



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
3 August 2007
Russian
Original: English

Шестьдесят вторая сессия

Пункт 135 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами

Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется в ответ на резолюцию 59/287 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря ежегодно представлять государствам-членам информацию о принятии дисциплинарных мер и в надлежащих случаях о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения. Доклад охватывает период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года.

* A/62/150.



I. Введение

1. Настоящий доклад представляется в ответ на пункт 16 резолюции 59/287 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея просила Генерального секретаря 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. Он охватывает период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 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 считает, опираясь на результаты расследования, что применение дисциплинарных процедур может быть оправдано, он или она передает 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 настоящим докладом, предварительные расследования проводились руководителями подразделений или назначенными ими лицами или Управлением служб внутреннего надзора — по его собственной инициативе или по просьбе руководителя подразделения.

8. Если помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами решает продолжить рассмотрение дела в качестве дисциплинарного, первый шаг заключается в том, чтобы письменно уведомить сотрудника о выдвинутых против него обвинениях, а также о его или ее праве заручиться помощью адвоката. Сотруднику предоставляются разумные возможности для того, чтобы ответить на выдвинутые обвинения. С учетом комментариев, представ-

² Этого вопроса 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.

ленных 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.

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

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-овом режиме в разделе «Резюме судебной практики» (см. <http://webfarmext.un.org/hrmtribunal>).

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 2006 года по 30 июня 2007 года

13. По каждому делу, в связи с которым 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. Сотрудник подвергал своего коллегу устным нападкам и совершил физическое нападение на него. *Решение по делу*: штраф в размере шестимесячного чистого базового оклада; письменное порицание. От сотрудника также потребовали пройти консультирование после вынесения рекомендации Объединенным дисциплинарным комитетом.

16. Сотрудник напился в публичном месте и приставал с домогательствами к сотруднице. *Решение по делу*: письменное порицание после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

В. Мошенничество/искажение фактов

17. Сотрудник внес изменения в подписанный список заявок на вакантную должность, оказав тем самым ненадлежащее воздействие на процесс набора. *Решение по делу*: увольнение со службы после вынесения рекомендации Объединенным дисциплинарным комитетом.

18. Сотрудник представил требование о выплате субсидии на образование в отношении ребенка, содержащее неправильную информацию. Сотрудник положился на информацию, представленную этим ребенком, без самостоятельного наведения справок касательно ее точности. *Решение по делу*: письменное порицание после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

19. Сотрудник преднамеренно представил неверные сведения о своем академическом уровне на форме личного кадрового файла, представленной в администратию. *Решение по делу*: увольнение со службы после вынесения рекомендации Объединенным дисциплинарным комитетом.

20. Сотрудник представил другому сотруднику медицинскую справку Организации Объединенных Наций, чтобы помочь последнему в подделке медицинских справок, которые использовались бы другими сотрудниками для содействия их участию в Межучрежденческих играх Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: письменное порицание после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

21. Сотрудник представил семь поддельных медицинских справок для содействия участию семи сотрудников в Межучрежденческих играх Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: письменное порицание после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

С. Кража/незаконное присвоение средств

22. Сотрудник пытался украсть некоторое количество камер шин для грузовых автомобилей из авторемонтной мастерской Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: письменное порицание; выплата штрафа в размере 200 долл. США; и понижение на одну ступень в пределах класса после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

23. Сотрудник отлил горючее из автоцистерны Организации Объединенных Наций для продажи на черном рынке. В момент задержания он пытался дать взятку местному полицейскому. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

24. Сотрудник попытался продать имущество в пределах Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: письменное порицание; понижение на одну ступень в пределах класса; задержка на один год в предоставлении права на повышение оклада в пределах класса после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

25. Сотрудник незаконно присвоил средства Организации в размере 1159 долл. США. *Решение по делу*: увольнение со службы после вынесения рекомендации Объединенным дисциплинарным комитетом.

26. Сотрудник на протяжении трех лет занимался мошенничеством, получая доступ в личных целях к автотранспортным средствам Организации Объединенных Наций с использованием чужого удостоверения личности. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

27. Сотрудник неправильно управлял различными строительными проектами Организации Объединенных Наций, не осуществлял должного контроля над своими подчиненными, без необходимости завышал сметные оценки по контрактам и выпросил взятку от местного подрядчика. *Решение по делу*: увольнение со службы после вынесения рекомендации Объединенным дисциплинарным комитетом.

28. Сотрудник не вернул и не отчитался в пределах установленных сроков за неиспользованные деньги, авансированные сотруднику для выплаты другим. *Решение по делу*: письменное порицание после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

D. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства

29. Сотрудник имел сексуальные отношения на основе согласия с местной женщиной в районе миссии и затем дал ей деньги на расходы. *Решение по делу*: письменное порицание после вынесения рекомендации Объединенным дисциплинарным комитетом.

