



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
24 July 2017
Russian
Original: English

Семьдесят вторая сессия

Пункт 142 предварительной повестки дня*

Управление людскими ресурсами

Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2016 года — 30 июня 2017 года

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 16 ее резолюции [59/287](#), ежегодно информировать государства-члены о всех мерах, принятых в случаях установленных проступков и/или преступного поведения, а также о дисциплинарных мерах и, в надлежащих случаях, о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями. Доклад охватывает период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года.

Комиссии предлагается принять к сведению этот доклад.

* [A/72/150](#).



I. Введение

1. Настоящий доклад представляется в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 16 ее резолюции 59/287, ежегодно информировать государства-члены о всех мерах, принятых в случаях установленных проступков и/или преступного поведения, в соответствии с установленными процедурами и положениями. Доклад охватывает период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года.

2. В соответствии с просьбой, содержащейся в пункте 17 резолюции 59/287, будет издан информационный циркуляр, 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 соблюдении конфиденциальности информации о соответствующих сотрудниках.

3. В разделе II приводится широкий обзор административных механизмов, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов, с тем чтобы информацию, приведенную в разделах III и IV, можно было анализировать в надлежащем контексте. В разделе IV содержится краткая информация о проступках, выявленных в течение отчетного периода. В разделе IV представлены сравнительные данные о решениях по делам, завершенным в течение отчетного периода, включая дела, по которым дисциплинарные меры не применялись, и информация об апелляциях на решения о применении дисциплинарных мер, принятых за период с 1 июля 2009 года. В разделе IV представлены также сравнительные данные о количестве и характере дел, переданных Управлению людских ресурсов для принятия решения за отчетный период. 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 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», перечислены основные ценности, соблюдение которых ожидается от международных гражданских служащих в силу их статуса, и представлены конкретные формы проявления таких основных ценностей (см., в частности, положение о персонале 1.2 и правило о персонале 1.2).

¹ Положения, касающиеся статуса, прав и обязанностей сотрудников, а также дисциплинарных вопросов, содержатся в разделах «Обязанности, обязательства и привилегии» и «Отправление правосудия и дисциплинарные вопросы» электронного издания «Справочник по людским ресурсам» (см. <https://hr.un.org/handbook>).

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](#)) содержит дополнительные примеры поведения, в отношении которого могут применяться дисциплинарные меры².

7. На ежегодном совещании Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, состоявшемся в апреле 2016 года, обсуждалась новая административная инструкция о расследованиях и дисциплинарном процессе, а затем, в июне 2016 года, были проведены более широкие консультации. В настоящее время продолжается процесс внутреннего обзора этой инструкции.

С. Процессуальная справедливость

8. В тех случаях, когда руководитель подразделения или другое ответственное должностное лицо в результате расследования находит признаки совершения проступка, он передает дело помощнику Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами для принятия решения о целесообразности возбуждения дисциплинарного производства. В зависимости от предмета и сложности поступившего сообщения о проступке расследование может проводиться руководителем подразделения или назначенными им лицами или Управлением служб внутреннего надзора по его инициативе или по просьбе руководителя подразделения.

9. Если помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами принимает решение возбудить дело и начать дисциплинарный процесс, сотрудника письменно уведомляют о вменяемом ему проступке и информируют о том, что ему предоставляется возможность дать разъяснения в ответ на предъявленные ему обвинения и что он имеет право для своей защиты воспользоваться помощью юрисконсульта, который ему может быть предоставлен при содействии Отдела юридической помощи персоналу, либо внешнего адвоката, который может быть нанят самим сотрудником за свой счет. Сотруднику предоставляются разумные возможности для того, чтобы ответить на обвине-

² См. также бюллетень Генерального секретаря о запрещении дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления служебным положением ([ST/SGB/2008/5](#)).

ния в совершении проступка. С учетом полученных от сотрудника разъяснений помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами принимает решение: закрыть дело с применением или без применения административных мер либо рекомендовать применить дисциплинарную меру или несколько дисциплинарных мер. В последнем случае заместитель Генерального секретаря по вопросам управления решает, следует ли ему применить одну или несколько дисциплинарных мер, предусмотренных правилом о персонале 10.2(a). Заместитель Генерального секретаря по вопросам управления может также принять решение о применении одной или нескольких административных мер. В некоторых случаях в качестве первого шага в связи с вопросом, переданным Управлению людских ресурсов, вместо инициирования дисциплинарного процесса, сотруднику предлагают дать свои разъяснения. Разъяснения запрашиваются, в частности, в целях соблюдения правила о персонале 10.2(c) в том случае, если рассматривается возможность наложения взыскания в виде замечания, чтобы Управлению было легче принять решение о начале дисциплинарного процесса.

10. В правиле о персонале 10.4(a) предусмотрено, что в любое время после поступления сообщения о возможном проступке до начала расследования сотрудник может быть направлен соответствующим должностным лицом в административный отпуск, который может продолжаться до завершения дисциплинарного процесса³.

11. В соответствии с правилом о персонале 10.3(c) сотрудник, в отношении которого принята дисциплинарная мера, может подать заявление, оспаривающее принятие такой меры, в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций в соответствии с главой XI Правил о персонале⁴.

