



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
13 July 2011
Russian
Original: English

Шестьдесят шестая сессия

Пункт 140 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами

Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2010 года — 30 июня 2011 года

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется в ответ на содержащуюся в пункте 16 резолюции Генеральной Ассамблеи 59/287 просьбу ежегодно представлять государствам-членам информацию о принятии дисциплинарных мер и в надлежащих случаях о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения. Доклад охватывает период с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года.

Генеральной Ассамблее предлагается принять этот доклад к сведению.

* A/66/150.



I. Введение

1. Настоящий доклад представляется в ответ на содержащуюся в пункте 16 резолюции 59/287 Генеральной Ассамблеи просьбу ежегодно представлять государствам-членам информацию о принятии дисциплинарных мер и в надлежащих случаях о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения. Доклад охватывает период с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года.

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

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

II. Обзор административных механизмов, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов в рамках новой системы отправления правосудия

A. Нормативная база, регулирующая поведение сотрудников¹

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

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

¹ Положения, касающиеся статуса, прав и обязанностей сотрудников, а также дисциплинарных вопросов, содержатся в электронном издании «Справочник по людским ресурсам», разделы «Статус, основные права и обязанности» и «Дисциплинарные вопросы».

о персонале и правило 1.2 Правил о персонале, где указываются конкретные примеры правильного или недопустимого поведения.

В. Проступки

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

С. Надлежащая процедура

7. В тех случаях, когда руководитель подразделения или соответствующее ответственное должностное лицо считает, опираясь на результаты расследования, что, возможно, был совершен проступок, он или она передает дело на рассмотрение помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами для принятия решения о том, рассматривать ли данное дело как дисциплинарное³. В зависимости от предмета и сложности расследования оно проводится руководителем подразделения или назначенными им лицами или Управлением служб внутреннего надзора по собственной инициативе или по просьбе руководителя подразделения.

8. Если помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами решает продолжить рассмотрение дела в качестве дисциплинарного, сотрудника письменно уведомляют о вменяемом ему проступке и информируют о возможности представить комментарии в отношении обвинений, а также о его

² См. также ST/SGB/2008/5 о запрещении дискриминации, притеснений, в том числе сексуальных домогательств, и злоупотребления служебным положением.

³ Главный административный сотрудник миссии передает дело в Департамент полевой поддержки в Центральные учреждения, который передает это дело в Управление людских ресурсов, если он согласен с оценкой миссии.

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

9. В любой момент времени в период проведения расследования и до завершения дисциплинарного процесса помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами может принять решение о направлении сотрудника в административный отпуск в случае, если: существует доказательство prima facie того, что поведение сотрудника представляет угрозу другим сотрудникам Организации Объединенных Наций или самой Организации; сотрудник неспособен эффективно продолжать исполнение своих обязанностей ввиду проведения расследования и характера его обязанностей; существует доказательство prima facie того, что продолжение исполнения сотрудником своих обязанностей может создать неприемлемый риск того, что он может помешать проведению расследования; или если Департамент по вопросам охраны и безопасности примет решение о том, что присутствие данного сотрудника в помещениях Организации Объединенных Наций может представлять угрозу безопасности для Организации. Решения о направлении сотрудников в административный отпуск без сохранения заработной платы принимаются заместителем Генерального секретаря по вопросам управления.

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

D. Дисциплинарные меры

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

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

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

- e) штраф;
- f) лишение на определенный срок права претендовать на повышение в должности;
- g) понижение в должности с задержкой на определенный срок предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности;
- h) увольнение со службы с уведомлением или с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без выходного пособия;
- i) увольнение в дисциплинарном порядке.

12. Вопрос о соответствующих мерах решается исходя из сути каждого дела и его конкретных особенностей, в том числе отягчающих и смягчающих обстоятельств. В соответствии с правилом 10.3(b) Правил о персонале примененные дисциплинарные меры должны быть соразмерны характеру и тяжести соответствующего проступка.

Е. Другие меры

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

III. Резюме дел, в связи с которыми Генеральный секретарь принял дисциплинарные меры в течение периода с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года

14. По каждому делу, в связи с которым были приняты одна или более дисциплинарных мер, ниже приводится краткая информация о характере проступка и принятых Генеральным секретарем дисциплинарных мерах. Данные о должностях или другие конкретные сведения о сотруднике указываются лишь в случаях, когда они использовались в качестве отягчающих или смягчающих обстоятельств при рассмотрении вопроса о том, какие меры следует принять. Не указываются связанные с поведением вопросы, которые решались путем принятия не дисциплинарных, а иных мер.

