



## Генеральная Ассамблея

Distr.: General

22 July 2016

Russian

Original: English

---

### Семьдесят первая сессия

Пункт 139 предварительной повестки дня\*

### Управление людскими ресурсами

## **Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2015 года — 30 июня 2016 года**

### **Доклад Генерального секретаря**

#### *Резюме*

Настоящий доклад представлен в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 16 ее резолюции 59/287, ежегодно информировать государства-члены о всех мерах, принятых в случаях установленных проступков и/или преступного поведения, а также о дисциплинарных мерах и, в надлежащих случаях, о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями. Настоящий доклад охватывает период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года.

Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению настоящий доклад.

---

\* A/71/150.



## I. Введение

1. Настоящий доклад представлен в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 16 ее резолюции 59/287, ежегодно информировать государства-члены о всех мерах, принятых в случаях установленных проступков и/или преступного поведения, в соответствии с установленными процедурами и положениями. Настоящий доклад охватывает период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года.

2. В соответствии с просьбой, содержащейся в пункте 17 резолюции 59/287, будет издан информационный циркуляр, чтобы все сотрудники Организации получили информацию о самых типичных примерах проступков и/или преступного поведения и их дисциплинарных последствиях, включая судебное преследование, с должным учетом необходимости охраны частной жизни соответствующих сотрудников.

3. В соответствии с просьбой, сделанной Пятым комитетом в ходе возобновленной семидесятой сессии Генеральной Ассамблеи, раздел II ниже содержит обзор докладов о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах, представленных Ассамблее на ее шестьдесят девятой и семидесятой сессиях. Широкий обзор административных механизмов, используемых в дисциплинарных делах, содержится в разделе III, благодаря чему информацию, которая дана в разделах IV и V, можно понять в широком контексте. Раздел IV содержит резюме случаев проступков, установленных в течение отчетного периода. Раздел V содержит сравнительные данные, отражающие итоги дел, завершенных в течение отчетного периода, включая дела, которые не привели к принятию дисциплинарных мер, а также информацию об апелляциях дисциплинарных мер, принятых с 1 июля 2009 года. Раздел V содержит также сравнительные данные о количестве и характере дел, переданных Управлению людских ресурсов для принятия решения в течение отчетного периода. Раздел VI содержит информацию о практике Генерального секретаря в случаях возможного преступного поведения.

## II. Обзор докладов о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах, представленных Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят девятой и семидесятой сессиях

4. В течение шестьдесят девятой и семидесятой сессий Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь представил два доклада по этому вопросу, которые охватывают отчетные периоды с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года (A/69/283) и с 1 июля 2014 года по 30 июня 2015 года (A/70/253). В течение отчетных периодов 2013/14 и 2014/15 годов самыми типичными видами проступков, за которые были применены наказания, были кражи, незаконное присвоение, искажение фактов, удостоверение ложной информации и незаконное использование имущества Организации Объединенных Наций. В течение отчетного периода 2014/15 годов было больше случаев нападения и неправильного поведения, чем в течение отчетного периода 2013/14 годов. Также в течение отчетного периода 2014/15 годов был ряд случаев неправильного или хулиганского поведения, которые были в основном связаны с одной кампанией протест-

ста со стороны персонала в рамках одной из миротворческих миссий. В течение отчетного периода 2014/15 годов дел было завершено на 30 больше (148 дел), чем в течение отчетного периода 2013/14 годов (115 дел). Считается, что это по крайней мере частично объясняется наличием «групповых дел», которые можно было рассматривать одновременно. Число апелляций на введенные дисциплинарные меры увеличилось с двух до семи. Считается, что этот рост числа апелляций — вполне нормальное явление. Тот факт, что в течение отчетного периода 2013/14 было подано только две апелляции, надо считать совершенно непоказательным. Число дел, переданных в Управление людских ресурсов, оставалось стабильным в течение обоих отчетных периодов 2013/14 годов (140 дел) и 2014/15 годов (143 дела). Число дел, переданных национальным органам власти в связи с возможным преступным поведением, оставалось почти без изменений — 11 дел в течение отчетного периода 2013/14 годов и 8 дел в течение отчетного периода 2014/15 годов.

5. Сравнительный анализ, а также тенденции за предыдущие пять отчетных периодов, включая периоды 2013/14 и 2014/15 годов, приводятся в разделе V.

### **III. Обзор административных механизмов, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов**

#### **A. Нормативная база, регулирующая поведение сотрудников<sup>1</sup>**

6. 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».

7. В статье I Положений о персонале и главе I Правил о персонале, которые обе озаглавлены «Обязанности, обязательства и привилегии», излагаются основные ценности, уважение которых ожидается от международных гражданских служащих в силу их статуса, а также конкретные формы проявления таких основных ценностей (см., в частности, положение о персонале 1.2 и правило о персонале 1.2).

#### **B. Проступки**

8. В положении 10.1(a) 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 мо-

<sup>1</sup> Положения, касающиеся статуса, прав и обязанностей сотрудников, а также дисциплинарных вопросов, содержатся в разделах «Обязанности, обязательства и привилегии» и «Отправление правосудия и дисциплинарные вопросы» электронного издания «Справочник по людским ресурсам» (см. <https://hr.un.org/handbook>).

жет повлечь за собой дисциплинарный процесс и принятие дисциплинарных мер в связи с совершенным проступком». Кроме того, правило о персонале 10.1(с) 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 о пересмотренных дисциплинарных мерах и процедурах (ST/AI/371/Amend.1)<sup>2</sup> содержит дополнительные примеры поведения, в отношении которого могут применяться дисциплинарные меры. На ежегодном совещании Комитета по взаимоотношениям между персоналом и администрацией, состоявшемся в апреле 2016 года, обсуждалась новая административная инструкция о расследованиях и дисциплинарных процедурах, а в июне 2016 года последовали более широкие консультации. Сейчас ожидается, что новая политика будет утверждена во второй половине 2016 года.

### **С. Процессуальная справедливость**

9. В тех случаях, когда руководитель подразделения или другое ответственное должностное лицо считает, опираясь на результаты расследования, что, возможно, был совершен проступок, он или она передает дело помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами для принятия решения о том, рассматривать ли данное дело как дисциплинарное. В зависимости от предмета и сложности сообщения о проступке расследование может проводиться руководителем подразделения или назначенным им/ею лицами или Управлением служб внутреннего надзора по собственной инициативе или по просьбе руководителя подразделения.

