



## Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
31 July 2008  
Russian  
Original: English

---

**Шестьдесят третья сессия**  
Пункт 126 предварительной повестки дня\*  
**Управление людскими ресурсами**

### **Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года**

#### **Доклад Генерального секретаря**

##### *Резюме*

Настоящий доклад представляется в ответ на резолюцию 59/287 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря ежегодно представлять государствам-членам информацию о принятии дисциплинарных мер и в надлежащих случаях о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения. Доклад охватывает период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года.

---

\* A/63/150.



## I. Введение

1. Настоящий доклад представляется в ответ на пункт 16 резолюции 59/287 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея просила Генерального секретаря ежегодно представлять государствам-членам информацию о принятии дисциплинарных мер и в надлежащих случаях о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения. Он охватывает период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года.

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

3. В разделе II ниже дается общий обзор административных механизмов, занимающихся дисциплинарными вопросами, с тем чтобы обеспечить контекст для анализа данных, содержащихся в разделах III и IV. В разделе III доклада содержится резюме дел, по которым Генеральным секретарем были приняты дисциплинарные меры в течение отчетного периода. В разделе IV приводится информация о практике Генерального секретаря в случаях возможного преступного поведения.

## II. Обзор административных механизмов, занимающихся дисциплинарными вопросами

### A. Правила, регулирующие поведение сотрудников<sup>1</sup>

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

5. В статье I Положений о персонале и главе I Правил о персонале, обе из которых озаглавлены «Обязанности, обязательства и привилегии», излагаются основные ценности, которые должны уважать международные гражданские служащие в силу своего статуса, а также конкретные формы проявления таких основных ценностей. Особое внимание обращается на положение 1.2 Положений о персонале и правило 101.2 Правил о персонале, где указываются конкретные примеры правильного или недопустимого поведения.

---

<sup>1</sup> Полный обзор соответствующих положений, см. ST/SGB/2002/13, который был издан по просьбе Генеральной Ассамблеи. Положения, касающиеся статуса, прав и обязанностей сотрудников и дисциплинарных вопросов, содержатся также в электронном варианте «Справочника по людским ресурсам» в разделах «Статус, основные права и обязанности» и «Дисциплинарные вопросы» (см. [http://secap472.un.org/hr\\_handbook/](http://secap472.un.org/hr_handbook/)).

## **В. Проступки**

6. В положении 10.2 статьи X Положений о персонале, озаглавленной «Дисциплинарные меры», предусматривается, что «Генеральный секретарь может принимать дисциплинарные меры к сотрудникам, поведение которых неудовлетворительно». В правиле 110.1 Правил о персонале, касающемся проступков, предусматривается, что «невыполнение сотрудником своих обязанностей, предусмотренных Уставом Организации Объединенных Наций, Положениями и Правилами о персонале и другими соответствующими административными инструкциями, или несоблюдение норм поведения, которых должен придерживаться международный гражданский служащий, может рассматриваться как неудовлетворительное поведение..., влекущее за собой применение дисциплинарных процедур и принятие дисциплинарных мер в связи с совершенным проступком». Кроме того, в правиле 101.2(a) Правил о персонале предусматривается, что «дисциплинарные процедуры ... могут быть применены в отношении сотрудника, который не выполняет свои обязанности или не соблюдает нормы поведения, изложенные в Уставе Организации Объединенных Наций, Положениях и Правилах о персонале, Финансовых положениях и правилах и всех административных инструкциях». В рамках этих параметров Генеральный секретарь имеет широкие полномочия в плане определения того, что является проступком, и принятия дисциплинарных мер. Административная инструкция ST/AI/371, касающаяся пересмотренных дисциплинарных мер и процедур<sup>2</sup>, приводит дополнительные примеры поведения, чреватого принятием дисциплинарных мер.

## **С. Надлежащая процедура**

7. В тех случаях, когда руководитель подразделения или соответствующий ответственный сотрудник считает, опираясь на результаты расследования, что применение дисциплинарных процедур может быть оправдано, он или она передает дело на рассмотрение помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами для принятия решения о том, рассматривать ли это дело как дисциплинарное<sup>3</sup>. В течение периода, охватываемого настоящим докладом, предварительные расследования проводились руководителями подразделений или назначенными ими лицами или Управлением служб внутреннего надзора — по его собственной инициативе или по просьбе руководителя подразделения.