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

А. Злоупотребление служебным положением/домогательства/дискриминация

16. Сотрудник добился участия в процессе набора персонала в ситуации, явно допускающей наличие личной заинтересованности, и своими действиями повлиял на процесс. *Решение по делу*: порицание и штраф в размере чистого базового месячного оклада. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где данное дело находится на рассмотрении.

17. Сотрудник в двух случаях называл своих коллег оскорбительными словами. *Решение по делу*: порицание. *Апелляция*: отсутствует.

18. Сотрудник в течение нескольких месяцев допускал сексуальные домогательства в отношении женщины, работавшей под его началом на условиях независимого подрядчика. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и выплатой выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

В. Оскорбление (словом и действием)

19. Во время ссоры сотрудник ударил кулаком другую сотрудницу в лицо и в плечи, а затем, когда его изолировали, вновь попытался ее ударить. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

20. Сотрудник нанес словесное оскорбление другому сотруднику, вел себя агрессивно и грубо и оскорбил действием женщину, не являющуюся сотрудником. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

21. Сотрудник дважды оскорбил действием свою жену, также сотрудницу Организации, ударив ее по лицу, а затем бутылкой по голове. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления, но без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

22. Сотрудник признал факт оскорбления действием своей жены. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

23. В ходе словесной перепалки один из сотрудников во время поисков ключа от своей машины умышленно толкнул сотрудницу, которая от удара упала. *Решение по делу*: порицание и понижение в должности в пределах класса с лишением на один год права на повышение. *Апелляция*: отсутствует.

24. Сотрудник, управляя автомобилем Организации Объединенных Наций, которым он воспользовался без разрешения и служебной необходимости, сбил двух пешеходов, которые скончались на месте происшествия. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

25. Во время ссоры сотрудник не подчинился распоряжениям охранника, высказал в его адрес словесные угрозы и оскорбил действием другого сотрудника, плюнув ему в лицо. *Решение по делу*: порицание, лишение на один год права на повышение оклада в пределах класса и отстранение от работы на неделю без содержания. *Апелляция*: отсутствует.

26. Сотрудник оскорбил словом другого сотрудника и совершил угрожающее действие в его сторону. *Решение по делу*: порицание и понижение на пять ступеней в пределах класса. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

27. Сотрудник угрожал физическими действиями охраннику, а затем совершил физическое нападение на него. *Решение по делу*: порицание, понижение на одну ступень в пределах класса и лишение на один год права на повышение оклада в пределах класса. *Апелляция*: отсутствует.

28. Сотрудник, находясь в состоянии алкогольного опьянения, напал на охранника. *Решение по делу*: порицание. *Апелляция*: отсутствует.

С. Проступки, связанные с использованием компьютеров

29. Три сотрудника, пользуясь официальной системой электронной почты «Лотус-ноутс» получали и распространяли порнографические материалы, в том числе с изображением детей. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

30. Два сотрудника, пользуясь официальной системой электронной почты «Лотус-ноутс», получили и распространили относительно небольшое число сообщений порнографического характера. *Решение по делу*: порицание. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

31. Тридцать два сотрудника, пользуясь официальной системой электронной почты «Лотус-ноутс», получили и распространили относительно небольшое число сообщений с материалами порнографического характера. *Решение по делу*: порицание. *Апелляция*: один из сотрудников подал апелляцию в Трибунал по спорам, где данное дело находится на рассмотрении.

32. Восемь сотрудников, пользуясь официальной системой электронной почты «Лотус-ноутс», получили, распространили и сохранили относительно большое число сообщений с материалами порнографического характера. *Решение по делу*: порицание, понижение на две ступени в пределах класса и лишение на два года права претендовать на повышение. *Апелляция*: три сотрудника подали апелляции в Трибунал по спорам, где данные дела находятся на рассмотрении.

33. Сотрудник, пользуясь официальной системой электронной почты «Лотус-ноутс», получил не менее 246 сообщений с материалами порнографического характера и другими непристойными изображениями и, не уведомив админи-

страцию, хранил их, для чего им были созданы восемь отдельных папок. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где данное дело находится на рассмотрении.

34. Сотрудник умышленно и сознательно осуществил несанкционированный доступ к электронной почте другого сотрудника. *Решение по делу*: порицание и понижение на один разряд с лишением на три года права претендовать на повышение. *Апелляция*: отсутствует.

