



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
25 February 2022
Russian
Original: English

Семьдесят шестая сессия
Пункт 143 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 января — 31 декабря 2020 года

Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 января по 31 декабря 2020 года ([A/76/602](#)). В ходе рассмотрения доклада Консультативный комитет получил дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение ему были представлены письменные ответы, датированные 22 февраля 2022 года.
2. Доклад Генерального секретаря был представлен в ответ на резолюцию [59/287](#) Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить, чтобы государствам-членам ежегодно предоставлялась информация о всех мерах, принятых в случаях, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения, а также о дисциплинарных мерах и, в надлежащих случаях, о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями. Доклад охватывает период с 1 января по 31 декабря 2020 года. В докладе содержится обзор административных положений, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов, краткая информация о делах о дисциплинарных проступках и информация о практике Генерального секретаря в случаях возможного преступного поведения ([A/76/602](#), пункты 1–3).



II. Доклад Генерального секретаря

Обзор административных положений

3. В своем докладе Генеральный секретарь приводит соответствующие положения Устава Организации Объединенных Наций, Положений и Правил о персонале, бюллетеней Генерального секретаря и административных инструкций. Генеральный секретарь указывает, что бюллетень [ST/SGB/2019/8](#) привел официальный процесс в отношении поведения, представляющего собой дискриминацию, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление полномочиями (которое собирательно именуется «запрещенное поведение»), в соответствии с положениями, применяемыми в рамках административной инструкции [ST/AI/2017/1](#). Он отмечает, что в бюллетене [ST/SGB/2019/8](#) содержатся положения о поддержке и обмене информацией, которые применяются в ходе расследования и любого последующего дисциплинарного процесса в дополнение к положениям, содержащимся в инструкции [ST/AI/2017/1](#). Он отмечает также, что в бюллетене [ST/SGB/2019/8](#) указано, что Организация и другие структуры, являющиеся членами Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), собирают информацию о доказанных случаях сексуальных домогательств в приложении под названием «ClearCheck», к которому могут получить доступ структуры КСР в ходе проверки, проводимой при найме сотрудников (там же, пункты 5–10).

4. В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что доступ к «ClearCheck» был предоставлен 31 организации — члену КСР, из которых 28 приняли приглашение участвовать в работе этого приложения, а 22 активно им пользуются. Комитет был также проинформирован о том, что в настоящее время в базе данных «ClearCheck» зарегистрировано 543 лица: 412 из них связаны с сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами, а 131 — с сексуальными домогательствами. Эти 543 записи были созданы 15 структурами Организации Объединенных Наций. **Консультативный комитет отмечает число структур, использующих приложение «ClearCheck», и рассчитывает на то, что этой программой будет пользоваться все больше структур в системе Организации Объединенных Наций и что в следующем докладе, посвященном этому вопросу, а также в следующих докладах Генерального секретаря, посвященных вопросам о подотчетности и о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах, будет представлена обновленная информация.**

5. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что административная инструкция [ST/AI/2017/1](#) была издана 26 октября 2017 года. В соответствии с переходными положениями в отношении расследований, начатых до указанной даты, а также в отношении любых последующих дисциплинарных процессов по-прежнему будет применяться административная инструкция [ST/AI/371](#) и [ST/AI/371/Amend.1](#). Он отмечает, что по состоянию на дату представления его доклада очень немногие вопросы по-прежнему регулируются административной инструкцией [ST/AI/371](#) и [ST/AI/371/Amend.1](#). Он отмечает также, что, согласно административной инструкции [ST/AI/2017/1](#), все сообщения о предполагаемых случаях неудовлетворительного поведения должны доводиться до сведения Управления служб внутреннего надзора (УСВН). После получения такого доклада УСВН может принять решение либо рассмотреть его на предмет расследования или закрытия, либо передать его руководству для оценки и возможного расследования, которое будет проводить следственная группа, созданная руководителем соответствующей структуры. Далее он указывает, что в административной инструкции [ST/AI/2017/1](#) содержатся минимальные стандарты

проведения расследований и предусматриваются процедуры, касающиеся сотрудников, в отношении которых проводится расследование (там же, пункты 11–13).

