддержанию мира: Комиссия по расследованию и Специальная группа по расследованиям

Директивная база	<p>Существует три вида комиссий по расследованию, которые проводят расследования в миссиях:</p> <p>а) комиссии по расследованию, учреждаемые на основании Директивы по дисциплинарным вопросам, относящимся к военным представителям национальных контингентов, введенной в действие в 2003 году;</p> <p>б) комиссии по расследованию, учреждаемые на основании Директивы по дисциплинарным вопросам, относящимся к гражданским сотрудникам полиции и военным наблюдателям, введенной в действие в 2003 году;</p> <p>с) комиссии по расследованию, учреждаемые на основании главы 16 Проекта полевого административного руководства, изданного в 1992 году.</p> <p>Комиссии по расследованию последнего типа оказывают Организации содействие в части принятия ответственности за оборудование и предметы снабжения, включая имущество, принадлежащее контингентам и используемое миссиями по поддержанию мира или полевыми миссиями и для защиты миссии и ее участников при исполнении ими служебных обязанностей от претензий третьих лиц. Такие комиссии по расследованию не имеют полномочий на совершение дисциплинарных следственных действий в отношении сотрудников. Тем не менее, при проведении дознания комиссии по расследованию вправе расследовать обстоятельства возможного ненадлежащего поведения сотрудников. Дознания, проводимые комиссиями по расследованию, основываются на материалах Специальной группы по расследованиям и полиции Организации Объединенных Наций.</p> <p>Директивными мандатами для специальных групп по расследованиям в миссиях служат резолюции Генеральной Ассамблеи, на основании которых учреждаются сама миссия и ее структуры.</p>
Категории дел	В качестве примера дел, рассматриваемых комиссиями по расследованию, можно привести случай грубой небрежности со стороны сотрудника в дорожно-транспортном происшествии.
Количество дел	Количество дел, о которых сообщил Департамент полевой поддержки, составило:
2006 год	175 дел
2007 год	150 дел

Задействуемые ресурсы	Административное и секретарское обеспечение осуществляется в Центральных учреждениях силами одного сотрудника С-3 и одного сотрудника категории общего обслуживания.
Механизмы предоставления информации	Докладные записки, подготавливаемые Комиссиями по расследованию и специальными группами по расследованиям, направляются руководителю подразделения, который может препроводить их помощнику Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами на предмет принятия мер дисциплинарного воздействия. Такие докладные записки представляются через Департамент полевой поддержки.
Применяемые стандарты и руководящие принципы	Программная директива о комиссиях по расследованию от 1 июня 2008 года с прилагающимися к ней стандартными оперативными процедурами, изданными 1 июня 2008 года.
Осуществляемая подготовка	Инструктаж по кругу ведения Комиссии проводится юристами-консультантами Департамента.

е) Бюро по вопросам этики

Директивная база	Директивной основой для получения и рассмотрения Бюро по вопросам этики заявлений о защите от репрессалий служат бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/2005/22 (круг ведения) и бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/2005/21 (политика в области защиты от репрессалий). Раздел 5.2 документа ST/SGB/2005/21 содержит описание конкретных обязанностей Бюро по вопросам этики в части реализации указанной политики.
Категории дел	<p>Раздел 5.2 гласит следующее:</p> <p>«Функции Бюро по вопросам этики в части обеспечения защиты от репрессалий в связи с передачей информации о проступках или оказанием содействия в проведении должным образом санкционированных проверок или расследований заключаются в следующем:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) получении жалоб о репрессалиях или об угрозе таковых; b) конфиденциальной регистрации всех получаемых жалоб; c) проведении предварительного рассмотрения жалобы с целью определения, i) подлежат ли защите действия подателя жалобы; и ii) существуют ли доказательства prima facie того, что подлежащие защите действия явились причиной якобы имевших место репрессалий или их угрозы». <p>В случае если Бюро по вопросам этики установит prima facie факт репрессалий, вопрос передается в УСВН.</p>

