



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
23 July 2018  
Russian  
Original: English

## Семьдесят третья сессия

Пункты 118 h) и i), 137 и 148 предварительной повестки дня\*

**Назначения для заполнения вакансий во  
вспомогательных органах и другие назначения:  
назначение судей Трибунала по спорам  
Организации Объединенных Наций и назначение  
судей Апелляционного трибунала Организации  
Объединенных Наций**

**Бюджет по программам на двухгодичный период  
2018–2019 годов**

**Отправление правосудия в Организации  
Объединенных Наций**

## Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций

### Доклад Генерального секретаря

#### *Резюме*

В своих резолюциях [61/261](#), [62/228](#) и [63/253](#) Генеральная Ассамблея постановила учредить независимую, транспарентную, профессиональную, располагающую адекватными ресурсами и децентрализованную систему отправления правосудия для разрешения трудовых споров в Организации Объединенных Наций. Эта система начала функционировать 1 июля 2009 года.

В настоящем докладе Генеральный секретарь как главный административный сотрудник Организации представляет информацию о функционировании системы отправления правосудия в 2017 календарном году и свои замечания в этой связи.

В своей резолюции [72/256](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад по ряду вопросов на ее семьдесят третьей сессии. Настоящий доклад содержит сводную информацию в ответ на эти запросы.

Ассамблее предлагается принять меры, изложенные в пунктах 119 и 120.

\* [A/73/150](#).



## Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Общий обзор . . . . .	3
II. Обзор формальной системы правосудия . . . . .	3
A. Замечания, касающиеся функционирования формальной системы отправления правосудия . . . . .	3
B. Механизм управленческой оценки . . . . .	5
C. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций . . . . .	7
D. Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций . . . . .	14
E. Отдел юридической помощи персоналу . . . . .	19
F. Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря в качестве ответчика . . . . .	21
III. Информация, представляемая в ответ на вопросы, касающиеся отправления правосудия . . . . .	22
A. Общий обзор . . . . .	22
B. Меры, принятые в ответ на просьбы Генеральной Ассамблеи . . . . .	22
IV. Прочие вопросы . . . . .	35
V. Потребности в ресурсах . . . . .	37
VI. Сроки реализации . . . . .	39
VII. Выводы и решения, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее . . . . .	39
<b>Приложения</b>	
I. Обзор системы внутреннего правосудия и участников этой системы . . . . .	42
II. Схема отправления правосудия в Организации Объединенных Наций . . . . .	51
III. Ответ Генерального секретаря на замечания Омбудсмана, содержащиеся в докладе о деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций ( <a href="#">A/72/138</a> ) . . . . .	52
IV. Ежемесячные показатели отказа от участия в системе и взносов сотрудников в рамках добровольного дополнительного механизма финансирования в 2017 году, а также общая сумма взносов и среднемесячный показатель за период с апреля 2014 года по май 2018 года . . . . .	56
V. Выплаты по компромиссным соглашениям, рекомендованные Группой управленческой оценки, и денежные компенсации, присужденные трибуналами в 2017 году или выплаченные в 2017 году . . . . .	58

## I. Общий обзор

1. Система отправления правосудия в Организации Объединенных Наций была учреждена Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях [61/261](#), [62/228](#) и [63/253](#) и начала функционировать 1 июля 2009 года. В приложении I к настоящему докладу содержится информация об этой системе и функциях соответствующих заинтересованных сторон. В приложении II представлена графическая схема системы.
2. В настоящем докладе проводится обзор функционирования формальной системы в 2017 году и содержится информация в ответ на конкретные просьбы Генеральной Ассамблеи, сформулированные в резолюции [72/256](#).

## II. Обзор формальной системы правосудия

### A. Замечания, касающиеся функционирования формальной системы отправления правосудия

3. Сводные данные о количестве заявлений, поступивших на рассмотрение в период 2009–2017 годов, включая просьбы о проведении управленческой оценки в Секретариате и фондах и программах и заявления, поданные в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций и Отдел юридической помощи персоналу, приводятся в таблицах 1, 4, 7 и 10 настоящего доклада.
4. Из этих таблиц видно, что, несмотря на некоторые колебания между годами, в 2017 году количество дел на рассмотрении Трибунала по спорам по сравнению с 2016 годом не изменилось и оставалось значительным; заметно возросло количество запросов на проведение управленческой оценки и обращений в Отдел юридической помощи персоналу, тогда как количество дел на рассмотрении Апелляционного трибунала сократилось.
5. Как указано в предыдущих докладах Генерального секретаря ([A/69/227](#), [A/70/187](#), [A/71/164](#) и [A/72/204](#)), существует связь между решениями, затрагивающими многочисленные группы сотрудников, и обращением сотрудников к формальной системе; такая закономерность сохранилась и в 2017 году, в котором было инициировано несколько коллективных или объединенных дел, касающихся перехода на единую шкалу окладов и пересмотра коррективов по месту службы для нескольких мест службы.
6. Именно с этими групповыми делами связано существенное увеличение рабочей нагрузки Группы контроля и оценки и Отдела юридической помощи персоналу.
7. В 2017 году в Группу контроля и оценки поступило больше обращений, чем когда-либо прежде, — в общей сложности 1888. Из них к 31 декабря 2017 года Группа рассмотрела 1726 просьб, что в процентах от общего числа полученных просьб соответствует показателям работы за предыдущие годы.
8. В 2017 году в Отдел юридической помощи персоналу поступило 4147 новых просьб об оказании помощи — наибольшее на сегодняшний день число просьб, поступивших за год; из них в течение года была рассмотрена 2251 просьба. Это свидетельствует о значительном росте производительности в сравнении с показателями предыдущих лет, что отчасти можно объяснить увеличением численности персонала Отдела благодаря финансированию по линии механизма добровольного дополнительного финансирования.