D. Дисциплинарные меры

12. В правиле о персонале 10.2(a) 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;

³ В январе 2013 года помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами в экспериментальном порядке делегировал заместителю Генерального секретаря полевой поддержке полномочия направлять сотрудников полевых миссий в оплачиваемый административный отпуск. В сентябре 2014 года это решение о делегировании в экспериментальном порядке таких полномочий было подтверждено и с тех пор остается в силе. 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>) в разделе «Отправление правосудия и дисциплинарный процесс». Предполагается, что к моменту опубликования проект административной инструкции о расследованиях и дисциплинарном процессе (см. пункт 7 выше) будет отражать эту практику делегирования полномочий. Обсуждение вопроса о делегировании полномочий в отношении полевого персонала заместителю Генерального секретаря полевой поддержке будет продолжено в рамках рабочей группы управленцев, как это предусмотрено в приложении VII к докладу Генерального секретаря об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций (A/68/346).

⁴ С решениями Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, касающимися дисциплинарных дел, можно ознакомиться на веб-сайте Управления по вопросам отправления правосудия (www.un.org/en/oaj).

- с) задержка на определенный срок предоставления права на повышение оклада в пределах класса;
- d) отстранение от работы на определенный срок без сохранения содержания;
- e) штраф;
- f) задержка на определенный срок предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности;
- g) понижение в должности с задержкой на определенный срок предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности;
- h) прекращение службы с уведомлением или с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без выходного пособия;
- i) дисциплинарное увольнение.

13. 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 о персонале 10.3(b) применяемые дисциплинарные меры должны соответствовать характеру и тяжести 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, как невозможно обеспечить и всеобщее применение такого взыскания.

Е. Другие меры

14. 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 являются административными мерами, которые имеют большое значение для обеспечения соблюдения стандартов правильного поведения и для содействия подотчетности. Письменные замечания помещаются в личное дело сотрудника. Предупреждения или письма, содержащие предостережения, являются управленческими мерами, направленными на ознакомление с надлежащими стандартами поведения. Кроме того, в тех случаях, когда поведение, которое может считаться проступком, негативно сказывается на работе, вопрос о таком поведении может решаться в контексте служебной аттестации. В связи с этим могут применяться такие меры, как обучение, консультирование, отказ в продлении или расторжение контракта.

III. Краткое изложение дел, в связи с которыми были применены дисциплинарные меры в период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года⁵

15. 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 сотрудниках указываются лишь в слу-

⁵ Данная информация, приведенная в кратком изложении, верна на дату представления настоящего доклада.

чаях, когда они играли определенную роль при выборе принимаемых мер. Здесь не указаны проступки, в связи с которыми принимались не дисциплинарные, а другие меры, хотя статистические данные о таких фактах содержатся в разделе IV ниже.

16. Как было отмечено выше, при определении надлежащего взыскания учитываются как отягчающие, так и смягчающие факторы, которые варьируются в зависимости от конкретных фактов и обстоятельств дела. Примерами отягчающих обстоятельств являются повторное совершение проступков, корыстный умысел и степень вреда, нанесенного проступком. Примерами смягчающих обстоятельств являются искреннее раскаяние и добровольное информирование о проступках на раннем этапе разбирательства.

17. Дисциплинарные или иные меры принимаются не по каждому делу о возможном проступке, которое доводится до сведения Генерального секретаря. В тех случаях, когда по результатам проверки, проведенной Управлением людских ресурсов, выясняется, что для рассмотрения того или иного дела как дисциплинарного нет достаточных оснований, или когда сотрудник дает удовлетворительные объяснения в ответ на официально выдвинутые обвинения в совершении проступка, дело закрывают. Дело также обычно закрывают, если сотрудник ушел в отставку или иным образом уволился из Организации до завершения расследования или дисциплинарного процесса, за исключением случаев, когда продолжение рассмотрения этого дела отвечает интересам Организации. В подавляющем большинстве случаев, касающихся бывших сотрудников, в личном деле сотрудника производится соответствующая запись, чтобы рассмотрение этого дела можно было продолжить, если он когда-либо вновь поступит на службу в Организацию. В этой связи в разделе 3.9 административной инструкции, касающейся срочных контрактов (ST/AI/2013/1), говорится, что бывший сотрудник не будет иметь права на восстановление по службе после ухода в отставку во время 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.

18. 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 взыскала соответствующее имущество и/или средства, либо сотрудник сам компенсировал средства, о которых шла речь, либо заместитель Генерального секретаря по вопросам управления принял решение о взыскании суммы финансового ущерба. Возмещение финансового ущерба Организации в настоящее время обеспечивается в соответствии с правилом о персонале 10.1(b), которое предусматривает, что в тех случаях, когда по заключению Генерального секретаря, поведение сотрудника представляет собой проступок и в результате его действий, в свою очередь признанных преднамеренными, безрассудными или грубо неосторожными, Организации был причинен финансовый ущерб, от такого сотрудника могут потребовать возместить Организации частично или полностью такой ущерб. Одно из предлагаемых изменений к административной инструкции, касающейся расследований и дисциплинарных вопросов (см. пункт 7 выше), заключается в уточнении процедуры возмещения ущерба

Организации, причиненного в результате установленного противоправного деяния, так как это позволило бы упрочить правовую основу практики взыскания ущерба.

