



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
7 March 2019
Russian
Original: English

Семьдесят четвертая сессия
Пункт 142 первоначального перечня*
Управление людскими ресурсами

Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 января — 31 декабря 2018 года

Доклад Генерального секретаря

Резюме

Настоящий доклад представляется в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 16 ее резолюции [59/287](#), ежегодно представлять государствам-членам информацию о всех мерах, принятых в случаях, когда доказано совершение проступка и/или подтвержден факт преступного поведения, а также о дисциплинарных мерах и, в надлежащих случаях, о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями. Настоящий доклад охватывает период с 1 января 2018 года по 31 декабря 2018 года.

Генеральной Ассамблее предлагается принять настоящий доклад к сведению.

* [A/74/50](#).



I. Введение

1. Настоящий доклад представляется в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 16 ее резолюции 59/287, ежегодно представлять государствам-членам информацию о всех мерах, принятых в случаях, когда доказано совершение проступка и/или подтвержден факт преступного поведения, в соответствии с установленными процедурами и положениями. Доклад охватывает период с 1 января 2018 года по 31 декабря 2018 года. Настоящий доклад является первым докладом по данному вопросу, охватывающим 12-месячный период, который соответствует календарному году, а не период с 1 июля по 30 июня.

2. В разделе II дается широкий обзор административных положений, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов, включая административную инструкцию о неудовлетворительном поведении, расследованиях и дисциплинарном процессе (ST/AI/2017/1), с тем чтобы информацию, приведенную в разделах III и IV, можно было анализировать в правильном контексте. В соответствии с переходными положениями, содержащимися в административной инструкции ST/AI/2017/1, некоторые случаи, о которых идет речь в настоящем докладе, подпадают под действие административной инструкции о пересмотренных дисциплинарных мерах и процедурах (ST/AI/371 и ST/AI/371/Amend.1).

3. В разделе III содержится краткая информация о проступках, совершение которых было доказано в отчетный период. В разделе IV представлены данные о решениях по делам, завершаемым в течение 12-месячного отчетного периода, включая дела, по которым дисциплинарные меры не применялись, информация, касающаяся обжалования решений о применении дисциплинарных мер, принятых за период с 1 июля 2009 года, и данные о числе и характере дел, переданных Управлению людских ресурсов для принятия решения в отчетный период. В разделе IV представлены также сравнительные данные за текущий период и предыдущие годовые отчетные периоды, прошедшие с 1 июля 2009 года. В разделе V содержится информация о практике Генерального секретаря в случаях возможного преступного поведения.

4. В течение отчетного периода был издан сводный сборник дисциплинарных мер¹ в целях информирования всех сотрудников Организации о самых распространенных случаях проступков, совершенных с 1 июля 2009 года, и дисциплинарных последствиях этих проступков при должном обеспечении неразглашения информации о данных сотрудниках. Приведенное в разделе III краткое описание дел, касающихся доказанных случаев совершения проступков, будет включено в этот сборник в 2019 году.

¹ «Сборник дисциплинарных мер: практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2009 года — 31 декабря 2017 года». URL: <https://hr.un.org/sites/hr.un.org/files/handbook/Compendium%20of%20disciplinary%20measures.pdf>.

II. Обзор административной системы решения дисциплинарных вопросов

A. Нормативная база, регулирующая поведение сотрудников²

5. 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».

6. В статье I Положений о персонале и главе I Правил о персонале (обе озаглавлены «Обязанности, обязательства и привилегии») перечислены основные моральные ценности, уважение которых ожидается от международных гражданских служащих в силу их статуса, и изложены конкретные способы проявления уважения таких основных ценностей (см., в частности, положение о персонале 1.2 и правило о персонале 1.2).

7. Положение о персонале 10.1 а) гласит, что «Генеральный секретарь может принимать дисциплинарные меры к сотрудникам, которые совершают проступки». Правило о персонале 10.1 а) гласит, 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».

8. Кроме того, правило о персонале 10.1 с) гласит, 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 для определения того, что является проступком, и для принятия дисциплинарных мер.

9. Примеры поведения, в связи с которым могут применяться дисциплинарные меры, приводятся в разделе 3.5 административной инструкции ST/AI/2017/1. Можно также сослаться на бюллетень Генерального секретаря о запрещении дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями (ST/SGB/2008/5), бюллетень Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (ST/SGB/2003/13) и бюллетень Генерального секретаря о защите от преследований за информирование о ненадлежащем поведении и за сотрудничество при проведении должным образом санкционированных проверок и расследований (ST/SGB/2017/2/Rev.1).

² 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. Краткое описание дисциплинарного процесса

10. Административная инструкция [ST/AI/2017/1](#) была издана 26 октября 2017 года. В соответствии с переходными положениями в отношении расследований, начатых до 26 октября 2017 года, по-прежнему будут применяться положения административной инструкции [ST/AI/371](#) с поправками, внесенными в нее документом [ST/AI/371/Amend.1](#); кроме того, эти положения будут применяться в отношении любых последующих дисциплинарных процессов.

11. Согласно положениям административной инструкции [ST/AI/2017/1](#), все сообщения о предполагаемых случаях неудовлетворительного поведения должны доводиться до сведения Управления служб внутреннего надзора (УСВН). После получения сообщения о предполагаемом случае неудовлетворительного поведения УСВН может либо рассмотреть это сообщение, либо передать его ответственному должностному лицу для изучения и возможного расследования. УСВН должно быть в курсе решений, принимаемых руководителями в связи с сообщениями о предполагаемых случаях неудовлетворительного поведения.

