



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
31 July 2006
Russian
Original: English

Шестьдесят первая сессия

Пункт 126 предварительной повестки дня*

**Отправление правосудия в Организации
Объединенных Наций**

Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 июля 2005 года по 30 июня 2006 года

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется в ответ на содержащуюся в пункте 16 ее резолюции 59/287 от 13 апреля 2005 года просьбу Генеральной Ассамблеи ежегодно представлять государствам-членам информацию о принятии дисциплинарных мер и в надлежащих случаях о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения. Настоящий доклад охватывает период с 1 июля 2005 года по 30 июня 2006 года.

* A/61/150.



I. Введение

1. Настоящий доклад представляется в ответ на содержащуюся в пункте 16 ее резолюции 59/287 просьбу Генеральной Ассамблеи ежегодно представлять государствам-членам информацию о принятии дисциплинарных мер и в надлежащих случаях о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения. Настоящий доклад охватывает период с 1 июля 2005 года по 30 июня 2006 года.

2. В соответствии с просьбой, содержащейся в пункте 17 резолюции 59/287, распространяется информационный циркуляр, с тем чтобы все сотрудники Организации были информированы о наиболее распространенных случаях проступков и/или преступного поведения и соответствующих дисциплинарных последствиях, включая любое судебное преследование, при должном обеспечении неразглашения информации о соответствующих сотрудниках.

3. В разделе II ниже дается общий обзор административных механизмов, занимающихся дисциплинарными вопросами, с тем чтобы обеспечить контекст для анализа данных, содержащихся в разделах III и IV. В разделе III доклада содержится резюме дел, по которым Генеральным секретарем были приняты дисциплинарные меры в течение отчетного периода. В разделе IV приводятся сопоставительные данные и наглядная информация по всем делам, рассмотрение которых было завершено в течение отчетного периода, включая те, которые не завершились принятием дисциплинарных мер, а также информация о практике Генерального секретаря в случаях возможного преступного поведения.

II. Обзор административных механизмов, занимающихся дисциплинарными вопросами

A. Правила, регулирующие поведение сотрудников¹

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

5. В статье I Положений о персонале и главе I Правил о персонале, обе из которых озаглавлены «Обязанности, обязательства и привилегии», излагаются основные ценности, которые должны уважать международные гражданские служащие в силу своего статуса, а также конкретные формы проявления таких основных ценностей. Особое внимание обращается на положение 1.2 Положений о персонале и правило 101.2 Правил о персонале, где указываются конкретные примеры правильного или недопустимого поведения.

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

В. Проступки

6. В положении 10.2 статьи X Положений о персонале, озаглавленной «Дисциплинарные меры», предусматривается, что «Генеральный секретарь может принимать дисциплинарные меры к сотрудникам, поведение которых неудовлетворительно». В правиле 110.1 Правил о персонале, касающемся проступков, предусматривается, что «невыполнение сотрудником своих обязанностей, предусмотренных Уставом Организации Объединенных Наций, Положениями и Правилами о персонале и другими соответствующими административными инструкциями, или несоблюдение норм поведения, которых должен придерживаться международный гражданский служащий, может рассматриваться как неудовлетворительное поведение..., влекущее за собой применение дисциплинарных процедур и принятие дисциплинарных мер в связи с совершенным проступком». Кроме того, в правиле 101.2(a) Правил о персонале предусматривается, что «дисциплинарные процедуры... могут быть применены в отношении сотрудника, который не выполняет свои обязанности или не соблюдает нормы поведения, изложенные в Уставе Организации Объединенных Наций, Положениях и Правилах о персонале, Финансовых положениях и правилах и всех административных инструкциях». В рамках этих параметров Генеральный секретарь имеет широкие полномочия в плане определения того, что является проступком, и принятия дисциплинарных мер. Административная инструкция ST/AI/371, касающаяся пересмотренных дисциплинарных мер и процедур², приводит дополнительные примеры поведения, чреватого принятием дисциплинарных мер.