А. Злоупотребление полномочиями, притеснения и дискриминация

19. Со стороны сотрудника имели место сексуальные домогательства в отношении другого лица (работника не связанной с Организацией структуры, впоследствии поступившего на службу в одно из учреждений Организации Объединенных Наций), которые проявлялись в том, что он (сотрудник) делал этому лицу навязчивые предложения, посылал ему неуместные сообщения сексуального характера и упорно не желал оставить его в покое. В деле имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где она находится в стадии рассмотрения.

20. Сотрудник, самовольно завладев ключом от жилого помещения, которое занимал сотрудник другого учреждения Организации Объединенных Наций, проник внутрь жилого помещения. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

21. Сотрудник несколько раз прикоснулся к груди другого сотрудника, работавшего на более низкой должности в том же подразделении, что и первый сотрудник. *Решение по делу*: штраф в размере чистого месячного базового оклада и увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где она находится в стадии рассмотрения.

22. Сотрудник мастурбировал в присутствии работников подрядной организации, предоставляющей услуги по уборке служебных помещений, а также, в другой раз, занимался мастурбацией на виду у всех. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. К числу смягчающих вину обстоятельств относятся большой стаж службы в Организации в условиях миссий. Роль отягощающего обстоятельства сыграло то, что в круг служебных обязанностей данного сотрудника входило обеспечение охраны и безопасности. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

В. Хищение и незаконное присвоение средств

23. Действуя самовольно и не имея на то разумных оснований, сотрудник через окно проник в служебное помещение, в котором хранились денежные средства, где он обыскивал и/или пытался вскрывать выдвижные ящики и не реагировал на неоднократные обращения сотрудников службы безопасности и охраны, которые требовали открыть входную дверь. *Решение по делу*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: не подавалась.

24. Сотрудник унес неоплаченные товары из кооператива Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где она находится в стадии рассмотрения.

25. Сотрудник заказывал и получал товары, в целях наживы самовольно используя документы и штампель Организации. Почти все присвоенное имущество находилось в принадлежащем сотруднику помещении и было изъято. *Решение по делу*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: не подавалась.
26. Сотрудник попытался самовольно продать принадлежащее Организации имущество (два портативных компьютера). *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.
27. Сотрудник взял деньги из бумажника подрядчика Организации Объединенных Наций без его ведома или согласия. К смягчающим обстоятельствам было отнесено то, что этот сотрудник имел большой стаж службы в Организации и что он быстро признался в содеянном. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.
28. Сотрудник самовольно присвоил некогда использовавшиеся в церемониальных целях культовые предметы в форме улья, которые являются собственностью Организации. К числу смягчающих обстоятельств были отнесены длительный стаж безупречной службы в Организации и личные обстоятельства. Ульи были возвращены. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где она находится в стадии рассмотрения.
29. Сотрудник присвоил принадлежавшее Организации топливо и продал его на сторону. Данный сотрудник работал водителем, и это было признано отягчающим обстоятельством. С сотрудника была взыскана стоимость присвоенного топлива. Смягчающим обстоятельством по делу было быстрое признание сотрудником совершенного проступка. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.
30. Сотрудник самовольно вывез генератор, принадлежащий Организации, с территории объекта Организации Объединенных Наций, а также использовал принадлежащее Организации Объединенных Наций автотранспортное средство в несанкционированных целях, связанных с перевозкой генератора с территории объекта. В деле имелись смягчающие и отягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

С. Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов

31. При подаче заявления на предоставление надбавки на иждивенцев сотрудник представил свидетельство о рождении, в котором содержались ложные сведения. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. С сотрудника будет взыскана сумма, приблизительно соответствующая объему полученных выплат. *Апелляция*: не подавалась.
32. Сотрудник представил в страховую компанию, предоставляющую Организации услуги медицинского страхования, три требования о возмещении расходов на медицинское обслуживание, к которым были приложены поддельные счета на оплату медицинских расходов и другие документы. В результате действий сотрудника Организация понесла финансовый ущерб. В деле имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: увольнение со службы с ком-

пенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Сумма убытков также подлежит взысканию. *Апелляция*: не подавалась.

33. Сотрудник представил в страховую компанию, предоставляющую Организации услуги медицинского страхования, два требования о возмещении расходов на медицинское обслуживание, к которым были приложены поддельные счета на оплату медицинских расходов и другие документы. В результате действий сотрудника Организация понесла финансовый ущерб. В качестве смягчающих обстоятельств были квалифицированы большой стаж работы данного сотрудника в Организации и тот факт, что сотрудник, в конечном счете, признался в совершении правонарушения. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Сумма убытков также подлежит взысканию. *Апелляция*: не подавалась.

34. Сотрудник представил в страховую компанию, предоставляющую Организации услуги медицинского страхования, два требования о возмещении расходов на медицинское обслуживание, к которым были приложены поддельные счета на оплату медицинских расходов и другие документы. Сотрудник не получил возмещения расходов по этим требованиям. В деле имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

35. Сотрудник представил в страховую компанию, предоставляющую Организации услуги медицинского страхования, два требования о возмещении расходов на медицинское обслуживание, к которым были приложены поддельные счета на оплату медицинских расходов и другие документы. Сотрудник не получил возмещения расходов по этим требованиям. В деле имелись смягчающие и отягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

36. Сотрудник представил в страховую компанию, предоставляющую Организации услуги медицинского страхования, требование о возмещении расходов на медицинское обслуживание, к которому были приложены поддельные счета на оплату медицинских расходов и другие документы. В результате действий сотрудника Организация понесла финансовый ущерб. В деле имелись смягчающие и отягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: дисциплинарное увольнение. Сумма убытков также подлежит взысканию. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

