



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
11 July 2013
Russian
Original: English

Шестьдесят восьмая сессия
Пункт 141 первоначального перечня*
Управление людскими ресурсами

Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2012 года — 30 июня 2013 года

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется в ответ на содержащуюся в пункте 16 резолюции 59/287 Генеральной Ассамблеи просьбу 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. Доклад охватывает период с 1 июля 2012 года по 30 июня 2013 года.

Генеральной Ассамблее предлагается принять этот доклад к сведению.

* A/68/50.



I. Введение

1. Настоящий доклад представляется в ответ на содержащуюся в пункте 16 резолюции 59/287 Генеральной Ассамблеи просьбу 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. Доклад охватывает период с 1 июля 2012 года по 30 июня 2013 года.

2. В соответствии с просьбой, содержащейся в пункте 17 резолюции 59/287, распространяется информационный циркуляр, с тем 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 соответствующих сотрудниках.

3. Для облегчения понимания информации, содержащейся в разделах III и IV, в соответствующем контексте в нижеследующем разделе II представлен общий обзор административных механизмов, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов. В разделе III содержится краткое изложение дел, в связи с которыми за отчетный период Генеральным секретарем были применены дисциплинарные меры в отношении сотрудников Секретариата. В разделе IV представлены сопоставительные данные о решениях по делам, завершенным в течение отчетного периода, включая дела, по которым дисциплинарные меры применены не были, и информация об апелляциях на дисциплинарные меры, принятые с 1 июля 2009 года. В разделе IV представлены сопоставительные данные о количестве и характере дел, переданных для принятия решения в течение отчетного периода. В разделе V представлена информация о практике, применяемой Генеральным секретарем в случаях возможного преступного поведения.

II. Обзор административных механизмов, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов

A. Нормативная база, регулирующая поведение сотрудников¹

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».

5. В статье I Положений о персонале и главе I Правил о персонале, которые обе озаглавлены «Обязанности, обязательства и привилегии», излагаются основные ценности, которые должны уважать международные гражданские служащие в силу своего статуса, а также конкретные формы проявления таких ос-

¹ Положения, касающиеся статуса, прав и обязанностей сотрудников, а также дисциплинарных вопросов, содержатся в электронном издании «Справочник по людским ресурсам» (см. www.un.org/hr_handbook), разделы «Статус, основные права и обязанности» и «Дисциплинарные вопросы».

новых ценностей. Особое внимание обращается на положение 1.2 Положений о персонале и правило 1.2 Правил о персонале, где указываются конкретные примеры правильного и недопустимого поведения.

В. Проступки

6. В положении 10.1(a) статьи X Положений о персонале предусматривается, что «Генеральный секретарь может принимать дисциплинарные меры к сотрудникам, которые совершают проступки». Правило о персонале 10.1(a) предусматривает, что «невыполнение сотрудником своих обязанностей в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций, Положениями о персонале и Правилами о персонале или другими соответствующими административными инструкциями или несоблюдение норм поведения, которых должен придерживаться международный гражданский служащий, может рассматриваться как проступок и может повлечь за собой дисциплинарный процесс и принятие дисциплинарных мер в связи с совершенным проступком». Кроме того, правило о персонале 10.1(c) предусматривает, что «решение приступить к расследованию обвинений в совершении проступка, начать дисциплинарный процесс и принять дисциплинарные меры оставляется на усмотрение Генерального секретаря или должностных лиц, которым делегированы такие дискреционные полномочия». В этих рамках Генеральный секретарь обладает широкими дискреционными полномочиями в отношении определения того, что является проступком, и в отношении применения дисциплинарных мер. Административная инструкция ST/AI/371/Amend.1 о пересмотренных дисциплинарных мерах и процедурах² содержит дополнительные примеры поведения, в отношении которого могут применяться дисциплинарные меры. Готовится новая административная инструкция о расследованиях и дисциплинарном производстве, которая проходит предварительное обсуждение и согласование на уровне руководства и заинтересованных сторон. Одной из основных целей изменений является кодификация определенных вопросов, связанных с процедурой расследований.

С. Надлежащая процедура

7. В тех случаях, когда руководитель подразделения или соответствующее ответственное должностное лицо считает, опираясь на результаты расследования, что, возможно, был совершен проступок, он или она передает дело на рассмотрение помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами для принятия решения о том, рассматривать ли данное дело как дисциплинарное. В зависимости от предмета и сложности расследования оно проводится руководителем подразделения или назначенными им лицами или Управлением служб внутреннего надзора по собственной инициативе или по просьбе руководителя подразделения.

8. Если помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами решает продолжить рассмотрение дела в качестве дисциплинарного, сотрудника письменно уведомляют о вменяемом ему проступке и информируют о

² См. также ST/SGB/2008/5 о запрещении дискриминации, домогательств, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления служебным положением.