8. Если помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами решает продолжить рассмотрение дела в качестве дисциплинарного, первый шаг заключается в том, чтобы письменно уведомить сотрудника о выдвинутых против него обвинениях, а также о его или ее праве заручиться помощью адвоката. Сотруднику предоставляются разумные возможности для того, чтобы ответить на выдвинутые обвинения. С учетом комментариев, представленных сотрудником, принимается решение о том, закрыть ли дело, передать ли его в Объединенный дисциплинарный комитет для вынесения рекомендации или же уволить данного сотрудника в дисциплинарном порядке.

<sup>2</sup> См. также ST/AI/379 о процедурах, которые применяются в случае сексуальных домогательств.

<sup>3</sup> Руководитель административной службы миссии передает дело в Отдел полевого персонала Департамента полевой поддержки в Центральных учреждениях, который передает это дело в Управление людских ресурсов, если он согласен с выводами миссии.

9. Хотя Генеральный секретарь обладает широкими дискреционными полномочиями в вопросе о том, какую меру принять в каждом конкретном случае, в отношении ни одного из сотрудников не могут быть приняты никакие дисциплинарные меры до тех пор, пока дело не было передано в Объединенный дисциплинарный комитет для вынесения рекомендаций относительно того, какие меры, если они вообще оправданы, были бы надлежащими в данном случае. Дело в Объединенный дисциплинарный комитет может не направляться в том случае, если данный сотрудник и Генеральный секретарь придут к единому мнению относительно той или иной дисциплинарной меры, в результате чего вышеупомянутая процедура теряет смысл. В тех случаях, когда серьезность дела дает основания для увольнения в дисциплинарном порядке, предварительно направлять дело в Объединенный дисциплинарный комитет не требуется; однако сотрудники, уволенные в дисциплинарном порядке, могут по своей инициативе обратиться в Объединенный дисциплинарный комитет с просьбой рассмотреть их дело. Все сотрудники, в отношении которых были приняты дисциплинарные меры, в конечном итоге могут обратиться в Административный трибунал Организации Объединенных Наций<sup>4</sup>.

#### **D. Дисциплинарные меры**

10. В правиле 110.3 Правил о персонале предусматривается, что дисциплинарные меры могут применяться в одной или нескольких следующих формах (т.е. одновременно по одному делу может быть принято несколько дисциплинарных мер):

- a) письменное порицание со стороны Генерального секретаря;
- b) понижение на одну или более ступеней в пределах класса;
- c) задержка на определенный срок предоставления права на повышение оклада в пределах класса;
- d) отстранение от работы без сохранения содержания;
- e) штраф;
- f) понижение в должности;
- g) увольнение со службы с уведомлением либо без уведомления или с компенсацией вместо уведомления;
- h) увольнение в дисциплинарном порядке.

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

---

<sup>4</sup> Многочисленные решения Административного трибунала Организации Объединенных Наций связаны с дисциплинарными делами и отражают практику Генерального секретаря по делам, передаваемым в Трибунал. С кратким изложением этих дел можно ознакомиться в онлайн-овом режиме в разделе «Резюме судебной практики Административного трибунала Организации Объединенных Наций» (см. <http://webfarmext.un.org/hrmtribunal>).

## **Е. Иные меры**

12. Как письменные, так и устные выговоры, объявляемые начальником, не считаются дисциплинарными мерами. Как и предупреждения и предостерегающие письма, они относятся к числу административных мер. Тем не менее, они также являются важными мерами обеспечения соблюдения надлежащих норм поведения и повышения подотчетности. В тех случаях, когда ненадлежащее поведение сказывается на качестве работы, вопрос решается в контексте управления служебной деятельностью. Это может включать обучение, консультирование, невыплату надбавок к зарплате, непродление или прекращение действия контракта.

## **III. Резюме дел, в связи с которыми Генеральный секретарь принял дисциплинарные меры в течение периода с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года**

13. По каждому делу, в связи с которым были приняты одна или несколько дисциплинарных мер, ниже приводится краткая информация о характере проступка и принятых Генеральным секретарем дисциплинарных мерах. Должность или другая конкретная информация о сотруднике указываются лишь в случаях, когда они стали отягчающими обстоятельствами при рассмотрении вопроса о том, какие меры следует принять. Ниже не указываются связанные с поведением вопросы, которые решались путем принятия не дисциплинарных, а иных мер.