37. Сотрудник представил в страховую компанию, предоставляющую Организации услуги медицинского страхования, требование о возмещении расходов на медицинское обслуживание, к которому были приложены поддельные счета на оплату медицинских расходов и другие документы. Сотрудник не получил возмещения расходов по этим требованиям. В деле имелись смягчающие и отягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

38. Сотрудник представил в Организацию 43 поддельных больничных листа и по меньшей мере восемь требований о возмещении медицинских расходов, а также поддельные счета на оплату медицинских услуг и другие медицинские документы. В результате действий сотрудника Организация понесла финансовый ущерб. В деле имелись смягчающие и отягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия, а также штраф в размере чистого месячного базового оклада. Сумма убытков также подлежит взысканию. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

39. Сотрудник внес ложные сведения в свою автобиографическую анкету сотрудника Организации Объединенных Наций, заявив, что он ранее работал в определенной охранной компании, тогда как на самом деле он никогда не был сотрудником этой компании. При этом как отягчающее обстоятельство было расценено то, что сотрудник, действуя в сговоре с другими лицами, изготовил подложные документы, касающиеся его предыдущей трудовой деятельности, для подачи в Организацию, и, напротив, к смягчающим обстоятельствам было отнесено то, что он признал факт нарушения и искренне раскаялся в содеянном. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

40. При подаче в Организацию анкеты, заполняемой с целью установления права на получение пособия на иждивенцев, сотрудник несколько раз указывал недостоверные данные о своем семейном положении. В деле имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. Сумма убытков также подлежит взысканию. *Апелляция*: не подавалась.

41. При подаче в Организацию анкеты, заполняемой с целью установления права на получение пособия на иждивенцев, сотрудник несколько раз указывал недостоверные данные о своем семейном положении. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Сумма убытков также подлежит взысканию. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где она находится в стадии рассмотрения.

42. Сотрудник представил требования о возмещении расходов по плану стоматологического страхования, содержавшие неверную информацию. В деле имелись смягчающие обстоятельства, включая то, что сотрудник быстро признал свой проступок. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Сумма убытков также подлежит взысканию. *Апелляция*: не подавалась.

D. Ненадлежащее или опасное поведение

43. Находясь в официальном транспортном средстве Организации Объединенных Наций, сотрудник, допустил оскорбительные расистские высказывания в адрес лица, не имеющего непосредственного отношения к Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: письменное порицание. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

44. В нарушение полученного распоряжения сотрудник не явился для прохождения профессиональной подготовки, необходимой для устранения недостатков в его служебной деятельности. Роль отягчающего обстоятельства сыграло то, что этот сотрудник работал в службе охраны и безопасности. *Решение по делу*: письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

45. Сотрудник вел себя вызывающе в местном баре и затем в состоянии алкогольного опьянения управлял автотранспортным средством Организации Объединенных Наций, не проявляя разумную осмотрительность и не считаясь с интересами безопасности окружающих, а также отказался остановиться по требованию сотрудников службы безопасности и охраны. Смягчающим обстоятельством в деле было то, что сотрудник быстро признал свой проступок. К отягчающим обстоятельствам было отнесено то, что данный сотрудник работал в службе охраны и безопасности и ранее имел взыскание за антиобщественное поведение. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

Е. Несанкционированная деятельность вне Организации и конфликт интересов

46. Без разрешения Генерального секретаря сотрудник занимался внешней деятельностью, заключающейся в редактировании и проверке документов для частной консультационной фирмы, которой руководил другой сотрудник, и не сообщил о возможном ненадлежащем поведении этого сотрудника. В деле имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: понижение на две ступени в рамках класса и письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

47. Сотрудник, до поступления на службу в Организацию Объединенных Наций состоявший на государственной службе, продолжал состоять на государственной службе более чем через три года после того, как он начал работать в Организации. *Решение по делу*: письменное порицание, понижение на одну ступень в пределах класса и штраф в размере трех чистых базовых окладов. *Апелляция*: не подавалась.

48. Сотрудник, состоявший на службе в Организации Объединенных Наций, возможно, многократно оказывал одной или нескольким внешним организациям услуги по устному и письменному переводу, не получив на это разрешения от Генерального секретаря. *Решение по делу*: письменное порицание, понижение на две ступени в пределах класса и штраф в размере трех чистых месячных базовых окладов. *Апелляция*: не подавалась.

49. Сотрудник самовольно занимался коммерческой деятельностью и поддерживал деловые отношения с внешней структурой, работавшей по контракту с Организацией, и не раскрыл информацию о своих деловых отношениях с этой внешней структурой несмотря на то, что он принимал участие в процессе принятия решения о заключении контракта с этой структурой. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

Ф. Физическое насилие или оскорбительное поведение

50. Сотрудник службы охраны и безопасности, вступив в спор с начальником, сделал в его адрес агрессивный жест. Сотрудник ранее уже имел дисциплинарное взыскание за использование чрезмерной силы в ходе действий по ликвидации инцидента в области безопасности. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где она находится в стадии рассмотрения.

51. Сотрудник попытался ударить другого сотрудника во время физической стычки, к которой привел ранее возникший спор. Смягчающим обстоятельством является то, что дело дошло до рукоприкладства по вине другого сотрудника. *Решение по делу*: понижение по службе на один класс с лишением права претендовать на продвижение по службе в течение двух лет. *Апелляция*: не подавалась.