10. Если помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами решает продолжить рассмотрение дела в качестве дисциплинарного, соответствующего сотруднику письменно уведомляют о вменяемом ему проступке и информируют о возможности представить комментарии в отношении обвинений, а также о его праве воспользоваться для своей защиты помощью адвоката через Отдел 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, следует ли закрыть дело и принять или не принять административные меры по нему или рекомендовать принять одну дисциплинарную меру или несколько дисциплинарных мер. В последнем случае заместитель Генерального секретаря по вопросам управления решает, принять ли одну или несколько дисциплинарных мер, предусмотренных правилом о персонале 10.2 (а). В некоторых случаях первый шаг, который делают в связи с вопросом, переданным Управлению людских ресурсов, заключается не в инициировании дисциплинарной

<sup>2</sup> См. также бюллетень Генерального секретаря о запрете дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления служебным положением (ST/SGB/2008/5).

процедуры, а в том, что сотрудника просят дать свои комментарии. Эта просьба дать свои комментарии должна соответствовать правилу о персонале 10.2(с), если рассматривается вопрос о том, чтобы объявить выговор, и эта просьба должна помочь Управлению принять решение о том, следует ли начинать дисциплинарную процедуру.

11. В правиле о персонале 10.4(а) предусмотрено, что в любой момент после поступления сообщения о возможном проступке в период проведения расследования и до завершения дисциплинарного процесса сотрудник может быть отправлен соответствующим должностным лицом в административный отпуск<sup>3</sup>.

12. В соответствии с правилом о персонале 10.3(с) сотрудник, в отношении которого принята дисциплинарная мера, может подать заявление, оспаривающее принятие такой меры, в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций на основании главы XI Правил о персонале<sup>4</sup>.

#### **D. Дисциплинарные меры**

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

- а) письменное порицание;
- б) понижение на одну или более ступеней в пределах класса;
- в) лишение на определенный срок права на повышение оклада в пределах класса;
- г) отстранение от работы на определенный срок без сохранения содержания;
- е) штраф;

<sup>3</sup> В январе 2013 года помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами в экспериментальном порядке делегировал заместителю Генерального секретаря по полевой поддержке полномочия отправлять сотрудников полевых миссий в оплачиваемый административный отпуск. В сентябре 2014 года решение о делегировании полномочий в экспериментальном порядке было подтверждено. С руководящими принципами направления сотрудников в оплачиваемый административный отпуск на период проведения расследования и дисциплинарного процесса можно ознакомиться в «Справочнике по людским ресурсам» (<https://hr.un.org/handbook>) в разделе «Отправление правосудия и дисциплинарный процесс». Проект административной инструкции о расследованиях и дисциплинарном процессе (см. пункт 8 выше), который, как ожидается, будет принят во второй половине 2016 года, будет отражать это делегирование полномочий. Обсуждение вопроса о делегировании полномочий заместителю Генерального секретаря по полевой поддержке в отношении полевого персонала будет продолжено в рамках рабочей группы управленцев, как это предусмотрено в приложении VII к докладу Генерального секретаря об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций (A/68/346).

<sup>4</sup> С решениями Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, касающимися дисциплинарных дел, можно ознакомиться на веб-сайте Управления по вопросам отправления правосудия ([www.un.org/en/oaj](http://www.un.org/en/oaj)).

- f) лишение на определенный срок права претендовать на повышение в должности;
- 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.

14. Вопрос о применении соответствующих мер решается исходя из существа каждого дела и с учетом особенностей дела, в том числе отягчающих и смягчающих обстоятельств. Кроме того, в соответствии с правилом о персонале 10.3(b) применяемые дисциплинарные меры должны быть соразмерны характеру и тяжести соответствующего проступка. Учитывая, что для оценки особых фактов и обстоятельств каждого дела проводится тщательный анализ, невозможно заранее определить, какое конкретное взыскание должно применяться к конкретному виду нарушения, или обеспечить всеобщее применение такого взыскания.

#### **Е. Другие меры**

15. 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 являются административными мерами, которые имеют большое значение для обеспечения соблюдения стандартов правильного поведения и для содействия подотчетности. Предупреждения или письма, содержащие предостережения, являются управленческими мерами, направленными на ознакомление с надлежащими стандартами поведения. Кроме того, в тех случаях, когда поведение, которое может считаться проступком, негативно сказывается на работе, этот вопрос может решаться в контексте служебной аттестации. В связи с этим могут применяться такие меры, как обучение, консультирование, отказ от возобновления контракта или расторжение контракта.

#### **IV. Краткое изложение дел, в связи с которыми были применены дисциплинарные меры в период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года<sup>5</sup>**

16. 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 должностях или другие конкретные сведения о сотрудниках указываются лишь в случаях, когда они играли определенную роль при выборе принимаемых мер. Вопросы поведения, которые были решены путем принятия не дисциплинарных, а других мер, здесь не указаны.

<sup>5</sup> Информация, содержащаяся в этом кратком изложении, верна на дату представления настоящего доклада.

17. Как было отмечено выше, при выборе меры наказания могут учитываться как отягчающие, так и смягчающие обстоятельства, которые зависят от конкретных фактов и обстоятельств дела. Примерами отягчающих обстоятельств являются повторное совершение проступков, намерение извлечь личную выгоду и степень вреда, наносимого проступком. Примерами смягчающих обстоятельств являются искреннее раскаяние и добровольное информирование о проступках на раннем этапе разбирательства.

18. Дисциплинарные или иные меры принимаются не по каждому делу, связанному с возможным проступком, которое доводится до сведения Генерального секретаря. Когда проведенная Управлением людских ресурсов проверка показывает, что для рассмотрения того или иного дела нет достаточных оснований, или в тех случаях, когда сотрудник дает удовлетворительные объяснения в ответ на официально выдвинутые обвинения в совершении проступка, дело закрывают. Дело также обычно закрывают, если сотрудник ушел в отставку или иным образом уволился из Организации до завершения расследования или дисциплинарного процесса, за исключением случаев, когда продолжение рассмотрения этого дела отвечает интересам Организации. В подавляющем большинстве случаев, касающихся бывших сотрудников, делается соответствующая запись в официальное личное дело данного бывшего сотрудника, чтобы рассмотрение этого дела можно было продолжить, если данный человек вновь когда-либо станет сотрудником Организации. В этой связи раздел 3.9 административной инструкции, касающейся срочных контрактов (ST/AI/2013/1), предусматривает, что бывший сотрудник «не будет иметь права на восстановление по службе после... ухода в отставку в ходе расследования противоправного деяния или возбуждения дисциплинарной процедуры, за исключением тех случаев, когда сотрудник соглашается сотрудничать в рамках проводимого расследования или дисциплинарной процедуры до их окончания». В соответствующих случаях такое положение отражается в личных делах сотрудников.