12. Административная инструкция [ST/AI/2017/1](#) содержит минимальные стандарты проведения расследований (раздел 6) и положения о необходимости информирования лиц, которые сообщают о неудовлетворительном поведении, о том, что их сообщения приняты во внимание (раздел 4). Кроме того, в этой административной инструкции подробно описываются некоторые процедуры, касающиеся сотрудников, в отношении которых проводится расследование. Например, такие сотрудники должны до или в начале допроса в письменном виде уведомляться о том, что в отношении них проводится расследование, и о характере выдвинутых против них обвинений. Кроме того, такие сотрудники отныне могут проходить допрос в сопровождении выбранного ими другого сотрудника, который будет выполнять функции наблюдателя.

13. В административной инструкции [ST/AI/2017/1](#) также указывается, при каких обстоятельствах сотрудник может быть направлен в административный отпуск с сохранением или без сохранения содержания в соответствии с правилом о персонале 10.4 а). В этой связи сотрудник может быть направлен в административный отпуск в любое время после поступления сообщения о предполагаемом проступке, и такой административный отпуск может продолжаться до завершения дисциплинарного процесса. В зависимости от обстоятельств дела административный отпуск может быть предоставлен с сохранением или без сохранения содержания. Как отражено в этой административной инструкции, правило о персонале 10.4 с) предусматривает, что в случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств сотрудник может быть направлен в административный отпуск без сохранения содержания, если есть веские причины полагать (достаточное основание), что этот сотрудник причастен к сексуальной эксплуатации или сексуальным надругательствам. В этой административной инструкции уточняется, что в случаях, когда сотрудник направляется в административный отпуск без сохранения содержания, он продолжает пользоваться некоторыми материальными правами и получать определенные пособия.

14. В разделах 7, 8 и 9 административной инструкции [ST/AI/2017/1](#) приводится поэтапное краткое описание процедуры рассмотрения дел после завершения расследования. Если помощник Генерального секретаря по людским ресурсам принимает решение начать дисциплинарный процесс, то сотрудник должен быть в письменном виде уведомлен о вменяемом ему проступке и проинформирован о возможности дать разъяснения в ответ на предъявленные ему обвинения и о праве 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. С учетом полученных разъяснений помощник Генерального секретаря принимает решение закрыть дело с применением или без применения административных мер либо рекомендовать применить одну или несколько дисциплинарных мер. В последнем случае заместитель Генерального секретаря по вопросам стратегии, политики и контроля в области управления решает, следует ли применить одну или несколько дисциплинарных мер, предусмотренных правилом о персонале 10.2 а). В некоторых случаях в качестве первого шага в связи с переданным на рассмотрение делом сотруднику предлагается дать свои разъяснения. В частности, в соответствии с правилом о персонале 10.2 с) разъяснения должны запрашиваться, если рассматривается возможность наложения взыскания в виде замечания и с целью оказать содействие помощнику Генерального секретаря по людским ресурсам в принятии решения о целесообразности возбуждения дисциплинарного производства.

15. Согласно правилу о персонале 10.3 с) 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 персонале³.

С. Дисциплинарные меры

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

- а) письменное порицание;
- б) понижение на одну или более ступеней в пределах класса;
- с) задержка на определенный срок предоставления права на повышение оклада в пределах класса;
- д) отстранение от работы на определенный срок без сохранения содержания;
- е) штраф;
- ф) задержка на определенный срок предоставления права на рассмотрение на предмет повышения в должности;
- г) 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;
- і) дисциплинарное увольнение.

17. Выбор соответствующей меры производится исходя из существа каждого дела и с учетом его особенностей, в том числе отягчающих и смягчающих обстоятельств. 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.

³ 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/internaljustice).

Кроме того, согласно правилу о персонале 10.3 b), применяемые дисциплинарные меры должны соответствовать характеру и тяжести проступка. С учетом тщательности проводимого анализа невозможно заранее определить, какое конкретное взыскание должно применяться к определенному виду проступка, как невозможно обеспечить и всеобщее применение такого взыскания.

D. Другие меры

18. Замечания, сделанные в письменной или устной форме, взыскание денежной задолженности перед Организацией и административный отпуск с сохранением или без сохранения содержания не считаются дисциплинарными мерами. Замечания являются административными мерами, которые имеют большое значение для обеспечения соблюдения норм поведения и содействия подотчетности. Письменные замечания вносятся в личное дело сотрудника. Предупреждения или письма, содержащие предостережения, являются управленческими мерами, направленными на повышение осведомленности о нормах поведения. Кроме того, в случаях, когда поведение, которое может быть приравнено к проступку, сказывается на работе, вопрос может решаться в контексте служебной аттестации. В связи с этим могут применяться такие меры, как обучение, консультирование, невозобновление или расторжение контракта.

III. Краткое изложение дел, в связи с которыми были применены дисциплинарные меры в период с 1 января по 31 декабря 2018 года⁴

19. По каждому делу, которое повлекло за собой применение одной или более чем одной дисциплинарной меры, ниже приводится краткая информация о характере проступка и примененных дисциплинарных мерах. Данные о должностях сотрудников или другие конкретные сведения подобного рода указываются лишь в случаях, когда они имели значение при выборе применяемых мер. Здесь не указаны проступки, в связи с которыми применялись не дисциплинарные, а другие меры, хотя статистические данные о таких случаях содержатся в разделе IV ниже.