6. В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что процесс расследования, включая права и обязанности всех сторон, причастных к расследованию, является одинаковым независимо от того, проводится ли он УСВН или следственной группой. Ключевое различие между УСВН и следственными группами заключается в том, что УСВН является постоянной структурой, в состав которой входят профессиональные штатные следователи и которая пользуется уже существующей административной и материально-технической поддержкой, инфраструктурой и процессами, в то время как следственные группы — это специальные механизмы с ограниченным сроком действия и ограниченными ресурсами. Время, необходимое для завершения расследования, и качество расследования, проводимого следственной группой, зависят от знакомства и предыдущего опыта членов следственной группы, а также от уровня поддержки, которая ей оказывается. Комитету также была предоставлена приводимая ниже таблица со статистическими данными по делам, рассмотренным УСВН и следственными группами за последние пять лет.

Таблица 1
Количество дел, рассмотренных УСВН и следственными группами в период с 2016 по 2021 год

	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	Всего
Закрытые дела (УСВН и следственная группа)	63	72	61	106	79	132	513
Дела, закрытые без применения мер/дела, которые не рассматривались в качестве дисциплинарных	9	13	12	17	13	17	81
Дела, закрытые без применения мер/дела, которые не рассматривались в качестве дисциплинарных (в процентах)	14	18	20	16	16	13	16

7. Консультативный комитет вновь заявляет, что для того, чтобы обеспечить независимость расследований и их добросовестное проведение, дела о запрещенном поведении, в частности со стороны руководителей, не должны передаваться соответствующему руководителю структуры, а вместо этого должны рассматриваться УСВН. Комитет рассчитывает на то, что в следующий доклад Генерального секретаря будут включены дополнительные данные о рассмотрении этих дел УСВН и руководителями структур (A/75/776, пункт 15), включая отдельные таблицы с дезаггрегированными данными о делах, рассмотренных УСВН и следственными группами. Комитет рекомендует также Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включить в его следующий доклад обновленную информацию о накопившихся нерассмотренных делах и о ходе рассмотрения дел.

8. В пунктах 17 и 18 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что в правиле о персонале 10.2 а) предусмотрены следующие дисциплинарные меры: а) письменное порицание; б) понижение на одну или более ступеней в пределах класса; в) задержка на определенный срок предоставления права на повышение оклада в пределах класса; г) отстранение от работы на определенный срок без сохранения содержания; д) штраф; е) задержка на определенный срок предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности; ж) понижение в должности с задержкой на определенный срок предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности; з) прекращение службы с уведомлением или с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием

или без выходного пособия; i) дисциплинарное увольнение. Генеральный секретарь указывает, что выбор соответствующей меры производится исходя из существа каждого дела и с учетом его особенностей, в том числе отягчающих и смягчающих обстоятельств.

9. В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в делах о дисциплинарных проступках Генеральный секретарь обладает широкими дискреционными полномочиями для определения применимых смягчающих и отягчающих обстоятельств или факторов. Коронавирусное заболевание (COVID-19) было признано смягчающим фактором в очень ограниченном числе дел, которые были закрыты в начале и в разгар пандемии COVID-19, и только в отношении тех случаев, когда сотрудники находились в процессе прекращения службы. В частности, в делах, завершенных во время пандемии, когда Генеральный секретарь в противном случае применил бы дисциплинарную меру в виде прекращения службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия, Генеральный секретарь решил назначить увольняемым сотрудникам частичное выходное пособие, чтобы нейтрализовать для бывших сотрудников некоторые последствия пандемии. Этот смягчающий фактор был использован для смягчения не доказанного проступка, а финансовой строгости применяемой дисциплинарной меры. По мере стабилизации пандемии и/или развертывания усилий по вакцинации Генеральный секретарь перестал использовать COVID-19 в качестве смягчающего фактора. **Консультативный комитет обеспокоен тем, что использование COVID-19 в качестве смягчающего фактора могло привести к тому, что дела о схожих проступках рассматривались по-разному в зависимости от времени закрытия дел. Комитет отмечает, что этот смягчающий фактор больше не используется, и надеется, что он не будет использоваться и в будущем.**