19. В пункте 23 своей резолюции 68/252 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря принять надлежащие меры в целях уменьшения или взыскания любого ущерба, нанесенного в результате соответствующих актов неправомерного поведения сотрудников, и представить по этому вопросу доклад. Как показывают приведенные ниже резюме дел, в большинстве случаев, когда Организация понесла поддающийся количественному измерению ущерб, она либо взыскала соответствующее имущество и/или средства, либо сотрудник сам компенсировал средства, о которых шла речь. Возмещение финансового ущерба Организации в настоящее время обеспечивается в соответствии с правилом о персонале 10.1(b), которое предусматривает, что в тех случаях, когда Генеральный секретарь определяет, что действие является противоправным деянием и Организация понесла финансовый ущерб в результате действий сотрудника, которые в то же время являются непреднамеренными, безрассудными или следствием грубой халатности, от такого сотрудника могут потребовать возместить Организации частично или полностью такой ущерб. Одно из предлагаемых изменений к административной инструкции, касающейся расследований и дисциплинарных вопросов (см. пункт 8 выше), заключается в уточнении процедур возмещения ущерба Организации, нанесенного установленным фактом проступка, в результате чего будет укреплена юридическая основа для обеспечения возмещения.

## **А. Злоупотребление служебным положением, притеснение и дискриминация**

20. Было установлено, что один сотрудник занимался притеснением. *Решение:* порицание. *Апелляция:* не подавалась.

## **В. Хищение и незаконное присвоение средств**

21. Один сотрудник участвовал в присвоении, не имея на то разрешение, двух морских контейнеров, в которых были строительные блоки. *Решение:* дисциплинарное увольнение. *Апелляция:* не подавалась.

22. Один сотрудник, выполнявший функции охранника, взял без разрешения бутылку вина, которая принадлежала третьему лицу и была передана на хранение сотрудникам службы охраны. *Решение:* дисциплинарное увольнение. *Апелляция:* подана в Трибунал по спорам, где рассмотрение этого дела продолжается.

23. Один сотрудник участвовал в несанкционированном присвоении 96 листов гофрированного металла, которые принадлежали Организации. Имелись смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание сотрудником своей вины. *Решение:* увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Были приняты меры по возмещению суммы в 260,30 долл. США сотрудником. *Апелляция:* не подавалась.

24. Один сотрудник попытался без разрешения вывезти с территории Организации Объединенных Наций запчасть к генератору, принадлежавшую Организации. *Решение:* увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция:* не подавалась.

25. Один сотрудник без разрешения присвоил бензин, принадлежавший Организации, и не сообщил, что и другие сотрудники тоже присваивали бензин, принадлежавший Организации. Имелись смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание сотрудником своей вины. *Решение:* увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Сумма, покрывающая стоимость 1400 литров бензина, была взыскана с сотрудника. *Апелляция:* не подавалась.

26. Один сотрудник без разрешения присвоил стройматериалы, принадлежавшие Организации. Имелись смягчающие обстоятельства, включая частичный возврат имущества Организации Объединенных Наций. *Решение:* увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция:* подана в Трибунал по спорам, где рассмотрение этого дела продолжается.

27. Два сотрудника без разрешения присвоили электрический кабель, принадлежавший Организации. Имелись смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание сотрудниками своей вины. *Решения:* увольнения со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Сумма, покрывающая стоимость 91 метра электрического кабеля (1691,69 долл. США), была взыскана с этих сотрудников. *Апелляции:* не подавались.



28. Один сотрудник, выполнявший функции охранника, участвовал в попытке присвоить без разрешения стройматериалы, принадлежавшие Организации, а также проявлял безрассудство и грубую халатность при исполнении служебных обязанностей. *Решение*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на принятую дисциплинарную меру еще не истек.

29. Один сотрудник участвовал в несанкционированном присвоении матрасов, принадлежавших Организации. Имелись смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание сотрудником своей вины. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на принятую дисциплинарную меру еще не истек.

30. Один сотрудник умышленно не выполнял инструкции по обеспечению сохранности автомашин Организации Объединенных Наций. *Решение*: письменное порицание и взыскание суммы в 1828,35 долл. США, которая равна 25 процентам финансового ущерба, нанесенного Организации. *Апелляция*: не подавалась.

31. Один сотрудник помогал продать холодильники, которые были без разрешения взяты у Организации, и получил деньги за содействие в поиске покупателя. Имелись смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание сотрудником своей вины. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на принятые дисциплинарные меры еще не истек.

32. Один сотрудник, выполнявший функции охранника, взял без разрешения рулоны колючей проволоки, которые принадлежали Организации, чтобы использовать их в личных целях. Эти рулоны колючей проволоки были изъяты. *Решение*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на принятую дисциплинарную меру еще не истек.

33. Два сотрудника без разрешения присвоили десять холодильников, принадлежавших Организации, и приготовились продать некоторые из этих холодильников. *Решения*: дисциплинарные увольнения. *Апелляции*: срок для подачи апелляции на принятые дисциплинарные меры еще не истек.

### **С. Искажение фактов и ложное засвидетельствование**

34. Один сотрудник в своем заявлении, поданном для поступления на работу в Организацию, искажил характер своих семейных отношений с другим человеком, уже являющимся сотрудником. Имелись смягчающие обстоятельства, включая раскаяние. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где рассмотрение этого дела продолжается.

35. Один сотрудник сдал письменный экзамен в качестве кандидата на вакансию, заполнением которой он сам и руководил, уже зная содержание экзамена благодаря тому, что он заранее получил копии экзаменационных материалов. *Решение*: понижение по службе на один класс с лишением права на продвижение по службе в течение двух лет. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где рассмотрение этого дела продолжается.

36. Один сотрудник направил материалы для тестирования другому сотруднику, ожидая, что тот сотрудник изучит эти материалы перед тем, как сдавать экзамен для поступления на работу. *Решение:* штраф в размере одномесячного чистого базового оклада и письменное порицание. *Апелляция:* не подавалась.