возможности представить комментарии в отношении обвинений, а также о его праве заручиться помощью адвоката из Отдела юридической помощи персоналу или внешнего адвоката, привлекаемого за счет сотрудника. Сотруднику предоставляются разумные возможности для того, чтобы ответить на обвинения в совершении проступка. С учетом комментариев, представленных сотрудником, помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами принимает решение о том, закрыть ли дело с принятием административных мер или без принятия таковых или рекомендовать принятие одной или нескольких дисциплинарных мер. В последнем случае заместитель Генерального секретаря по вопросам управления от имени Генерального секретаря принимает решение о применении одной или нескольких дисциплинарных мер в соответствии с правилом 10.2(a) Правил о персонале.

9. Правило 10.4(a) Правил о персонале предусматривает, что в любой момент времени в период проведения расследования и до завершения дисциплинарного процесса сотрудник может быть отправлен соответствующим должностным лицом в административный отпуск³.

10. В соответствии с правилом 10.3(c) Правил о персонале сотрудник, в отношении которого после завершения дисциплинарного процесса приняты дисциплинарные меры, может подать заявление, оспаривающее принятие таких мер, в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций в соответствии с главой XI Правил о персонале⁴.

D. Дисциплинарные меры

11. В правиле 10.2(a) Правил о персонале предусмотрено, что дисциплинарные меры могут применяться в одной или нескольких из следующих форм (т.е. по одному делу может быть принято более одной меры):

- a) письменное порицание;
- b) понижение на одну или более ступеней в пределах класса;
- c) лишение на определенный срок права на повышение оклада в пределах класса;
- d) отстранение от работы на определенный период без сохранения содержания;
- e) штраф;
- f) лишение на определенный срок права претендовать на повышение в должности;

³ В январе 2013 года помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами на экспериментальной основе делегировала заместителю Генерального секретаря по полевой поддержке свои полномочия в отношении направления сотрудников в полевых миссиях в оплачиваемый административный отпуск. С руководящими принципами направления сотрудников в оплачиваемый административный отпуск на период проведения расследований и дисциплинарного процесса можно ознакомиться в Руководстве по вопросам людских ресурсов (www.un.org/hr_handbook).

⁴ Решения Трибунала по спорам в отношении дисциплинарных дел публикуются на веб-сайте Управления по вопросам отправления правосудия (www.un.org/en/oaj).

g) понижение в должности с лишением на определенный срок права претендовать на повышение в должности;

h) увольнение со службы с уведомлением или с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без выходного пособия;

i) увольнение в дисциплинарном порядке.

12. Вопрос о применении соответствующих мер решается исходя из сути каждого дела и его конкретных особенностей, в том числе отягчающих и смягчающих обстоятельств. Каждое дисциплинарное дело имеет свои особые факты и обстоятельства, и поэтому определение того, какая конкретная санкция должна применяться к конкретному виду нарушения в рамках всей системы, является сложной задачей⁵. В соответствии с правилом 10.3(b) примененные дисциплинарные меры должны быть соразмерны характеру и тяжести соответствующего проступка.

Е. Другие меры

13. Письменные или устные замечания, взыскание денежной задолженности перед Организацией и направление в административный отпуск с сохранением или без сохранения содержания не считаются дисциплинарными мерами. Замечания, равно как и предупреждения или письма с предупреждением, являются важными административными/управленческими мерами обеспечения соблюдения норм надлежащего поведения и повышения степени подотчетности. Кроме того, когда ненадлежащее поведение сказывается на качестве работы, вопрос решается в контексте управления служебной деятельностью. Это может включать обучение, консультирование, задержку в повышении оклада, непродление или прекращение действия контракта.

III. Резюме дел, в связи с которыми Генеральный секретарь принял дисциплинарные меры в течение периода с 1 июля 2012 года по 30 июня 2013 года

14. По каждому делу, в связи с которым были приняты одна или более дисциплинарных мер, ниже приводится краткая информация о характере проступка и принятых Генеральным секретарем дисциплинарных мерах. Данные о должно-

⁵ Трибунал по спорам признал обусловленный конкретными фактами характер дисциплинарных дел и сложность выявления общих принципов на основе прошлой практики. См., например, *Yisma*, UNDT/2011/061, в котором Трибунал по спорам сделал следующее замечание: «как правило, дисциплинарные дела характеризуются весьма конкретными фактами» и «необходимо проявлять осторожность при выявлении общих принципов, касающихся пропорциональности дисциплинарных мер на основе различных мер, принятых в других делах, поскольку каждое дело имеет свои особые факты и обстоятельства»; и *Atana*, UNDT/2013/068: «В конечном счете возможны случаи, при которых может быть уместным сопоставление дисциплинарной меры, принятой в отношении сотрудника, и других аналогичных обстоятельств, при которых возможны другие дисциплинарные меры. Было отмечено, что, хотя такие случаи могут способствовать оценке пропорциональности принятой меры, в целом обстоятельства каждого дела изучаются настолько кардинально, что проведение сопоставлений может оказаться сложной задачей».

стях или другие конкретные сведения о сотруднике указываются лишь в случаях, когда они использовались в качестве отягчающих или смягчающих обстоятельств при рассмотрении вопроса о том, какие меры следует принять. Не указываются связанные с поведением вопросы, которые решались путем принятия не дисциплинарных, а иных мер.