20. Дисциплинарные или иные меры принимаются не по каждому делу о неудовлетворительном поведении, которое доводится до сведения Генерального секретаря. В тех случаях, когда по результатам проверки, проведенной Управлением людских ресурсов, выясняется, что для возбуждения дисциплинарного производства нет достаточных оснований, или когда сотрудник дает удовлетворительные объяснения в ответ на официально выдвинутые обвинения в совершении проступка, дело закрывается. Дело также обычно закрывается, если сотрудник уходит в отставку или иным образом прекращает службу в Организации до завершения расследования или дисциплинарного процесса, за исключением случаев, когда продолжение рассмотрения дела отвечает интересам Организации. В большинстве случаев с участием бывших сотрудников в личном деле производится соответствующая запись, чтобы рассмотрение этого дела можно было продолжить, если соответствующий сотрудник когда-либо вновь поступит на службу в Организацию.

⁴ Информация, приведенная в кратком изложении, верна на дату представления настоящего доклада.

21. 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 доклад по этому вопросу. 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 компенсировал средства, о которых шла речь, либо было принято решение о взыскании суммы финансового ущерба.

А. Злоупотребление полномочиями, притеснения и дискриминация

22. Сотрудник притеснял другого сотрудника, в том числе отправлял по официальной электронной почте сообщения с угрозами и оскорблениями и часто звонил по телефону в целях запугивания. В этом деле были существенные и веские смягчающие обстоятельства. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение в должности, а также отсрочка возможности повышения в должности на два года. *Апелляция*: не подавалась; сотрудник согласен с наказанием.

23. Сотрудник совершал сексуальные домогательства в отношении другого сотрудника, предложив вступить в половую связь, а также предложив деньги после получения отказа. Кроме того, в ходе еще одного инцидента этот сотрудник вел себя неподобающим образом. Смягчающим обстоятельством в этом деле было частичное признание в содеянном. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

24. Сотрудник совершал сексуальные домогательства в отношении другого члена персонала Организации Объединенных Наций, отправляя сообщения сексуального характера и непристойные фотографии, а также пытался установить нежелательный контакт. Смягчающим обстоятельством в этом деле было признание в содеянном. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

В. Хищение и незаконное присвоение средств

25. Сотрудник, работавший помощником по управлению имуществом, без разрешения присвоил принадлежащие Организации шесть дрелей. Данный сотрудник использовал ресурсы Организации Объединенных Наций, связанные с информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ), нецелевым образом и предоставил коллегам ложную информацию об этих дрелях. Смягчающим обстоятельством было возвращение имущества. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

26. Сотрудник получил от коллеги деньги для зачисления на счет, принадлежащий Организации. Данный сотрудник оставил деньги себе и представил поддельную квитанцию о зачислении средств на счет. Смягчающим обстоятельством в этом деле было признание в содеянном. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

27. Сотрудник, работавший водителем, забрал ряд единиц имущества Организации Объединенных Наций со склада и не доставил их ни в один из утвержденных пунктов. Смягчающим обстоятельством в этом деле был большой стаж работы этого сотрудника. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

28. Сотрудник без разрешения забрал ряд единиц имущества Организации Объединенных Наций из пункта снабжения и перевез их в неизвестное место. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

29. Сотрудник с использованием транспортных средств Организации Объединенных Наций без разрешения вывез из комплекса Организации Объединенных Наций и передал частной компании большое количество боеприпасов (точное количество неизвестно). Кроме того, этот сотрудник пытался помешать проведению должным образом санкционированного расследования этого дела. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

30. Сотрудник, работавший автомехаником, попытался без разрешения взять запасные части для автотранспортных средств, принадлежащие Организации. Имущество было возвращено. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

С. Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов

31. Сотрудник, действуя якобы в качестве должностного лица, написал письмо по вопросу, касающемуся работы местной таможни. В деле этого сотрудника были следующие смягчающие обстоятельства: признание в содеянном и отсутствие доказательств получения личной выгоды. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение в должности на один класс, а также отсрочка возможности повышения в должности на один год. *Апелляция*: не подавалась.

32. Сотрудник, воспользовавшись ресурсами ИКТ Организации Объединенных Наций, представил третьей стороне ложную информацию о том, что он может приобрести подержанные транспортные средства миссии для этой третьей стороны. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

33. Сотрудник неоднократно не представлял заявления об освобождении от работы, представлял ложную информацию о своем отсутствии на работе и подписывал содержащие такую информацию ведомости учета рабочего времени. В деле были существенные и веские смягчающие обстоятельства, в том числе быстрое признание в содеянном. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение на 10 ступеней в пределах класса, а также отсрочка возможности повышения в должности на один год. *Апелляция*: не подавалась, сотрудник согласен с наказанием.

34. Сотрудник умышленно и неоднократно представлял ложную информацию о родственнике, работающем в Организации. Смягчающим обстоятельством в этом деле было признание в содеянном. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

35. Пытаясь объяснить свое длительное отсутствие в миссии, сотрудник представил Организации ложную информацию о своем местонахождении. Помимо этого, сотрудник удостоверял содержащие ложную информацию ежемесячные ведомости учета рабочего времени и утверждал, что потерял пропуск Организации Объединенных Наций, хотя это было не так. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

36. Сотрудник без разрешения подготовил официальные документы Организации Объединенных Наций для использования данным сотрудником и частным лицом при пересечении международной границы. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

37. Десять сотрудников не сообщили в своих заявлениях о приеме на работу и/или материалах, представленных Организации Объединенных Наций, о том, что их родственники работают в Организации. В деле этих сотрудников были существенные смягчающие обстоятельства, такие как быстрое признание в содеянном и очень большой стаж работы в миссии в трудных условиях в качестве сотрудников категории общего обслуживания. *Решение по делу*: понижение в должности с отсрочкой возможности повышения в должности. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

38. Сотрудник подал заявление о приеме на работу, в котором содержались ложные сведения об уровне его образования. Отягчающим обстоятельством был тот факт, что в ходе дисциплинарного процесса этот сотрудник отправлял (или просил третью сторону отправить) письма — якобы из университета, — которые содержали дополнительную ложную информацию об уровне образования этого сотрудника. *Решение по делу*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: не подавалась.

