



## Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
3 August 2015  
Russian  
Original: English

### Семидесятая сессия

Пункт 139 предварительной повестки дня\*

### Управление людскими ресурсами

## **Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2014 года — 30 июня 2015 года**

### **Доклад Генерального секретаря**

#### *Резюме*

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 2014 года по 30 июня 2015 года.

Генеральной Ассамблее предлагается принять этот доклад к сведению.

\* A/70/150.



## 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 2014 года по 30 июня 2015 года.

2. В соответствии с просьбой, содержащейся в пункте 17 резолюции 59/287, будет выпущен информационный циркуляр, с тем чтобы все сотрудники Организации были информированы о наиболее распространенных случаях проступков и/или преступного поведения и соответствующих дисциплинарных последствиях, включая судебное преследование, при должном обеспечении защиты неприкосновенности частной жизни соответствующих сотрудников.

3. Для обеспечения 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 была применена одна или несколько дисциплинарных мер в отношении сотрудников Секретариата. В разделе IV представлены сравнительные данные о решениях по делам, завершаемым в течение отчетного периода, включая дела, по которым дисциплинарные меры применены не были, и информация об апелляциях на дисциплинарные меры, принятые за период с 1 июля 2009 года. В разделе IV также представлены сравнительные данные о количестве и характере дел, переданных в течение отчетного периода Управлению людских ресурсов для принятия решения. В разделе V приводится информация о практике, применяемой Генеральным секретарем в случаях возможного преступного поведения.

## II. Обзор административных механизмов, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов

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

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, уважение которых ожидается от международных гражданских служащих в силу их статуса, а также конкретные формы проявления та-

<sup>1</sup> Положения, касающиеся статуса, прав и обязанностей сотрудников, а также дисциплинарных вопросов, содержатся в разделах, озаглавленных «Статус, основные права и обязанности» и «Дисциплинарные вопросы», электронного издания «Справочник по людским ресурсам» (см. <https://hr.un.org/handbook>).

ких основных ценностей. Особое внимание обращается на положение 1.2 Положений о персонале и правило 1.2 Правил о персонале, где указываются конкретные примеры ожидаемого и недопустимого поведения.

## **В. Проступки**

6. В положении 10.1(a) Положений о персонале предусматривается, что «Генеральный секретарь может принимать дисциплинарные меры к сотрудникам, которые совершают проступки». Правило о персонале 10.1(a) предусматривает, что «невыполнение сотрудником своих обязанностей в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций, Положениями о персонале и Правилами о персонале или другими соответствующими административными инструкциями или несоблюдение норм поведения, которых должен придерживаться международный гражданский служащий, может рассматриваться как проступок и 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 о пересмотренных дисциплинарных мерах и процедурах (ST/AI/371/Amend.1)<sup>2</sup> содержит дополнительные примеры поведения, в отношении которого могут применяться дисциплинарные меры. Продолжается работа над новой административной инструкцией о расследованиях и дисциплинарном производстве, которая по-прежнему является предметом продолжающегося обсуждения и консультаций между руководством и другими заинтересованными сторонами. Одной из основных целей новой инструкции является кодификация определенных вопросов, связанных с процедурой расследования. В течение отчетного периода рабочая группа по вопросам новой политики в составе представителей персонала и администрации провела ряд совещаний. Проведение совещаний было приостановлено ввиду продолжения обсуждения определенных вопросов между руководителями и между представителями персонала. В настоящее время ожидается, что новая политика будет принята в конце 2015 года или в начале 2016 года.

## **С. Процессуальная справедливость**

7. В тех случаях, когда руководитель подразделения или другое ответственное должностное лицо считает, опираясь на результаты расследования, что, возможно, был совершен проступок, он или она передает дело помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами для принятия решения о том, рассматривать ли данное дело как дисциплинарное. В зависимости от предмета и сложности сообщения о проступке расследование может

---

<sup>2</sup> См. также ST/SGB/2008/5 о запрещении дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления служебным положением.

проводиться руководителем подразделения или назначенными им/ею 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, соответствующего сотрудника письменно уведомляют о вменяемом ему проступке и информируют о возможности представить комментарии в отношении обвинений, а также о его праве воспользоваться для своей защиты помощью адвоката через Отдел юридической помощи персоналу или внешнего адвоката, привлекаемого за счет сотрудника. Сотруднику предоставляются разумные возможности для того, чтобы ответить на обвинения в совершении проступка. С учетом комментариев, представленных сотрудником, помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами принимает решение о том, следует ли закрыть дело и принять или не принять административные меры по нему или рекомендовать принять одну или несколько дисциплинарных мер. В последнем случае заместитель Генерального секретаря по вопросам управления от имени Генерального секретаря принимает решение о применении одной или нескольких дисциплинарных мер, предусмотренных правилом 10.2(a) Правил о персонале.

9. В правиле 10.4(a) Правил о персонале предусмотрено, что в любой момент времени в период проведения расследования и до завершения дисциплинарного процесса сотрудник может быть отправлен соответствующим должностным лицом в административный отпуск<sup>3</sup>.

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

## D. Дисциплинарные меры

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;

<sup>3</sup> В январе 2013 года помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами в экспериментальном порядке делегировал заместителю Генерального секретаря по полевой поддержке полномочия отправлять сотрудников полевых миссий в оплачиваемый административный отпуск. В сентябре 2014 года решение о делегировании полномочий в экспериментальном порядке было подтверждено. С руководящими принципами направления сотрудников в оплачиваемый административный отпуск на период проведения расследования и дисциплинарного процесса можно ознакомиться в «Справочнике по людским ресурсам» (<http://hr.un.org/handbook>).