15. При определении надлежащего взыскания учитываются как отягчающие, так и смягчающие факторы, которые варьируются в зависимости от конкретных фактов и обстоятельств дела. К примерам возможных отягчающих факторов относятся рецидивы проступков, намерение извлечь личную выгоду и степень ущерба в результате противоправных действий, а к примерам смягчающих факторов относятся искреннее раскаяние, личные обстоятельства сотрудника и добровольное признание совершенного проступка. Такой подход был подтвержден Трибуналом по спорам⁶.

16. Дисциплинарные или иные меры принимаются не по каждому делу, которое доводится до сведения Генерального секретаря. Когда проведенная Управлением людских ресурсов проверка показывает, что для рассмотрения того или иного дела в качестве дисциплинарного нет достаточных оснований, или в тех случаях, когда сотрудник предоставляет удовлетворительные объяснения в ответ на обвинения в совершении проступка, дело закрывается. Дело может быть закрыто также в тех случаях, когда сотрудник уходит в отставку или иным образом увольняется из Организации до завершения расследования или дисциплинарного разбирательства, поскольку Генеральный секретарь не имеет полномочий принимать дисциплинарные меры в отношении бывших сотрудников. В таких случаях в личном деле сотрудника производится соответствующая запись, с тем чтобы рассмотрение вопроса могло быть продолжено, если данный сотрудник возобновит работу в Организации.

Действия досаждающего характера, включая сексуальные домогательства

17. Старший сотрудник регионального отделения, в которое был командирован затронутый сотрудник, совершал действия досаждающего характера по отношению к другим сотрудникам, неоднократно повышая на них голос и обвиняя их в недобросовестности и некомпетентности. *Решение*: понижение в должности с лишением на один год права претендовать на повышение в должности. *Апелляция*: подано в Трибунал по спорам, в котором данное дело по-прежнему находится на рассмотрении.

18. Сотрудник на руководящей должности допускал притеснения на работе и злоупотребления служебным положением, повышая голос на сотрудников, заставляя их выполнять личные поручения для него и допуская запугивания. В этом деле имелись несколько смягчающих обстоятельств, включая продолжительный срок службы сотрудника и постоянные высокие оценки в ходе служебной аттестации, тот факт, что сотрудник принял меры для исправления своего поведения, в частности, на основе посещения врача и примирения с пострадавшими сотрудниками, и тот факт, что в момент совершения проступка сотрудник испытывал стресс в результате разных личных обстоятельств. *Решение*: порицание и понижение на пять ступеней в пределах класса. *Апелляция*: отсутствует.

⁶ См., например, решения Трибунала по спорам по делу in *Yisma*, UNDT/2011/061 and *Diakite*, UNDT/2010/024

19. Сотрудник, исполнявший обязанности руководителя подразделения, совершил действие, которое по своему характеру было равносильно запугиванию. *Решение*: порицание. *Апелляция*: отсутствует.

20. Сотрудник на руководящей должности на протяжении длительного периода времени повышал голос и допускал словесные оскорбления и ненормативную лексику в отношении других сотрудников. Поведение этого сотрудника было признано унижающим, дискредитирующим и порочащим других сотрудников и создающим рабочую обстановку, характеризующуюся запугиванием. Необходимость выполнения сотрудником сложных и ведущих к стрессу функций и отсутствие со стороны руководства надзорной поддержки и мер по исправлению ошибок были приняты во внимание в качестве смягчающих факторов. *Решение*: порицание с лишением на два года права претендовать на повышение в должности. *Апелляция*: отсутствует.

21. Сотрудник направлял другому сотруднику вопреки его воле сообщения по электронной почте, включая сообщения, содержащие оскорбительные и унижающие комментарии. Число электронных сообщений было относительно ограниченным. Период времени с момента начала расследования до применения санкции также относился к числу смягчающих факторов. *Решение*: порицание. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции на дисциплинарную меру не истек.

Хищение и незаконное присвоение средств

22. Сотрудник совершил попытку незаконно присвоить топливо, принадлежащее Организации, и при попытке хищения скрылся с места преступления на автотранспортном средстве, принадлежащем Организации; автотранспортное средство было повреждено, после чего сотрудник бросил его; в конечном счете Организации удалось вернуть данное автотранспортное средство. *Решение*: увольнение. *Апелляция*: отсутствует.

23. Сотрудник без разрешения взял портативный компьютер, принадлежащий другому сотруднику, и поручил другому человеку продать его третьей стороне. Сотрудник выразил раскаяние и вернул портативный компьютер. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и выплатой выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

24. Сотрудник без разрешения взял портативный компьютер, принадлежащий Организации, и продал его. *Решение*: увольнение. *Апелляция*: отсутствует.