52. Один сотрудник попытался ударить другого во время стычки, к которую превратился ранее вспыхнувший спор. Отягчающим обстоятельством было то, что этот сотрудник ранее уже участвовал в драке на рабочем месте. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

53. В связи с рядом акций протеста персонала, сотрудник опубликовал информацию о сотрудниках, не принимавших в них участия. Смягчающим обстоятельством было то, что сотрудник в тот же день удалил свою публикацию и на следующий день дал опровержение. *Решение по делу*: порицание и понижение на две ступени в пределах класса. *Апелляция*: не подавалась.

54. Сотрудник совершил физическое нападение на своего гражданского супруга и угрожал ему, а также своему коллеге, направляя на них свое табельное оружие. *Решение по делу*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: не подавалась.

55. Один сотрудник напал на другого. Смягчающим обстоятельством было признано то, что этот сотрудник реагировал на действия провокационного характера. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

56. Сотрудник оскорблял и, прибегая к рукоприкладству, запугивал других сотрудников. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

57. Сотрудник, занимавший должность сотрудника по вопросам безопасности, ударил работника структуры, предоставлявшей Организации охранные услуги на условиях подряда. Работник подрядной организации был подчиненным этого сотрудника. В деле имелись смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где она находится в стадии рассмотрения.

Г. Невыполнение частных обязательств

58. Сотрудник взял деньги в долг у одного или нескольких сотрудников Организации и долго их не возвращал и/или не полностью вернул взятую сумму. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение на три ступени в пределах класса. Сотруднику было также предложено полностью вернуть взятые в долг деньги. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

59. Сотрудник не выполнил указания, которые ему были даны от имени Генерального секретаря в связи с ранее полученным взысканием за невыполнение частного правового обязательства. В деле имелись отягощающие обстоятельства. *Решение по делу*: понижение по службе на один класс с задержкой на два года предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

Н. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства

60. Сотрудник подвергал сексуальной эксплуатации несовершеннолетнего и совершал над ним сексуальные надругательства. *Решение по делу*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: не подавалась.

61. Сотрудник имел сексуальные отношения с получателем помощи, поступающей по линии Организации Объединенных Наций, и в связи с такими отношениями платил ему деньги. Смягчающим обстоятельством было то, что сотрудник быстро согласился с фактами, представленными в материалах дела. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия, а также штраф в размере чистого месячного базового оклада. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

I. Нецелевое использование имущества и активов Организации Объединенных Наций

62. Сотрудник не вернул в Организацию неиспользованную часть выданных ему наличных средств. Смягчающим обстоятельством в деле был признан большой стаж работы сотрудника в Организации. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. Сумма убытков также подлежит взысканию. *Апелляция*: не подавалась.

63. Сотрудник, управлявший автомобилем Организации Объединенных Наций, попал в аварию, но надлежащим образом о происшествии не доложил. *Решение по делу*: письменное порицание, понижение на одну ступень в пределах класса и штраф в размере чистого месячного базового оклада. Сотруднику было также предложено по оценочной стоимости возместить Организации причиненный транспортному средству ущерб. *Апелляция*: не подавалась.

64. Сотрудник управлял автотранспортным средством Организации Объединенных Наций в состоянии алкогольного опьянения. В деле были смягчающие обстоятельства, включая большой стаж службы. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где она находится в стадии рассмотрения.

65. Сотрудник использовал автотранспортное средство Организации Объединенных Наций в целях личной наживы. Роль смягчающего обстоятельства сыграло быстрое признание сотрудником совершенного проступка. Отягчающим обстоятельством было то, что этот сотрудник, неправомерно эксплуатируя автотранспортное средство Организации Объединенных Наций, получил от этого финансовую выгоду. *Решение по делу*: письменное порицание, а также понижение на три ступени в пределах класса с задержкой на один год предоставления права на повышение оклада, и штраф в размере чистого месячного базового оклада. *Апелляция*: не подавалась.

J. Злоупотребление служебным положением

66. Сотрудник, выполняющий функции в области людских ресурсов, вымогал деньги у претендента на вакантную должность в Организации Объединенных Наций в связи с рассмотрением его кандидатуры. *Решение*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: не подавалась.

67. Сотрудник предложил лицу, не работавшему в Организации, помощь в устройстве на работу в Организацию Объединенных Наций и принял от этого лица деньги в качестве оплаты за свои услуги. Роль смягчающего обстоятельства сыграло быстрое признание сотрудником совершенного проступка. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия, а также штраф в размере чистого месячного базового оклада. *Апелляция*: не подавалась.

68. Сотрудник, неправомерно используя свое положение в Организации для извлечения личной финансовой выгоды, вымогал и/или получал деньги от одного или нескольких подрядчиков Организации. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где она находится в стадии рассмотрения.

К. Прочее

69. Сотрудник не доложил о ставшем ему известном факте нарушения другим сотрудником правил и положений о персонале. *Решение по делу*: письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

70. Сотрудник, занимавший подчиненное положение, помогал другому сотруднику списывать на двух письменных экзаменах в ходе официальных мероприятий по найму персонала. Смягчающим обстоятельством было признано то, что в действиях сотрудника не было корысти. *Решение по делу*: понижение по службе на один класс с задержкой на два года предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности. *Апелляция*: не подавалась.