<sup>4</sup> С решениями Трибунала по спорам по дисциплинарным делам можно ознакомиться на веб-сайте Управления по вопросам отправления правосудия ([www.un.org/en/oaj](http://www.un.org/en/oaj)).

- d) отстранение от работы на определенный период без сохранения содержания;
- e) штраф;
- f) лишение на определенный срок права претендовать на повышение в должности;
- g) понижение в должности с лишением на определенный срок права претендовать на повышение в должности;
- h) увольнение со службы с уведомлением или с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без выходного пособия;
- i) увольнение в дисциплинарном порядке.

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

#### **Е. Другие меры**

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, например предупреждения или письма с предупреждением, являются важными административными и/или управленческими мерами обеспечения соблюдения норм надлежащего поведения и повышения ответственности. Кроме того, в тех случаях когда поведение, которое может считаться проступком, негативно сказывается на работе, соответствующий вопрос может решаться в контексте служебной аттестации. В связи с этим могут применяться такие меры, как обучение, консультирование, задержка в повышении оклада, отказ в продлении или расторжение контракта.

### **III. Краткое изложение дел, в связи с которыми были применены дисциплинарные меры в период с 1 июля 2014 года по 30 июня 2015 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 ука-

зываются связанные с поведением вопросы, которые решались путем принятия не дисциплинарных, а иных мер.

15. Как отмечается выше, при определении надлежащего взыскания учитываются как отягчающие, так и смягчающие факторы, которые варьируются в зависимости от конкретных фактов и обстоятельств дела. Примерами возможных отягчающих обстоятельств являются повторное совершение дисциплинарных проступков, намерение извлечь личную выгоду, а также степень вреда в результате нарушений норм поведения. Примеры возможных смягчающих факторов включают искреннее раскаяние сотрудника, личные обстоятельства и добровольное раскрытие информации в отношении дисциплинарных проступков.

16. 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. Дело может быть закрыто также в тех случаях, когда сотрудник уходит в отставку или иным образом увольняется из Организации до завершения расследования или 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. В этой связи раздел 3.9 административной инструкции, касающейся срочных контрактов (ST/AI/2013/1), предусматривает, что бывший сотрудник «не будет иметь права на восстановление по службе после ... ухода в отставку в ходе расследования противоправного деяния или возбуждения дисциплинарной процедуры, за исключением тех случаев, когда сотрудник соглашается сотрудничать в рамках проводимого расследования или дисциплинарной процедуры до их окончания». В соответствующих случаях такое положение отражается в личных делах сотрудников, которые ушли в отставку.

17. В пункте 23 своей резолюции 68/252 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря принять надлежащие меры в целях уменьшения или взыскания любого ущерба, нанесенного в результате соответствующих актов неправомерного поведения сотрудников, и представить по этому вопросу доклад. Как показывают приведенные ниже резюме дел, в большинстве случаев, когда Организация понесла поддающийся количественному измерению ущерб, она либо взыскала соответствующее имущество и/или средства, либо сотрудник сам компенсировал средства, о которых шла речь. Возмещение финансового ущерба Организации в настоящее время обеспечивается в соответствии с правилом о персонале 10.1(b), которое предусматривает, что в тех случаях, когда Генеральный секретарь определяет, что действие является противоправным деянием и Организация понесла финансовый ущерб в результате действий сотрудника, которые также определяются как преднамеренными, безрассудными или грубо неосторожными, от такого сотрудника могут потребовать возместить Организации частично или полностью такой ущерб. Одно из предлагаемых изменений к административной инструкции, касающейся расследований или дисциплинарных вопросов, которое рассматривается (см. пункт 6 выше), за-

ключается в том, чтобы детализировать процедуры возмещения ущерба Организации в результате установленного противоправного деяния в соответствии с правилом о персонале 10.1(b), что позволило бы расширить правовую основу обеспечения возмещения ущерба.

#### **A. Злоупотребление служебным положением, домогательства и дискриминация**

18. Сотрудник на руководящей должности допускал домогательства в отношении подчиненного, необоснованно отдавал предпочтение другому сотруднику и создавал невыносимые условия работы. *Решение*: понижение в должности с лишением на три года права претендовать на повышение в должности. *Апелляция*: не подавалась.

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

19. Сотрудник украл деньги из кошелька другого сотрудника. Во внимание были приняты смягчающие обстоятельства в связи с признанием сотрудником своей вины и принесением извинений, однако они были учтены не в полной мере в связи с тем, что, будучи пойманным с поличным, сотруднику не оставалось ничего, кроме как признать свою вину. Тот факт, что такое действие, направленное против близкого коллеги, нарушило тесные отношения доверия между сотрудниками, которые поддерживали тесные рабочие отношения, был признан в качестве отягчающего обстоятельства. *Решение*: увольнение. *Апелляция*: не подавалась.

20. Сотрудник, выполнявший в аэропорту функции обеспечения безопасности и проверки пассажиров, без разрешения изъял 2200 долл. США из чемодана пассажира, следовавшего рейсом Организации Объединенных Наций. Во внимание были приняты смягчающие обстоятельства, включая добровольный возврат сотрудником изъятых денег и определенные процедурные нарушения. Тот факт, что сотрудник злоупотребил доверием, будучи должностным лицом по вопросам безопасности, является отягчающим обстоятельством. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

21. Сотрудник, выполнявший функции помощника по складскому хозяйству, совершил попытку без разрешения взять стопку бумаги и примерно 15 пластиковых печатей, принадлежавших Организации. Во внимание были приняты смягчающие обстоятельства, включая время, потребовавшееся для рассмотрения дела. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и выплаты выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции на дисциплинарную меру не истек.