14. Не каждое дело, выносимое на рассмотрение Генерального секретаря, ведет к принятию дисциплинарных или иных мер. Когда проведенное Управлением людских ресурсов рассмотрение дела показывает, что для его дальнейшего рассмотрения в качестве дисциплинарного нет достаточных оснований, или в тех случаях, когда сотрудник предоставляет удовлетворительные объяснения в ответ на выдвинутые обвинения, дело закрывается и считается, что обвинения с сотрудника сняты. Дело может быть закрыто также в тех случаях, когда сотрудник уходит в отставку или иным образом увольняется из Организации до применения дисциплинарных процедур, поскольку Генеральный секретарь не имеет полномочий принимать дисциплинарные меры в отношении бывших сотрудников. В таких случаях составляется документ, подшиваемый в личное дело сотрудника.

### **A. Злоупотребление полномочиями/преследование**

15. Сотрудник имел сексуальные отношения с поденщицей и покровительствовал ей, всячески добиваясь ее перевода в подразделение, где поденщица работала бы под руководством этого сотрудника. *Решение по делу*: понижение в должности на один уровень без возможности продвижения по службе в течение двух лет после вынесения рекомендации Объединенным дисциплинарным комитетом.

16. Руководитель злоупотребил своими полномочиями в отношении четырех сотрудников, заставив их писать и/или подписать меморандум с выражениями поддержки, в том числе угрожая им невозобновлением контракта. *Решение по делу*: штраф в размере четырехмесячного чистого базового оклада после вынесения рекомендации Объединенным дисциплинарным комитетом (сотрудник должен был выйти на пенсию в конце того месяца, когда было вынесено решение Генерального секретаря).

17. Сотрудник злоупотреблял своими полномочиями и занимался сексуальными домогательствами и притеснениями на рабочем месте в отношении коллеги. Сотрудник также не выполнял указания, надлежащим образом изданные руководителем. *Решение по делу*: увольнение со службы после вынесения рекомендации Объединенным дисциплинарным комитетом.

## **В. Грубая халатность**

18. Сотрудник вел автомобиль Организации Объединенных Наций, не имея на то разрешения Организации Объединенных Наций, и вызвал дорожную аварию, в результате которой были нанесены телесные увечья другому сотруднику и причинен большой ущерб автомашине Организации Объединенных Наций и имуществу третьей стороны. *Решение по делу*: письменное порицание и отстранение от работы на один месяц без сохранения содержания после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

19. Сотрудник неудовлетворительно выполнял обязанности руководителя проекта, не удостоверяя должным образом доставку товаров и подтверждая без проверки якобы удовлетворительно выполненную работу. *Решение по делу*: письменное порицание после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

20. Сотрудник не выполнял обязанности в соответствии с надлежащими процедурами закупок, в частности а) не прилагая усилий для обеспечения оформления закупочной документации в соответствии с положениями Руководства по закупкам, б) не обеспечивая того, чтобы строительные работы выполнялись в соответствии с документацией относительно объема работ и ведомостью материальных и трудовых ресурсов, и с) не удостоверяя надлежащим образом отчетов о завершении проекта, об исполнении работ подрядчиком и о засвидетельствовании сдачи в эксплуатацию. *Решение по делу*: письменное порицание после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

21. Сотрудник, который был руководителем Группы по контрактам Секции закупок и исполнял обязанности главного сотрудника по закупкам в составе миротворческой миссии, не выполнял обязанности в соответствии с надлежащими процедурами закупок, свидетельством чего было, в частности, плохое ведение файлов и то, что он позволял включать изделия конкретной товарной марки в документацию относительно объема работ и ведомость материальных и трудовых ресурсов. *Решение по делу*: письменное порицание после отказа от передачи в Объединенный дисциплинарный комитет.