25. Сотрудник по вопросам безопасности без разрешения присвоил и продал топливо, принадлежащее Организации. Сотрудник разъяснил, что он сделал это ввиду серьезных финансовых обязательств. Незамедлительное признание сотрудником проступка, полное сотрудничество со следствием, личные обстоятельства и период времени, прошедший до передачи этого вопроса на рассмотрение для принятия возможных дисциплинарных мер, были приняты во внимание в качестве смягчающих факторов. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и выплатой выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

26. Сотрудник совершил попытку похитить топливо, принадлежащее Организации. Раскаяние сотрудника, сотрудничество со следствием, личные обстоятельства и период времени, прошедший до передачи этого вопроса на рассмот-

рение для принятия возможных дисциплинарных мер, были приняты во внимание в качестве смягчающих факторов. Отягчающие факторы заключались в том, что проступок был совершен вскоре после принятия сотрудника на работу в Организацию, и в том, что сотрудник воспользовался своей должностью для совершения нарушения. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и выплатой выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

27. Сотрудник, находившийся в здании Организации, без разрешения взял предмет, принадлежавший другому сотруднику. Послужной список в Организации и личные обстоятельства были приняты во внимание в качестве смягчающих факторов. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и выплатой выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций. Трибунал сохранил в силе дисциплинарную меру, предусматривающую увольнение со службы. Сотрудник подал апелляцию в Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций, который в настоящее время рассматривает это дело.

28. Сотрудник похитил в Отделении Организации Объединенных Наций карточку отпуска топлива без налога, использовал ее для заправки своего личного автомобиля и попытался использовать карточку еще раз. Продолжительный срок службы, добросовестная работа и отсутствие в прошлом дисциплинарных взысканий послужили смягчающими факторами. Вместе с тем сотрудник попытался возложить ответственность на других лиц, что послужило отягчающим фактором. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, в котором это дело по-прежнему находится на рассмотрении.

29. Сотрудник использовал не по назначению топливную карточку, принадлежавшую Организации, переведя часть остающихся на карточке средств в наличность (вместо использования карточки для покупки топлива), которую затем получил. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. Сотрудник также возместил Организации сумму снятых наличных средств. *Апелляция*: отсутствует.

30. Сотрудник, в обязанности которого входило распределение топлива, откачал 785 литров топлива, принадлежащего Организации, из автоцистерны Организации Объединенных Наций и продал их третьей стороне. Период времени, необходимый для завершения расследования, был принят во внимание в качестве смягчающего фактора. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и выплатой выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

31. Сотрудник без разрешения взял металлические листы, принадлежащие Организации, вынес их с территории Организации Объединенных Наций и продал третьей стороне. Факты, подтверждающие намерение сотрудника похитить собственность, отсутствовали, поскольку имелись объективные факты в поддержку доводов сотрудника, полагавшего, что металлические листы были оставлены Организацией без надобности. При определении санкции, подлежащей применению, учитывались личные обстоятельства сотрудника, его незамедлительное признание проступка и полное сотрудничество со следствием, а также продолжительный срок службы в Организации и добросовестная работа в ней, что было подтверждено его коллегами и руководителями, которые в

письмах поддержки высоко оценили его добросовестность и честность. *Решение*: порицание и понижение на две ступени в пределах класса. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции на дисциплинарные меры не истек.

32. Сотрудник три раза похищал деньги у руководителя своего подразделения. *Решение*: увольнение. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции на дисциплинарную меру не истек.

Мошенничество, искажение фактов и ложное засвидетельствование

33. Три сотрудника сознательно представляли ложную информацию в своих запросах на авансы в счет оклада и представляли ложные свидетельства о смерти в поддержку своих запросов. Период времени, прошедший с момента передачи вопроса на рассмотрение для принятия возможной дисциплинарной меры, был принят во внимание в качестве смягчающего фактора. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и выплатой выходного пособия. *Апелляции*: отсутствуют.

34. Сотрудник подал заявление на надбавку на иждивенцев на ребенка, который не был родным и законно усыновленным ребенком сотрудника, и в ответ на последующий запрос ложно подтвердил, что ребенок является его родным ребенком. Сотрудник ухаживал за ребенком почти сразу же после его рождения и завершил законное усыновление ребенка после начала дисциплинарных процедур. *Решение*: понижение в должности с лишением на три года права претендовать на повышение в должности. *Апелляция*: отсутствует.

35. Сотрудник подделал представленные поставщиками счета-предложения на поездки и сознательно представил эти подделанные счета-предложения с соответствующими формами разрешения на поездки на утверждение, в результате чего Организация понесла финансовые потери. Сотрудник также согласился на бесплатную поездку, предложенную другим поставщиком. Период времени, прошедший с момента начала расследования до завершения дисциплинарной процедуры, был принят во внимание в качестве смягчающего фактора. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и выплатой выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, который продолжает рассматривать это дело.

36. Сотрудник не выполнил свои личные юридические обязательства, заключив множество соглашений об аренде автотранспортных средств, которые не были возвращены агентствам по аренде машин, и не внес за них деньги. Личные обстоятельства сотрудника были приняты во внимание в качестве смягчающего фактора. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

37. Сотрудник, выполнявший функции кассира, не депонировал на банковский счет Организации денежные средства, которые неоднократно возвращались этому сотруднику разными руководителями программ. Сотрудник скрыл свои действия, введя в компьютерную систему Организации ложные сведения. Период времени, прошедший для завершения расследований, последующие дисциплинарные процедуры и возмещение потерь были приняты во внимание в качестве смягчающих факторов. *Решение*: увольнение со службы с выплатой

компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

38. Сотрудник подразделения по управлению перевозками продал формы учета кадровых перемещений лицам, не связанным с Организацией Объединенных Наций. *Решение*: увольнение. *Апелляция*: отсутствует.