22. Сотрудник без разрешения взял бак для нефтепродуктов, принадлежавший Организации, и продал его третьей стороне. Во внимание были приняты смягчающие обстоятельства, включая время, потребовавшееся для рассмотрения этого дела, и возврат бака для нефтепродуктов. *Решение*: увольнение со

службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

23. Два сотрудника оказались причастными к несанкционированному изъятию и продаже шин, принадлежащих Организации. Сумму ущерба, который понесла Организация по вине этих сотрудников, установить не удалось. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: была подана апелляция в Трибунал по спорам, в котором на момент представления настоящего доклада это дело находилось на рассмотрении.

24. Сотрудник без разрешения взял автотранспортное средство, принадлежавшее Организации. Автотранспортное средство было возвращено. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты входного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

25. Сотрудник без разрешения присвоил топливо, принадлежавшее Организации. Тот факт, что этот сотрудник выполнял функции водителя и тем самым на него возлагалась повышенная ответственность за принадлежащие Организации средства, связанные с выполнением его обязанностей, был признан отягчающим обстоятельством. Точное количество топлива, присвоенного сотрудником, установить не удалось. *Решение*: увольнение. *Апелляция*: не подавалась.

26. Сотрудник без разрешения присвоил топливо, принадлежавшее Организации. Во внимание были приняты отягчающие обстоятельства, включая выполнявшиеся сотрудником функции водителя. Точное количество топлива, присвоенное сотрудником, установить не удалось. *Решение*: увольнение. *Апелляция*: не подавалась.

27. Сотрудник подделал документы, касающиеся объема отпущенного топлива, и без разрешения продал топливо, принадлежавшее Организации. Точное количество топлива, присвоенного сотрудником, установить не удалось. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

28. Сотрудник, выполнявший функции помощника по складскому хозяйству, неправомочно подготовил и использовал документ, согласно которому сотруднику, предположительно, было разрешено забрать колючую проволоку, принадлежавшую Организации, с территории Организации Объединенных Наций, в то время как по существу такого разрешения не давалось. Во внимание были приняты отягчающие обстоятельства, включая то, что функции этого сотрудника были связаны с учетом имущества. От сотрудника потребовали возместить Организации стоимость вывезенных материалов. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

29. Сотрудник ошибочно инструктировал индивидуального подрядчика, который работал под руководством этого сотрудника, уничтожить имущество, принадлежавшее Организации. Были приняты во внимание смягчающие обстоятельства, включая время, потребовавшееся для рассмотрения этого дела. К отягчающим обстоятельствам относилось то, что сотрудник привлек подчиненного и на ложных основаниях обвинил его в противоправном действии. С территории Организации имущество не вывозилось. *Решение*: увольнение со

службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

30. Сотрудник неправомерно изменил наклейки на конвертах с заработной платой независимых подрядчиков и без разрешения вынул из них наличные средства. Сотрудника обязали выплатить Организации сумму, эквивалентную изъятым денежным средствам. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

31. Три сотрудника вынули из конвертов денежные средства, которые предназначались для выплаты заработной платы индивидуальным подрядчикам. Во внимание были приняты смягчающие обстоятельства, включая добровольное возвращение сотрудниками изъятых денежных средств и время, потребовавшееся для рассмотрения этого дела. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции на дисциплинарные меры не истек.

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

32. Сотрудник неоднократно представлял ложную информацию об уровне образования сотрудника на основе автобиографических анкет, представляемых сотрудником в Организации, и давал ложное засвидетельствование информации в контексте процедуры отбора. Во внимание были приняты смягчающие обстоятельства, включая длительный и удовлетворительный срок службы в Организации. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и выплатой выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

33. Сотрудник представил ложную информацию об уровне образования сотрудника в форме Р.11, дал ложное засвидетельствование информации и представил поддельный диплом в Организацию в контексте процедуры отбора. Во внимание были приняты смягчающие обстоятельства, включая длительный и удовлетворительный срок службы в Организации. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и выплатой выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

34. Сотрудник сделал существенные пропуски во многих автобиографических анкетах, касающиеся его истории ареста и осуждения. Сотрудник также не уведомил Генерального секретаря о том, что он был вызван в суд по уголовному делу и что он был осужден в уголовном порядке. Были приняты во внимание смягчающие обстоятельства, включая длительный и удовлетворительный срок службы сотрудника в Организации. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и выплатой выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок апелляции на дисциплинарную меру не истек.

36. Сотрудник представил заявление о выплате субсидии на образование и документы, которые содержали ложные информации. С сотрудника была получена переплаченная сумма в размере 1912,50 долл. США. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

37. Сотрудник подал несколько заявлений о выплате субсидии на образование и документы, которые содержали ложную информацию, подписи и штампы. Сумму потери, которую понесла Организация, установить не удалось, поскольку на основе информации, предоставленной Организации учебными заведениями, не удалось определить, какую сумму сотрудник получил бы, если бы он представил точную информацию в Организацию. *Решение*: увольнение. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, в котором на момент представления настоящего доклада дело по-прежнему находилось на рассмотрении.

38. Сотрудник представил связанную с отпуском документацию, которая точно не отражала отсутствие сотрудника в месте службы. Во внимание были приняты смягчающие обстоятельства, включая время, потребовавшееся для рассмотрения этого дела, и удовлетворительная служба сотрудника в сложных местах службы. *Решение*: отсрочка на один год права на повышение зарплаты и письменное порицание. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок апелляции на дисциплинарные меры не истек.