Количество дел

Январь–июль 2006 года	Бюро по вопросам этики получило 45 жалоб относительно репрессалий в связи с передачей информации о проступках. После предварительной оценки было определено, что 9 из них выходят за рамки мандата Бюро; 3 жалобы были переданы в другие подразделения, 19 жалоб были подвергнуты мониторингу и оценке на начальном этапе; по 8 жалобам было установлено, что ожидается их рассмотрение другими подразделениями; и 6 жалоб были квалифицированы как отвечающие требованиям в части предварительного рассмотрения. Из этих 6 жалоб одна была передана на расследование, а по остальным пяти фактов prima facie в пользу их рассмотрения установлено не было.
Август 2006 года — июль 2007 года	За указанный период Бюро по вопросам этики получило 52 жалобы относительно репрессалий. После предварительной оценки было установлено, что 16 жалоб отвечают требованиям в части предварительного рассмотрения. Две жалобы из 16 упомянутых были переданы в УСВН для дальнейшего расследования, поскольку был установлен prima facie факт репрессалий. В 10 случаях таких фактов репрессалий prima facie установлено не было, а 4 жалобы оставались на рассмотрении. Из оставшихся 36 жалоб 19 находились за рамками мандата Бюро, а еще по 11 жалобам были даны консультации и рекомендации. В шести случаях жалобы представлялись в Бюро только в копии, будучи поданы в другие департаменты и управления.
Август 2007 года — июль 2008 года	Бюро по вопросам этики получило 45 жалоб относительно репрессалий. После предварительной оценки было установлено, что 18 из них удовлетворяют требованиям в части предварительного рассмотрения. По 7 из этих 18 жалоб факта репрессалий prima facie установлено не было, а остальные 11 жалоб оставались на рассмотрении. Было установлено, что 9 из остающихся 27 жалоб выходят за рамки мандата Бюро по вопросам этики; по 13 жалобам были даны консультации или рекомендации, еще 5 жалоб находятся на стадии предварительной оценки процесса рассмотрения. Оценка 4 жалоб, о которых сообщалось, что они все еще находились в процессе рассмотрения в предшествующий отчетный период, была завершена в текущем периоде, и во всех четырех случаях, с учетом того, что соответствующие организации приняли надлежащие меры к обеспечению интересов сотрудников, Бюро по вопросам этики прекратило рассмотрение и закрыло эти дела.
2006– 2007 годы	Семнадцать жалоб (все из них поданы в 2007 году) были представлены в Управление людских ресурсов в связи необходимостью раскрытия финансовой информации.

Задействуемые ресурсы	Один сотрудник по вопросам этики уровня С-4 и один временный сотрудник по вопросам этики уровня С-3 при поддержке со стороны Директора (Д-2).
Механизмы предоставления информации	Представление в Бюро по вопросам этики: жалобы подаются лично, почтовым отправлением или по электронной почте, по факсу или через телефонную службу помощи Бюро по вопросам этики.
Применяемые стандарты и руководящие принципы	<p>В интересах обеспечения конфиденциальности подаваемых жалоб были установлены соответствующие стандарты и процедуры. При получении жалоб выполняются следующие основные процедуры.</p> <p>i) По получении жалобы Бюро проводит ее предварительную оценку на предмет ее соответствия требованиям, установленным в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2005/21. В интересах содействия такой оценке подателю жалобы предлагается заполнить форму с указанием подробных сведений о подлежащих защите действиях и предполагаемых репрессалиях.</p> <p>ii) В случае, если по проведении оценки Бюро по вопросам этики установит возможность/целесообразность рассмотрения данного случая другим подразделением, податель жалобы будет извещен об этом. В некоторых случаях Бюро передает вопрос соответствующее подразделение, как правило, с согласия подателя жалобы.</p> <p>iii) В случае, если будет установлено, что вопрос действительно относится к сфере его компетенции, Бюро по вопросам этики проводит предварительное рассмотрение, которое, как правило, предполагает собеседования с подателем жалобы и возможными свидетелями, а также изучение соответствующей подтверждающей документации. Бюро стремится получить независимые подтверждающие сведения для обоснования (или отклонения) заявлений подателя жалобы.</p> <p>iv) В тех случаях, когда установлены достаточно серьезные основания для рассмотрения дела, Бюро по вопросам этики извещает об этом подателя жалобы. Об этом также извещаются УСВН, Управление людских ресурсов и руководитель подразделения в интересах принятия, при необходимости, предварительных мер к обеспечению интересов подателя жалобы до проведения расследования УСВН.</p> <p>В тех случаях, когда достаточных оснований для дальнейшего рассмотрения дела не установлено, такое решение и основания для его вынесения доводятся до сведения подателя жалобы; в некоторых случаях о таком решении может</p>