39. Сотрудник получил и представил в посольство одного из государств-членов подложные документы, содержащие ложную информацию о его функциях и официальной должности, и использовал ресурсы ИКТ Организации Объединенных Наций нецелевым образом. В деле имелись такие отягчающие обстоятельства, как нанесение ущерба репутации Организации в результате такого поведения и тот факт, что этот сотрудник заручился помощью еще одного сотрудника. Смягчающими обстоятельствами в деле этого сотрудника были признание в содеянном и раскаяние. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

40. Сотрудник представил ложную информацию о состоянии своего здоровья для получения справки, дающей право на получение пособия. Отягчающим обстоятельством в этом деле было то, что этот сотрудник занимал ответственную должность. Смягчающими обстоятельствами в деле этого сотрудника были большой стаж работы и быстрое признание в содеянном. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия и взыскание средств, выплаченных в качестве пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

41. Сотрудник, работавший специалистом по безопасности, неправомерно подписал официальный меморандум и представил этот подложный документ местным властям в качестве подлинного документа Организации Объединенных Наций. Отягчающим обстоятельством в этом деле было нанесение ущерба репутации Организации Объединенных Наций. Смягчающим обстоятельством в

этом деле был большой стаж работы этого сотрудника. *Решение по делу*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

42. Сотрудник дважды в ходе расследования давал заведомо ложную информацию. Смягчающими обстоятельствами в этом деле были большой стаж работы этого сотрудника и признание в содеянном. *Решение по делу*: письменное порицание и понижение на две ступени в пределах класса. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

D. Ненадлежащее или опасное поведение

43. Сотрудник не оформил право собственности на личный автомобиль и не получил страховой полис водителя, в состоянии алкогольного опьянения он попал в аварию и попытался скрыться с места аварии. В тот момент этот сотрудник, работавший специалистом по безопасности, без разрешения имел при себе служебное оружие. Смягчающим обстоятельством было признано то, что после аварии возникла опасная ситуация. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

E. Несанкционированная деятельность вне Организации и конфликт интересов

44. Сотрудник в течение пяти лет без разрешения работал в одной частной ассоциации, будучи одновременно сотрудником Организации Объединенных Наций. Отягчающим обстоятельством в этом деле было то, что этот сотрудник заработал значительную денежную сумму. *Решение по делу*: письменное порицание, понижение на пять ступеней в пределах класса и штраф в размере трех чистых месячных базовых окладов. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

45. Сотрудник давал третьей стороне инженерно-технические консультации, касающиеся частной строительной площадки. Смягчающим обстоятельством в этом деле был большой трудовой стаж этого сотрудника. *Решение по делу*: письменное порицание. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

46. Сотрудник руководил работой одного или нескольких индивидуальных подрядчиков на частной строительной площадке в свое рабочее время и осуществлял надзор за их работой. Отягчающим обстоятельством был длительный срок проведения этих работ данным сотрудником и индивидуальными подрядчиками на этой частной строительной площадке. Смягчающим обстоятельством в этом деле был большой трудовой стаж этого сотрудника. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

47. Сотрудник категории общего обслуживания, не имея полномочий на выполнение функций, связанных с закупками, без разрешения осуществлял деятельность вне Организации, сотрудничая с двумя компаниями, и при этом он использовал ресурсы ИКТ Организации Объединенных Наций нецелевым образом и не сообщил о потенциальном конфликте интересов, который мог возникнуть в связи с этой деятельностью. *Решение по делу*: отсрочка возможности повышения по службе на три года, штраф в размере трех чистых месячных базовых окладов и понижение на две ступени в пределах класса. *Апелляция*: не подавалась.

48. Сотрудник без разрешения выставил свою кандидатуру на политическую должность. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась.

49. Сотрудник без разрешения подготовил официальное письмо, в котором содержались ложные сведения о его функциях и должности, и представил ложную или ничем не подкрепленную информацию в поддержку третьей стороны, а также неправомерно использовал ресурсы ИКТ Организации Объединенных Наций. Смягчающими обстоятельствами в этом деле были большой трудовой стаж этого сотрудника и признание в содеянном. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: не подавалась, сотрудник согласен с наказанием.