#### **D. Нецелевое использование имущества или активов Организации Объединенных Наций**

39. Сотрудник воспользовался служебным автомобилем Организации Объединенных Наций для транспортировки порядка 173 кг марихуаны. *Решение*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

40. Два сотрудника управляли двумя автомобилями Организации Объединенных Наций без действительных водительских прав и ненадлежащим образом использовали водительские права, выданные Организацией добровольцу Организации Объединенных Наций. Тот факт, что они были сотрудниками охраны и имели в своем подчинении других сотрудников, был сочтен отягчающим обстоятельством. *Решения*: понижение на три ступени в пределах класса с лишением на один год права на повышение оклада в пределах класса, письменное порицание и административная мера в виде лишения на один год всех руководящих полномочий. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

41. Сотрудник, работавший сотрудником по снабжению, дал возможность физическому лицу пролететь на авиатранспортном средстве Организации Объединенных Наций без надлежащего на то разрешения, включив ложную информацию в полетную документацию. К числу смягчающих вину обстоятельств относилось непродолжительное время, затраченное на разбирательство этого дела, и раскаяние сотрудника. *Решение*: понижение в должности на один класс с лишением на один год права претендовать на повышение и письменное порицание. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело находилось на рассмотрении на момент представления настоящего доклада.

42. Сотрудник преднамеренно включил ложную информацию в документацию, касающуюся перевозок, от имени своего друга и, действуя в своем официальном качестве, утвердил эту документацию. Кроме того, сотрудник разрешил этому же другу жить там же, где жил он сам, без надлежащего на то разрешения. К числу смягчающих вину обстоятельств относились раскаяние сотрудника и сложные условия работы в месте службе, где работал сотрудник. К числу отягчающих вину обстоятельств относился, среди прочего, тот факт, что

этот сотрудник, занимавший высокопоставленную руководящую должность, злоупотребил доверием. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело находилось на рассмотрении на момент представления настоящего доклада.

43. Сотрудник, выполнявший в одном из авиатерминалов Организации Объединенных Наций функции, связанные с перевозками, попытался без разрешения отправить на борту авиатранспортного средства, совершавшего пассажирский рейс Организации Объединенных Наций, цепную пилу от имени своего коллеги и при этом не выполнил действующие процедуры безопасности и проверки. К числу отягчающих вину обстоятельств относился, среди прочего, большой стаж работы этого сотрудника в сфере перевозок. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело находилось на рассмотрении на момент представления настоящего доклада.

44. Сотрудник, имевший в силу занимаемой должности доступ к конфиденциальным шифrogramмам, ненадлежащим образом получил конфиденциальные шифrogramмы и передал их одному или нескольким лицам, которым они не были предназначены. К числу отягчающих вину обстоятельств относилось, среди прочего, то, что занимаемая им должность в сфере связи предполагала особое доверие к нему и его особую ответственность. *Решение*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

## **Е. Нецелевое использование ресурсов информационно-коммуникационных технологий Организации Объединенных Наций**

45. Сотрудник сообщил Организации, что разговоры с его служебного мобильного телефона носили официальный характер, тогда как на самом деле они носили личный характер. В ходе расследования в качестве административной меры был начат процесс взыскания с сотрудника денежной задолженности перед Организацией; эта мера сотрудником не оспаривалась. *Решение*: штраф в размере двух месячных чистых базовых окладов и письменное порицание. *Апелляция*: отсутствует.

46. Сотрудник сообщил Организации, что его многочисленные телефонные разговоры носили официальный характер, тогда как на самом деле они носили личный характер, и подделал данные, касающиеся телефонных счетов других сотрудников, в целях сокрытия своих действий. С сотрудника была взыскана задолженность перед Организацией, и в его отношении была принята дисциплинарная мера. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

47. Сотрудник хранил порнографические материалы на своем рабочем компьютере, принадлежащем Организации Объединенных Наций, и не сообщил, что другой сотрудник переслал ему порнографические материалы через систему электронных сообщений Организации. *Решение*: понижение на один класс с

лишением на два года права претендовать на повышение в должности. *Апелляция*: отсутствует.

48. Сотрудник хранил порнографические материалы, в том числе порнографические материалы с участием несовершеннолетнего, на своем рабочем компьютере, принадлежащем Организации Объединенных Наций, распространял другие порнографические материалы через систему электронных сообщений Организации и не сообщил, что другой сотрудник переслал ему материалы неподобающего содержания через систему электронных сообщений Организации. *Решение*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

49. Сотрудник направил через систему электронных сообщений Организации и хранил на своем рабочем компьютере, принадлежащем Организации Объединенных Наций, порнографические материалы с участием несовершеннолетнего и в других случаях распространял другие порнографические материалы через систему электронных сообщений Организации. *Решение*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

50. Сотрудник направил через систему электронных сообщений Организации порнографические материалы с участием несовершеннолетнего, в трех других случаях распространял другие порнографические материалы через систему электронных сообщений Организации и хранил порнографические материалы на своем рабочем компьютере, принадлежащем Организации Объединенных Наций. *Решение*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

51. Сотрудник направил через систему электронных сообщений Организации порнографические материалы, в том числе порнографические материалы с участием несовершеннолетнего, и не сообщил, что другой сотрудник переслал ему материалы неподобающего содержания через систему электронных сообщений Организации. *Решение*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

## **Ф. Несанкционированная деятельность вне Организации и конфликт интересов**

52. Сотрудник владел и управлял бизнесом вне Организации, не получив предварительного согласия Генерального секретаря. *Решение*: понижение на одну ступень в пределах класса с лишением на один год права на повышение оклада в пределах класса и письменное порицание. *Апелляция*: отсутствует.

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

53. Сотрудник словесно угрожал другому сотруднику, в том числе высказывая в адрес последнего завуалированные угрозы. *Решение*: понижение в должности с лишением на один год права претендовать на повышение. *Апелляция*: отсутствует.

54. Сотрудник, работавший охранником, совершил физическое нападение на другого сотрудника и словесно оскорбил его. К числу смягчающих вину обстоятельств относились личные обстоятельства сотрудника. *Решение*: увольнение

со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

55. Сотрудник напал на другого сотрудника с кием для пула. К числу смягчающих вину обстоятельств относилось то, что сотрудник помогал в проведении расследования и извинился перед тем, на кого он напал, признав свою вину. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

56. Сотрудник попытался напасть на другого сотрудника с ножом. *Решение*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: отсутствует.