9. Из 382 заявлений, поданных в Трибунал по спорам в 2017 году, значительную долю вновь составили заявления, касающиеся выплат и пособий (38 процентов), за которыми следовали заявления по вопросам, связанным с назначением (23 процента) и прекращением службы (18 процентов). Эти категории вопросов занимают заметное место в практике системы с начала ее функционирования в 2009 году.

10. По-прежнему значительное число сотрудников самостоятельно представляют свои интересы в Трибунале по спорам и Апелляционном трибунале, хотя фактическая доля таких сотрудников колеблется из года в год. В 2017 году этот показатель резко сократился. Доля сотрудников, самостоятельно представлявших свои интересы в Трибунале по спорам, была самой низкой за все время его функционирования и составила 31 процент. Доля сотрудников, интересы которых в Трибунале по спорам представлял Отдел юридической помощи персоналу, достигла самого высокого, чем когда-либо, показателя — 57 процентов.

11. В 2017 году продолжились усилия, направленные на урегулирование дел на рассмотрении формальной системы через неформальные механизмы. В результате несколько находившихся на рассмотрении дел было урегулировано без необходимости вынесения трибуналом окончательного решения по существу. Из 2143 просьб о проведении управленческой оценки, полученных в 2017 году Секретариатом и самостоятельно управляемыми фондами и программами, 74 процента не были переданы в Трибунал по спорам (см. таблицу 1), и это свидетельствует о том, что подразделения Секретариата и самостоятельно управляемых фондов и программ, занимающиеся проведением управленческой оценки, продолжают играть исключительно важную роль в предоставлении сотрудникам помощи в урегулировании споров.

12. В 2017 году из Трибунала по спорам по результатам неформального урегулирования (либо между сторонами, либо при посредничестве Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций) или на этапе подготовки к рассмотрению в Трибунале было отозвано в общей сложности 44 ранее поданных заявления.

13. В 2017 году Трибунал по спорам вынес 100 решений — наименьшее число решений, вынесенных с начала функционирования системы, в том числе в годы, когда имелись вакантные судейские должности. Сократилось также число рассмотренных заявлений: в 2017 году Трибунал по спорам рассмотрел в общей сложности 268 заявлений, что меньше, чем в 2016 году (401 заявление), 2015 году (480 заявлений), 2014 году (320 заявлений) и 2013 году (325 заявлений). Число заявлений, производство по которым было завершено в 2017 году (268 заявлений), соответствует числу заявлений, рассмотренных в первые годы существования системы, когда практика еще только формировалась: 98 заявлений во второй половине 2009 года, 236 — в 2010 году, 271 — в 2011 году и 260 — в 2012 году. Количество ожидающих рассмотрения заявлений увеличивается; на 2018 год перенесено 372 заявления — это самое большое с момента начала работы системы число заявлений, ожидающих рассмотрения.

14. Увеличилась продолжительность разбирательств по делам в Трибунале по спорам. Если сложить число заявлений, ожидавших рассмотрения на 1 января 2017 года, и число заявлений, поданных в 2017 году, а затем вычесть количество дел, закрытых в 2017 году, то получается, что в 2017 году не было рассмотрено 58 процентов дел (показатель перегруженности). В 2016 году показатель перегруженности был меньше — 39 процентов. Считается, что на показатели работы Трибунала по спорам и всех соответствующих отделений и структур влияет число подаваемых просьб о приостановлении осуществления решения,

особенно если подается несколько просьб сразу, например в связи с прекращением деятельности полевых миссий<sup>1</sup>.

15. В 2016 году Генеральная Ассамблея внесла поправки в статуты Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, наделив Председателя каждого из этих трибуналов полномочиями следить за своевременностью вынесения судебных решений. Тем не менее Ассамблея, возможно, пожелает рассмотреть вопрос о том, есть ли необходимость в том, чтобы Ассамблея или Совет по внутреннему правосудию продолжали отслеживать ситуацию в этой связи. Представление такой отчетности Советом по внутреннему правосудию согласуется с возложенными на него полномочиями представлять Ассамблее свое мнение по вопросам, касающимся функционирования системы отправления правосудия Ассамблее.