39. Сотрудник надлежащим образом не отчитался за все полученные денежные средства при выполнении своих функций в качестве агента по бронированию. Период времени, прошедший с момента начала расследования до завершения дисциплинарной процедуры, который, возможно, ограничил способность сотрудника представить оправдательную информацию в связи с обвинениями в свой адрес, а также низкий служебный ранг сотрудника были приняты во внимание в качестве смягчающих факторов. *Решение*: порицание и понижение в должности с лишением на два года права претендовать на повышение в должности. *Апелляция*: отсутствует.

40. Младший сотрудник по финансовым вопросам ввел несанкционированную информацию в компьютерную систему расчета заработной платы Организации в целях предотвращения автоматического возмещения выплаченных сотруднику завышенных окладов, в результате чего сотрудник фактически получил беспроцентный заем. Должность и обязанности сотрудника в финансовой области были признаныотягчающими факторами. Возмещение ущерба, поведение сотрудника в ходе расследования, раскаяние сотрудника и предшествующий безукоризненный послужной список были приняты во внимание в качестве смягчающих факторов. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и выплатой выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, который продолжает рассматривать это дело.

41. Сотрудник подал заявку на надбавку на иждивенцев на детей, которые не были родными или законно усыновленными детьми сотрудника. Хотя сотрудника ранее информировали о том, что он не имеет права на такие надбавки, тем не менее, сотрудник представил второе требование с использованием подложных сопроводительных документов. В период времени, прошедший с момента начала расследования до завершения дисциплинарной процедуры, был принят во внимание в качестве смягчающего фактора. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и выплатой выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

42. Сотрудник использовал документы, которые якобы были выданы правительством государства-члена и в которых ложно говорилось, что сотрудник является представителем государства-члена, в поддержку заявления для участия в учебных курсах. Сотрудник сразу же признал свои действия и поддерживал сотрудничество со следствием и в ходе дисциплинарной процедуры. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции на дисциплинарную меру не истек.

Нецелевое использование имущества или активов Организации Объединенных Наций или не проявление должной заботы о них

43. Сотрудник, управляя автотранспортным средством Организации Объединенных Наций, которое без разрешения использовалось в личных целях и в ко-

тором находились два не имевших на это разрешение пассажира, не связанных с Организацией, в результате превышения скорости, ограниченной миссией, попал в дорожно-транспортное происшествие. Период времени, прошедший с момента начала расследования до завершения дисциплинарной процедуры, был принят во внимание в качестве смягчающего фактора. *Решение*: понижение в должности с лишением на три года права претендовать на повышение в должности. *Апелляция*: отсутствует.

44. Сотрудник, без разрешения управлявший автотранспортным средством, предпринял попытку похитить из комплекса Организации Объединенных Наций ряд предметов, принадлежащих Организации. *Решение*: увольнение. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции на дисциплинарную меру не истек.

Нецелевое использование ресурсов информационно-коммуникационных технологий

45. Сотрудник использовал портативный компьютер Организации Объединенных Наций для просмотра порнографических материалов. В результате судебной экспертизы из портативного компьютера были извлечены порнографический видеоклип и «пиктограмма», указывающие на предшествующие порнографические изображения. Кроме того, история просмотров в Интернете показала, что сотрудник пользовался веб-сайтом, содержащим порнографические материалы. Сотрудник признал проступок. *Решение*: порицание. *Апелляция*: отсутствует.

Сексуальная эксплуатация и злоупотребления

46. Сотрудник имел половые сношения с ребенком и нарушил национальные законы государства-члена. *Решение*: увольнение. *Апелляция*: отсутствует.

Нарушение процедур закупок

47. Сотрудник не сообщил своим руководителям о том, что представитель компании, заинтересованной в подаче заявки на получение подряда с Организацией Объединенных Наций, предложил сотруднику определенную сумму денег в контексте процедуры закупок. Сотрудник отказался от предложенных денег. *Решение*: порицание. *Апелляция*: отсутствует.

48. Сотрудник в течение полутора лет не по назначению использовал выданный Организацией Объединенных Наций мобильный телефон и служебную линию связи для личных звонков и преднамеренно не заявлял о личных звонках. В ходе расследования сотрудник возместил все расходы за звонки. *Решение*: порицание и понижение на одну ступень в пределах класса. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции на дисциплинарную меру не истек.

Грубая небрежность

49. В контексте попытки незаконного присвоения топлива сотрудником другой сотрудник, работавший на автозаправочной станции, по грубой неосторожности не выполнял надлежащие процедуры в отношении отпуска топлива. Ранее этому сотруднику был объявлен выговор за несоблюдение надлежащих

процедур в процессе отпуска топлива Организации. *Решение*: увольнение. *Апелляция*: отсутствует.