С. Надлежащая процедура

7. В тех случаях, когда руководитель подразделения или соответствующий ответственный сотрудник считают, опираясь на результаты расследования, что применение дисциплинарных процедур может быть оправдано, он или она передают дело на рассмотрение помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами для принятия решения о том, рассматривать ли это дело как дисциплинарное³. В течение периода, охватываемого докладом, предварительные расследования проводились руководителями подразделений или назначенными ими лицами или Управлением служб внутреннего надзора — по его собственной инициативе или по просьбе руководителя подразделения. С принятием резолюции 59/287 Генеральной Ассамблеи Управление служб внутреннего надзора получило более значительные полномочия в этом вопросе.

8. Если помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами решает продолжить рассмотрение дела, первый шаг заключается в том, что следует письменно уведомить сотрудника о выдвинутых против него обвинениях, а также о его или ее праве просить помощи у адвоката. Сотруднику предоставляются разумные возможности для того, чтобы ответить на выдвину-

² Этому вопросу также касается административная инструкция ST/AI/379 о процедурах, которые применяются в случае сексуальных домогательств.

³ Руководитель административной службы миссии передает дело в Службу кадрового управления и поддержки Департамента операций по поддержанию мира в Центральные учреждения, которая передает это дело в Управление людских ресурсов, если она согласна с выводами миссии.

тые обвинения. С учетом комментариев, представленных сотрудником, принимается решение о том, закрыть ли дело, передать ли его в Объединенный дисциплинарный комитет для вынесения рекомендации или же уволить данного сотрудника в дисциплинарном порядке.

9. Хотя Генеральный секретарь обладает широкими дискреционными полномочиями в вопросе о том, какую меру принять в каждом конкретном случае, в отношении ни одного из сотрудников не могут быть приняты никакие дисциплинарные меры до тех пор, пока дело не было передано в Объединенный дисциплинарный комитет для вынесения рекомендаций относительно того, какие меры, если они вообще оправданы, были бы надлежащими в данном случае. Дело в Объединенный дисциплинарный комитет может не направляться в том случае, если данный сотрудник и Генеральный секретарь придут к единому мнению относительно той или иной дисциплинарной меры, в результате чего вышеупомянутая процедура теряет смысл. В тех случаях, когда серьезность дела дает основания для увольнения в дисциплинарном порядке, предварительно направлять дело в Объединенный дисциплинарный комитет не требуется; однако сотрудники, уволенные в дисциплинарном порядке, могут по своей инициативе обратиться в Объединенный дисциплинарный комитет с просьбой рассмотреть их дело. Все сотрудники, в отношении которых были приняты дисциплинарные меры, в конечном итоге могут обратиться в Административный трибунал Организации Объединенных Наций⁴.

D. Дисциплинарные меры

10. В правиле 110.3 Правил о персонале предусматривается, что дисциплинарные меры могут применяться в одной или нескольких следующих формах (т.е. одновременно по одному делу может быть принято несколько дисциплинарных мер):

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

⁴ Многочисленные решения Административного трибунала связаны с дисциплинарными делами и отражают практику Генерального секретаря по делам, передаваемым в Трибунал. С кратким изложением этих дел можно ознакомиться в онлайн-режиме в разделе «Резюме судебной практики» (см. <http://webfarmext.un.org/hrmtribunal>).

11. Вопрос о соответствующих мерах решается исходя из сути каждого дела и его конкретных особенностей, в том числе отягчающих и смягчающих обстоятельств.

Е. Иные меры

12. Как письменные, так и устные выговоры, объявляемые начальником, не считаются дисциплинарными мерами. Как и предупреждения и предостерегающие письма, они относятся к числу административных мер. Тем не менее они также являются важными мерами обеспечения соблюдения надлежащих норм поведения и повышения подотчетности. В тех случаях, когда ненадлежащее поведение сказывается на качестве работы, вопрос решается в контексте управления служебной деятельностью. Это может включать обучение, консультирование, невыплату надбавок к зарплате, непродление или прекращение действия контракта.

III. Резюме дел, в связи с которыми Генеральный секретарь принял дисциплинарные меры в течение периода с 1 июля 2005 года по 30 июня 2006 года

13. По каждому делу, в связи с которыми были приняты одна или несколько дисциплинарных мер, ниже приводится краткая информация о характере проступка и принятых Генеральным секретарем дисциплинарных мерах. Должность или другая конкретная информация о сотруднике указываются лишь в случаях, когда они стали отягчающими обстоятельствами при рассмотрении вопроса о том, какие меры следует принять. Ниже не указываются связанные с поведением вопросы, которые решались путем принятия не дисциплинарных, а иных мер.