10. В ответ на свой запрос Консультативный комитет был также проинформирован о том, что в качестве смягчающего обстоятельства при рассмотрении проступка сотрудника, как правило, учитывается его вклад в работу Организации, который он вносил на протяжении длительного времени (стаж службы 10 лет и более в случае работы в периферийных местах службы и 15 лет — в случае работы в Центральных учреждениях). Однако большой стаж службы не будет рассматриваться в качестве смягчающего фактора при рассмотрении дел о проступках, если одной из главных составляющих доказанного проступка было властное положение или ответственная должность и если такое положение было достигнуто в результате длительной службы.

11. **Признавая дискреционные полномочия Генерального секретаря для определения смягчающих и отягчающих обстоятельств, Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря обеспечить транспарентность, пропорциональность и последовательность при осуществлении этих полномочий и включить в его следующий доклад подробную информацию о критериях, применяемых при определении смягчающих и отягчающих обстоятельств (см. также пункт 20 ниже).**

12. В ответ на свой запрос Консультативный комитет был также проинформирован о том, что от старших сотрудников, особенно тех, кто выполняет руководящие функции, ожидается, что они будут служить примером для других сотрудников. Следовательно, когда старшие сотрудники, выполняющие руководящие функции, были вовлечены в дела о проступках, их роль как руководителей и их неспособность служить примером учитывалась при оценке тяжести проступка и определении соответствующей дисциплинарной меры. **Консультативный комитет считает, что руководители несут особую ответственность за то, чтобы подавать пример, и подчеркивает, что важно повысить уровень**

транспарентности поведения руководителей и их подотчетности (см. также [A/75/776](#), пункт 13).

13. В пункте 19 своего доклада Генеральный секретарь описывает другие недисциплинарные меры, к которым относятся замечания, сделанные в письменной или устной форме, взыскание денежной задолженности перед Организацией и административный отпуск с сохранением или без сохранения содержания. В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что размер взыскания можно увеличить, если на раннем этапе определить размер убытков и степень, в которой они могут рассматриваться как переплата, например переплата пособия, в отличие от убытков (например, поврежденное имущество), и если начать процесс взыскания до того, как сотрудник уволится или будет уволен за проступок. Кроме того, еще одним способом обеспечить больший размер взыскания может стать своевременное выявление возможного проступка при неожиданном увольнении сотрудника и, соответственно, удержание окончательных выплат до завершения любых следственных и/или дисциплинарных процессов. В обоих случаях потребуются действия руководителей структур и их сотрудников по кадрам и финансам. Комитету также была представлена приводимая ниже таблица с данными о сумме взыскания ущерба, нанесенного в результате ненадлежащего поведения сотрудников.

Таблица 2

Сумма взыскания ущерба, нанесенного в результате ненадлежащего поведения сотрудников

(В долл. США)

	<i>Сумма, требуемая к взысканию</i>	<i>Подтвержденная сумма взыскания</i>
2014 год	20 700,00	177,97
2015 год	21 373,12	2 363,82
2016 год	26 324,42	21 673,70
2017 год	162 606,23	79 875,04
2018 год	152 593,10	115 119,53
2019 год	78 691,17	15 222,47
2020 год	149 381,40	149 381,40
2021 год	183 712,46	44 939,39
Total	611 669,44	383 813,93

14. Консультативный комитет вновь отмечает скромные показатели взыскания ущерба с сотрудников за некоторые годы и призывает Генерального секретаря активизировать его усилия в целях взыскания этого ущерба в полном объеме, в том числе путем своевременного выявления возможного проступка при неожиданном увольнении сотрудника и принятия мер с целью начать процесс взыскания ущерба до того, как сотрудник уволится или будет уволен за проступок. Комитет повторяет, что в следующем докладе Генерального секретаря следует представить обновленную информацию о взыскании ущерба, нанесенного в результате ненадлежащего поведения сотрудников, а также о мерах по повышению показателей взыскания ущерба ([A/75/776](#), пункт 17).