D. Раскрытие финансовой информации

35. Сотрудник нарушил правила раскрытия финансовой информации. Ранее этот сотрудник уже нарушал эти правила в отношении информации, касавшейся предыдущего отчетного периода. *Решение по делу*: порицание, штраф в размере трех чистых месячных базовых окладов и лишение на три года права претендовать на повышение. *Апелляция*: отсутствует.

36. Четыре сотрудника нарушили правила раскрытия финансовой информации. *Решение по делу*: порицание и штраф в размере двух чистых базовых месячных окладов. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

37. Семь сотрудников нарушили правила раскрытия финансовой информации. *Решение по делу*: порицание. *Апелляция*: четыре сотрудника апелляции не подали; на момент представления настоящего доклада сроки подачи апелляций для других трех сотрудников не истекли.

E. Мошенничество/искажение фактов

38. Сотрудник подделал печать в дубликате своего удостоверения сотрудника Организации Объединенных Наций, который он представил в кадровую секцию одной из миссий в качестве документа, удостоверяющего даты его отпуска, и указал ложные сведения в отчете о ежегодном отпуске. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и выплатой выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где данное дело находится на рассмотрении.

39. Сотрудник представил в Организацию при приеме на работу табель учета успеваемости из средней школы с измененными оценками. *Решение по делу*: понижение на один разряд и лишение на три года права претендовать на повышение. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

40. На проводившемся Организацией письменном экзамене сотрудник представил экзаменационную работу с ответами, подготовленными другими людьми. *Решение по делу*: понижение в должности на один разряд с лишением на три года права претендовать на повышение. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

41. Сотрудник опустил в своей автобиографической анкете существенно важные сведения о его работе в Организации Объединенных Наций и, занимая

должность ОО-4, выполнял функции, не относящиеся к кругу его служебных обязанностей. *Решение по делу*: понижение в должности на один разряд. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

42. Сотрудник в нескольких автобиографических анкетах существенно искажал сведения о своем образовании и представил поддельный диплом. *Решение по делу*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления, но без выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

43. Сотрудник представил поддельный чек в связи с заявлением на предоставление кредита и указал неверные сведения об образовании в своей автобиографической анкете. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

44. Сотрудница в течение более года пользовалась предоставленным ей телефонным кодом Организации Объединенных Наций для личных звонков, регистрируя их в качестве служебных звонков. *Решение по делу*: порицание и лишение на один год права претендовать на повышение. *Апелляция*: отсутствует.

45. Сотрудник изменил и подделал официальный документ и без разрешения покинул район действия миссии. *Решение по делу*: порицание. *Апелляция*: отсутствует.

46. Сотрудник, используя оборудование Организации Объединенных Наций и знания, полученные по ходу выполнения служебных обязанностей охранника, изготовил за денежное вознаграждение не менее двух поддельных пропусков Организации Объединенных Наций для лица, не являющегося сотрудником Организации. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

47. Сотрудник неправомерно и без разрешения воспользовался компьютером другого сотрудника и, получив доступ к банковскому счету через Интернет, произвел электронный перевод 5000 долл. США со счета этого сотрудника на счет третьего лица. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

48. Сотрудник без разрешения внес изменения в официальный документ, а именно заявку на оборудование, для увеличения количества единиц оборудования. *Решение по делу*: порицание и понижение в должности на один разряд и лишение на два года права претендовать на повышение. *Апелляция*: отсутствует.

49. Сотрудник указал неверные сведения о своем образовании в автобиографической анкете. *Решение по делу*: увольнение с компенсацией вместо уведомления и выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где данное дело находится на рассмотрении.

50. Сотрудница существенно исказила сведения о своем образовании в автобиографической анкете, удостоверяла заведомо неточные данные и представила поддельные дипломы. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

51. Сотрудница существенно исказила сведения об образовании в своей автобиографической анкете. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и выплатой выходного пособия. *Апелляция*: не подана.

52. Сотрудница существенно исказила сведения в разделе автобиографической анкеты, касающиеся родственников, работающих в Организации. *Решение по делу*: увольнение с компенсацией вместо уведомления, но без выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

53. Сотрудница существенно исказила сведения в разделе автобиографической анкеты, касающиеся родственников, работающих в Организации, и отказалась содействовать в проведении расследования. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

Ф. Сексуальная эксплуатация и развратные действия

54. Сотрудник оплачивал сексуальные услуги проституток, т.е. совершал развратные действия и занимался сексуальной эксплуатацией. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где данное дело находится на рассмотрении.