50. Сотрудник без разрешения работал вне Организации в течение 12 лет в период службы в Организации Объединенных Наций и не сообщал о фактическом или возможном конфликте интересов. Смягчающими обстоятельствами в этом деле были признание в содеянном и большой трудовой стаж этого сотрудника. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

51. Сотрудник без разрешения дал интервью одному из информационных агентств по вопросам, касающимся Организации Объединенных Наций, что не входило в непосредственные должностные обязанности этого сотрудника. Смягчающими обстоятельствами в этом деле были признание в содеянном и раскаяние этого сотрудника. *Решение по делу*: письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

Г. Физическое насилие и оскорбительное поведение

52. Сотрудник во внеслужебное время отказался выполнять указания сотрудников службы безопасности Организации Объединенных Наций и вступил в потасовку с ними. Смягчающим обстоятельством в этом деле был большой трудовой стаж этого сотрудника. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

53. Сотрудник оскорбил словом и действием человека, с которым он сожительствовал и который тоже был сотрудником Организации, и нанес этому человеку телесные повреждения. *Решение по делу*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

54. Сотрудник вел себя неподобающим образом на одном из мероприятий высокого уровня в комплексе Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

55. Сотрудник угрожал убийством другому сотруднику и в оскорбительной и нецензурной форме отзывался об Организации Объединенных Наций, бывшем Генеральном секретаре и еще одном сотруднике. Отягчающим обстоятельством в этом деле был яркий и пугающий характер этих угроз. Смягчающим обстоятельством в этом деле был большой трудовой стаж этого сотрудника. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

56. Сотрудник напал на другого сотрудника, угрожал ему и словесно его оскорблял. В деле имелись смягчающие обстоятельства, включая частичное признание в содеянном, большой трудовой стаж и то, что такое поведение этого сотрудника, возможно, было спровоцировано. *Решение по делу*: прекращение

службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

57. Сотрудник напал на другого сотрудника. Отягчающим обстоятельством был тот факт, что этот сотрудник продолжал провоцировать другого сотрудника. Смягчающими обстоятельствами в этом деле были большой трудовой стаж этого сотрудника и частичное признание в содеянном. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

58. Сотрудник накричал на сотрудников компаний, обслуживающих Организацию Объединенных Наций, и оскорбил их грубыми и/или уничижительными расистскими выражениями. Смягчающим обстоятельством в деле был тот факт, что в тот момент данный сотрудник был в стрессовой ситуации. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

Г. Невыполнение частных обязательств

59. Сотрудник не выполнил личные правовые обязанности, несмотря на прямые указания Генерального секретаря. Отягчающим обстоятельством в этом деле было взыскание, ранее наложенное по этой же причине. *Решение по делу*: понижение на один класс, отсрочка возможности повышения в должности на три года и принятие административных мер. *Апелляция*: не подавалась.

60. Сотрудник не выполнил административное указание, которое было дано в связи с ранее рассмотренным дисциплинарным вопросом. Смягчающими обстоятельствами в этом деле были меры, принятые этим сотрудником для исправления положения, большой трудовой стаж и быстрое признание в содеянном. *Решение по делу*: письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

Н. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства

61. Сотрудник занимался сексуальной эксплуатацией местного жителя и угрожал раскрыть информацию об их сексуальных отношениях и опубликовать материалы интимного характера, с тем чтобы склонить этого человека к продолжению сексуальных отношений. Данный сотрудник опубликовал материалы интимного и сексуального характера о местном жителе с использованием ресурсов ИКТ Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: не подавалась.

62. Сотрудник занимался сексуальной эксплуатацией индивидуального подрядчика, находившегося в подчинении у этого сотрудника, а также еще одного человека, подавшего заявление о приеме на работу, и пытался совершить сексуальное надругательство над этими лицами. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

63. Сотрудник подвергал сексуальной эксплуатации и сексуальным надругательствам несовершеннолетнего человека. *Решение по делу*: дисциплинарное увольнение. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

64. Сотрудник занимался сексуальной эксплуатацией. Смягчающими обстоятельствами в этом деле были признание в содеянном и убежденность в том, что поведение этого сотрудника не было сексуальной эксплуатацией. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного

пособия. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

65. Сотрудник не сообщил о жалобе, касающейся сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в отношении несовершеннолетнего, и ввел в заблуждение другого сотрудника по этому вопросу. Смягчающим обстоятельством в этом деле был большой трудовой стаж этого сотрудника. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия и штраф, равный месячному окладу, применимому коррективу по месту службы и надбавкам. *Апелляция*: не подавалась, сотрудник согласен с наказанием.

I. Нецелевое использование имущества и активов Организации Объединенных Наций

66. Сотрудник, работавший водителем, имел при себе небольшое количество запрещенного вещества. Смягчающими обстоятельствами были процессуальные нарушения при аресте и заключении этого сотрудника под стражу. *Решение по делу*: письменное порицание. *Апелляция*: не подавалась.

67. Сотрудник, работавший водителем, в состоянии алкогольного опьянения без разрешения управлял автомобилем, принадлежащим Организации Объединенных Наций, во время комендантского часа и попал в аварию, в результате которой этот автомобиль был сильно поврежден. Смягчающим обстоятельством в этом деле было признание этого сотрудника в содеянном. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием и взыскание средств в размере 5993,87 долл. США. *Апелляция*: не подавалась.

68. Сотрудник, работавший водителем, использовал автомобили Организации Объединенных Наций для перевозки топлива, которое он получал у операторов заправочных станций, и продавал это топливо с выгодой для себя. *Решение по делу*: письменное порицание, понижение на три ступени в пределах класса и штраф в размере одного чистого месячного базового оклада. Нанесенный ущерб не был возмещен, так как не был установлен владелец топлива. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

J. Прочие дела

69. Сотрудник, работавший специалистом по безопасности, потерял документы, содержащие конфиденциальную информацию по вопросам безопасности; на следующий день эти документы были опубликованы одним из средств массовой информации. Данный сотрудник не сообщил о потере документов. Смягчающим обстоятельством в этом деле был большой трудовой стаж этого сотрудника. *Решение по делу*: письменное порицание, понижение на четыре ступени в пределах класса и отсрочка возможности повышения в должности на два года. *Апелляция*: подана в Трибунал по спорам, где это дело еще рассматривается.