также извещаться и руководитель подразделения.

Учебная подготовка i) Внутренняя учебная подготовка, обеспечиваемая сотрудниками по во-просам этики

лами Управления людских ресурсов: обучение навыкам коллективного ведения переговоров и ведения переговоров с целью урегулирования конфликтов, обусловленных различиями.

ii) Внешняя подготовка:

- объективное расследование и установление обстоятельств жалоб относительно сексуальных домогательств;
- вопросы межкультурных отношений при посреднической деятельности и проведении переговоров.

IV. Ход работы по организации учебной подготовки для руководителей программ по вопросам рассмотрения случаев ненадлежащего поведения категории II и оценка такой работы

23. Что касается пункта 17(с) резолюции Генеральной Ассамблеи 62/247, то УСВН в настоящее время осуществляет разработку программы обучения навыкам следственной работы, призванной обеспечить базовую подготовку руководителей программ для расследования случаев категории II. Программа состоит из трех модулей, начиная с основного вводного курса и кончая специальными модулями, охватывающими случаи сексуальных притеснений, финансовых нарушений, информационные технологии и продвинутые методы опроса, а также нормативные аспекты расследований. Полный комплект программы будет разработан к концу третьего квартала 2008 года, а обучение руководителей программ предположительно начнется к концу 2008 года — началу 2009 года. По меньшей мере один модуль программы — по сексуальным притеснениям — будет готов для практического использования руководителями программ к сентябрю 2008 года. УСВН также проведет семинары для заинтересованных сотрудников, которые призваны повысить осведомленность в областях повышенного риска, таких как материально-техническое снабжение. Хотя учебный план программы составляется силами двух сотрудников, фактическую подготовку будут проводить следователи.

24. Содержание учебного плана программы соответствует недавним уточнениям Руководства по проведению расследований, а также типовому порядку действий, в котором конкретно регулируются вопросы технического и процедурного характера, связанные с расследованиями. Учебный план, а также методические указания обеспечивают применение в УСВН наилучшей практики системы и формированию правовых механизмов в области расследований.

25. Кроме того, УСВН инициировало процесс регулярных обсуждений в рамках Организации Объединенных Наций в интересах обеспечения согласованности действий за счет принятия минимальных стандартов в области расследований. С этой целью запланированы регулярные неформальные встречи с представителями Департамента по вопросам охраны и безопасности, Департа-

мента полевой поддержки, а также фондов и программ, а на ежегодной Конференции международных следователей соберутся представители всей системы Организации Объединенных Наций, специализированных учреждений и многосторонних банков развития с целью поощрения распространения передовых методов и укрепления независимости функции расследований.

26. За период, прошедший со времени вынесения его начального предложения Генеральной Ассамблее, УСВН провело переоценку своей стратегии в части формирования потенциала и установило, что на этапе разработки и составления программы обучения навыкам следственной работы требуются только две должности уровня С-4. В этой связи, как уже сообщалось в Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам в марте 2008 года (см. A/62/7/Add.35), за счет средств, выделенных на привлечение временного персонала общего назначения для целей организации процесса учебной подготовки, было заполнено лишь две должности.