50. В контексте попытки незаконного присвоения топлива сотрудником другой сотрудник, работавший транспортным диспетчером, по грубой неосторожности не выполнил надлежащих процедур в отношении выдачи автотранспортных средств. Сотруднику ранее был вынесен выговор за ненадлежащую выдачу автотранспортного средства Организации Объединенных Наций сотруднику для личных целей. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

Физическое насилие

51. В ходе словесной перепалки и в ответ на ругательства в свой адрес сотрудник резко толкнул другого сотрудника, который упал на пол. Кроме того, в ходе общеорганизационного собрания сотрудник призывал других сотрудников применять насилие для урегулирования споров с другими сотрудниками. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции на дисциплинарную меру не истек.

Неподобающее или опасное поведение

52. Сотрудник вел себя агрессивно и выкрикивал в адрес другого сотрудника угрозы убийством в присутствии других сотрудников и военного персонала и позднее в этот же день продолжал вести себя агрессивно и выкрикивать в адрес другого сотрудника угрозы убийством в присутствии других сотрудников. Эти инциденты произошли в один день и не повлекли физического насилия. Поведение сотрудника было пугающим в связи с угрозами убийством в районе дислокации миссии. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции на дисциплинарную меру не истек.

53. Сотрудник был участником заговора об устрашении сотрудника другой организации, входящей в общую систему Организации Объединенных Наций. Для реализации этого заговора сотрудник нанял третьей стороны, заплатив им определенную сумму денег для реализации заговора. *Решение*: увольнение. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции на дисциплинарную меру не истек.

Прочие нарушения

54. Три сотрудника не выполнили требования о соблюдении безопасности в районе действия миссии, отправившись в район ограниченного доступа без официального утверждения форм о передвижении персонала, и после столкновения с автотранспортным средством Организации Объединенных Наций первоначально ввели в заблуждение следователей по аспектам существенного характера. Впоследствии сотрудники добровольно сообщили следователям скорректированную информацию о реальных событиях, и фактов, подтверждающих их вину в дорожно-транспортном происшествии, не было. *Решение*: порицания. *Апелляции*: отсутствуют.

55. Сотрудник попал в дорожно-транспортное происшествие на своем личном автомобиле в неслужебное время. Сотрудник не уведомил ни соответствующие органы в миссии, как это требуется в соответствии с процедурами миссии, ни национальные органы. *Решение*: порицание и лишение на один год права претендовать на повышение оклада. *Апелляция*: отсутствует.

IV. Данные о полученных и рассмотренных делах в течение отчетного периода

A. Рассмотренные дела в течение отчетного периода

56. В таблицах настоящего раздела приводится информация о количестве и решениях по делам, рассмотренным в течение отчетного периода, включая дела, по которым дисциплинарных мер принято не было. Представляется также информация о поданных в Трибунал по спорам апелляциях на дисциплинарные меры, принятые в течение текущего и трех предыдущих отчетных периодов.

57. Время, затрачиваемое на завершение дисциплинарного производства, варьируется в зависимости от сложности дела и объема доказательств. В течение отчетного периода на обработку дисциплинарных дел влиял ряд факторов, включая судебную практику Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала. В частности, результатом решения Апелляционного трибунала по делу *Молари* (2011-UNAT-164), которое предусматривало, что критерии доказанности по дисциплинарным делам, результатом которых может быть освобождение от должности, «являются очевидными и убедительными доказательствами»⁷, зачастую являлась необходимостью того, чтобы Управление людских ресурсов запрашивало дополнительную информацию у следственных органов после первоначального представления вопроса. Это требует дополнительного времени, необходимого для рассмотрения дела, поскольку Секция административного права Управления людских ресурсов должна провести особо тщательный анализ и рассмотреть все аспекты каждого дела. Время, затраченное на рассмотрение дела, также включает время, необходимое соответствующему сотруднику для ответа на обвинения в его адрес, что может оказаться длительным процессом, поскольку сотрудник может запросить предоставление ему дополнительного времени или сотруднику может потребоваться консультация с юристом, который может находиться в удаленном месте. После получения ответов от сотрудников зачастую необходимо получить дополнительные разъяснения и факты, а затем вновь получить комментарии сотрудника по полученной дополнительной информации.

58. Следует отметить, что в таблицах приводятся рассмотренные в течение отчетного периода дела, которые были переданы Управлению людских ресурсов до истечения отчетного периода. В течение отчетного периода для завершения рассмотрения дел после их представления Управлению в среднем требовалось 6,6 месяца.

⁷ В последнем решении Трибунала по спорам по делу *Applicant* (UNDT/2013/086) также применялись «очевидные и убедительные» критерии доказанности к анализу доказательств в связи с опротестовыванием решения о понижении в должности.