70. Сотрудник, занимающийся закупками, не сообщил о том, что один или несколько членов его семьи управляли и/или владели компаниями, которые осуществляли закупочную деятельность и услугами которых пользовалась Организация Объединенных Наций, что привело к конфликту интересов. *Решение по делу*: прекращение службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия. *Апелляция*: не подавалась.

71. Сотрудник отомстил подчиненному, который сообщил о возможном проступке, включив в документ о служебной аттестации негативные замечания, в том числе касающиеся вышеупомянутого сообщения. *Решение по делу*: понижение на четыре ступени в пределах класса и письменное порицание. *Апелляция*: срок подачи апелляции еще не истек.

IV. Данные о делах, принятых к производству и завершенных в отчетный период

A. Дела, завершенные в отчетный период

72. В таблицах настоящего раздела приводится информация о решениях по делам, рассмотрение которых было завершено в течение отчетного периода, а также о количестве таких дел, включая дела, по которым не было принято дисциплинарных мер. Кроме этого, приведена информация о поданных в Трибунал по спорам и в Апелляционный трибунал апелляциях на дисциплинарные меры, принятые после 1 июля 2009 года.

73. Как правило, сроки завершения дисциплинарного производства зависят от степени сложности дел, объема и качества доказательств, изложенных в документах по делу, и любых объяснений или дополнительных данных, которые могут 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 требований, предъявляемых к качеству надзора со стороны Управления людских ресурсов, и требует от подразделений по проведению расследований сбора дополнительных доказательств⁵.

74. Сроки производства включают также время, необходимое для того, чтобы соответствующий сотрудник мог ответить на обвинения в совершении проступка и отреагировать на любую соответствующую дополнительную информацию, полученную Управлением людских ресурсов в ходе дисциплинарного процесса, который может быть долгим. После получения ответа от сотрудника часто возникает необходимость получить дополнительные объяснения и/или доказательства от подразделения по проведению расследований, а затем сотруднику вновь дают возможность дать показания⁶. Просьбы сотрудников и Отдела юри-

⁵ С учетом решения Апелляционного трибунала по делу *Молари* (2011-UNAT-164) административная инструкция [ST/AI/2017/1](#) предусматривает, что критериями доказанности по тем из дел, в результате которых может быть принято решение о расторжении контракта, является наличие «очевидных и убедительных доказательств», а по всем другим делам — наличие «более веских доказательств». В недавно принятом решении по делу *Салла* (2018-UNAT-889) Апелляционный трибунал отметил также, что пересмотр дела Трибуналом по спорам не обязательно влечет за собой повторное заслушивание доказательств и что Трибунал по спорам может при наличии достаточных и существенных доказательств в письменных материалах дела сделать выводы на основе этих материалов. На практике это приводит к тому, что после первоначальной передачи дела Управлению людских ресурсов часто приходится запрашивать дополнительную информацию в подразделениях по проведению расследований для обеспечения наличия в материалах дела достаточных доказательств, которые будут соответствовать требуемым стандартам доказывания и будут приняты к рассмотрению в ходе судопроизводства.

⁶ Требование о заслушании показаний сотрудника по дополнительной информации было подтверждено Трибуналом по спорам и Апелляционным трибуналом в связи с делом *Исрабхакди* (UNDT/2012/010 и 2012-UNAT-277).

дической помощи персоналу предоставить дополнительное время для реагирования на обращения Управления людских ресурсов также ведут к увеличению сроков рассмотрения дел.

75. В таблицах 1 и 2 содержится информация о делах, завершенных в течение отчетного периода и переданных Управлению людских ресурсов до начала и в течение отчетного периода. В течение отчетного периода на принятие решений по делам после их передачи Управлению уходило в среднем 7,4 месяца, что несколько меньше по сравнению с этим показателем за период, закончившийся 30 июня 2017 года (7,7 месяца). В таблице 2 приведена информация о сроке рассмотрения дел, решения по которым были приняты в течение отчетного периода, в разбивке по подразделениям, проводящим расследование.

Таблица 1

Решения по делам, завершенным в период с 1 января по 31 декабря 2018 года

<i>Решение по делу</i>	<i>Число</i>
Дисциплинарное увольнение	6
Прекращение службы с уведомлением или с компенсацией вместо уведомления и с выходным пособием или без выходного пособия	28
Другие дисциплинарные меры	26
Административные меры	3
Дела, закрытые без применения мер	5
Дела, которые не считаются дисциплинарными	22
Прекращение службы сотрудником до или после передачи дела Управлению людских ресурсов до завершения дисциплинарного процесса	26
Прочее	8
Всего	124^a

^a Хотя было принято 124 решения, на их основании было закрыто 129 дел. Решения о прекращении службы/дисциплинарном увольнении пяти сотрудников привели к закрытию 2 дел, возбужденных в отношении каждого из этих сотрудников, что в общей сложности означало закрытие 10 дел.