14. Не каждое дело, выносимое на рассмотрение Генерального секретаря, ведет к принятию дисциплинарных или иных мер. Когда проведенное Управлением людских ресурсов рассмотрение дела показывает, что для его дальнейшего рассмотрения в качестве дисциплинарного нет достаточных оснований, или в тех случаях, когда сотрудник предоставляет удовлетворительные объяснения в ответ на выдвинутые обвинения, дело закрывается и считается, что обвинения с сотрудника сняты. Дело может быть закрыто также в тех случаях, когда сотрудник уходит в отставку или иным образом увольняется из Организации до применения дисциплинарных процедур, поскольку Генеральный секретарь не имеет полномочий принимать дисциплинарные меры в отношении бывших сотрудников. В таких случаях составляется документ, подшиваемый в личное дело сотрудника.

А. Злоупотребление полномочиями/преследование

15. Было установлено, что сотрудник: а) сексуально домогался другого сотрудника; б) преследовал еще одного сотрудника; и с) препятствовал официальному расследованию выдвинутых против него обвинений. *Решение по делу:*

понижение на одну ступень на пять лет без возможности повышения в должности в течение указанного срока.

16. Сотрудник злоупотребил своими полномочиями, безосновательно инициировав расследование в отношении другого сотрудника в связи с сексуальной эксплуатацией и надругательствами. *Решение по делу: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления.*

17. Сотрудник сексуально домогался других сотрудников, создавал нетерпимую рабочую обстановку и злоупотреблял своими полномочиями руководителем. *Решение по делу: увольнение в дисциплинарном порядке.*

18. Сотрудник сексуально домогался своей подчиненной и злоупотреблял своей властью и служебным положением в отношениях с нею и другими подчиненными ему сотрудниками. *Решение по делу: увольнение в дисциплинарном порядке.*

19. Сотрудник делал непристойные предложения сексуального характера, допускал высказывания и жесты сексуального характера и занимался сексуальными домогательствами. *Решение по делу: увольнение в дисциплинарном порядке.*

С. Мошенничество/искажение фактов

20. Сотрудник искажил факты, касающиеся владения его личным имуществом, в докладе об инциденте. *Решение по делу: увольнение со службы.*

21. Сотрудница представила подделанный счет в обоснование требования о выплате субсидии на образование и подложное подтверждение своего требования о выплате субсидии на образование и пыталась обмануть Организацию. *Решение по делу: увольнение в дисциплинарном порядке.*

Д. Кража/незаконное присвоение средств

22. Сотрудник сдал имущество Организации в аренду третьей стороне без соответствующего разрешения. Это имущество было похищено, а затем продано. После возвращения имущества сотрудник вновь сдал это имущество в аренду той же третьей стороне. *Решение по делу: письменное порицание.*

23. Сотрудник похитил имущество Организации Объединенных Наций, находившееся в его личном пользовании, а затем представил поддельные счета на это имущество третьей стороне к оплате. *Решение по делу: увольнение со службы.*

24. Сотрудник похитил имущество Организации Объединенных Наций. *Решение по делу: увольнение в дисциплинарном порядке.*

Д. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства

25. Сотрудник имел сексуальные отношения с несовершеннолетней. *Решение по делу: увольнение в дисциплинарном порядке.*

26. Старший руководитель поощрял такую рабочую обстановку, в которой считались приемлемыми и/или поощрялись нарушения конфиденциальности и защищенности, а также сексуальная эксплуатация и надругательства, не принимал надлежащих мер, когда эти нарушения доводились до его сведения, и отказывался сотрудничать с официальным расследованием. *Решение по делу: увольнение в дисциплинарном порядке.*

27. Сотрудник имел сексуальные отношения с женщиной и двумя несовершеннолетними девушками, выплачивая им деньги. *Решение по делу: увольнение в дисциплинарном порядке.*