57. Сотрудник попытался совершить физическое нападение на другого сотрудника и словесно оскорбил этого же сотрудника. К числу смягчающих вину обстоятельств относился эмоциональный стресс, в котором сотрудник пребывал из-за связанных с работой вопросов. *Решение*: понижение на четыре ступени в пределах класса и письменное порицание. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

58. Сотрудник, работавший охранником, физически напал на индивидуального подрядчика и угрожал убить его. *Решение*: увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарного взыскания не истек.

59. Сотрудник физически напал на другого сотрудника. К числу смягчающих вину обстоятельств относился тот факт, что жертва нападения словесно оскорбила совершившего нападение сотрудника. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело находилось на рассмотрении на момент представления настоящего доклада.

60. Сотрудник физически напал на другого сотрудника во время спора по вопросу, касающемуся работы. К числу смягчающих вину обстоятельств относилось то, что сотрудник давно работал в Организации и имел хороший послужной список. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело находилось на рассмотрении на момент представления настоящего доклада.

61. Сотрудник неоднократно угрожал, что убьет главу миссии, и намекал, что может организовать убийство главы миссии. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

62. Сотрудник попытался въехать на тракторе в сборную конструкцию, которая служила офисным помещением и в которой работал руководитель этого сотрудника, с намерением повредить конструкцию и нанести телесные повреждения своему руководителю. К числу смягчающих вину обстоятельств относились давние проблемы, связанные с работой. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарного взыскания не истек.

## **Н. Неподобающее и нарушающее порядок поведение**

63. В ходе митинга персонала в одной из миссий по поддержанию мира сотрудник неправомерно ограничил движение пешеходов и/или автотранспортных средств на территорию базы и из нее; запугивал одного или нескольких лиц и физически напал на одно или несколько лиц; совершил нападение на автотранспортное средство Организации Объединенных Наций и/или повредил его; и позволил одному или нескольким местным журналистам попасть на территорию миссии без соответствующего на то разрешения. *Решение:* увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция:* на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарного взыскания не истек.

64. В ходе митинга персонала в одной из миссий по поддержанию мира сотрудник обезоружил военнослужащего. *Решение:* увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция:* на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарного взыскания не истек.

65. В ходе митинга персонала в одной из миссий по поддержанию мира сотрудник неправомерно ограничил движение пешеходов и/или автотранспортных средств на территорию базы и из нее и запугивал сотрудника по вопросам безопасности, в том числе попытавшись отобрать у последнего его личное имущество. *Решение:* увольнение в дисциплинарном порядке. *Апелляция:* на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарного взыскания не истек.

66. В ходе митинга персонала в одной из миссий по поддержанию мира сотрудник совершил нападение на автотранспортное средство Организации Объединенных Наций и/или повредил его, а также повредил имущество сотрудника другого подразделения системы Организации Объединенных Наций. *Решение:* увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция:* на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарного взыскания не истек.

67. В ходе митинга персонала в одной из миссий по поддержанию мира сотрудник запугивал сотрудника по вопросам безопасности. *Решение:* письменное порицание и понижение на три ступени в пределах класса. *Апелляция:* на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарного взыскания не истек.

## **И. Невыполнение частных правовых обязательств**

68. Сотрудник не выполнил частное правовое обязательство. Имели место отягчающие вину обстоятельства, включая продолжительность времени, в течение которого обязательство оставалось не выполненным. *Решение:* лишение на однолетний срок права претендовать на повышение в должности и письменное порицание. Сотруднику было также предписано регулярно сообщать о мерах, которые он предпринимает для выполнения своего частного правового обязательства. *Апелляция:* отсутствует.

69. Сотрудник не выполнил частное правовое обязательство. Имели место отягчающие вину обстоятельства, включая продолжительность времени, в течение которого обязательство оставалось не выполненным. *Решение*: лишение на однолетний срок права претендовать на повышение в должности и письменное порицание. Сотруднику было также предписано регулярно сообщать о мерах, которые он предпринимает для выполнения своего частного правового обязательства. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

70. Сотрудник не выполнил частное правовое обязательство. Имели место отягчающие вину обстоятельства, включая сумму обязательства (100 000 долл. США) и продолжительность времени, в течение которого обязательство оставалось не выполненным. *Решение*: лишение на двухлетний срок права претендовать на повышение в должности и письменное порицание. Сотруднику было также предписано регулярно сообщать о мерах, которые он предпринимает для выполнения своего частного правового обязательства. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

## **Ж. Прочие решения**

71. Сотрудник предложил одному или нескольким лицам, посторонним для Организации, помощь в устройстве на работу в Организации Объединенных Наций в обмен на деньги. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и без выплаты выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

72. Сотрудник воспользовался услугами поставщика Организации Объединенных Наций в форме помощи в проведении личной финансовой сделки и оказал помощь поставщику в процессе закупок. Имели место смягчающие обстоятельства, включая то, что сотрудник не прошел учебную подготовку по вопросам закупочной деятельности. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и выходного пособия. *Апелляция*: отсутствует.