71. Старший сотрудник списывал и обращался за помощью к другому сотруднику на двух письменных экзаменах в ходе официальных мероприятий по найму персонала. Тот факт, что этот сотрудник занимал руководящую должность, предполагающую выполнение надзорных функций, в частности в области людских ресурсов, был оценен как отягчающее обстоятельство. Смягчающими обстоятельствами были большой стаж работы данного сотрудника и быстрое признание вины. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

72. Сотрудник, выступая в качестве руководителя группы по обеспечению безопасности, дал членам своей группы указание не сообщать о возможном случае ненадлежащего поведения со стороны другого члена группы и не сообщил по инстанции о возможном проступке. *Решение по делу*: задержка на два года предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности и письменное порицание. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где она находится в стадии рассмотрения.

73. Было установлено, что сотрудник при составлении документов указал неточные сведения о своей работе в Организации. Роль смягчающего обстоятельства сыграло быстрое признание сотрудником совершенного проступка. *Решение по делу*: письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

IV. Данные о делах, принятых к производству и рассмотренных в течение отчетного периода

А. Дела, завершённые в течение отчетного периода

74. В таблицах настоящего раздела приводится информация о делах, рассмотренных в течение отчетного периода (в частности, о количестве дел и характере принятых решений), включая дела, по которым дисциплинарные меры не принимались. Представляется также информация о поданных в Трибунал по спорам и в Апелляционный трибунал апелляциях на дисциплинарные меры, принятые после 1 июля 2009 года.

75. В принципе, сроки завершения дисциплинарного производства зависят от степени сложности дел и объема и качества свидетельских показаний, изложенных в документах по делу, и любых разъяснений или любой дополнительной информации, которая может потребоваться после обзора, проведенного Управлением людских ресурсов. Как сообщалось ранее, судебная практика Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала в отношении стандартов доказывания и дополнительных критериев достоверности свидетельских показаний ведет к дальнейшему повышению предъявляемых требований к качеству надзора со стороны Управления людских ресурсов, и, в соответствующих слу-

чаях, требует от подразделений по проведению расследований сбора дополнительных доказательств⁶.

76. Сроки производства включают также время, необходимое для того, чтобы соответствующий сотрудник мог ответить на обвинения в совершении проступков и отреагировать на любую дополнительную информацию, полученную Управлением людских ресурсов в ходе дисциплинарного процесса, который может оказаться длительным, поскольку сотрудник может запросить дополнительное время для проведения консультаций с юрисконсультom. После получения ответов от сотрудников часто бывает необходимо получить дополнительные разъяснения и/или доказательства от подразделения по проведению расследований, а затем вновь заслушать показания сотрудника по полученной дополнительной информации⁷. Просьбы сотрудников и Отдела юридической помощи персоналу предоставить дополнительное время для реагирования на обращения Управления людских ресурсов также ведут к увеличению сроков рассмотрения дел.

77. В таблицах 1 и 2 представлены дела, завершенные в течение отчетного периода и переданные Управлению людских ресурсов до начала и в течение отчетного периода. В течение отчетного периода на рассмотрение дел после их передачи Управлению уходило в среднем 7,7 месяца, что несколько меньше, по сравнению с предыдущим периодом (8,6 месяца).

Таблица 1

Решения по делам, завершенным в период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года

<i>Характер решения по делу</i>	<i>Количество</i>
Отказ в иске	8
Увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без него	32
Другие дисциплинарные меры	15
Административные меры	10
Дела, закрытые без принятия мер	8
Дела, которые не рассматривались в качестве дисциплинарного вопроса	16
Прекращение службы сотрудником до или после передачи дела Управлению людских ресурсов до завершения дисциплинарного производства	40
Прочие решения	3
Всего	132^a

⁶ В частности, поскольку решение Апелляционного трибунала по делу *Молари* (2011-UNAT-164) предусматривало, что критериями доказанности по тем из дисциплинарных дел, в результате которых может быть принято решение о расторжении контракта, является наличие «очевидных и убедительных доказательств», Управление людских ресурсов часто бывает вынуждено запрашивать дополнительную информацию в подразделениях по проведению расследований после первоначальной передачи дела. Отмечается также, что в решении Трибунала по спорам по делу *Заявитель* (UNDT/2013/086) доказательства, представленные в связи с опротестованием решения о понижении в должности, также были оценены исходя из критериев доказанности, заключающихся в наличии «очевидных и убедительных доказательств». Кроме того, Апелляционный трибунал в официальном порядке ввел дополнительные требования к сбору показаний свидетелей (см. дело *Ньямбузы*).

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

^a Несмотря на то, что в общей сложности было принято 132 решения, на их основании было закрыто 136 дел. Каждое решение о прекращении службы/увольнении в отношении двух сотрудников привело к закрытию, соответственно, двух и трех возбужденных в отношении них дел, что в общей сложности означало закрытие пяти дел. Применение административной меры по отношению к одному сотруднику, в свою очередь, привело к закрытию двух дел.