55. Сотрудник поддерживал половые отношения с женщиной, которой на тот момент не исполнилось 18 лет, и с несколькими лицами, получавшими помощь Организации Объединенных Наций, в нарушение инструкции ST/SGB/2003/13. Этот сотрудник также пользовался автомобилями Организации Объединенных Наций в личных целях и без разрешения. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: апелляция подана в Трибунал по спорам, где данное дело находится на рассмотрении.

Г. Хищение/незаконное присвоение средств

56. Сотрудник похитил у Организации колючую проволоку в мотках. Кроме того, было установлено, что этот сотрудник входит в группу лиц, занимавшихся хищением и перепродажей имущества Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

57. Сотрудник присвоил не менее двух галлонов дизельного топлива из запасов Организации; умышленно нарушал порядок обеспечения сохранности вверенного ему имущества Организации Объединенных Наций и не проявлял должную осторожность в обращении с этим имуществом; сознательно не сообщал о фактах повреждения автотранспортного средства Организации Объединенных Наций и присваивал принадлежащее Организации топливо. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

58. Сотрудник похитил имущество Организации Объединенных Наций, а именно лабораторное оборудование. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

59. Сотрудник похитил и продал дизельное топливо из запасов Организации. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и выплатой выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

60. Сотрудник взял без разрешения банковскую карточку другого сотрудника и, также без разрешения, дважды с ее помощью снимал деньги. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

61. Сотрудник выкачал и продал 600 литров дизельного топлива из запасов Организации. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

Н. Деятельность вне Организации

62. Сотрудник в течение трех лет работал консультантом в частной компании, будучи одновременно сотрудником Организации Объединенных Наций, без разрешения Генерального секретаря. *Решение по делу*: порицание и штраф в размере одного чистого базового месячного оклада. *Апелляция*: отсутствует.

63. Сотрудник участвовал в создании компании для предоставления определенных платных услуг. *Решение по делу*: порицание, понижение в должности на одну степень в пределах класса и лишение на один год права на повышение в пределах класса. *Апелляция*: отсутствует.

64. Сотрудник занимался частной юридической практикой, будучи сотрудником Организации без разрешения Генерального секретаря. *Решение по делу*: порицание и понижение на одну ступень в пределах класса. *Апелляция*: отсутствует.

И. Нарушение местных законов

65. У сотрудника было обнаружено запрещенное местным законом вещество. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где данное дело находится на рассмотрении.

66. У сотрудника было обнаружено запрещенное местным законом вещество. *Решение по делу*: порицание. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

67. Сотрудник не информировал Генерального секретаря о своем аресте, предъявленном ему уголовном обвинении и явке в суд. *Решение по делу*: порицание. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

68. Сотрудник в нарушение местных законов занимался контрабандой наркотиков. *Решение по делу*: увольнение со службы без выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции не истек.

Ж. Другие нарушения

69. Сотрудник попытался избежать стандартной процедуры досмотра в аэропорту, для того чтобы провезти на самолете Организации Объединенных Наций коммерческие товары по просьбе лица, не являющегося сотрудником Организации. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

70. Сотрудник организовал подписание контракта с третьей стороной в счет удовлетворения претензий этой третьей стороны к Организации. *Решение по делу*: письменное порицание. *Апелляция*: отсутствует.

71. Сотрудница не выполнила свои личные юридические обязательства в части погашения задолженности по арендной плате и оплаты юридических издержек. *Решение по делу*: порицание и понижение в должности на один разряд с лишением на два года права претендовать на повышение. *Апелляция*: отсутствует.

72. Сотрудник неоднократно нарушал инструкции Генерального секретаря в отношении личных юридических обязательств. *Решение по делу*: понижение в должности на один разряд с лишением на три года права претендовать на повышение. *Апелляция*: отсутствует.

IV. Сводная информация о полученных и завершенных делах за отчетный период 1 июля 2010 года — 30 июня 2011 года

А. Дела, принятые к производству Управлением людских ресурсов

73. В таблицах и диаграммах настоящего раздела приводится информация о количестве дел, переданных Управлению людских ресурсов для принятия решений за отчетный период с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года.