73. Сотрудник нарушил многочисленные требования в отношении передвижения персонала в районе миссии, включая режим комендантского часа, и пригласил лицо, не являющееся сотрудником Организации Объединенных Наций, переночевать в помещениях Организации Объединенных Наций, не получив соответствующих разрешений. Имели место отягчающие обстоятельства, включая два предыдущих выговора за несоблюдение норм поведения, которых должен придерживаться международный гражданский служащий. *Решение*: увольнение со службы с выплатой компенсации вместо уведомления и выходного пособия. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

74. Сотрудник совершил поступок, не соответствующий статусу международного гражданского служащего, продав контролируемое вещество. *Решение*: понижение на две ступени в пределах класса и письменное порицание. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

75. Сотрудник осуществлял деятельность, не соответствующую статусу международного гражданского служащего, в вопросах подбора кадров. *Решение*: штраф в размере чистого базового месячного оклада и письменное порицание. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

76. Сотрудник пронес в челночный автобус Организации Объединенных Наций и в помещения Организации Объединенных Наций личное оружие. Тот факт, что сотрудник сдал оружие в пункте, который обычно используется для хранения огнестрельного оружия посетителей помещений миссии, является смягчающим обстоятельством. *Решение*: письменное порицание. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

77. Сотрудник договорился с компанией о том, что она выплатит ему комиссию в связи с коммерческим проектом в интересах персонала. Имели место смягчающие обстоятельства, включая отказ от осуществления проекта и участие ассоциаций персонала. *Решение*: письменное порицание. *Апелляция*: на момент представления настоящего доклада срок подачи апелляции с обжалованием дисциплинарных взысканий не истек.

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

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

78. В таблицах настоящего раздела приводится информация о количестве и решениях по делам, рассмотренным в течение отчетного периода, включая дела, по которым дисциплинарных мер принято не было. Представляется также информация о поданных в Трибунал по спорам апелляциях на дисциплинарные меры, принятые в течение текущего и четырех предыдущих отчетных периодов.

79. В целом время, затрачиваемое на завершение дисциплинарного производства, варьируется в зависимости от сложности дела и объема доказательств. В течение отчетного периода на обработку дисциплинарных дел по-прежнему влиял ряд факторов, в том числе, как сообщалось ранее, судебная практика Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала в части критериев доказанности и надежности свидетельских показаний<sup>5</sup>. В этом отношении следует отметить, что из-за жестких стандартов, введенных трибуналами, Управлению людских ресурсов необходимо проводить более подробный анализ и тщательно изучать все аспекты каждого дела. Во многих случаях возникает необходи-

<sup>5</sup> В частности, решение Апелляционного трибунала по делу *Молари* (2011-UNAT-164), которое предусматривало, что критериями доказанности по дисциплинарным делам, результатом которых может быть расторжение контракта, является наличие «очевидных и убедительных доказательств», часто влечет за собой необходимость запрашивания Управлением людских ресурсов дополнительной информации у следственных органов после первоначального представления вопроса. Отмечается также, что в решении Трибунала по спорам по делу *Заявитель* (UNDT/2013/086) к анализу доказательств в связи с опротестованием решения о понижении в должности также применялись критерии доказанности, заключающиеся в наличии «очевидных и убедительных доказательств».

мость в получении разъяснений и/или в дальнейшем расследовании после передачи дела в Управление. Таким образом потребность в дополнительной информации от следственных подразделений значительно увеличивает время, необходимое для рассмотрения переданных дел.

80. Время, затраченное на рассмотрение дела, включает также период времени, необходимого соответствующему сотруднику для ответа на обвинения в его адрес и на любую дополнительную информацию по делу, полученную Управлением людских ресурсов во время дисциплинарного процесса<sup>6</sup>, который может оказаться длительным, поскольку сотрудник может запросить предоставление ему дополнительного времени или сотруднику может потребоваться консультация с юрисконсультантом, который может находиться очень далеко. После получения ответов от сотрудников зачастую необходимо получить дополнительные разъяснения и/или доказательства, а затем вновь заслушать показания сотрудника по полученной дополнительной информации<sup>7</sup>.

81. Следует отметить, что в таблицах приводятся рассмотренные в течение отчетного периода дела, которые были переданы Управлению людских ресурсов как до начала, так и в течение отчетного периода. Для завершения рассмотрения дел в отчетном периоде после их представления Управлению в среднем требовалось 8,4 месяца. Увеличение срока нахождения дел на рассмотрении Управления в отчетном периоде обусловлено целым рядом факторов, включая время, необходимое следственным подразделениям для ответа на запросы в отношении дополнительной подтверждающей информации, и запросы сотрудников и Отдела юридической помощи персоналу предоставить дополнительное время для подготовки ответов на обращения Управления людских ресурсов.

**Таблица 1**  
**Решения по делам, завершённым в период с 1 июля 2014 года по 30 июня 2015 года**

<i>Решение</i>	<i>Количество</i>
Увольнение в дисциплинарном порядке	15
Увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без выходного пособия	31
Другие дисциплинарные меры	18

<sup>6</sup> В отчетном периоде рассмотрение дел дополнительно затянулось в результате решений Апелляционного трибунала, в которых в отношении дел, рассматриваемых Трибуналом, было сказано, что дисциплинарные меры, примененные к сотрудникам являются неправомерными на том основании, что полученные в ходе расследования свидетельские показания не обладали достаточными «признаками достоверности» или же вызвали иные сомнения. Например, по делу *Ньямбузы* свидетельские показания были получены на французском языке (родном языке свидетелей), а засвидетельствование правдивости показаний проводилось на английском языке. Вследствие этих решений рассмотрение некоторых дисциплинарных дел остановилось на полпути в связи с необходимостью поиска свидетелей и получения новых показаний. В результате рассмотрение этих дел дополнительно затянулось.

<sup>7</sup> Требование о заслушивании показаний сотрудника по дополнительной информации было подтверждено Трибуналом по спорам в решении по делу *Исрабхакди* (UNDT/2012/010 и поддержано в решении 2012-UNAT-277).