15. **Консультативный комитет надеется также, что Генеральный секретарь примет надлежащие меры для противодействия рискам, на которые указали надзорные органы, включая Комиссию ревизоров, и представит в будущих докладах данные о дисциплинарных вопросах, возникших в результате реагирования на выводы надзорных органов, и о мерах, принятых в этой связи.**

Данные о делах, рассмотренных за отчетный период

16. В своем докладе Генеральный секретарь приводит краткое изложение дел, в связи с которыми в отчетный период были применены дисциплинарные меры, и соответствующие данные. Как видно из рисунка II доклада, за отчетный период было завершено 105 дел, в то время как в 2019 году количество завершенных дел составило 145. Число принятых дисциплинарных мер в текущем отчетном периоде (46) существенно ниже среднего числа дисциплинарных мер, принятых за предыдущие четыре годовых периода (63,5). В течение отчетного периода на принятие решений по делам после их передачи Управлению людских ресурсов уходило в среднем 11,2 месяца, что значительно больше по сравнению с аналогичным показателем за период, закончившийся 31 декабря 2019 года (7,9 месяца). Увеличение этого показателя объясняется ростом числа зарегистрированных дел о дисциплинарных проступках и обращениях в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, а также удаленным режимом работы, введенным в связи с пандемией COVID-19, который негативно сказался на производительности сотрудников, занимающихся дисциплинарными вопросами (A/76/602, пункты 78 и 81).

17. В пункте 83 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что меры, принятые для решения этих проблем, включали в себя наем в 2021 году двух новых сотрудников в Секцию по вопросам апелляции и подотчетности Отдела административного права. Одна из миссий, ряд сотрудников которой были замешаны в подаче неправомерных требований о возмещении медицинских расходов, оказала содействие в виде предоставления в 2021 году сотрудника на временной должности уровня С-3. Кроме того, он указывает также, что Управление людских ресурсов запросило предусмотреть в бюджете по программам на 2022 год новую должность уровня С-4, финансируемую по статье «Временный персонал общего назначения»; эта должность была утверждена Генеральной Ассамблеей на 4,5 месяца.

18. В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что переход на удаленный режим работы в связи с пандемией COVID-19 повлиял на доступ специалистов по правовым вопросам к основным требованиям для рассмотрения дел в том же объеме, в котором они рассматривали их, работая в офисе. Комитет был также проинформирован о том, что наиболее важный урок, извлеченный из пандемии COVID-19, заключается в том, что если удаленную работу выполнять организованно и на добровольной основе, то она может способствовать достижению здорового баланса между работой и личной жизнью. Комитет был далее проинформирован о том, что у административных сотрудников не установлены конкретные сроки рассмотрения дел и что в идеальных условиях одно дело можно было бы рассмотреть в течение 3–4 месяцев, хотя в настоящее время этот график не соблюдается.

19. **Консультативный комитет отмечает значительное увеличение среднего времени, затрачиваемого на принятие решений по делам после их передачи. Комитет не убежден в том, что удаленный режим работы может оказывать столь пагубное воздействие на производительность, и считает, что выполнение обязанностей, связанных с документацией, особенно подходит**

для режима удаленной работы. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря принять соответствующие меры для повышения показателя, касающегося принятия решений по делам, в том числе путем применения контрольного показателя, учитывающего идеальный сценарий, при котором на рассмотрение одного дела отводится от 3 до 4 месяцев, и представить обновленную информацию в своем следующем докладе. Комитет надеется также, что Генеральный секретарь обобщит и применит на практике извлеченные уроки и передовой опыт периода пандемии COVID-19.