37. Один сотрудник получил и изучил копию экзаменационного вопроса до сдачи экзамена, в ходе которого был задан этот вопрос, после чего этот сотрудник передал формулировку этого вопроса еще двум сотрудникам. Имелись смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание сотрудником своей вины. *Решение:* увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция:* подана в Трибунал по спорам и отклонена; этот уже бывший сотрудник подал апелляцию в Апелляционный трибунал, где рассмотрение этого дела продолжается.

38. Один сотрудник предложил человеку, не работающему в Организации, помочь ему трудоустроиться в Организации Объединенных Наций за деньги. Имелись смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание сотрудником своей вины. *Решение:* увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия, а также штраф в размере одномесячного чистого базового оклада. *Апелляция:* не подавалась.

39. Один сотрудник, выполнявший функции охранника, дал ложную информацию одному человеку относительно помощи, которую данный сотрудник мог бы оказать в деле приобретения автомобиля по каналам Организации Объединенных Наций. *Решение:* увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция:* не подавалась.

40. Один сотрудник подал заявление на получение страховых выплат, содержащее ложную информацию. Имелись смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание сотрудником своей вины. Никаких выплат сотрудник не получил. *Решение:* увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция:* не подавалась.

41. Один сотрудник ложно представил себя возможным покупателям автомашин, продаваемых Организацией, как законный посредник. *Решение:* увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция:* не подавалась.

42. Один сотрудник подал заявление на получение страховых выплат, содержащее ложную информацию. Имелись смягчающие обстоятельства, включая большую выслугу лет у данного сотрудника. Никаких выплат сотрудник не получил. *Решение:* увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция:* подана в Трибунал по спорам, где рассмотрение этого дела продолжается.

43. Один сотрудник представил одно заявление или несколько заявлений для получения субсидии на образование; эти заявления содержали ложную, двусмысленную и/или неточную информацию и подделанные подписи и/или штампы. Сумма, которую сотрудник получил сверх того, что ему полагалось, была взыскана путем вычета из его законных притязаний в рамках субсидии на образование. *Решение:* дисциплинарное увольнение. *Апелляция:* подана в Трибунал по спорам, где рассмотрение этого дела продолжается.

44. Один сотрудник подделал бланки субсидии на образование, поставив на них поддельный штамп и поддельную подпись. Имелись смягчающие обстоятельства, включая то, что сумма, которую затребовал сотрудник, была меньше той, на которую он имел право. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

45. Один сотрудник искажил данные о своем образовании в заявлении на занятие одной должности в Организации и представил поддельный диплом. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

46. Один сотрудник представил заявление на получение страхового возмещения, содержащее ложную информацию. Сумма в 3663 долл. США, упомянутая в ложном заявлении, будет взыскана из окончательных выплат, полагающихся данному сотруднику. *Решение*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: не подавалась.

47. В своих заявлениях для занятия вакансий в Организации один сотрудник искажил данные о своем образовании. Имелись смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание сотрудником своей вины. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

48. Один сотрудник, который выполнял функции финансового характера, использовал свой служебный кабинет в корыстных целях для того, чтобы получить банковский кредит, и написал ложные данные в своем заявлении, поданном для занятия одной должности в Организации, поскольку утверждал, что он никогда не был под арестом. Тот факт, что арест на самом деле был, но был связан с расследованием, законченным и впоследствии закрытым более десяти лет назад, был квалифицирован в качестве смягчающего обстоятельства. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

49. Один сотрудник представил подготовленную его супругой документацию, содержащую ложную информацию, которая была необходима для подтверждения заявления на компенсацию медицинских расходов, якобы понесенных иждивенцами данного сотрудника. Были получены доказательства того, что сам сотрудник не знал о ложности данной информации и не имел никаких оснований подозревать, что эта информация была ложной. Данному сотруднику не были выплачены никакие суммы в связи с этим заявлением. *Решение*: понижение на две ступени в рамках прежнего класса и письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

50. Один сотрудник представил ложную информацию о своем образовании и рабочем стаже в заявлении для занятия одной должности в Организации. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на эту дисциплинарную меру еще не истек.

51. Один сотрудник скопировал части биографии другого сотрудника из его личного дела и представил эту информацию как собственную биографию. Эта биография, видимо, в основном отражала фактический служебный опыт данного сотрудника. *Решение*: понижение на две ступени в рамках прежнего клас-

са и письменное порицание. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на данную дисциплинарную меру еще не истек.

52. Один сотрудник выполнял функции посредника в процессе незаконного получения денег от одного индивидуального подрядчика в обмен на обещание трудоустроить его в Организации. Второстепенная роль данного сотрудника в этом деле была квалифицирована в качестве смягчающего обстоятельства. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

53. Один сотрудник без разрешения составлял ведомости выхода на работу за три месяца и подделал подписи других сотрудников, прежде чем сдать эти ведомости. Имелись смягчающие обстоятельства, включая большой стаж работы данного сотрудника в Организации. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на эту дисциплинарную меру еще не истек.

#### **D. Несанкционированная деятельность вне Организации Объединенных Наций**

54. Без разрешения Генерального секретаря один сотрудник распространял среди потенциальных клиентов из числа сотрудников Организации Объединенных Наций деловую информацию о службе доставки питания, которая принадлежит родственникам данного сотрудника, используя для этой цели свой адрес в электронной служебной почте Организации Объединенных Наций, и позволил своей домашней прислуге доставлять заказанную еду на работу. *Решение*: понижение на две ступени в рамках прежнего класса и письменное порицание. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на данную дисциплинарную меру еще не истек.

55. Один сотрудник оказывал одной или нескольким организациям вне системы Организации Объединенных Наций платные услуги по устному и письменному переводу без разрешения Генерального секретаря. Имелись смягчающие обстоятельства, включая большой стаж работы данного сотрудника в Организации. *Решение*: понижение на две ступени в рамках прежнего класса, штраф в размере двухмесячного чистого базового оклада и письменное порицание. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на эту дисциплинарную меру еще не истек.

56. Один сотрудник без разрешения выставил свою кандидатуру на политическую должность в ходе национальных выборов. Еще раньше сотрудника предупреждали, что он не должен делать этого, и он соглашался не выдвигать свою кандидатуру. Тот факт, что этот сотрудник нарушил данное им обещание, продемонстрировал явное неуважение Положений и Правил о персонале Организации, и это было сочтено отягчающим обстоятельством. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на эту дисциплинарную меру еще не истек.