28. Сотрудник: а) сексуально эксплуатировал и подвергал надругательствам четырех сотрудников, работавших у одного из подрядчиков Организации Объединенных Наций; б) сексуально помогался им; и с) брал деньги в обмен на обещание устроить на работу в Организацию. *Решение по делу: увольнение в дисциплинарном порядке.*

29. Сотрудник подвергал сексуальной эксплуатации и надругательствам гражданку страны пребывания. *Решение по делу: увольнение в дисциплинарном порядке.*

Е. Прочее

30. Сотрудник: а) активно участвовал в разглашении строго конфиденциальной информации; б) публично дискредитировал своего начальника и Организацию; с) препятствовал официальной деятельности Организации; и d) использовал конторское оборудование в неслужебных целях. *Решение по делу: увольнение в дисциплинарном порядке.*

31. Сотрудник был осужден за вождение автомобиля в состоянии алкогольного опьянения по двум случаям: в одном он совершил дорожную аварию, а в другом покинул место аварии, не оставив о себе информации. *Решение по делу: порицание.*

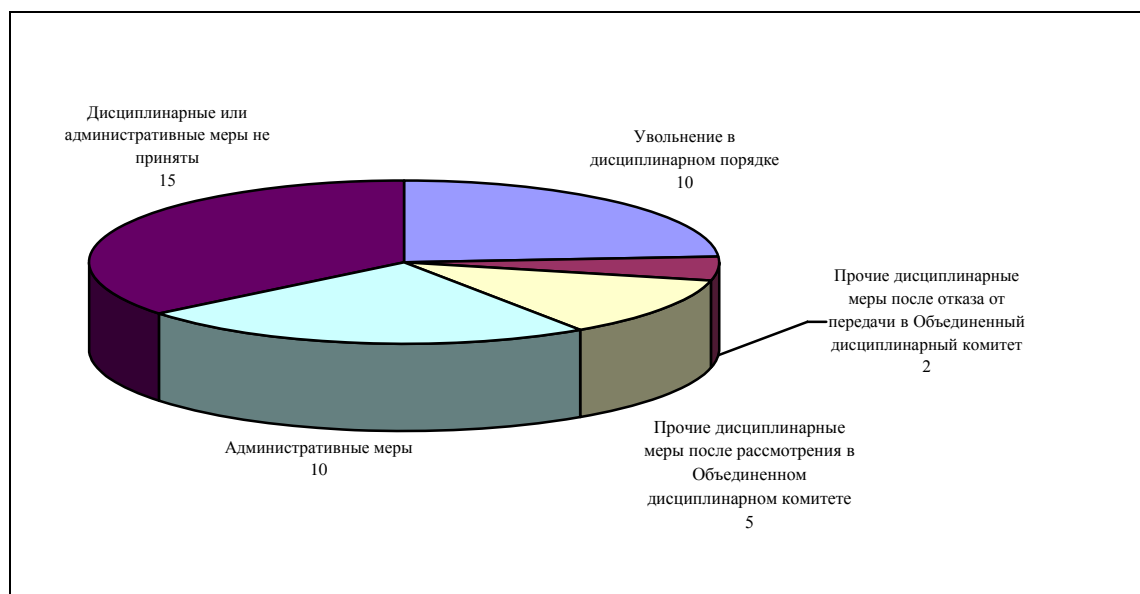
IV. Информация о всех делах, рассмотрение которых было завершено в течение периода с 1 июля 2005 года по 30 июня 2006 года

32. В приводимом ниже перечне указывается общее число дел, рассмотрение которых было завершено в течение отчетного периода, включая те дела, которые не привели к принятию дисциплинарных мер. Следует отметить, что с учетом времени, необходимого для рассмотрения дисциплинарных дел в соответствии с установленными процедурами, включая необходимость в ряде случаев получить дополнительную информацию после проведения первоначального расследования, а также требование о предоставлении сотруднику возможности ответить на обвинения и передаче дела в Объединенный дисциплинарный комитет для получения рекомендации, приведенные цифры касаются тех дел, рассмотрение которых было завершено в течение отчетного периода и которые были переданы Управлению людских ресурсов до истечения отчетного периода.