Таблица 2

Срок рассмотрения дел, завершенных в период с 1 января по 31 декабря 2018 года, в разбивке по подразделениям, проводящим расследование

(Месяцы)

<i>Подразделение по проведению расследований</i>	<i>Срок рассмотрения дел</i>
Департамент по вопросам охраны и безопасности	3,3
Следственная группа	7,1
Управление служб внутреннего надзора	7,1
Специальная следственная группа	8,2
Прочее	5,0

76. Из 129 дел, завершенных в ходе отчетного периода, 22 дела, то есть 17 процентов, не относились к категории дисциплинарного производства, что больше этого показателя за предыдущие три годовых отчетных периода; в течение четырех предыдущих годовых отчетных периодов, которые закончились 30 июня 2014, 2015, 2016 и 2017 года, такие дела составляли 20, 15, 8 и 12 процентов,

соответственно. Как сообщалось ранее, расследования стали более тщательными, а подразделения по проведению расследований стали чаще реагировать на просьбы о предоставлении дополнительной информации, поступающие от Управления людских ресурсов. Однако причина, по которой то или иное конкретное дело не рассматривается в рамках дисциплинарного производства, зависит от фактов и обстоятельств дела. Сравнительные данные показывают такую тенденцию: от 10 до 20 процентов дел, переданных на рассмотрение, не расследуются в рамках дисциплинарного производства. Этот показатель говорит о том, что при рассмотрении дел, переданных для дисциплинарного производства, применяются надлежащие строгие стандарты, и не является свидетельством ни ошибок подразделений по проведению расследований, ни неправильного понимания соответствующих положений должностными лицами, передающими дела на рассмотрение.

Таблица 3

Дела, завершённые в текущем отчетном периоде и в предыдущие четыре годовых отчетных периода

<i>Период</i>	<i>Число</i>
1 января — 31 декабря 2018 года	129
1 июля 2016 года — 30 июня 2017 года	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

77. Как видно из таблицы 3, по сравнению с тремя предыдущими годовыми отчетными периодами отмечается некоторое уменьшение числа завершённых дел. В течение нынешнего отчетного периода было принято 60 дисциплинарных мер⁷. В течение четырех предыдущих годовых отчетных периодов, закончившихся 30 июня 2014, 2015, 2016 и 2017 годов, были приняты 39, 64, 67 и 55 дисциплинарных мер, соответственно. Число принятых дисциплинарных мер в целом соответствует среднему показателю за предыдущие четыре годовых отчетных периода⁸.

78. Что касается рабочей нагрузки Управления людских ресурсов, то оно не только принимает решения по делам, переданным ему для принятия возможных дисциплинарных мер, но и играет определенную 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 аргументированные письменные ответы на обращения заявителей и возможных нарушителей. Кроме того, Управление регулярно дает другим подразделениям консультации относительно рассмотрения жалоб, поданных на осно-

⁷ Это число отражает закрытие 65 дел, поскольку в результате принятия одной дисциплинарной меры в отношении каждого из пяти сотрудников было закрыто 2 дела в отношении каждого из этих сотрудников, т.е. было закрыто в общей сложности 10 дел.

⁸ В четырех предыдущих годовых отчетных периодах в среднем принимались 56,25 дисциплинарных мер.

вании этого бюллетеня. Вследствие сложности и деликатности таких дел участие Управления в их рассмотрении часто требует привлечения очень большого объема ресурсов.

79. Функции Управления людских ресурсов, связанные с рассмотрением дисциплинарных вопросов, включают также обеспечение представительства Генерального секретаря в Трибунале по спорам при рассмотрении апелляций на решения о применении дисциплинарных мер, а также вопросов, касающихся приостановления исполнения решений и более сложных случаев увольнений за ранее совершенные действия. Кроме того, Управление дает рекомендации заместителю Генерального секретаря по вопросам стратегии, политики и контроля в области управления в связи с ходатайствами о направлении сотрудников в административный отпуск без сохранения содержания. Помимо этого, Управление активно участвует в деятельности рабочих групп и комитетов, занимающихся разработкой политики по вопросам поведения, в том числе в работе Целевой группы Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) по борьбе с сексуальными домогательствами и в создании общесистемной базы данных КСР для проверки на причастность к подтвержденным случаям сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств.

В. Апелляции на решения о применении дисциплинарных мер

80. 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 была обжалована относительно небольшая процентная доля дисциплинарных мер⁹. За предыдущий годовой отчетный период, закончившийся 30 июня 2017 года, поступили апелляции по 12 делам, что соответствует 22 процентам от общего количества дел¹⁰. В течение отчетного периода, охватываемого настоящим докладом¹¹, число апелляций осталось таким же, как и в предыдущем годовом отчетном периоде.

⁹ В течение последних девяти лет Трибунал по спорам и Апелляционный трибунал рассматривали апелляции как на дисциплинарные меры, принятые до 1 июля 2009 года в рамках предыдущей системы отправления правосудия, так и меры, принятые после 1 июля 2009 года. В таблицах, приведенных в настоящем разделе, не содержится информация об обжаловании или результатах рассмотрения дисциплинарных мер, принятых до перехода на новую систему отправления правосудия.

¹⁰ Цифра, указанная в предыдущем ежегодном докладе (A/72/209), не включает дела, которые не были обжалованы к моменту представления этого доклада. Эта цифра была обновлена с учетом числа дел, которые были завершены в течение предыдущего отчетного периода и которые были обжалованы после его окончания. По этой причине доля обжалованных дисциплинарных мер, принятых в течение предыдущего отчетного периода, теперь составляет 22 процента (поскольку число обжалованных дел увеличилось с 10 до 12).

¹¹ В период с 1 января по 31 декабря 2018 года было 60 дел, по которым были вынесены решения о принятии дисциплинарных мер и по ним истек срок подачи апелляции; сотрудники подали апелляции по 12 из этих дел. К моменту представления настоящего доклада были приняты дисциплинарные меры по 22 делам, сроки обжалования которых еще не истекли.