16. Количество подаваемых в Апелляционный трибунал апелляций на решения Трибунала по спорам также сократилось: со 148 в 2016 году до 54 в 2017 году. При этом в 2017 году Апелляционный трибунал продолжал рассматривать дела и выносить решения в том же объеме, что и в предыдущие годы. В результате по состоянию на конец 2017 года общее число дел, ожидающих рассмотрения Апелляционным трибуналом, сократилось до 40, что является самым низким показателем с 2009 года.

## **В. Механизм управленческой оценки**

17. Управленческая оценка, информация о которой содержится в приложении I, является первым этапом в рамках формальной системы отправления правосудия.

18. В таблице 1 приводятся данные о количестве просьб о проведении управленческой оценки, полученных в 2017 году в Секретариате (их рассмотрением занимается Группа управленческой оценки) и фондах и программах. Данные о положении дел с рассмотрением просьб о проведении управленческой оценки приводятся в таблице 2. В таблице 3 представлены результаты рассмотрения заявлений, которые были поданы в Трибунал по спорам после проведения управленческой оценки и по которым было вынесено решение или производство по которым было тем или иным образом завершено в 2017 году. В таблице не учтены поданные в Трибунал по спорам заявления, которые касаются административных решений, не подвергавшихся управленческой оценке.

<sup>1</sup> В 2017 году Трибунал по спорам получил и рассмотрел в общей сложности 86 просьб о приостановлении осуществления решения и вынес 100 судебных решений. Для сравнения можно отметить, что в 2016 году Трибунал по спорам получил 56 просьб о приостановлении осуществления решения и завершил их рассмотрение, а также вынес 221 решение. Количество полученных и рассмотренных заявлений о приостановлении осуществления решения и количество вынесенных решений за предыдущие шесть лет распределились следующим образом: 2015 год — 85 заявлений и 126 решений; 2014 год — 57 заявлений и 148 решений; 2013 год — 109 заявлений и 181 решение; 2012 год — 45 заявлений и 208 решений; 2011 год — 74 заявления и 219 решений; 2010 год — 21 заявление и 217 решений.

Таблица 1  
**Просьбы о проведении управленческой оценки, 2009–2017 годы**

Год	Получено просьб						Структура «ООН-женщины»
	Секретариат	ПРООН	УВКБ	ЮНОПС	ЮНФПА	ЮНИСЕФ	
2009	184	20	36	1	N/A	2	—
2010	427	13	22	1	4	16	—
2011	952	17	77	4	5	33	—
2012	837	11	56	4	18	60	—
2013	933	31	57	4	10	18	—
2014	1 541	37	45	1	23	31	—
2015	873	33	130	1	16	18	—
2016	944	12	100	4	12	41	2
2017	1 888 <sup>a</sup>	54	110	44 <sup>b</sup>	3	33	11
<b>Всего</b>	<b>8 579</b>	<b>228</b>	<b>633</b>	<b>25</b>	<b>91</b>	<b>252</b>	<b>13</b>

*Сокращения:* ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций, ЮНОПС — Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов; Структура «ООН-женщины» — Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин.

<sup>a</sup> Увеличение числа просьб в 2017 году по сравнению с предыдущими годами объясняется главным образом увеличением числа коллективных просьб о проведении управленческой оценки, включая следующие: а) 578 просьб, поступивших от базирующихся в Женеве сотрудников и касающихся решения Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) изменить множитель корректива по месту службы для сотрудников, базирующихся в Женеве; б) 106 просьб, поданных помощниками по лингвистическому обеспечению Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго, оспаривающими решение об упразднении их должностей и решения по вопросам, связанным с упразднением; в) 224 просьбы, поданные сотрудниками Международного трибунала по бывшей Югославии, оспаривающими решение об отказе их перевода в штат; д) 71 просьба, поданная сотрудниками различных структур, оспаривающими решение о выплате окладов по единой шкале, утвержденной Генеральной Ассамблеей; е) просьбы 60 бывших сотрудников Смешанной операции Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре (ЮНАМИД), оспаривающих решение ЮНАМИД об отклонении их просьбы о выплате финансовой компенсации за психологический и моральный ущерб, причиненный в результате предполагаемых ложных обвинений и диффамации со стороны ЮНАМИД; и ф) просьбы 48 сотрудников Миссии Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану (МООНСА), оспаривающих заключения по итогам стратегического обзора МООНСА. Следует отметить, что в 2017 году из общего числа просьб (1888) 742 просьбы поступили от сотрудников миссий по поддержанию мира. Большинство этих просьб касалось сокращения штатов.

<sup>b</sup> Включая 40 заявлений, поданных базирующимися в Женеве сотрудниками и касающихся решения КМГС изменить множитель корректива по месту службы для сотрудников, базирующихся в Женеве.