### С. Мошенничество/искажение фактов

22. Сотрудник работал по найму вне Организации без уведомления или разрешения Генерального секретаря; существенно ввел в заблуждение в его автобиографической анкете, не указав соответствующую информацию относительно имевшего место ранее арест и осуждения на основании уголовного кодекса принимающей страны за более серьезное правонарушение, чем незначительное нарушение правил дорожного движения; и обманным путем получил и использовал официальную правительственную форму удостоверения личности. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

23. Сотрудник совершил акт мошенничества в отношении Организации, оформив расходы в связи с его личной поездкой как часть официальной поездки другого сотрудника. *Решение по делу*: увольнение со службы после вынесения рекомендации Объединенным дисциплинарным комитетом.

24. Сотрудник представил ложные требования о выплате субсидии на образование в отношении двух иждивенцев. Одно из требований было подкреплено поддельной разбивкой расходов. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

25. Сотрудник представил ложные требования о выплате субсидии на образование в отношении восьми иждивенцев, подкрепленные поддельной разбивкой расходов и фальсифицированной зачетной книжкой и/или свидетельствами о посещении школы. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

26. Сотрудник не соблюдал законы принимающей страны и не сообщил Организации об осуждении на основании уголовного кодекса страны за обладание детской и иной откровенной порнографией и ее просмотр. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

27. Сотрудник представил требования для получения компенсации по медицинской страховке в отношении трех членов семьи, подкрепленные поддельными медицинскими справками и квитанциями. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

28. Сотрудник участвовал в мошенническом сговоре с целью получения виз и в несанкционированной деятельности вне Организации. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

29. Сотрудник, выполнявший закупочные функции, выпрашивал и получал денежные суммы от местных граждан в обмен на их первоначальный прием на работу в Организацию и/или продолжение работы в Организации. *Решение по делу*: увольнение со службы без компенсации вместо уведомления и без какого-либо выходного пособия.

30. Сотрудник в силу занимаемой им должности использовал полученную им при исполнении официальных функций информацию для личной выгоды; не соблюдал требуемые стандарты при официальной закупочной деятельности; получил два отдельных займа от организаций, участвовавших в торгах в связи с контрактом Организации Объединенных Наций; и использовал коррупционные методы. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

31. Сотрудник, выполнявший закупочные функции, запрашивал, получал и принимал денежные суммы от поставщика, который вел и стремился вести дела с Организацией Объединенных Наций. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

32. Сотрудник, выполнявший закупочные функции, занимался взяточничеством и участвовал в сговоре с целью получения платежей и других льгот от ряда поставщиков и компаний, которые вели или стремились вести дела с Организацией Объединенных Наций, а также сознательно делал следователям лживые, вводящие в заблуждение или неточные заявления по существу вопросов. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

33. Сотрудник, выполнявший закупочные функции, запрашивал, получал и принимал денежные суммы от поставщика, который вел и стремился вести дела с Организацией Объединенных Наций. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

#### **D. Кража/незаконное присвоение средств**

34. Сотрудник, работавший кладовщиком, в сговоре с другим сотрудником, работавшим диспетчером, незаконно присвоил фотокопировальную бумагу с целью ее продажи третьим сторонам. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

35. Сотрудник, работавший диспетчером, содействовал незаконному присвоению фотокопировальной бумаги, находясь за рулем автомашины Организации Объединенных Наций, на которую было погружено имущество Организации Объединенных Наций, обманным путем заполученное другим сотрудником, который работал кладовщиком. Затем водитель автомашины Организации Объединенных Наций доставил имущество Организации Объединенных Наций по месту жительства кладовщика. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

36. Сотрудник пытался украсть восемь мотков провололочной спирали для заграждений. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

#### **E. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства**

37. Сотрудник имел ненадлежащие сексуальные отношения с женщинами-получателями помощи и преднамеренно ввел в заблуждение следователей ради защиты своих интересов. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

#### **F. Проступки, связанные с компьютерами**

38. Сотрудник неоднократно использовал портативные компьютеры Организации Объединенных Наций для скачивания и просмотра педофилических материалов в нарушение уголовного кодекса принимающей страны. Сотрудник продолжал заниматься этим даже после того, как он был официально предупрежден о ненадлежащем использовании имущества Организации Объединенных Наций. *Решение по делу*: увольнение со службы с компенсацией вместо уведомления и без выходного пособия после вынесения рекомендации Объединенным дисциплинарным комитетом.