Апелляции на решения о применении дисциплинарных мер

20. Что касается апелляций, то Генеральный секретарь указывает, что в текущем отчетном периоде поступили апелляции на решения по 11 делам, что соответствует 24 процентам от общего числа назначенных мер, тогда как в 2019 году эти показатели составили соответственно 18 дел и 23 процента мер. Он указывает, что Трибунал по спорам стал уделять больше внимания вопросу о соразмерности налагаемых взысканий и в результате этого в некоторых случаях постановил, что следовало бы принять другую меру (там же, пункты 84 и 85). В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что только по 9 делам было принято полное или частичное решение в пользу сотрудника, что составляет 9,6 процента от общего числа дел. В соответствии со сложившейся судебной практикой Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, в полномочия Трибунала по спорам не входит вторичное рассмотрение вопроса о том, какие из дисциплинарных мер, имевшихся в распоряжении Генерального секретаря, должны были быть использованы в каждом конкретном случае. Администрация последовательно подает апелляции на любые решения Трибунала по спорам, которые противоречат сложившейся судебной практике, и почти во всех таких случаях добивается успеха. **Консультативный комитет отмечает, что Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций стал уделять больше внимания вопросу о соразмерности дисциплинарных мер, принимаемых Генеральным секретарем, и принимает к сведению соответствующую судебную практику Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций. Учитывая увеличение доли таких дел, Комитет подчеркивает важность транспарентного, пропорционального и последовательного применения дисциплинарных мер Генеральным секретарем (см. также пункт 11 выше).**

Дела, принятые к производству Управлением людских ресурсов

21. Что касается дел, принятых к производству Управлением людских ресурсов, то на рисунке VI доклада показано, что за отчетный период было получено 183 дела, тогда как в 2019 году было получено 146 дел. На рисунке VII показано, что доля дел, касающихся персонала на местах и полученных за отчетный период, составила 66,7 процента, по сравнению с 57,5 процента дел в 2019 году. В ответ на запрос Консультативного комитета ему были предоставлены приводимые ниже таблицы с данными о полученных делах отдельно по сотрудникам миссий и по сотрудникам, не связанным с миссиями.

Таблица 3
 Дела, полученные в 2020 году, отдельно по сотрудникам миссий и по сотрудникам, не связанным с миссиями

Проступок	Сотрудники миссий		Сотрудники, не связанные с миссиями		Всего	
	Количество	В процентах	Количество	В процентах	Количество	В процентах
Злоупотребление полномочиями/притеснения и дискриминация	13	37	22	63	35	100
Физическое насилие и оскорбительное поведение	5	83	1	17	6	100
Несообщение о проступке	1	100			1	100
Ненадлежащее или опасное поведение	7	50	7	50	14	100
Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	64	80	16	20	80	100
Ненадлежащее использование ресурсов ИКТ/проступки, связанные с использованием компьютеров	5	71	2	29	7	100
Ненадлежащее использование имущества Организации Объединенных Наций	1	100			1	100
Прочее	6	67	3	33	9	100
Нарушение правил закупочной деятельности	2	50	2	50	4	100
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	10	83	2	17	12	100
Хищение/незаконное присвоение	4	100			4	100
Несанкционированная деятельность вне Организации Объединенных Наций	3	33	6	67	9	100
Нарушение местного законодательства	1	100			1	100
Всего	122	67	61	33	183	100

Сокращение: ИКТ — информационно-коммуникационные технологии.

Таблица 4
 Дела, полученные с января по сентябрь 2021 года, отдельно по сотрудникам миссий и по сотрудникам, не связанным с миссиями

Проступок	Сотрудники миссий		Сотрудники, не связанные с миссиями		Всего	
	Количество	В процентах	Количество	В процентах	Количество	В процентах
Злоупотребление полномочиями/притеснения и дискриминация	11	48	12	52	23	100
Физическое насилие и оскорбительное поведение	5	83	1	17	6	100
Невыполнение частных обязательств			1	100	1	100
Несообщение о проступке			1	100	1	100
Ненадлежащее или опасное поведение	7	78	2	22	9	100
Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	39	87	6	13	45	100
Ненадлежащее использование ресурсов ИКТ/проступки, связанные с использованием компьютеров			1	100	1	100
Ненадлежащее использование имущества Организации Объединенных Наций	3	100			3	100

Проступок	Сотрудники миссий		Сотрудники, не связанные с миссиями		Всего	
	Количество	В процентах	Количество	В процентах	Количество	В процентах
Прочее	5	100			5	100
Нарушение правил закупочной деятельности	4	80	1	20	5	100
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	9	100			9	100
Хищение/незаконное присвоение	1	100			1	100
Несанкционированная деятельность вне Организации Объединенных Наций	4	36	7	64	11	100
Нарушение местного законодательства	1	100			1	100
Всего	89	74	32	26	121	100

Сокращения: ИКТ — информационно-коммуникационные технологии.