Таблица 2

**Рассмотрение просьб о проведении управленческой оценки, полученных в 2017 году**

<i>Структура</i>	<i>Просьбы, по которым в 2017 году<sup>a</sup> были приняты решения</i>	<i>Решения, оставленные в силе</i>	<i>Отмененные решения</i>	<i>Просьбы, урегулированные иным образом</i>	<i>Решения, обжалованные в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций в 2017 году</i>	<i>Просьбы, рассмотрение которых перенесено на 2018 год<sup>b</sup></i>
Секретариат	1 808	1 201	29	578	480	162
ПРООН	55	32	2	23	18	4
УВКБ	96	46	0	45	15	5
ЮНОПС	43 <sup>c</sup>	41	0	2	40	1
ЮНИСЕФ	26	21	3	2	1	9
ЮНФПА	3	3	0	0	1	2
«ООН-женщины»	11	10	0	1	5	0

<sup>a</sup> Включая дела, полученные в 2017 году, и дела, перенесенные с 2016 года и ранее.

<sup>b</sup> Включая все открытые дела, производство по которым не было завершено в 2017 году и рассмотрение которых было перенесено на 2018 год.

<sup>c</sup> Включая 40 заявлений, поданных базирующимися в Женеве сотрудниками и касающихся решения КМГС изменить множитель корректива по месту службы для женевских сотрудников.

Таблица 3

**Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций в 2017 году после проведения управленческой оценки**

<i>Структура</i>	<i>Общее количество дел<sup>a</sup></i>	<i>Урегулировано или отозвано</i>	<i>Решение оставлено в силе</i>	<i>Решение частично оставлено в силе</i>	<i>Решение отменено</i>
Секретариат	91	24	39	2	26
ПРООН	7	4	2	0	1
УВКБ	15	8	3	0	2
ЮНОПС	1	0	1	0	0
ЮНИСЕФ	4	2	2	0	0
ЮНФПА	13	12	1	0	0
«ООН-женщины»	0	0	0	0	0

<sup>a</sup> Отражает все дела, в которых соответствующая структура выступала в качестве ответчика от имени Генерального секретаря (не включая заявления о приостановлении осуществления решения) и которые были закрыты Трибуналом по спорам, урегулированы сторонами или отозваны заявителем в 2017 году, вне зависимости от того, когда было получено заявление.

**С. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций****1. Состав**

19. В 2017 году Трибунал по спорам имел следующий состав: занятые в режиме полного рабочего времени судьи Тереза Мария да Сильва Браву (базируется в Женеве), Мемуда Эбрахим-Карстенс (базируется в Нью-Йорке) и Агнешка Клоновецка-Миларт (базируется в Найроби); занятые в режиме неполного рабочего времени судьи Александр В. Хантер-младший и Гулам Хусен Кадер

Миран; и судьи *ad litem* Роуан Даунинг (базируется в Женеве), Алессандра Гречану (базируется в Нью-Йорке) и Нкемдилим Амелия Изуако (базируется в Найроби).

20. В своей резолюции [72/256](#) Генеральная Ассамблея продлила срок полномочий трех судей *ad litem* и нынешних судей до 31 декабря 2018 года.

21. В 2017 году судьи Трибунала по спорам провели с 15 по 26 мая в Нью-Йорке одно пленарное заседание и семинар. Судья Нкемдилим Амелия Изуако была избрана Председателем на один год начиная с 1 января 2018 года. Она сменила на этом посту судью Даунинга, который председательствовал в Трибунале с 1 июля 2016 года по 31 декабря 2017 года.

22. Дополнительная информация о Трибунале по спорам, в том числе о его компетенции, содержится в приложении I.

## 2. Судебная деятельность

### а) Дела на рассмотрении

23. В 2017 году было получено 382 новых заявления. Из них 290 заявлений были по существу спора, 6 заявлений касались толкования или пересмотра решения и 86 заявлений содержали просьбу о приостановлении осуществления решения — временная мера, приостанавливающая осуществление административного решения. Под «заявлением» понимается любое заявление, ходатайство или иная просьба в Трибунал по спорам, представление которых влечет за собой открытие секретариатом Трибунала дела с присвоением ему номера. Трибунал по спорам сгруппировал в общей сложности 1145 заявлений, сократив их количество, поскольку они касались схожих вопросов факта и права<sup>2</sup>. В 2017 году было завершено рассмотрение 268 заявлений и в результате было вынесено 100 решений, 57 различных постановлений и 86 постановлений о приостановлении осуществления решения; остальные 25 заявлений были переведены в порядке межсекретариатской передачи в Найроби (24 из Женевы) и в Женеву (1 из Найроби). По состоянию на 1 января 2017 года рассмотрения Трибуналом по спорам ожидали 257 заявлений, а по состоянию на 31 декабря 2017 года на рассмотрении оставалось 372 заявления (увеличение на 44 процента).

24. Среди новых заявлений можно выделить три заметные группы: а) два заявления от 225 заявителей, связанные с вопросами преобразования контрактов; б) заявления, поданные в двух местах службы Трибунала по спорам и касающиеся выплаты окладов в соответствии с единой шкалой окладов, утвержденной Генеральной Ассамблеей, и соответствующих надбавок<sup>3</sup>; и с) 20 заявлений от группы из 335 заявителей (в том числе из фондов и программ), оспаривающих решение об изменении множителя корректива по месту службы в Женеве.