Количество дел, принятых к производству Управлением людских ресурсов за отчетный период

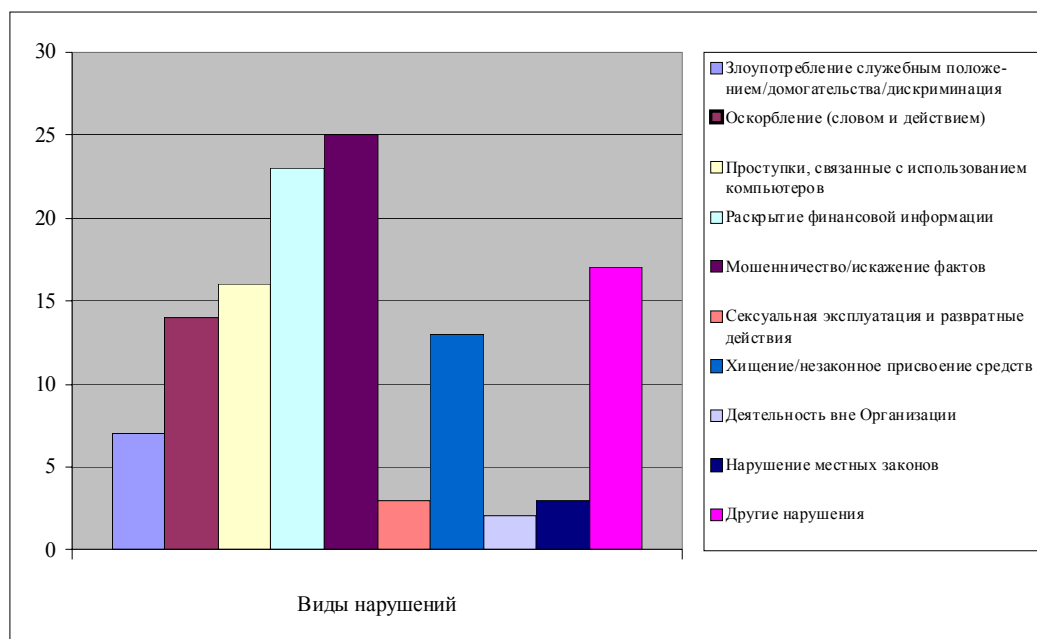
Персонал Централных учреждений Организации Объединенных Наций и отделений, расположенных за пределами Централных учреждений	60
Персонал, работающий на местах	63
Всего	123

Количество дел, принятых к производству, с разбивкой по видам нарушений

Злоупотребление служебным положением/домогательства/дискриминация	7
Оскорбление (словом и действием)	14

Проступки, связанные с использованием компьютеров	16
Раскрытие финансовой информации	23
Мошенничество/искажение фактов	25
Сексуальная эксплуатация и развратные действия	3
Хищение/незаконное присвоение средств	13
Деятельность вне Организации	2
Нарушение местных законов	3
Другие нарушения	17
Всего	123

Диаграмма I
Количество дел, принятых к производству за отчетный период

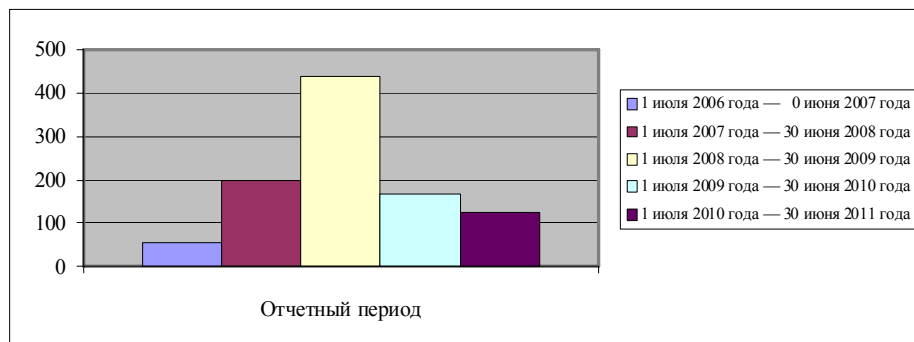


Количество дел, принятых к производству Управлением людских ресурсов за последние пять отчетных периодов

1 июля 2010 года — 30 июня 2011 года	123
1 июля 2009 года — 30 июня 2010 года	167
1 июля 2008 года — 30 июня 2009 года	440 ^a
1 июля 2007 года — 30 июня 2008 года	198
1 июля 2006 года — 30 июня 2007 года	56

^a Ряд дел были связаны с предполагаемым неправомерным использованием информационно-коммуникационных ресурсов и нарушением правил раскрытия финансовой информации.