<i>Решение</i>	<i>Количество</i>
Административные меры	2
Дела, закрытые без принятия мер (после получения сотрудником официальных обвинений в совершенном проступке)	13
Дела, которые не рассматривались в качестве дисциплинарного вопроса (без получения сотрудником официальных обвинений в совершенном проступке)	23
Прекращение службы сотрудником после передачи дела Управлению людских ресурсов до завершения дисциплинарного производства (например, выход на пенсию, истечение контракта, отставка)	41
Прочие решения	5
<b>Итого</b>	<b>148</b>

82. В течение периода, охватываемого настоящим докладом, 23 из 148 дел, или 15 процентов обработанных дел, не рассматривались в качестве дисциплинарных вопросов. В течение четырех предыдущих отчетных периодов, закончившихся 30 июня 2011 года, 2012 года, 2013 года и 2014 года, аналогичные показатели составили соответственно 14 процентов, 25 процентов, 27 процентов и 20 процентов. Причина, по которой то или иное дело не рассматривается в качестве дисциплинарного вопроса, обусловлена конкретными фактами и обстоятельствами данного дела. Считается, что более высокая степень информированности следственных подразделений о решении по делу *Молари* (2011-UNAT-164), которое предусматривало, что факты в поддержку применения дисциплинарной меры, результатом которой может быть расторжение контракта, должны основываться на очевидных и убедительных доказательствах, обусловила то, что расследование проводилось более тщательно и что следственные подразделения более оперативно отвечали на запросы Управления людских ресурсов о предоставлении дополнительной подтверждающей информации. А это в свою очередь привело к увеличению количества рассматриваемых дел по сравнению с тем, что было три года назад.

Таблица 2

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

<i>Период</i>	<i>Количество</i>
1 июля 2014 года — 30 июня 2015 года	148
1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года	115
1 июля 2012 года — 30 июня 2013 года	115
1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года	155
1 июля 2010 года — 30 июня 2011 года	271

83. Число дел, рассмотренных в отчетном периоде и охватываемых в настоящем докладе, отражает значительное увеличение по сравнению с числом дел, рассмотренных в предыдущих двух отчетных периодах. Отмечается также, что в течение нынешнего отчетного периода было вынесено больше дисциплинарных мер, чем в течение предыдущих трех периодах. В течение нынешнего от-

четного периода были вынесены 64 дисциплинарные меры. В четырех предыдущих отчетных периодах, которые закончились 30 июня 2014, 2013, 2012 и 2011 годов, соответственно были вынесены 39, 43, 49 и 107<sup>8</sup> дисциплинарных мер. Считается, что увеличение числа вынесенных дисциплинарных мер по сравнению с предыдущими тремя годами может быть результатом более активного реагирования следственных подразделений на запросы о предоставлении дополнительной информации, поступающие от Управления людских ресурсов.

84. Что касается вопросов, связанных с объемом работы Управления людских ресурсов, то следует напомнить, что помимо той роли, которую оно играет в реагировании по делам, переданным для принятия возможных дисциплинарных мер, в соответствии с положениями бюллетеня Генерального секретаря о запрещении дискриминации, притеснений, в том числе сексуальных домогательств, и злоупотреблений служебным положением (ST/SGB/2008/5), Управлению отводится определенная роль в отношении дел, касающихся жалоб на самых высокопоставленных сотрудников. В этой связи в течение отчетного периода Управление в рамках реагирования по шести делам принимало решения о том, следует ли возбуждать расследование и в соответствующих случаях рассматривать доклады о результатах завершённых расследований, а также знакомить с этими результатами заявителей и предполагаемых правонарушителей. Кроме того, Управление регулярно предоставляет другим подразделениям консультации относительно рассмотрения ими жалоб в соответствии с положениями бюллетеня Генерального секретаря и отвечает на вопросы в Трибунале по спорам в отношении этих дел на различных этапах их рассмотрения в соответствии с положениями бюллетеня (например, во время и после проведения расследования). И наконец, Управлению отводится также определенная роль в отслеживании хода рассмотрения вопросов, подпадающих под действие положений этого бюллетеня (см. разделы 5.11 и 6 ST/SGB/2008/5). С учетом сложности и деликатности этих дел участие Управления в рассмотрении таких вопросов, как правило, оказывается исключительно ресурсоемким.

## **В. Апелляции на дисциплинарные меры**

85. После того как дело завершено и вынесено решение о наложении дисциплинарного взыскания, сотрудник вправе обжаловать это решение в Трибунале по спорам. Следует отметить, что с 1 июля 2009 года было обжаловано относительно небольшое в процентном отношении число дисциплинарных мер<sup>9</sup>. В каждом из прошедших с 1 июля 2009 года отчетных периодов доля дисциплинарных мер, подвергнутых обжалованию, относительно числа дисциплинарных мер, принятых в течение каждого такого периода, составила 26 процентов,

<sup>8</sup> В отчетном периоде, заканчивающемся 30 июня 2011 года, были две области (непредставление требуемой финансовой информации и неправомерное использование информационных и коммуникационных технологий Организации Объединенных Наций), в которых отмечались многочисленные дела с аналогичными фактами и обстоятельствами; многие из этих дел были тогда же и закрыты.

<sup>9</sup> В течение прошедших шести лет Трибунал по спорам и Апелляционный трибунал рассматривали апелляции на дисциплинарные меры, принятые до 1 июля 2009 года, в соответствии с предыдущей системой отправления правосудия, и меры, принятые после этой даты. В таблицах, приведенных в настоящем разделе, не содержится информация об обжаловании или результатах рассмотрения дисциплинарных мер, принятых до перехода к новой системе отправления правосудия.

16 процентов, 16 процентов, 11 процентов, 5 процентов<sup>10</sup> и 11 процентов<sup>11</sup>, соответственно.