57. Один сотрудник без разрешения Генерального секретаря работал в полугосударственной организации и одновременно был сотрудником Организации Объединенных Наций. *Решение*: понижение на две ступени в прежнем классе,

лишение на два года права на повышение по службе и письменное порицание. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на эту дисциплинарную меру еще не истек.

## **Е. Физическое насилие и оскорбительное поведение**

58. Один сотрудник словесно оскорбил и ударил человека, который не был сотрудником Организации, у входа на территорию Организации Объединенных Наций. Тот факт, что этот инцидент произошел в то время, когда пострадавший выполнял функции охранника, был сочтен отягчающим обстоятельством. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где рассмотрение этого дела продолжается.

59. Один сотрудник напал на человека, в результате чего этот человек попал в больницу. *Решение*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на эту дисциплинарную меру еще не истек.

60. Один сотрудник во внеслужебное время напал с ножом на человека, который не был сотрудником Организации, и ранил его, тем самым нарушив местные законы. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на эту дисциплинарную меру еще не истек.

61. Один сотрудник словесно оскорбил другого сотрудника и своего начальника и бросил в их сторону большой камень, а позже в тот же день толкнул этого начальника. Этот сотрудник также нанес себе повреждения на лице ключом, а затем стал утверждать, что это сделал начальник. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на эту дисциплинарную меру еще не истек.

62. Два сотрудника подрались. Большой стаж их работы в Организации был квалифицирован в качестве смягчающего обстоятельства. *Решения*: увольнения со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляции*: срок для подачи апелляций на эти дисциплинарные меры еще не истек.

63. Один сотрудник был за рулем челночно курсирующего автобуса Организации Объединенных Наций, будучи нетрезвым, и ударил другого сотрудника. Имелись смягчающие обстоятельства, включая быстрое признание сотрудником своей вины. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

64. Один сотрудник напал на женщину, которая была добровольцем Организации Объединенных Наций и с которой у этого сотрудника ранее были романтические отношения. Значительный отрезок времени, который прошел после этого инцидента, был квалифицирован в качестве смягчающего обстоятельства. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на эту дисциплинарную меру еще не истек.

65. Один сотрудник набросился на другого сотрудника и ударил его по лицу. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на эту дисциплинарную меру еще не истек.

66. Один сотрудник пригрозил, что он нанесет ущерб личному имуществу другого сотрудника, находящемуся на территории Организации, используемой для отдыха. *Решение*: понижение на две ступени в рамках прежнего класса и письменное порицание. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на эту дисциплинарную меру еще не истек.

67. Один сотрудник ударил другого сотрудника. Имелись смягчающие обстоятельства, включая тот факт, что этот второй сотрудник ответил тем же. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на эту дисциплинарную меру еще не истек.

## **Ф. Нарушение местных законов**

68. Один сотрудник был владельцем браслета из слоновой кости, хотя это было запрещено местными законами. *Решение*: лишение на один год права на повышение оклада и письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

69. Было вынесено судебное постановление, согласно которому один сотрудник, как было установлено, занимался скупкой краденого, что запрещено местными законами. *Решение*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: не подавалась.

## **Г. Невыполнение частных юридических обязанностей**

70. Один сотрудник не выполнил свои частные юридические обязанности, которые были определены судом, обязавшим этого сотрудника выплачивать алименты на содержание ребенка. Тот факт, что этот сотрудник не признал наличие задолженности, несмотря на вынесенное судебное постановление на этот счет, а также даже не попытался как-то урегулировать этот вопрос, был сочтен отягчающим обстоятельством. *Решение*: лишение на один год права на повышение оклада и письменное порицание. Этому сотруднику также было дано указание регулярно докладывать о шагах, предпринятых для выполнения его частных юридических обязанностей в этой области. В соответствии с бюллетенем Генерального секретаря, касающимся обязанностей сотрудников в отношении финансовой поддержки членов своей семьи и детей (ST/SGB/1999/4), из материального содержания данного сотрудника были удержаны определенные суммы. *Апелляция*: не подавалась.

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

71. Один сотрудник использовал свой служебный настольный компьютер для просмотра порнографических материалов. Кроме того, этот сотрудник пользовался услугами проституток. Имелись смягчающие обстоятельства, включая тот факт, что об этом поведении узнали только тогда, когда прошло уже много

времени. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где продолжается рассмотрение этого дела.

72. Один сотрудник имел сексуальные отношения с двумя несовершеннолетними лицами, что было нарушением уголовного законодательства данного государства-члена, касающегося сексуальных надругательств, изнасилования, попыток изнасилования и попыток содействовать проституции. *Решение*: дисциплинарное увольнение и штраф в размере трехмесячного чистого базового оклада. *Апелляция*: данная мера наказания была поддержана Трибуналом по спорам (UNDT/2016/086).

73. Один сотрудник вымогал деньги у лиц, которые либо пытались поступить на работу в Организации, либо работали в качестве независимых подрядчиков под надзором данного сотрудника, и/или пытался подвергать таких лиц сексуальным домогательствам или сексуальным надругательствам. *Решение*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: не подавалась.

## **I. Нецелевое использование имущества и активов Организации Объединенных Наций**

74. Один сотрудник без разрешения использовал автомобиль Организации Объединенных Наций и словесно угрожал другому сотруднику. *Решение*: понижение оклада на две ступени в пределах прежнего класса и порицание. *Апелляция*: не подавалась.

75. Один сотрудник использовал имущество и активы Организации Объединенных Наций для неслужебных целей, чтобы ему было легче заниматься деятельностью вне Организации. *Решение*: понижение оклада на две ступени в пределах прежнего класса и письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

76. Один сотрудник без разрешения работал в качестве дизайнера в интересах ряда лиц, используя для этого компьютер и электронную почту Организации Объединенных Наций, и получал оплату от некоторых из этих лиц. *Решение*: понижение оклада на одну ступень в пределах прежнего класса и письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

77. Сотрудник службы безопасности оставил огнестрельное оружие и патроны в автомобиле Организации Объединенных Наций без присмотра, и их украли. Такое обращение с оружием и патронами прямо противоречило действующим служебным инструкциям, касающимся огнестрельного оружия. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где рассмотрение этого дела продолжается.