Таблица 4

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

<i>Период</i>	<i>Число</i>	<i>В процентах</i>
1 января — 31 декабря 2018 года	12	20
1 июля 2016 года — 30 июня 2017 года	12	22
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

81. 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 внимание вопросу о том, были ли факты, послужившие причиной принятия дисциплинарных мер, проверены на их соответствие необходимым стандартам. Трибуналы с уважением относятся к полномочиям Генерального секретаря на принятие решений относительно соразмерности налагаемых взысканий. В таблице 5 приводится информация об общих итогах обжалования дисциплинарных мер, принятых Трибуналом по спорам и Апелляционным трибуналом в период с 1 июля 2009 года по настоящее время.

Таблица 5

Рассмотрение апелляций на решения о применении дисциплинарных мер, принятых в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2018 года

<i>Решение по делу</i>	<i>Число</i>	<i>В процентах</i>
Решения в пользу ответчика и дела, отозванные сотрудником из Трибунала по спорам или Апелляционного трибунала ^a	52	81
Урегулированные споры	8	13
Возможно решение не в пользу ответчика, или окончательное решение уже было не в пользу ответчика ^b	4	6
Всего	64	100
Апелляция сотрудника рассматривается в Трибунале по спорам или Апелляционном трибунале, или же срок для подачи апелляции в Апелляционный трибунал еще не истек	27	

^a В это число входят дела, по которым Трибунал по спорам вынес решение в пользу ответчика и сотрудник не подавал апелляцию в Апелляционный трибунал; дела, по которым Трибунал по спорам и Апелляционный трибунал вынесли решение в пользу ответчика; дела, по которым Трибунал по спорам вынес решение в пользу сотрудника, но Апелляционный трибунал вынес решение в пользу ответчика, а также случаи, когда апелляция сотрудника в Трибунал по спорам была отозвана.

^b В это число входят дела, по которым Трибунал по спорам вынес решение в пользу ответчика, но Апелляционный трибунал решил дело в пользу сотрудника, а также дела, по которым Трибунал по спорам вынес решение в пользу сотрудника, а ответчик не подавал апелляцию в Апелляционный трибунал.

С. Дела, принятые к производству Управлением людских ресурсов

82. В представленных в настоящем разделе таблицах содержится информация о числе и типах дел, переданных на рассмотрение в Управление людских ресурсов для возможного принятия дисциплинарных мер в период, охватываемый настоящим докладом, а также о числе дел, принятых к производству в течение предыдущих четырех годовых отчетных периодов.

83. Число дел, принятых к производству в течение отчетного периода, говорит об увеличении этого показателя по сравнению с предыдущими четырьмя годовыми периодами.

Таблица 6

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

<i>Период</i>	<i>Число</i>
1 января — 31 декабря 2018 года	149
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

84. В течение отчетного периода доля принятых к производству дел, касающихся персонала на местах, составила 61 процент. В течение предыдущих четырех годовых отчетных периодов соответствующие показатели составляли 70 процентов, 68 процентов, 84 процента и 51 процент. Процентная доля дел, поступающих из полевых миссий, в целом совпадает с этим показателем за предыдущие отчетные периоды.

Таблица 7

Источники дел, принятых к производству Управлением людских ресурсов в период с 1 января по 31 декабря 2018 года

<i>Источник</i>	<i>Число</i>	<i>В процентах</i>
Дела, касающиеся сотрудников в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций и в отделениях за пределами Центральных учреждений	58	39
Дела, касающиеся сотрудников на местах	91	61
Всего	149	100

Таблица 8

Дела, принятые к производству в период с 1 января по 31 декабря 2018 года в разбивке по типам проступков¹²

<i>Тип проступка</i>	<i>Число</i>
Злоупотребление полномочиями, притеснения и дискриминация	32
Словесное оскорбление и физическое нападение	11
Искажение сведений и представление подложных подтверждающих документов	51
Нарушение правил закупок	5
Нецелевое использование имущества или активов Организации Объединенных Наций	2
Невыполнение личных правовых обязательств	2
Преследование	4
Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства	6
Хищение и незаконное присвоение средств	20
Несанкционированная деятельность вне Организации и конфликт интересов	7
Недостоверные декларации о доходах	2
Прочее	7
Всего	149

85. В таблице 9 ниже приводятся сравнительные данные по делам, переданным на рассмотрение в течение текущего отчетного периода и четырех предыдущих годовых отчетных периодов и касающимся сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств.

Таблица 9

Дела, переданные на рассмотрение в течение текущего отчетного периода и четырех предыдущих годовых отчетных периодов и касающиеся сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств и сексуальных домогательств

	<i>Дела, касающиеся сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств</i>		<i>Дела, касающиеся сексуальных домогательств</i>	
	<i>Дела, принятые к производству</i>	<i>Дела, по которым были приняты решения</i>	<i>Дела, принятые к производству</i>	<i>Дела, по которым были приняты решения</i>
1 января — 31 декабря 2018 года	5	10	16	6
1 января — 31 декабря 2017 года	7	4	4	6
1 января — 31 декабря 2016 года	3	2	4	3
1 января — 31 декабря 2015 года	2	2	3	4
1 января — 31 декабря 2014 года	5	5	3	1

¹² Количество дел, касающихся проступков различных типов, которые были переданы на рассмотрение в Управление, довольно сильно варьируется от года к году. Несмотря на это, некоторые сравнительные данные приводятся в таблице 9.

V. Возможное преступное поведение

86. 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 представлять государствам-членам информацию о принятых мерах. За отчетный период государствам-членам было передано 11 дел, возбужденных на основании достоверных сведений о преступном поведении должностных лиц Организации Объединенных Наций или экспертов в командировках.

VI. Заключение

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