Таблица 5

Дела, касающиеся сотрудников миссий и сотрудников, не связанных с миссиями, в разбивке по классам должностей, 2016–2021 годы

Поступившие дела	2016 год		2017 год		2018 год		2019 год		2020 год		2021 год		Всего
	Количество	В процентах											
Сотрудники миссий													
Д-1 и выше	3	4	3	3	3	3	6	7	3	2	5	4	23
Категория полевой службы	14	18	16	18	19	21	26	31	16	13	21	17	112
Категория общего обслуживания	45	56	48	55	52	57	31	37	78	64	66	52	320
Национальный персонал	8	10	4	5	1	1	7	8	5	4	5	4	30
Сотрудники категории специалистов	10	13	17	19	17	18	13	16	20	16	29	23	106
Итого	80	100	88	100	92	100	83	100	122	100	126	100	591
Сотрудники, не связанные с миссиями													
Стажеры									1	2			1
Д-1 и выше	4	9	8	29	7	12	5	8	13	21	5	11	42
Категория полевой службы			1	4	1	2	1	2					3
Категория общего обслуживания	27	59	9	32	18	31	23	37	19	31	17	36	113
Стажеры	1	2					1	2					2
Национальный персонал							2	3	1	2	1	2	4
Сотрудники категории специалистов	14	30	10	36	33	56	31	49	27	44	24	51	139
Итого	46	100	28	100	59	100	63	100	61	100	47	100	304
Всего	126		116		151		146		183		173		895

22. Изучив приведенную выше таблицу 4, Консультативный комитет принимает к сведению, что с января по сентябрь 2021 года доля дел, касающихся персонала на местах и полученных за отчетный период, составляет 74 процента по сравнению с 67 процентами дел в 2020 году, что отражает тенденцию к росту. В таблице 5 показано, что за последние пять лет большинство дел в отношении сотрудников миссий было получено по категории общего обслуживания, в то время как в отношении сотрудников, не связанных с миссиями, большинство дел было получено по категории сотрудников категории специалистов.

23. **Консультативный комитет вновь рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести дополнительный анализ данных по делам о проступках, включая сопоставление дел в отношении сотрудников миссий и дел в отношении сотрудников, не связанных с миссиями, и представить в своем следующем докладе анализ и разъяснения в отношении любых тенденций, прослеживающихся на основе этих данных (A/75/776, пункт 12).**

24. В таблице 4 доклада представлена информация о делах, полученных за отчетный период, в разбивке по видам проступков, при этом большинство дел связано с искажением сведений и представлением подложных подтверждающих документов (82), злоупотреблением полномочиями/притеснениями и дискриминацией (36), ненадлежащим или опасным поведением (16), сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами (12) и несанкционированной деятельностью вне Организации Объединенных Наций (10). В ответ на запрос Консультативного комитета ему была предоставлена приводимая ниже таблица, в которой показано количество дел, когда в качестве дисциплинарной меры использовались прекращение службы или дисциплинарное увольнение, и виды проступков, которые привели к таким мерам за последние пять лет.

Таблица 6
Дела, которые закончились прекращением службы или дисциплинарным увольнением, в разбивке по видам проступков, 2016–2021 годы

Решение — проступок	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	Всего
Дисциплинарное увольнение							
Злоупотребление полномочиями/притеснения и дискриминация				1			1
Физическое насилие и оскорбительное поведение	2		1		1		4
Несообщение о проступке						1	1
Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	2	3	2				7
Ненадлежащее использование имущества Организации Объединенных Наций	2						2
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	1	1	3	2	2	1	10
Хищение/незаконное присвоение	3	1					4
Итого	10	5	6	3	3	2	29
Прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без выходного пособия							
Злоупотребление полномочиями/притеснения и дискриминация	1	3	3	12	4	5	28
Физическое насилие и оскорбительное поведение	11	3	5	1	2	1	23
Несообщение о проступке			1		1		2
Ненадлежащее или опасное поведение		1	1			2	4