78. Один сотрудник позволил человеку, который не был сотрудником Организации, получить доступ к информационно-коммуникационным ресурсам, имевшимся в распоряжении данного сотрудника. *Решение*: понижение оклада на две ступени в пределах прежнего класса и письменное порицание. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на эту дисциплинарную меру еще не истек.

## **Ж. Прочие решения**

79. Один сотрудник вымогал у индивидуальных подрядчиков деньги и получал их в обмен на предоставление этим подрядчикам, дальнейшее предоставление или возможное предоставление контрактов с одной из миссий. Имелись смягчающие обстоятельства, включая тот факт, что об этом поведении узнали только тогда, когда прошло уже довольно много времени. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

80. Два сотрудника, которые выполняли функции охранников около выездных ворот, не произвели досмотр груза автомобиля Организации Объединенных Наций, хотя это было необходимо в соответствии с их обязанностями, и вследствие этого матрасы, принадлежавшие Организации, были без разрешения вывезены с ее территории. *Решения*: понижение в должности на один класс и лишение на два года права на продвижение по службе. *Апелляции*: срок для подачи апелляции на эти дисциплинарные меры еще не истек.

81. Один сотрудник не сообщил о том, что он состоит в браке с человеком, являющимся кандидатом на работу в Организации. Этот сотрудник входил в состав группы, проводившей собеседования с кандидатами, и давал свои рекомендации относительно этой кандидатуры. *Решение*: понижение в должности на один класс, лишение на два года права на повышение по службе и штраф в размере трехмесячного чистого базового оклада. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на эти дисциплинарные меры еще не истек.

82. Один сотрудник управлял автомобилем Организации Объединенных Наций и имел при себе положенный ему по службе пистолет, находясь при этом в нетрезвом состоянии. Участие представителей местных органов власти в урегулировании этой ситуации и тот факт, что такое поведение данного сотрудника противоречило его основным обязанностям охранника, были квалифицированы в качестве отягчающих обстоятельств. *Решение*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: срок для подачи апелляции на эту дисциплинарную меру еще не истек.

## **V. Данные о делах, поступивших и рассмотренных в течение отчетного периода**

### **A. Дела, завершённые в течение отчетного периода**

83. В таблицах настоящего раздела приводится информация о решениях по делам, рассмотренным в течение отчетного периода, а также о количестве таких дел, включая дела, по которым дисциплинарные меры не принимались. Представляется также информация о поданных в Трибунал по спорам и в Апелляционный трибунал апелляциях на дисциплинарные меры, принятые после 1 июля 2009 года.

84. Как правило, сроки завершения дисциплинарного производства зависят от степени сложности дел и объема свидетельских показаний. В течение отчетного периода несколько факторов продолжали влиять на скорость рассмотрения дисциплинарных дел, включая, как сообщалось ранее, постановления



Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала относительно стандартов доказывания и достоверности показаний свидетелей<sup>6</sup>. В этой связи следует отметить, что вследствие строгих стандартов, установленных обоими трибуналами, Управление людских ресурсов обязано все тщательнее анализировать ситуацию и внимательно изучать каждый аспект каждого дела. После того, как то или иное дело передают в Управление, часто возникает необходимость в разъяснениях и/или дальнейших расследованиях. Эта необходимость получения дополнительных материалов из подразделений по проведению расследований значительно увеличивает сроки делопроизводства.

85. Сроки делопроизводства включают также время, необходимое для того, чтобы соответствующий сотрудник мог ответить на обвинения в совершении проступков и отреагировать на любую дополнительную информацию, полученную Управлением людских ресурсов в ходе дисциплинарного делопроизводства<sup>7</sup>, которое может быть длительным, поскольку данный сотрудник может запросить дополнительное время на консультации с адвокатом. После поступления ответов от сотрудников часто возникает необходимость в получении новых разъяснений и/или данных от подразделения, которое проводило расследование, после чего надо снова запрашивать комментарии данного сотрудника относительно дополнительной информации<sup>8</sup>.

86. Следует отметить, что эти таблицы отражают дела, завершённые в течение отчетного периода, которые были переданы Управлению людских ресурсов как до, так и в течение данного отчетного периода. На рассмотрение дел после их передачи Управлению уходило в среднем 8,6 месяца. В течение отчетного периода сроки рассмотрения дел лишь немного увеличились по сравнению с предыдущим периодом (8,4 месяца). Сроки рассмотрения зависят от ряда факторов, включая время, которое уходит на исполнение других функций, таких

<sup>6</sup> Так, решение Апелляционного трибунала по делу *Molari* (2011-UNAT-164) предусматривает, что стандарты доказывания могут привести к прекращению делопроизводства из-за отсутствия «ясных и неопровержимых доказательств», поэтому Управление людских ресурсов часто бывает вынуждено вновь обращаться за разъяснениями к подразделениям, проводящим расследования, после того, как данное дело впервые было передано Управлению. Отмечается также, что в решении Трибунала по спорам по делу *Applicant* (UNDT/2013/086) стандарт доказывания, касающийся наличия «ясных и неопровержимых доказательств», распространяется и на процесс изучения доказательств при рассмотрении протеста против наказания в виде понижения в должности.

<sup>7</sup> В течение отчетного периода делопроизводство еще больше затягивалось решениями Апелляционного трибунала, которые гласят, что в рамках дел, рассматриваемых Трибуналом, дисциплинарные меры, принятые в отношении сотрудников, были незаконными, потому что свидетельские показания, полученные в ходе расследования, не обладали достаточными признаками достоверности, то есть, иначе говоря, они были сомнительными. Например, по делу *Nyambuza* свидетельские показания были получены на французском языке (родном языке свидетелей), но подтверждения их достоверности были сделаны на английском языке. Вследствие этих судебных постановлений ведение некоторых дисциплинарных дел приостанавливалось на середине процесса, поскольку надо было найти свидетелей и получить новые показания. В результате рассмотрение этих дел еще больше затягивалось.

<sup>8</sup> Требование о предоставлении дополнительной информации данному сотруднику для получения его комментариев было подтверждено Трибуналом по спорам и Апелляционным трибуналом в связи с делом *Israbhakdi* (UNDT/2012/010 и 2012-UNAT-277).

как обработка дел, касающихся сообщений о дискриминации, притеснениях, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблении властью, время, которое подразделения по проведению расследований тратят на удовлетворение просьб о предоставлении дополнительной информации, и поступление просьб сотрудников и Отдела юридической помощи персоналу предоставить дополнительное время для реагирования на обращения Управления людских ресурсов.