Приблизительная численность сотрудников	30 000
Число дел, рассмотрение которых было завершено в течение отчетного периода	42
Увольнение в дисциплинарном порядке	10
Прочие дисциплинарные меры после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет	2
Прочие дисциплинарные меры, после рассмотрения в Объединенном дисциплинарном комитете	5
Административные меры ⁵	10
Дисциплинарные или административные меры не приняты ⁶	15

Рисунок 1

Информация о делах, рассмотрение которых было завершено в период с 1 июля 2005 года по 30 июня 2006 года



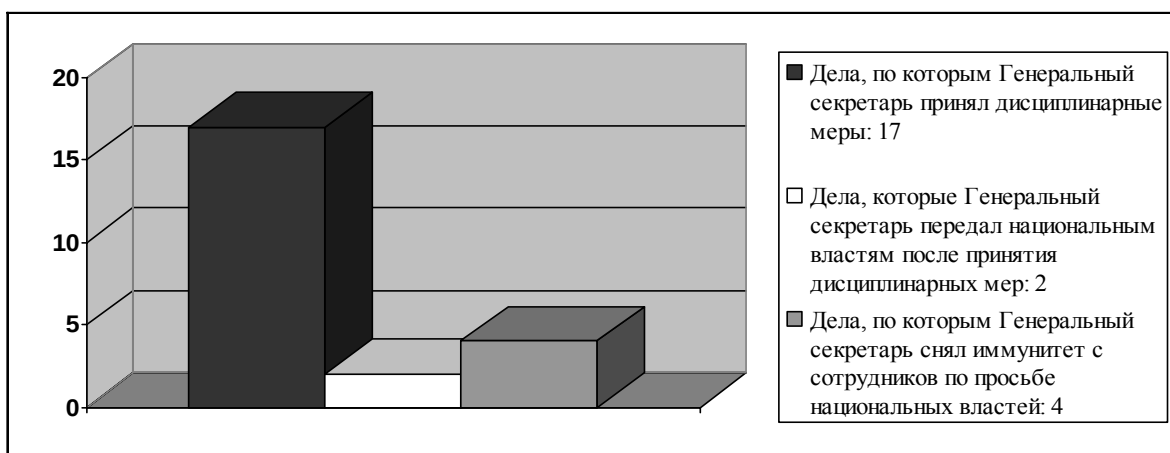
⁵ Административные меры включают письменные или устные порицания, предупреждения и предостерегающие письма, все из которых являются важными мерами обеспечения соблюдения норм надлежащего поведения и повышения подотчетности. Кроме того, в тех случаях, когда ненадлежащее поведение сказывается на качестве работы, вопрос решается в контексте управления служебной деятельностью, что может включать обучение, консультирование, невыплату надбавок к зарплате и непродление или прекращение действия контракта.

⁶ Как указано в пункте 14 настоящего доклада, решение не принимать дисциплинарные или административные меры обычно основывается на отсутствии свидетельств проступка или нарушения. В определенных случаях никакие меры не принимаются, поскольку сотрудник прекратил службу во время проведения расследования в результате ухода в отставку или увольнения при общем сокращении штатов.

33. Когда расследование обвинений в отношении поведения сотрудника указывает на то, что могло иметь место преступление, Генеральный секретарь может передать такое дело национальным властям. В течение отчетного периода из 17 дел, по которым Генеральный секретарь принял дисциплинарные меры, национальным властям было передано одно дело. В течение отчетного периода Организация также передала национальным властям одно дело, по которому Генеральный секретарь принял дисциплинарные меры до начала отчетного периода. Кроме того, по просьбе национальных властей Генеральный секретарь принял решение отказаться от иммунитета от судебного преследования по делам четырех сотрудников Секретариата, которым были предъявлены соответствующие обвинения. Решение об отказе от иммунитета в этих делах объяснялось тем, что иммунитет воспрепятствовал бы отправлению правосудия. Эти решения не должны рассматриваться как решения по существу обвинений в отношении соответствующих сотрудников, которые считаются невиновными до тех, пока их вина не будет доказана.

Рисунок 2

Дела, связанные с возможным преступным поведением



34. Генеральный секретарь рекомендует Генеральной Ассамблее принять настоящий доклад к сведению.