Решение — проступок	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год	Всего
Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	12	10	10	12	8	38	90
Ненадлежащее использование ресурсов ИКТ/проступки, связанные с использованием компьютеров					1	2	3
Ненадлежащее использование имущества Организации Объединенных Наций	1	1	1	1			4
Прочее	3	2		1		3	9
Нарушение правил закупочной деятельности					1		1
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	1	2	1	2	2	3	11
Хищение/незаконное присвоение	10	1	4	15	2	3	35
Несанкционированная деятельность вне Организации Объединенных Наций	1		3		3	4	11
Нарушение местного законодательства					1		1
Итого	40	23	29	44	25	61	222
Всего	50	28	35	47	28	63	251

Сокращения: ИКТ — информационно-коммуникационные технологии.

25. В пункте 82 своего доклада Генеральный секретарь указывает, что Управление людских ресурсов также участвует в деятельности рабочих групп и комитетов, которые разрабатывают политику по вопросам поведения, включая целевую группу по борьбе с расизмом. В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что, хотя дискриминация по признаку расы считается запрещенным поведением, в правилах Организации не содержится надлежащего определения понятия «расизм» и не указывается, как такое поведение может проявляться на рабочем месте в Организации. Это упущение стало одним из главных выводов, сделанных Целевой группой Генерального секретаря по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций. В этой связи Секретариат приступит к пересмотру бюллетеня Генерального секретаря [ST/SGB/2019/8](#), посвященного вопросам борьбы с расизмом и расовой дискриминацией, повышения подотчетности и содействия многообразию, равенству, инклюзивности и справедливости. Целевой группе было поручено оценить мнение сотрудников о масштабах расизма и расовой дискриминации в Организации, провести информационно-разъяснительную кампанию и кампанию действий и разработать долгосрочный стратегический план действий, который позволит преобразовать Организацию в достойное и инклюзивное рабочее место для всех, где ведется активная борьба с расизмом, а виновные в расистском поведении привлекаются к ответственности. Целевая группа завершила свой мандат в январе 2022 года, опубликовав свой доклад и стратегический план действий. Содержащиеся в докладе выводы и рекомендации относятся к Секретариату Организации Объединенных Наций, однако Генеральный секретарь намерен вынести вопрос о расизме на рассмотрение КСР. Комитет был также проинформирован о том, что выполнение этих рекомендаций является одним из приоритетов управленческой деятельности, для осуществления которой требуются соответствующие ресурсы, как финансовые, так и людские, для обеспечения его практической реализации, внедрения и актуализации во всем глобальном Секретариате. По запросу Комитета ему была предоставлена копия доклада и стратегического плана действий Целевой группы.

26. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря ускорить работу по борьбе с расизмом и дискриминацией по признаку расы и представить в своем следующем докладе обновленную информацию, включая информацию о работе КСР, а также любые связанные с этим предложения, в том числе по ресурсам, для рассмотрения Генеральной Ассамблеей.

Возможное преступное поведение

27. В ответ на резолюцию 59/287 Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь в пункте 90 своего доклада отмечает, что за отчетный период государствам-членам было передано 24 дела, возбужденных на основании достоверных сведений о преступном поведении должностных лиц Организации Объединенных Наций или экспертов в командировках. В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что 5 дел в настоящее время находятся на рассмотрении Управления людских ресурсов; 1 дело было закрыто с применением дисциплинарной меры в виде увольнения; 13 дел были закрыты с применением дисциплинарной меры в виде прекращения службы; 1 дело было закрыто с применением дисциплинарной меры в виде порицания, понижения в пределах класса и задержки возможности повышения в должности; 2 дела не были рассмотрены; 2 дела были закрыты с производением соответствующей записи в личном деле бывших сотрудников. **Консультативный комитет рассчитывает на то, что в следующий доклад Генерального секретаря будет включена более подробная информация об этих делах и результатах их рассмотрения.**

III. Заключение

28. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению настоящий доклад (см. A/76/602, пункт 91). **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря с учетом своих замечаний и рекомендаций, изложенных выше.**