Таблица 1  
Решения по делам, завершённым в период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года

<i>Решение</i>	<i>Количество</i>
Увольнение в дисциплинарном порядке	12
Увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без него	38 <sup>a</sup>
Другие дисциплинарные меры	19
Административные меры	5
Дела, закрытые без принятия мер	11
Дела, которые не рассматривались в качестве дисциплинарного вопроса	12
Прекращение службы сотрудником до или после передачи дела Управлению людских ресурсов до завершения дисциплинарного производства	44
Прочие решения	2
<b>Всего</b>	<b>143</b>

<sup>a</sup> Что касается двух сотрудников, то применение одной дисциплинарной меры позволило закрыть оба дела. Таким образом, 38 дел было закрыто после того, как 36 сотрудников были уволены со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия.

87. В течение отчетного периода, охватываемого настоящим докладом, 12 дел из 143 дел, то есть 8,3 процента всех завершённых дел, не рассматривались в качестве дисциплинарных. В течение четырех предыдущих отчетных периодов, которые закончились 30 июня 2012, 2013, 2014 и 2015 года, такие дела составляли 25, 27, 20 и 15 процентов, соответственно. Причины того, что дела не считаются дисциплинарными, зависят от конкретных фактов и обстоятельств дела. Считается, что более широкое ознакомление подразделений по проведению расследований с постановлением по делу *Molari* (2011-UNAT-164), которое предусматривает, что факты, указывающие на необходимость дисциплинарной меры, способной привести к увольнению, должны подтверждаться ясными и неопровержимыми доказательствами, привело к тому, что расследования стали более тщательными, а подразделения, проводящие расследование, стали чаще реагировать на просьбы о предоставлении дополнительной информации, поступающие из Управления людских ресурсов. А это, в свою очередь, привело к постоянному росту числа рассматриваемых дел по сравнению с тем, что было три года назад.

Таблица 2  
**Дела, завершённые в текущем отчетном периоде и в предыдущих четырех отчетных периодах**

<i>Период</i>	<i>Количество</i>
1 июля 2015 года — 30 июня 2016 года	143
1 июля 2014 года — 30 июня 2015 года	148
1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года	115
1 июля 2012 года — 30 июня 2013 года	115
1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года	155

88. Число дел, завершённых в течение данного отчетного периода, сопоставимо с числом дел, завершённых в течение предыдущего отчетного периода. В течение данного отчетного периода было принято 67 дисциплинарных мер<sup>9</sup>. В течение четырех предыдущих отчетных периодов, которые закончились 30 июня 2015, 2014, 2013 и 2012 года, было принято 64, 39, 43 и 49 дисциплинарных мер, соответственно. Считается, что постоянное увеличение количества принятых дисциплинарных мер по сравнению с количеством, которое было принято в течение двухлетнего периода, закончившегося 30 июня 2014 года, может быть результатом того, что подразделения, проводящие расследования, стали чаще реагировать на просьбы о предоставлении дополнительной информации, поступающие из Управления людских ресурсов, а качество докладов о проведенных расследованиях стало выше.

89. В связи с вопросами, касающимися рабочей нагрузки Управления людских ресурсов, можно отметить, что помимо роли в делах, которые переданы для возможного применения дисциплинарной меры, Управление играет также свою роль на основании бюллетеня Генерального секретаря о запрете дискриминации, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления властью (ST/SGB/2008/5), в связи с делами, касающимися жалоб на сотрудников самого старшего звена. В этой связи Управление дает свои рекомендации относительно возможного начала расследования, а также — там, где это имеет отношение к делу, — изучает подготовленный доклад по итогам расследования и дает разумные письменные ответы на жалобы и ответы возможным нарушителям. Кроме того, Управление регулярно консультирует другие подразделения относительно обращения с жалобами, поступающими в соответствии с положениями данного бюллетеня, и реагирует на проблемы, возникающие в Трибунале по спорам в связи с делами, переданными ему на основании этого бюллетеня на различных этапах делопроизводства (например, во время и после расследования). Управление играет также свою роль в отслеживании рассмотрения дел, поступивших на основании этого бюллетеня (см. разделы 5.11 и 6 бюллетеня ST/SGB/2008/5). Поскольку такие дела сложные и деликатные, участие Управления в рассмотрении этих дел часто связано с использованием очень большого объема ресурсов. Кроме того, Управление давало заместителю Генерального секретаря по вопросам управления рекомендации, касающиеся увольнений за ранее совершенные действия, повлекшие за

<sup>9</sup> Это количество отражает закрытие 69 дел, поскольку благодаря применению одной дисциплинарной меры к двум сотрудникам было закрыто два дела.

собой применение дисциплинарных мер в других структурах Организации Объединенных Наций, которые не потребовали начала дисциплинарного производства, а стали причиной более ограниченного процесса обзора.

## В. Апелляции и дисциплинарные меры

90. После того как дело завершено и вынесено решение о наложении дисциплинарного взыскания, сотрудник вправе обжаловать это решение в Трибунале по спорам. Следует отметить, что с 1 июля 2009 года было обжаловано относительно небольшое в процентном отношении число дисциплинарных мер<sup>10</sup>. В каждом из прошедших с 1 июля 2009 года отчетных периодов доля дисциплинарных мер, подвергшихся обжалованию, относительно количества дисциплинарных мер, принятых в течение каждого такого периода, составила 26, 16, 16, 11, 5<sup>11</sup>, 11 и 16 процентов, соответственно<sup>12</sup>. Количество апелляций, поданных в течение отчетного периода, охватываемого настоящим докладом, выросло, но остается в основном примерно таким же, как и в течение предыдущих отчетных периодов.

Таблица 3

**Апелляции на решения о применении дисциплинарных мер, вынесенные в период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2016 года**

<i>Период</i>	<i>Количество</i>	<i>Доля в процентах</i>
1 июля 2015 года — 30 июня 2016 года	11	16
1 июля 2014 года — 30 июня 2015 года	7	11
1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года	2	5
1 июля 2012 года — 30 июня 2013 года	5	11
1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года	7	16
1 июля 2010 года — 30 июня 2011 года	16	16
1 июля 2009 года — 30 июня 2010 года	8	26

<sup>10</sup> В течение прошедших семи лет Трибунал по спорам и Апелляционный трибунал рассматривали апелляции на дисциплинарные меры, принятые до 1 июля 2009 года, в соответствии с предыдущей системой правосудия и меры, принятые после 1 июля 2009 года. В таблицах, приведенных в настоящем разделе, не содержится информация об обжаловании или результатах рассмотрения дисциплинарных мер, принятых до перехода к новой системе правосудия.