25. Данные о количестве заявлений, которые были получены, рассмотрены или ожидали рассмотрения в предыдущие годы, приводятся в таблице 4. Данные по заявлениям, полученным и рассмотренным в 2017 году, представлены в разбивке по следующим категориям: заявления, по которым вынесено решение или постановление по существу; заявления, по которым принято постановление о приостановлении осуществления решения, и заявления, переданные на

<sup>2</sup> Заявление может подаваться от лица нескольких заявителей. Заявления могут быть объединены в зависимости от того, в какой организации работает сотрудник, вопросов, которые оспариваются, или других факторов.

<sup>3</sup> Производство по девяти заявлениям было завершено 29 декабря 2017 года вынесением трех решений.



рассмотрение в другое место службы<sup>4</sup>. Просьбы о приостановлении осуществления оспариваемого административного решения должны рассматриваться Трибуналом по спорам в течение пяти рабочих дней с момента вручения заявления ответчику. Хотя такие заявления рассматриваются не столь всесторонне, как заявления по существу спора, поскольку от Трибунала по спорам требуется в сжатые сроки установить, является ли оспариваемое решение *prima facie* неправомерным, носит ли оно особо неотложный характер и может ли оно причинить непоправимый ущерб<sup>5</sup>, их рассмотрение может потребовать от Трибунала и секретариатов значительных усилий, в результате чего могут возникнуть задержки в рассмотрении заявлений по существу. Соответствующие данные приводятся в таблице 5 в разбивке по местам службы.

Таблица 4

**Количество полученных, рассмотренных и ожидающих рассмотрения заявлений в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций, 2009–2017 годы**

Год	Получено заявлений <sup>a</sup>			Рассмотрение заявлений завершено			Заявления, ожидающие рассмотре- ния (на конец года)		
2009	281			98			183		
2010	307			236			254		
2011	281			271			264		
2012	258			260			262		
2013	289			325			226		
2014	411			320			317		
2015	438			480			275		
2016	383			401			257		
2017	382			268 <sup>b</sup>			372		
	По суще- ству дела	Приостановле- ние осуществ- ления решения	Передано	По суще- ству дела	Приостановле- ние осуществ- ления решения	Передано	По суще- ству дела	Приостановле- ние осуществ- ления решения	Передано
	271	86	25	157	86	25	372	0	0
Всего	3 030			2 569			—		

<sup>a</sup> Данные, приведенные в таблице, включают поданные в Трибунал по спорам заявления о приостановлении осуществления решения; в 2017 году Трибунал по спорам получил 86 таких заявлений.

<sup>b</sup> Из 268 заявлений, рассмотрение которых было завершено, 177 были поданы в 2017 году, 56 — в 2016 году, 25 — в 2015 году, 9 — в 2014 году и 1 — в 2013 году.

<sup>4</sup> Трибунал по спорам осуществляет межсекретариатскую передачу по различным причинам. Производство по конкретному заявлению завершается в одном месте службы, и в другом месте службы открывается новое дело под новым номером, а дело под старым номером закрывается. Этот метод отчетности используется в связи с техническими ограничениями нынешнего программного обеспечения для ведения дел.

<sup>5</sup> Статья 13.1 правил процедуры Трибунала по спорам.

Таблица 5

**Количество полученных, рассмотренных и ожидающих рассмотрения заявлений в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций в разбивке по секретариатам, 2009–2017 годы**

Год	Получено заявлений			Рассмотрение заявлений завершено			Заявления, ожидающие рассмотрения (на конец года)		
	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Женева	Найроби	Нью-Йорк
2009	108	74	99	57	19	22	51	55	77
2010	120	80	107	101	59	76	70	76	108
2011	95	89	97	119	59	93	46	106	112
2012	94	78	86	106	76	78	34	108	120
2013	75	96	118	77	103	145	32	101	93
2014	209	115	87	67	128	125	174	88	55
2015	182	190	66	285	127	68	71	151	53
2016	215	92	76	147	163	91	139	80	38
2017	127	137	118	108	100	60	158	118	96
<b>Всего</b>	<b>1 225</b>	<b>951</b>	<b>854</b>	<b>1 067</b>	<b>834</b>	<b>789</b>	–	–	–

**b) Количество решений, постановлений и судебных заседаний**

26. Данные об общем количестве решений, постановлений и судебных заседаний в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2017 года с разбивкой по местам службы приводятся в таблице 6. Разбирательства по заявлениям были завершены посредством вынесения решения или постановления; одним решением или постановлением может быть закрыто сразу несколько дел.