Таблица 3

**Апелляции на решения о применении дисциплинарных мер, вынесенные в период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2015 года**

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

86. Число решений о наложении дисциплинарных взысканий в Секретариате, вынесенных Трибуналом по спорам и Апелляционным трибуналом после 1 июля 2009 года, относительно невелико, и практика трибуналов пока позволяет говорить лишь о следующих наметившихся тенденциях: проверка на предмет соответствия надлежащим требованиям действий по установлению фактов, легших в основу решения о дисциплинарном взыскании, проводится с особой тщательностью; и трибуналы проявляют значительную степень уважения к усмотрению Генерального секретаря при вынесении решения о соразмерности наложенного взыскания. В таблице 4 приводится общая информация о результатах рассмотрения дел в Трибунале по спорам и Апелляционном трибунале в период с 1 июля 2009 года по сегодняшний день.

Таблица 4

**Рассмотрение апелляций на решения о применении дисциплинарных мер, вынесенные в период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2015 года**

<i>Решение</i>	<i>Количество</i>	<i>В процентах</i>
Общее количество дел, по которым вынесено решение в пользу ответчика и по которым апелляция сотрудника в Трибунал по спорам была отозвана <sup>a</sup>	30	77

<sup>10</sup> Можно заметить, что количество апелляций, указанное в предыдущем докладе (A/69/283), включало 14 дел, в отношении которых срок подачи апелляции на момент представления доклада еще не истек. После истечения этого срока никаких новых апелляций на решения о дисциплинарных мерах не поступало. Таким образом, доля обжалованных дисциплинарных мер, принятых в течение предыдущего отчетного периода, по-прежнему составляет 5 процентов.

<sup>11</sup> В период с 1 июля 2014 года по 30 июня 2015 года из 35 дел, по которым были вынесены решения о наложении дисциплинарного взыскания и срок подачи апелляции истек, на момент представления доклада сотрудниками были поданы апелляции по 6 делам. При этом следует отметить, что по 29 делам, завершившимся наложением дисциплинарного взыскания, срок для подачи апелляции на момент представления настоящего доклада еще не истек.

<i>Решение</i>	<i>Количество</i>	<i>В процентах</i>
Спор урегулирован	6	15
Общее количество дел, по которым решение принято не в пользу ответчика <sup>b</sup>	3	8
<b>Всего</b>	<b>39</b>	<b>100</b>
Апелляции сотрудников на рассмотрении в Трибунале по спорам	7	

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

<sup>b</sup> Включает дела, по которым: в Трибунале по спорам решение вынесено в пользу ответчика, но в Апелляционном трибунале принято решение в пользу сотрудника; и в Трибунале по спорам решение принято в пользу сотрудника, и ответчик не подавал апелляцию в Апелляционный трибунал.

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

87. В таблицах в настоящем разделе представлена информация о количестве и видах дел, переданных на рассмотрение в Управление людских ресурсов для принятия возможных дисциплинарных мер в течение периода, охватываемого настоящим докладом, а также о количестве дел, принятых к производству в течение четырех предыдущих отчетных периодов.

Таблица 5

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

<i>Период</i>	<i>Количество</i>
1 июля 2014 года — 30 июня 2015 года	143
1 июля 2013 года — 30 июня 2014 года	140
1 июля 2012 года — 30 июня 2013 года	131
1 июля 2011 года — 30 июня 2012 года	95
1 июля 2010 года — 30 июня 2011 года	123

Таблица 6

#### **Источники дел, принятых к производству Управлением людских ресурсов в период с 1 июля 2014 года по 30 июня 2015 год**

<i>Источник</i>	<i>Количество</i>	<i>В процентах</i>
Дела, касающиеся сотрудников в Центральные учреждения Организации Объединенных Наций и отделениях за пределами Центральные учреждений	23	16

<i>Источник</i>	<i>Количество</i>	<i>В процентах</i>
Дела, касающиеся полевых сотрудников	120	84
<b>Всего</b>	<b>143</b>	<b>100</b>

88. В рассматриваемом в этом докладе периоде доля дел, касающихся полевого персонала, увеличилась до 84 процентов. В четырех предыдущих отчетных периодах соответствующие показатели составляли 51 процент, 63 процента, 72 процента и 76 процентов. Предполагается, что такое увеличение доли дел, поступающих из полевых миссий, обусловлено рядом факторов, включая: укрепление подотчетности при более эффективном использовании показателей работы на уровне миссий; активизацию усилий, направленных на скорейшее завершение начатых проверок и рассмотрение нерешенных вопросов о передаче дел для принятия решения, в результате мероприятий по обеспечению качества на уровне миссий в соответствии со стратегическими, директивными и оперативными указаниями Департамента полевой поддержки в Нью-Йорке; а также усиление мер с целью обеспечить, чтобы расследование дел с их последующей передачей для принятия решения проводилось на своевременной, эффективной и результативной основе.

Таблица 7

**Дела, принятые к производству в период с 1 июля 2014 года по 30 июня 2015 года в разбивке по виду нарушений**

<i>Вид нарушения</i>	<i>Количество</i>
Злоупотребление служебным положением/домогательства/дискриминация	5
Оскорбление (словом и действием)	14
Искажение фактов и лжесвидетельство	33
Ненадлежащее или опасное поведение	2
Нецелевое использование ресурсов информационно-коммуникационных технологий и проступки, связанные с компьютерами	1
Нецелевое использование имущества или активов Организации Объединенных Наций	5
Невыполнение частных юридических обязательств	3
Раскрытие финансовой информации	1
Преследование	1
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	6
Кражи и незаконное присвоение средств	32
Несанкционированная внешняя деятельность и конфликт интересов	6
Нарушение местных законов	2
Нарушение правил закупочной деятельности	2
Преступная небрежность	1
Прочие нарушения	29
<b>Всего</b>	<b>143</b>

## **V. Возможное преступное поведение**

89. 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 командировках.

## **VI. Заключение**

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

---