39. Сотрудник сохранял посылаемые ему порнографические материалы и просматривал их, возможно в рабочие часы, с жесткого диска. *Решение по делу*: понижение на две ступени в пределах класса и задержка на два года в предоставлении права на повышение оклада в пределах класса после вынесения рекомендации Объединенным дисциплинарным комитетом.

40. Сотрудник ненадлежащим образом получал доступ, копировал и разглашал конфиденциальную информацию и данные в отношении коммуникационной технологии, не имея на то разрешения. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

## **Г. Конфликт интересов**

41. Сотрудник, выполнявший функции младшего сотрудника по закупкам, выпросил, получил и принял денежную ссуду от поставщика, который вел или стремился вести дела с Организацией Объединенных Наций. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

42. Сотрудник, выполнявший функции сотрудника по закупкам, выпросил, получил и принял денежную ссуду от поставщика, который вел и стремился вести дела с Организацией Объединенных Наций. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

43. Сотрудник, работавший в сфере закупок, принял от поставщика, который вел дела с Организацией Объединенных Наций, знаки гостеприимства, характер и стоимость которых шли в нарушение Положений и Правил о персонале и руководящих принципов и положений Руководства по закупкам, действовавшего в то время. Кроме того, сотрудник не в полной мере отреагировал на просьбы об информации в контексте санкционированного расследования. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

## **Н. Прочие дела**

44. Сотрудник не указывал существенные активы в ежегодных декларациях о финансовом положении и отказался от сотрудничества в рамках официального расследования. *Решение по делу*: понижение в должности на один уровень без какой-либо возможности на протяжении оставшегося срока службы занимать более высокий уровень и штраф в размере двухмесячного чистого базового оклада после вынесения рекомендации Объединенным дисциплинарным комитетом.

45. Сотрудник вступил в сговор с другим сотрудником для того, чтобы обманным путем привести третью сторону в страну пребывания, нарушив тем самым местные законы. Сотрудник не соблюдал местные законы и не выполнял частные юридические обязательства, включая — но не ограничиваясь этим — обязательство выполнить распоряжение компетентного суда. *Решение по делу*: увольнение со службы после вынесения рекомендации Объединенным дисциплинарным комитетом.

46. Сотрудник пытался совершить обман на официальном языковом экзамене, проводимом для внутренних и внешних кандидатов. Сотрудник отказался сотрудничать в рамках официального расследования этого случая. *Решение по делу*: понижение в должности без возможности продвижения по службе в течение двух лет и письменное порицание после вынесения рекомендации Объединенным дисциплинарным комитетом.

47. Сотрудник угрожал ножом сотрудникам охраны, получил доступ к телефону на проходной и разбил радиоприемник, принадлежащий одному из сотрудников. Через несколько часов сотрудник вернулся, вооруженный другим ножом. *Решение по делу*: увольнение в дисциплинарном порядке.

#### IV. Преступное поведение

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

а) сотрудник был арестован по обвинению в сговоре и совершении мошеннических действий в рамках махинаций, направленных на то, чтобы обманным путем получать визы, позволяющие негражданам въезжать в Соединенные Штаты. Сотрудник признал себя виновным по одной статье мошенничества и неправомерного использования виз, разрешений и иных документов. Тогда уже бывший сотрудник был впоследствии приговорен к одному году тюремного заключения;

б) сотруднику было предъявлено обвинение, и он был арестован за совершение вменяемого в вину уголовного правонарушения в виде контрабандного ввоза наркотического вещества в Соединенные Штаты с использованием дипломатической вализы. Впоследствии сотрудник признал себя перед властями Соединенных Штатов виновным и был приговорен к одногодичному сроку условного наказания;

в) сотруднику было предъявлено обвинение, и он был арестован местными властями по обвинениям в мошенничестве с использованием почты и мошенничестве с телеграфными переводами, сговоре и мошенничестве. Состоялся судебный процесс, приведший к вердикту о виновности в связи с этими обвинениями. Тогда уже бывший сотрудник был впоследствии приговорен к 97 месяцам тюремного заключения, и ему было предписано выплатить Организации Объединенных Наций возмещение в сумме 932 165,99 долл. США.

49. Генеральный секретарь представляет настоящий доклад Генеральной Ассамблее на рассмотрение.