30. Сотрудник подвергал сексуальной эксплуатации и надругательствам и сексуально домогался сотрудниц и добровольцев Организации Объединенных Наций. Сотрудник также злоупотреблял своими полномочиями, добиваясь благосклонностей и личных благ от сотрудников и добровольцев Организации Объединенных Наций в обмен на совершение официальных действий и домогаясь сексуальных услуг в обмен на предоставление возможностей трудоустройства или других услуг. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

31. Сотрудник использовал компьютер Организации Объединенных Наций для отправления и получения порнографических видеоклипов и фотографий. Сотрудник также домогался сексуальных услуг от местных женщин в районе миссии и платил за них. Кроме того, сотрудник делал порнографические снимки местных женщин, и эти снимки затем распространялись. *Решение по делу*: увольнение со службы после вынесения рекомендации Объединенным дисциплинарным комитетом.

E. Проступки, связанные с компьютерами

32. Сотрудник получал и широко распространял порнографические видеоклипы и фотографии с использованием компьютера Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: понижение в должности на один класс без возможности продвижения по службе в течение трех лет после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

33. Сотрудник получал и распространял порнографические видеоклипы и фотографии с использованием компьютера Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: понижение на три ступени в пределах класса; задержка на

три года в предоставлении права на повышение оклада в пределах класса после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

34. Сотрудник получал и распространял порнографические видеоклипы и фотографии с использованием компьютера Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: понижение на три ступени в пределах класса; задержка на три года в предоставлении права на повышение оклада в пределах класса после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

35. Сотрудник получал и распространял порнографические видеоклипы и фотографии с использованием компьютера Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: понижение на две ступени в пределах класса; задержка на два года в предоставлении права на повышение оклада в пределах класса после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

36. Сотрудник получал и хранил порнографические видеоклипы и фотографии с использованием компьютера Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: понижение на две ступени в пределах класса; задержка на два года в предоставлении права на повышение оклада в пределах класса после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

37. Сотрудник, работающий в сфере информационной технологии, использовал пароль для получения несанкционированного доступа к зарегистрированному адресу электронной почты другого сотрудника Организации Объединенных Наций и для прочтения электронной корреспонденции этого сотрудника. *Решение по делу*: письменное порицание; понижение на две ступени в пределах класса; задержка на один год в предоставлении права на повышение оклада в пределах класса после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

38. Сотрудник на протяжении свыше 16 месяцев имел доступ к порнографическим материалам с использованием компьютера Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: понижение на две ступени в пределах класса и задержка на три года в предоставлении права на повышение оклада в пределах класса после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

39. Сотрудник получил доступ к зарегистрированному адресу электронной почты своего коллеги по Организации Объединенных Наций, скопировал его частную записку и направил ее начальникам этого коллеги. Во время несанкционированного доступа оба сотрудника претендовали на одну и ту же должность. *Решение по делу*: понижение в должности без права на продвижение по службе в течение трех лет и штраф в размере месячного оклада после вынесения рекомендации Объединенным дисциплинарным комитетом.

Г. Конфликт интересов

40. Сотрудник был замешан в конфликте интересов в связи с процессом набора. Кроме того, сотрудник вел себя неповинующимся и обструкционистским образом при проведении расследования этого дела. *Решение по делу*: письменное порицание после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

41. Сотрудник, работающий в сфере закупок, был замешан в конфликте интересов, заключив коммерческую договоренность с представителями одного из поставщиков Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

IV. Информация о всех делах, рассмотрение которых было завершено в течение периода с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года

42. 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	37 371
Число дел, рассмотрение которых было завершено в течение отчетного периода	55
Увольнение в дисциплинарном порядке	4
Прочие дисциплинарные меры после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет	15
Прочие дисциплинарные меры после рассмотрения в Объединенном дисциплинарном комитете	8
Административные меры ⁵	13
Дисциплинарные или административные меры не приняты ⁶	15

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.

V. Преступное поведение

43. В резолюции 59/287 содержится просьба к Генеральному секретарю обеспечить оперативное принятие мер в случаях, когда «доказан[о]... факт преступного поведения», и информировать государства-члены о принятых мерах. Управление по правовым вопросам уведомило, что преступное поведение сотрудников может быть установлено только компетентными органами государств-членов в соответствии с их уголовными процедурами. Управлению известно о двух происшедших в течение отчетного периода случаях возбуждения компетентными национальными органами государств-членов уголовного преследования против сотрудников Организации Объединенных Наций:

(а) сотруднику было предъявлено обвинение, и он был арестован за совершение уголовного правонарушения в виде контрабандного ввоза наркотического вещества (хата) с использованием дипломатической вализы. Сотрудник признал себя виновным во владении контролируемым веществом. Сотрудник ожидает вынесения приговора;

(б) бывшему сотруднику, уволенному в дисциплинарном порядке за проступок, было предъявлено обвинительное заключение, он был осужден и признан виновным в мошенничестве с использованием почты и мошенничестве с телеграфными переводами, сговоре и коррупции. Это лицо ожидает вынесения приговора.

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