Таблица 1
Решения по завершенным делам с 1 июля 2012 года по 30 июня 2013 года

| <i>Решение</i> | <i>Число дел</i> |
|---|------------------|
| Увольнение | 8 |
| Прекращение службы с выплатой компенсации вместо уведомления и с выплатой или без выплаты выходного пособия | 19 |
| Другие дисциплинарные меры | 16 |
| Административные меры | 6 |
| Дела, закрытые без принятия мер (после получения сотрудником официальных обвинений о нарушении дисциплины) | 4 |
| Не рассматривалось в качестве дисциплинарного вопроса (сотрудник не получает письменных обвинений в нарушении дисциплины) | 32 |
| Прекращение службы сотрудника после передачи дела Управлению людских ресурсов до завершения дисциплинарного производства (например, выход на пенсию, прекращение контракта, отставка) | 27 |
| Прочие решения | 3 |
| Итого | 115 |

59. В течение предыдущего отчетного периода с 1 июля 2011 года по 30 июня 2012 года 39 из 155 дел, или 25 процентов от общего количества, не рассматривались как дисциплинарные вопросы. В течение периода, охватываемого настоящим докладом, 32 из 115 дел, или 27 процентов от общего количества, не рассматривались как дисциплинарные вопросы. В течение двух предыдущих отчетных периодов, закончившихся 30 июня 2010 года и 2011 года, соответствующие показатели составили 4 процента и 14 процентов. Причина, по которой конкретное дело не рассматривается как дисциплинарный вопрос, непосредственно обусловлена фактами и обстоятельствами дела. Вместе с тем, как отмечено выше, одним важным фактором, обусловившим общее увеличение доли дел, не рассматриваемых в качестве дисциплинарного вопроса, является объявленное в октябре 2011 года решение Апелляционного трибунала по делу *Моллари* (2011-UNAT-164), которое предусматривает, что факты в поддержку дисциплинарной меры, результатом которой может быть прекращение службы, должны устанавливаться на основе очевидных и убедительных доказательств. Такой высокий доказательственный стандарт повлиял на ряд дел, которые рассматривались в качестве дисциплинарных вопросов. Другой важный фактор заключается в том, что в определенных случаях рассматриваемое поведение, хотя и не соответствует стандартам поведения, которое можно ожидать от международного гражданского служащего, может не трактоваться как возможное нарушение дисциплины и, следовательно, может лучшим образом решаться не на основе дисциплинарных, а административных мер.

Таблица 2
Число дел, завершенных в течение прошедших шести отчетных периодов

| <i>Период</i> | <i>Число дел</i> |
|--------------------------------------|------------------|
| 1 июля 2012 года — 30 июня 2013 года | 115 |

| <i>Период</i> | <i>Число дел</i> |
|--------------------------------------|------------------|
| 1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года | 155 |
| 1 июля 2010 года — 30 июня 2011 года | 271 |
| 1 июля 2009 года — 30 июня 2010 года | 100 |
| 1 июля 2008 года — 30 июня 2009 года | 301 |
| 1 июля 2007 года — 30 июня 2008 года | 90 |

60. Рассмотрение дел, накопленных в результате значительного увеличения числа дел, полученных в течение периода с 1 июля 2008 года по 31 декабря 2009 года, было завершено к декабрю 2012 года. Число дел, рассмотрение которых было завершено в течение периода, охватываемого настоящим докладом, соответствует числу дел, рассмотрение которых было завершено в отчетный период 2007/08 года (до увеличения числа дел, представленных Управлению людских ресурсов); в частности, в течение периода, закончившегося 30 июня 2008 года, было закрыто 90 дел.

61. После того как дело завершено и вынесена дисциплинарная мера, сотрудник может оспорить это решение в Трибунале по спорам. Что касается числа апелляций на дисциплинарные меры, принятые с 1 июля 2009 года, отмечается, что было оспорено относительно небольшое число дисциплинарных мер⁸. В каждом отчетном периоде с 1 июля 2009 года доля дисциплинарных мер, на которые были поданы апелляции, составляет соответственно 24 процента, 16 процентов, 16 процентов и 11 процентов⁹.

Таблица 3

Число апелляций на принятые дисциплинарные меры

С 1 июля 2009 года по 30 июня 2013 года

| <i>Период</i> | <i>Число апелляций</i> |
|--------------------------------------|------------------------|
| 1 июля 2012 года — 30 июня 2013 года | 5 |
| 1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года | 7 |
| 1 июля 2010 года — 30 июня 2011 года | 16 |
| 1 июля 2009 года — 30 июня 2010 года | 7 |

⁸ За прошедшие четыре года Трибунал по спорам и Апелляционный трибунал рассматривали дополнительно апелляции на дисциплинарные меры, принятые до 1 июля 2009 года, в соответствии с предыдущей системой правосудия. Таблицы в настоящем разделе не содержат информацию о числе таких апелляций или их результатах.

⁹ В течение периода с 1 июля 2012 года по 30 июня 2013 года из 35 дел, в которых была принята дисциплинарная мера и срок подачи апелляций истек, сотрудники подавали апелляцию на введенную санкцию в пяти делах. Вместе с тем отмечается, что дисциплинарные меры были приняты по восьми делам, когда на момент представления настоящего доклада срок апелляции не истек. Если тенденция оспаривания принятых дисциплинарных мер сохранится в отношении таких восьми дел, соответствующий показатель составит 16 процентов.

62. Число решений Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала по дисциплинарным санкциям в Секретариате, принятым после 1 июля 2009 года, является слишком незначительным для того, чтобы делать разумные выводы о тенденциях по результатам апелляций. Из общего числа 35 заявлений от сотрудников Секретариата, поданных в Трибунал по спорам, почти половина (15 дел) по-прежнему находится на рассмотрении в Трибунале и 4 — урегулированы или отозваны. Из дел, по которым Трибунал по спорам принял решения (в общей сложности 16 дел), решения в пользу Генерального секретаря были приняты в 13 делах, что составляет 81 процент. В Трибунале по спорам решения в пользу сотрудников были приняты лишь по трем делам, и в одном из таких дел Апелляционный трибунал отменил решение Трибунала по спорам и поддержал принятую санкцию. В других двух делах апелляции Генерального секретаря находятся на рассмотрении в Апелляционном трибунале.