Таблица 6

**Решения, постановления и судебные заседания Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций в разбивке по секретариатам, 2009–2017 годы**

Год	Решения				Постановления				Судебные заседания <sup>a</sup>			
	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Всего	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Всего	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Всего
2009	44	20	33	<b>97</b>	39	26	190	<b>255</b>	21	33	118	<b>172</b>
2010	83	52	82	<b>217</b>	93	248	338	<b>679</b>	54	116	91	<b>261</b>
2011	86	52	81	<b>219</b>	224	144	304	<b>672</b>	54	117	78	<b>249</b>
2012	79	65	64	<b>208</b>	172	183	271	<b>626</b>	24	88	75	<b>187</b>
2013	41	67	73	<b>181</b>	201	219	355	<b>775</b>	32	114	72	<b>218</b>
2014	37	67	44	<b>148</b>	197	275	355	<b>827</b>	31	119	108	<b>258</b>
2015	48	40	38	<b>126</b>	272	405	315	<b>991</b>	58	66	68	<b>192</b>
2016	64	107	50	<b>221</b>	250	501	285	<b>1036</b>	55	60	68	<b>183</b>
2017	35	46	19	<b>100<sup>b</sup></b>	262	219	282	<b>758<sup>c</sup></b>	97	71	43	<b>211</b>
<b>Всего</b>	<b>517</b>	<b>516</b>	<b>484</b>	<b>1 517</b>	<b>1 710</b>	<b>2 220</b>	<b>2 695</b>	<b>6 619</b>	<b>426</b>	<b>784</b>	<b>721</b>	<b>1 931</b>

<sup>a</sup> «Судебное заседание» — это совокупная единица, используемая для обеспечения единообразия в отчетности трех обслуживающих Трибунал по спорам секретариатов, касающейся слушаний. Слушание может состоять из нескольких дневных судебных заседаний (утренних, послеобеденных)

и вечерних) и может проводиться в течение нескольких дней. Судебные заседания включали 81 обсуждение по ведению дел.

<sup>b</sup> Было вынесено 100 решений и таким образом закрыто 113 дел.

<sup>c</sup> Эта цифра включает постановления, посредством которых было завершено производство по 155 заявлениям (включая 86 заявлений о приостановлении осуществления решения; 44 отозванных заявления; 25 дел, переданных из одного секретариата Трибунала в другой (формально считаются закрытыми делами, поскольку один поддерживающий Трибунал по спорам секретариат прекращает производство по ним, а другой начинает производство по ним)); 467 постановлений о ведении дел; 39 постановлений о продлении сроков; и 104 прочих постановления.

### с) Заявители

27. В 2017 году заявления поступили от сотрудников следующих категорий: директоров (28); специалистов (222); общего обслуживания (57); полевой службы (33); службы охраны и безопасности (8); национального персонала (4); и прочих категорий (31).

28. Полученные в 2017 году 382 заявления были поданы сотрудниками ряда структур Организации Объединенных Наций, указанных на диаграмме I.

Диаграмма I

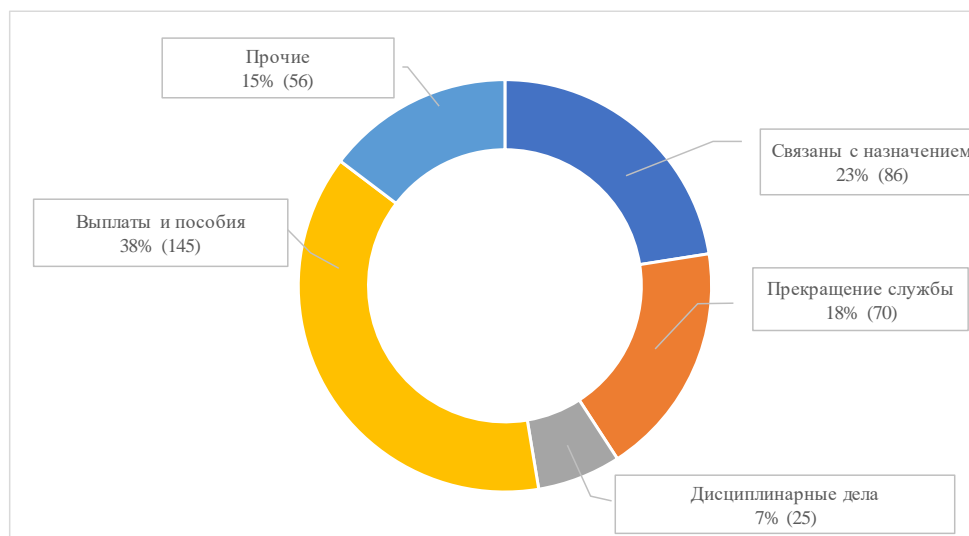
Заявления в разбивке по месту работы сотрудников



### д) Предметы заявлений

29. Заявления, полученные в 2017 году, относились к пяти основным категориям: а) выплаты и пособия; б) дела, связанные с назначением (отказ в назначении на должность, отказ в продвижении по службе и прочие смежные вопросы); в) прекращение службы (невозобновление контракта и другие вопросы, касающиеся прекращения службы); д) дисциплинарные дела; и е) прочие дела, как указано на диаграмме II.