Диаграмма II
Количество дел, принятых к производству за последние пять отчетных периодов



В. Дела, завершенные в течение отчетного периода

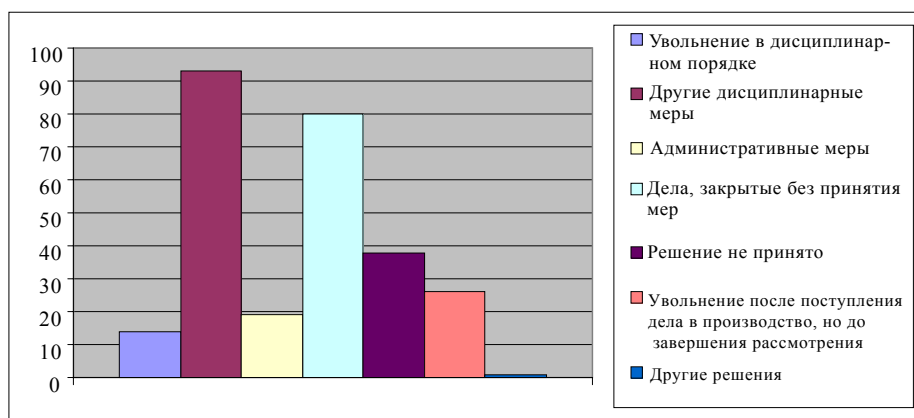
74. Таблицы и диаграммы настоящего раздела содержат информацию о количестве дел, рассмотренных за отчетный период, и принятых по ним решениях, включая дела, по которым дисциплинарные меры не применялись. Необходимо отметить, что с учетом времени, необходимого для рассмотрения дисциплинарных дел в соответствии с установленными процедурами, в том числе в связи с необходимостью получения дополнительной информации после расследования, а также требования о предоставлении сотрудникам возможности представить свои комментарии на обвинения в совершении проступков приведенные данные о делах, завершенных в течение отчетного периода, касаются дел, переданных на рассмотрение Управлению людских ресурсов как до начала отчетного периода, так и в течение отчетного периода.

Решения по завершенным делам, 1 июля 2010 года — 30 июня 2011 года

Увольнения в дисциплинарном порядке	14
Другие дисциплинарные меры	93
Административные меры ^a	19
Дела, закрытые без принятия мер	80
Решение не принято	38
Увольнение сотрудника после передачи дела в Управление людских ресурсов до завершения дисциплинарного производства (например, отставка, выход на пенсию и прекращение контракта)	26
Другие решения	1
Всего	271

^a К административным мерам относятся письменные или устные замечания, предупреждения и предостерегающие письма, каждое из которых имеет важное значение для утверждения надлежащих норм поведения и повышения ответственности. Кроме того, если поведение сказывается на качестве работы, вопрос решается в контексте управления служебной деятельностью, что может включать обучение, консультирование, задержку в повышении оклада, непродление или прекращение действия контракта.

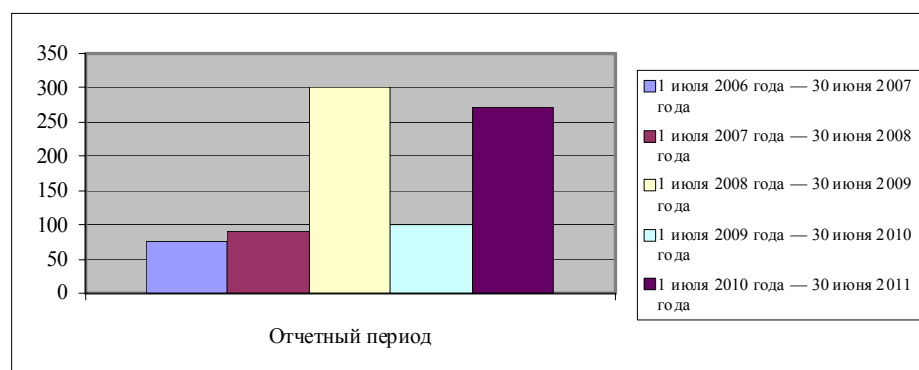
Диаграмма III
Решения по завершенным делам



Количество дел, завершенных Управлением людских ресурсов завершило за последние пять отчетных периодов

1 июля 2010 года — 30 июня 2011 года	271
1 июля 2009 года — 30 июня 2010 года	100
1 июля 2008 года — 30 июня 2009 года	301
1 июля 2007 года — 30 июня 2008 года	90
1 июля 2006 года — 30 июня 2007 года	76

Диаграмма IV
Количество дел, завершенных за последние пять отчетных периодов



V. Возможное преступное поведение

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

VI. Заключение

76. Генеральный секретарь представляет настоящий доклад на рассмотрение Генеральной Ассамблеи.