<sup>11</sup> Количество, указанное в предыдущем докладе (A/70/253), включало 29 дел, по которым на момент представления того доклада еще не истекли сроки для подачи апелляции. Когда эти сроки истекли, выяснилось, что никакие дополнительные дисциплинарные меры не были обжалованы. Таким образом, из дисциплинарных мер, принятых в течение предыдущего отчетного периода, было обжаловано 11 процентов.

<sup>12</sup> В течение периода с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года было принято 67 дисциплинарных мер, для обжалования которых сроки уже истекли, и оказалось, что сотрудники обжаловали наказание в 11 случаях. К моменту представления настоящего доклада были приняты дисциплинарные меры по 25 делам, сроки обжалования которых еще не истекли.

91. Количество постановлений Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, касающихся дисциплинарных мер, принятых в Секретариате после 1 июля 2009 года, относительно невелико, а из вынесенных постановлений можно выявить лишь несколько тенденций, а именно: тщательное изучение вопроса о том, были ли факты, послужившие причиной принятия дисциплинарных мер, проверены на их соответствие необходимым стандартам, и значительная поддержка идеи о том, что у Генерального секретаря должны быть дискреционные полномочия для определения степени соразмерности применяемого наказания. Таблица 4 содержит информацию об итогах рассмотрения дел в Трибунале по спорам и Апелляционном трибунале в период с 1 июля 2009 года по сегодняшний день.

Таблица 4

**Рассмотрение апелляций на решения о применении дисциплинарных мер, вынесенные в период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2016 года**

<i>Решение</i>	<i>Количество</i>	<i>В процентах</i>
Решение в пользу ответчика и дела, отозванные сотрудником из Трибунала по спорам или Апелляционного трибунала <sup>a</sup>	31	76
Спор урегулирован	7	17
Решения не в пользу ответчика <sup>b</sup>	3	7
<b>Всего</b>	<b>41</b>	<b>100</b>
Апелляция сотрудника рассматривается в Трибунале по спорам или Апелляционном трибунале, или же срок для подачи апелляции в Апелляционный трибунал еще не истек	16	

<sup>a</sup> В это число входят дела, по которым: в Трибунале по спорам принято решение в пользу ответчика и сотрудник не подавал апелляцию в Апелляционный трибунал; в Трибунале по спорам и Апелляционном трибунале принято решение в пользу ответчика; в Трибунале по спорам принято решение в пользу сотрудника, но в Апелляционном трибунале принято решение в пользу ответчика; апелляция сотрудника в Трибунал по спорам была отозвана.

<sup>b</sup> В это число входят дела, по которым: в Трибунале по спорам решение вынесено в пользу ответчика, но в Апелляционном трибунале принято решение в пользу сотрудника, а также в Трибунале по спорам решение вынесено в пользу сотрудника, а ответчик не подавал апелляцию в Апелляционный трибунал.

### **С. Дела, принятые к производству Управлением людских ресурсов**

92. 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, а также о количестве дел, принятых к производству в течение четырех предыдущих периодов.

93. Количество дел, полученных в течение данного отчетного периода, немного меньше, чем в течение двух предыдущих периодов, но в целом примерно такое же, как в течение предыдущих отчетных периодов.

Таблица 5  
**Дела, принятые к производству Управлением людских ресурсов в текущем периоде и в предыдущие четыре отчетных периода**

<i>Период</i>	<i>Количество</i>
1 июля 2015 года — 30 июня 2016 года	130
1 июля 2014 года — 30 июня 2015 года	143
1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года	140
1 июля 2012 года — 30 июня 2013 года	131
1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года	95

94. В течение настоящего периода доля дел, касающихся полевого персонала, составила 68 процентов. В течение четырех предыдущих отчетных периодов этот же показатель был на уровне в 84, 51, 63 и 72 процента, соответственно. Процентная доля дел, касающихся полевых миссий, в целом такая же, как и в предыдущие отчетные периоды, за исключением отчетного периода, непосредственно предшествующего настоящему.

Таблица 6  
**Источники дел, принятых к производству Управлением людских ресурсов в период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года**

<i>Источник</i>	<i>Количество</i>	<i>В процентах</i>
Дела, касающиеся сотрудников в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций и отделениях за пределами Центральных учреждений	41	32
Дела, касающиеся полевых сотрудников	89	68
<b>Всего</b>	<b>130</b>	<b>100</b>

Таблица 7  
**Дела, принятые к производству в период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года в разбивке по видам проступков<sup>a</sup>**

<i>Вид проступка</i>	<i>Количество</i>
Злоупотребление властью/притеснение/дискриминация	19
Оскорбление (словом и действием)	17
Искажение фактов и лжесвидетельство	24
Недонесение	3
Неправильное или опасное поведение	8
Нецелевое использование имущества или активов Организации Объединенных Наций	1
Невыполнение частных юридических обязанностей	3
Преследование	1
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	2
Кражи и незаконное присвоение средств	21

<i>Вид проступка</i>	<i>Количество</i>
Несанкционированная деятельность вне Организации и конфликт интересов	11
Нарушение местных законов	1
Нарушение правил закупочной деятельности	2
Прочие проступки	17
<b>Всего</b>	<b>130</b>

<sup>a</sup> Количество дел, касающихся проступков различных видов, которые были переданы Управлению, довольно сильно изменяется от года к году. Поэтому здесь не приводится информация для сопоставлений. Например, если взять дела, касающиеся злоупотребления властью, притеснения и дискриминации, то окажется, что в каждом из пяти предыдущих отчетных периодов, закончившихся 30 июня, в Управление поступило следующее количество дел: 19 (2016 год), 5 (2015 год), 16 (2014 год), 8 (2013 год) и 16 (2012 год).

## VI. Возможное преступное поведение

95. В своей резолюции 59/287 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить оперативное принятие мер в случаях, когда доказано совершение проступка и/или установлен факт преступного поведения, и информировать государства-члены о принятых мерах. За отчетный период государствам-членам было передано 15 дел, возбужденных на основании достоверных сведений о преступном поведении должностных лиц Организации Объединенных Наций или экспертов в командировках.

## VII. Заключение

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