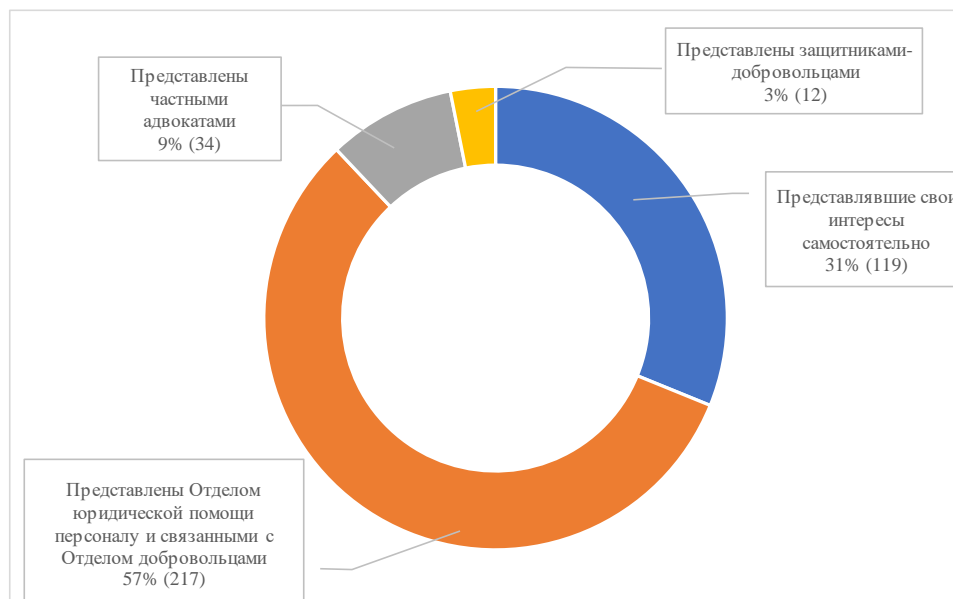
Диаграмма II  
Полученные заявления в разбивке по предмету спора



**е) Представительство сотрудников**

30. Интересы сотрудников в Трибунале по спорам по большинству заявлений, полученных в 2017 году, представляли Отдел юридической помощи персоналу, добровольцы, которые являлись либо нынешними, либо бывшими сотрудниками Организации, и частные адвокаты (см. диаграмму III).

Диаграмма III  
Полученные заявления в разбивке по предмету спора



**ф) Неформальное урегулирование**

31. В результате досудебного рассмотрения заявлений Трибуналом, повлекшего за собой неформальное урегулирование, передачу дел Трибуналом в

Канцелярию Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций для урегулирования в порядке посредничества, отзыв заявлений после неформального урегулирования между сторонами или урегулирования спора иными средствами, было урегулировано в общей сложности 44 заявления без необходимости вынесения Трибуналом окончательного решения по существу.

**g) Передача на урегулирование в порядке посредничества**

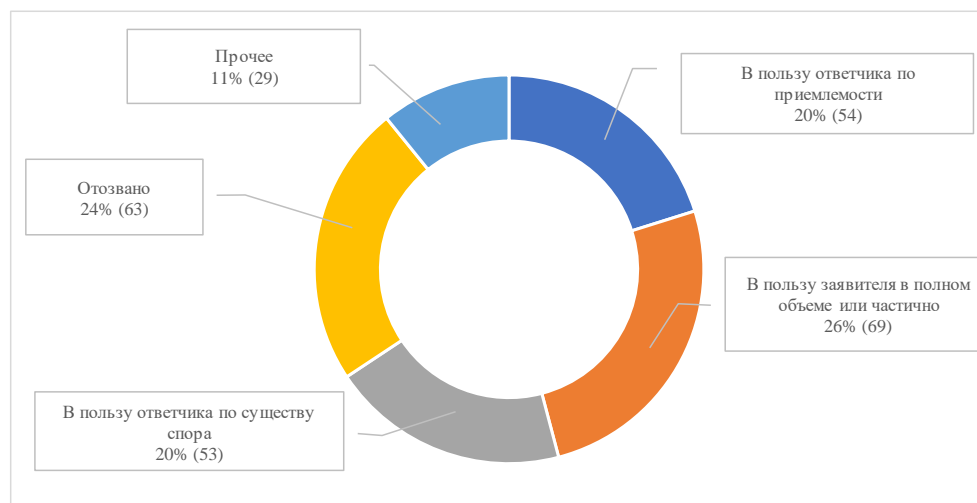
32. В 2017 году Трибунал по спорам, действуя на основании статьи 10.3 своего статута, передал в Канцелярию Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций шесть заявлений для урегулирования в рамках посредничества. Девять заявлений, находившихся на рассмотрении Трибунала по спорам в 2017 году, были успешно урегулированы при помощи посредников и отозваны из Трибунала в том же году.

**h) Результаты**

33. Данные о результатах рассмотрения Трибуналом по спорам в 2017 году 268 заявлений, включая заявления о приостановлении осуществления решения, приводятся на диаграмме IV. Заявления, споры по которым были урегулированы в неофициальном порядке, и заявления, отозванные до их окончательного рассмотрения Трибуналом, включены в категорию «Отозвано».