Таблица 4

Рассмотрение апелляций на принятые дисциплинарные меры*С 1 июля 2009 года по 30 июня 2013 года*

| <i>Решение</i> | <i>Число дел</i> | <i>Доля в процентах</i> |
|--|------------------|-------------------------|
| В Трибунале по спорам принято решение в пользу респондента, сотрудник не подавал апелляцию в Апелляционный трибунал | 3 | 8,5 |
| Апелляция сотрудника в Трибунал по спорам отозвана | 3 | 8,5 |
| Спор урегулирован | 1 | 2,9 |
| В Трибунале по спорам и Апелляционном трибунале приняты решения в пользу респондента | 1 | 2,9 |
| В Трибунале по спорам принято решение в пользу респондента, сотрудник подал апелляцию в Апелляционный трибунал (в процессе рассмотрения) | 4 | 11,4 |
| В Трибунале по спорам принято решение в пользу респондента, срок подачи сотрудником апелляции в Апелляционный трибунал не истек | 5 | 14,3 |
| В Трибунале по спорам принято решение в пользу сотрудника, в Апелляционном трибунале принято решение в пользу респондента | 1 | 2,9 |
| В Трибунале по спорам принято решение в пользу сотрудника, респондент подал апелляцию в Апелляционный трибунал (в процессе рассмотрения) | 2 | 5,7 |
| Апелляция сотрудника в процессе рассмотрения в Трибунале по спорам | 15 | 42,9 |
| Итого | 35 | 100,0 |

В. Дела, полученные Управлением людских ресурсов

63. В таблицах в настоящем разделе представлена информация о количестве и видах дел, переданных на рассмотрение в Управление людских ресурсов для принятия возможных дисциплинарных мер в течение периода, охватываемого

настоящим докладом (1 июля 2012 года — 30 июня 2013 года), а также о количестве дел, полученных в течение четырех предыдущих отчетных периодов.

Таблица 5

Число дел, полученных Управлением людских ресурсов

| <i>Период</i> | <i>Число дел</i> |
|--------------------------------------|------------------|
| 1 июля 2012 года — 30 июня 2013 года | 131 |
| 1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года | 95 |
| 1 июля 2010 года — 30 июня 2011 года | 123 |
| 1 июля 2009 года — 30 июня 2010 года | 167 |
| 1 июля 2008 года — 30 июня 2009 года | 440 |

Таблица 6

Виды дел, полученных Управлением людских ресурсов с 1 июля 2012 года по 30 июня 2013 года

| <i>Вид</i> | <i>Число</i> | <i>Процентная доля</i> |
|--|--------------|------------------------|
| Дела, касающиеся сотрудников в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций и отделениях вне Централь-ных учреждений | 37 | 28 |
| Дела, связанные с полевыми сотрудниками | 94 | 72 |
| Итого | 131 | 100 |

64. В течение периода, охватываемого настоящим докладом, наблюдалось увеличение доли дел, касающихся полевого персонала, которая составила 72 процента. В трех предыдущих отчетных периодах соответствующие показатели составили 60 процентов, 51 процент и 63 процента.

Таблица 7

Полученные дела с разбивкой по виду нарушения дисциплины

| <i>Вид</i> | <i>Число</i> |
|---|--------------|
| Злоупотребление полномочиями/домогательства/дискриминация | 8 |
| Оскорбление (словесное и физическое) | 12 |
| Мошенничество, искажение сведений и ложное засвидетельствование | 20 |
| Ненадлежащее или опасное поведение | 2 |
| Неправильное использование ресурсов информационно-коммуникационных технологий и проступки, связанные с компьютерами | 7 |
| Нецелевое использование собственности Организации Объединенных Наций | 7 |
| Неуважение личных юридических обязательств | 2 |
| Нарушение процедур закупок | 1 |
| Сексуальная эксплуатация и злоупотребления | 6 |
| Хищение и незаконное присвоение средств | 35 |

| <i>Вид</i> | <i>Число</i> |
|---|--------------|
| Несанкционированная внешняя деятельность и конфликт интересов | 15 |
| Прочие нарушения | 16 |
| Итого | 131 |

V. Возможное преступное поведение

65. В своей резолюции 59/287 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить оперативное принятие мер в случаях, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения, и информировать государства-члены о принятых мерах. В отчетный период государствам-членам были переданы четыре дела, возбужденных на основании достоверных сведений о преступном поведении со стороны должностных лиц Организации Объединенных Наций или экспертов в служебных командировках. Генеральный секретарь не располагает информацией о каких-либо мерах, принятых соответствующими государствами-членами по этим делам.

VI. Заключение

66. **Генеральный секретарь представляет настоящий доклад на рассмотрение Генеральной Ассамблеи и предлагает ей принять его к сведению.**