78. Шестнадцать из 136 дел, завершенных в ходе отчетного периода, или 12 процентов завершенных дел, не рассматривались в качестве дисциплинарных вопросов. В течение четырех предыдущих отчетных периодов, которые закончились 30 июня 2013, 2014, 2015 и 2016 годов, такие дела составляли соответственно 27, 20, 15 и 8 процентов. Причины того, что то или иное дело не считается дисциплинарным, зависят от его конкретных фактов и обстоятельств. Считается, что повышение осведомленности подразделений по проведению расследований о решении по делу *Молари* (2011-UNAT-164), в котором указано, что критериями доказанности по тем из дисциплинарных дел, в результате которых может быть принято решение о расторжении контракта, является наличие «очевидных и убедительных доказательств», привело к тому, что расследования стали более тщательными, а подразделения по проведению расследований стали чаще реагировать на просьбы о предоставлении дополнительной информации, поступающие от Управления людских ресурсов. Это, в свою очередь, привело к тому, что наметилась общая тенденция к увеличению числа дел, рассматриваемых в дисциплинарном порядке, по сравнению с тем, как это было сразу после введения новой системы правосудия.

Таблица 2

Дела, завершенные в текущем отчетном периоде и в течение предыдущих четырех отчетных периодов

<i>Период</i>	<i>Количество</i>
1 июля 2016 года — 30 июня 2017 год	136
1 июля 2015 года — 30 июня 2016 года	143
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

79. Несмотря на незначительное сокращение числа завершенных дел по сравнению с предыдущим отчетным периодом, число завершенных дел по-прежнему превышает среднее число дел, завершенных в предыдущих четырех отчетных периодах⁸. В течение нынешнего отчетного периода было принято 55 дисциплинарных мер⁹. В четырех предыдущих отчетных периодах, которые закончились 30 июня 2016, 2015, 2014 и 2013 годов, соответственно, было принято 67, 64, 39 и 43 дисциплинарные меры. Несмотря на незначительное сокращение числа дисциплинарных взысканий, наложенных в течение последних двух отчетных периодов, число принятых дисциплинарных мер в целом

⁸ Среднее число дел, завершенных в предыдущие четыре отчетных периода, составляет 130,25.

⁹ Это число отражает закрытие 58 дел, поскольку в отношении двух сотрудников в каждом отдельном случае было принято по одной дисциплинарной мере в связи с закрытием соответственно двух и трех дел.

соответствует среднему показателю за предыдущие четыре отчетных периода¹⁰.

80. В отношении рабочей нагрузки Управления людских ресурсов, можно отметить, что, помимо рассмотрения переданных дел на предмет принятия возможных дисциплинарных мер, Управление играет также свою роль в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря о запрещении дискриминации, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления служебным положением (ST/SGB/2008/5), в связи с делами, касающимися жалоб на сотрудников самого старшего звена. В этой связи Управление дает свои рекомендации относительно целесообразности начала расследования, а также в соответствующих случаях рассматривает доклады о результатах завершённых расследований и дает обоснованные письменные ответы на обращения заявителей и возможных нарушителей. Кроме того, Управление регулярно дает другим подразделениям консультации относительно рассмотрения жалоб, поданных на основании этого бюллетеня. С учетом сложности и деликатности этих дел участие Управления в их рассмотрении часто требует привлечения очень большого объема ресурсов.

81. Рабочая нагрузка Управления людских ресурсов в связи с рассмотрением дисциплинарных вопросов также включает обеспечение представительства Генерального секретаря в Трибунале по спорам при рассмотрении апелляций на решения о применении дисциплинарных мер, а также вопросов, касающихся приостановления действия решений и более сложных случаев увольнений за ранее совершенные действия. Кроме того, Управление представляло рекомендации заместителю Генерального секретаря по вопросам управления в связи с ходатайствами о направлении сотрудников в административный отпуск без содержания содержания и дисциплинарном увольнении за ранее совершенные действия, повлекшие за собой применение в других структурах Организации Объединенных Наций дисциплинарных мер, предполагавших ограничение процесса обзора. Управление регулярно отвечает на просьбы обслуживаемых подразделений о предоставлении консультаций, в том числе касающиеся более сложных случаев увольнений за ранее совершенные действия, и участвует в работе комитетов и рабочих групп по дисциплинарным вопросам.

82. В пункте 40 своей резолюции 71/263 Генеральная Ассамблея просит Генерального секретаря представить информацию о последствиях внесения поправки в правило 10.4 Правил о персонале, касающееся проведения расследований, в его следующем докладе. Поправкой к правилу 10.4 Правил о персонале было отменено трехмесячное ограничение первоначальной продолжительности административного отпуска. Управление служб внутреннего надзора заявило, что, поскольку данное положение было принято недавно, в настоящее время его последствия для деятельности по проведению расследований еще не вполне ясны. Управление при этом также отметило, что отмена ограничения продолжительности административного отпуска способствует повышению гибкости деятельности по проведению расследований, хотя Управление по-прежнему стремится к тому, чтобы расследование было завершено в трехмесячный срок, если соответствующий сотрудник находится в административном отпуске без содержания. Исходя из этого Управление пересмотрело свои приоритеты при проведении ряда расследований.

¹⁰ В четырех предыдущих отчетных периодах в среднем принимались 53 дисциплинарные меры.

В. Апелляции на решения о принятии дисциплинарных мер

83. 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 в процентном отношении было обжаловано относительно небольшое число дисциплинарных мер¹¹. За предыдущий отчетный период, закончившийся 30 июня 2016 года, поступили апелляции по 17 делам, что соответствует 25 процентам от общего количества дел¹². В течение отчетного периода, охватываемого настоящим докладом¹³, наблюдалось увеличение числа апелляций по сравнению с показателями за все предыдущие отчетные периоды, за исключением двух последних.

Таблица 3

Апелляции на решения о применении дисциплинарных мер, вынесенные в период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2017 года

<i>Период</i>	<i>Количество</i>	<i>В процентах</i>
1 июля 2016 года — 30 июня 2017 года	10	18
1 июля 2015 года — 30 июня 2016 года	17	25
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

84. Количество решений Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, касающихся дисциплинарных мер, принятых в Секретариате после 1 июля 2009 года, по-прежнему относительно невелико. Трибуналы продолжают уделять большое значение вопросу о том, были ли факты, послужившие причиной принятия дисциплинарных мер, проверены на их соответствие необходимым стандартам. Трибуналы с глубоким уважением относятся к полномочиям Генерального секретаря на принятие решений относительно соразмерности налагаемых взысканий. В таблице 4 приводится информация об общих итогах обжа-

¹¹ В течение последних 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 правосудия.

¹² Цифра, указанная в предыдущем докладе (A/71/186), не включала дела, которые не были обжалованы на момент представления этого доклада. Эта цифра была обновлена с учетом дел, которые были завершены в течение предыдущего отчетного периода и которые были обжалованы после его окончания. Таким образом доля обжалованных дисциплинарных мер, принятых в течение предыдущего отчетного периода, по имеющимся данным, составляет 25 процентов (в связи с тем, что число обжалованных дел увеличилось с 11 до 17).

¹³ В период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года из 55 дел, по которым были вынесены решения о принятии дисциплинарных мер и истек срок подачи апелляции, сотрудники подали апелляции по 10 делам. К моменту представления настоящего доклада были приняты дисциплинарные меры по 13 делам, сроки обжалования которых еще не истекли.

лования дисциплинарных мер, принятых Трибуналом по спорам и Апелляционным трибуналом в период с 1 июля 2009 года по настоящее время.

Таблица 4

Рассмотрение апелляций на решения о применении дисциплинарных мер, вынесенные в период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2017 года

<i>Характер решения по делу</i>	<i>Количество</i>	<i>В процентах</i>
Решение в пользу ответчика и дела, отозванные сотрудником из Трибунала по спорам или Апелляционного трибунала ^a	37	76
Спор урегулирован	8	17,5
Решения не в пользу ответчика ^b	3	6,5
Всего	48	100
Апелляция сотрудника рассматривается в Трибунале по спорам или Апелляционном трибунале, или же срок для подачи апелляции в Апелляционный трибунал еще не истек	24	

^a 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; или апелляция сотрудника в Трибунал по спорам отозвана.

^b Включает дела, по которым: в Трибунале по спорам решение вынесено в пользу ответчика, но в Апелляционном трибунале принято решение в пользу сотрудника; или 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

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

86. Число дел, полученных в течение отчетного периода, свидетельствует о некотором уменьшении по сравнению с предыдущими четырьмя периодами.

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 2016 года — 30 июня 2017 года	123
1 июля 2015 года — 30 июня 2016 года	130
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

87. В настоящем периоде доля принятых к производству дел, касающихся полевого персонала, составила 70 процентов. В течение четырех предыдущих отчетных периодов этот показатель составлял соответственно 68, 84, 51 и 63 процента. Процентная доля дел, поступающих из полевых миссий, в целом совпадает с предыдущими отчетными периодами.

Таблица 6

Источники дел, принятых к производству Управлением людских ресурсов в период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года

<i>Источник</i>	<i>Количество</i>	<i>В процентах</i>
Дела, касающиеся сотрудников в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций и отделениях за пределами Центральных учреждений	36	30
Дела, касающиеся полевых сотрудников	87	70
Всего	123	100

Таблица 7

Дела, принятые к производству в период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года в разбивке по видам проступков

<i>Вид проступка</i>	<i>Количество</i>
Злоупотребление служебным положением, притеснение и дискриминация	16
Оскорбление (словом и действием)	7
Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	42
Неправильное или опасное поведение	6
Нецелевое использование имущества или активов Организации Объединенных Наций	6
Невыполнение частных правовых обязательств	1
Действия по мотивам мести	1
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	4
Хищение и незаконное присвоение средств	22
Несанкционированная внешняя деятельность и конфликт интересов	10
Нарушение местного законодательства	2
Нарушение правил закупочной деятельности	1
Прочее	5
Всего	123

Примечание: количество передаваемых Управлению дел по разным видам проступков довольно сильно изменяется от года к году. Поэтому здесь не приводится информация для сопоставлений. Например, если взять дела, касающиеся злоупотребления служебным положением, притеснения и дискриминации, то окажется, что в каждом из пяти предыдущих отчетных периодов, закончившихся 30 июня, Управление приняло к производству следующее количество дел: 14 (2016–2017 годы), 19 (2015–2016 годы), 5 (2014–2015 годы), 16 (2013–2014 годы) и 8 (2012–2013 годы).

V. Возможное преступное поведение

88. В своей резолюции [59/287](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря обеспечить оперативное принятие мер в случаях, когда доказано совершение проступка и/или установлен факт преступного поведения, и информировать государства-члены о принятых мерах. За отчетный период государствам-членам было передано 24 дела, возбужденных на основании достоверных сведений о преступном поведении должностных лиц Организации Объединенных Наций или экспертов в командировках.

VI. Заключение

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