Диаграмма IV

**Результаты рассмотрения заявлений**



**i) Передача дел в целях привлечения к ответственности**

34. Действуя на основании статьи 10.8 своего статута, Трибунал по спорам передал три дела для рассмотрения на предмет привлечения к ответственности<sup>6</sup>. Информация об этих делах была доведена до сведения Генерального секретаря, который поручил соответствующим должностным лицам Организации принять надлежащие меры в отношении ответственных лиц, указанных в решениях Трибунала о передаче.

<sup>6</sup> Решения UNDT/2017/004, UNDT/2017/027, UNDT/2017/087.

## D. Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций

### 1. Состав

35. В настоящее время в состав Апелляционного трибунала входят шесть судей: судья Джон Реймонд Мерфи (Южная Африка), судья Димитрос Райкос (Греция), судья Забине Книрим (Германия), судья Ричард Луссик (Самоа), судья Дебора Томас-Феликс (Тринидад и Тобаго) и судья Марта Халфелд Фуртадо де Мендонса Шмидт (Бразилия). Судья Розалин М. Чепмен (Соединенные Штаты Америки), занимавшая седьмую судейскую должность, подала в отставку 3 ноября 2017 года, и в настоящее время эта должность вакантна.

36. В 2017 году Апелляционный трибунал избрал свой президиум на одногодичный срок полномочий, начинающийся 1 января 2018 года. Должность Председателя занимает судья Джон Реймонд Мерфи, должность первого заместителя Председателя — судья Димитрос Райкос, а второго заместителя Председателя — судья Забине Книрим.

37. Дополнительная информация об Апелляционном трибунале, в том числе о его компетенции, содержится в приложении I.

### 2. Судебная деятельность

#### а) Сессии

38. В 2017 году Апелляционный трибунал провел три сессии: весеннюю сессию (20–31 марта 2017 года), летнюю сессию (3–14 июля 2017 года) и осеннюю сессию (16–27 октября 2017 года).

#### б) Дела на рассмотрении

39. В 2017 году было получено 88 новых дел<sup>7</sup> и закрыто 152 дела. По состоянию на 1 января 2017 года на рассмотрении в Апелляционном трибунале находилось 96 дел. По состоянию на 31 декабря 2017 года на рассмотрении оставалось 40 дел. В таблице 7 приводится информация о количестве апелляций, полученных, рассмотренных и находившихся на рассмотрении в 2017 году и в предыдущие годы, а также о количестве полученных промежуточных ходатайств.

Таблица 7

**Число апелляций, полученных, рассмотренных и находившихся на рассмотрении в Апелляционном трибунале, и число полученных промежуточных ходатайств, 2009–2017 годы**

Год	Получено апелляций	Завершено рассмотрение апелляций	Апелляции, ожидающие рассмотрения	Получено промежуточных ходатайств
2009	19	— <sup>a</sup>	19	—
2010	167	95	91	26
2011	96	104	83	38
2012	142	103	122	45
2013	125	137	110	39

<sup>7</sup> Для целей настоящего доклада под «делами» понимаются, в частности, апелляции на решения Трибунала по спорам, решения, принятые руководителями структур и Правлением Пенсионного фонда, а также заявления с просьбой о толковании, пересмотре и корректировках.

Год	Получено апелляций	Завершено рассмотрение апелляций	Апелляции, ожидающие рассмотрения	Получено промежуточных ходатайств
2014	137	146	101	84
2015	191	145	147	81
2016	170	221	96	45
2017	88	152	40 <sup>b</sup>	40
<b>Всего</b>	<b>1 135</b>	<b>1 103</b>	<b>—</b>	<b>398</b>

<sup>a</sup> В 2009 году Апелляционный трибунал сессий не проводил: его первая сессия состоялась весной 2010 года.

<sup>b</sup> По состоянию на конец 2017 года на рассмотрении оставалось 40 апелляций. Число апелляций на рассмотрении на конец 2016 года (96) указано неверно из-за ошибки в подсчете, допущенной до перехода на электронную систему документооборота.

### с) Податели апелляций

40. В число новых дел, поступивших в 2017 году (всего 88), входили 54 апелляции на решения Трибунала по спорам (32 апелляции были поданы сотрудниками и 22 — от имени Генерального секретаря); 6 апелляций на решения Постоянного комитета, действующего от имени Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций; 17 апелляций на решения, вынесенные Трибуналом по спорам Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) (15 апелляций были поданы сотрудниками и 2 — от имени Генерального комиссара); 1 апелляция на решение Секретаря Международного трибунала по морскому праву; 1 апелляция на решение Генерального секретаря Международной организации гражданской авиации (ИКАО); 1 апелляция на решение Секретаря Международного Суда; и 1 апелляция на решение Генерального секретаря Международной морской организации (ИМО). В их число также входили пять заявлений о пересмотре решений Апелляционного трибунала и два заявления о толковании решения Апелляционного трибунала.

41. В таблице 8 приводятся данные о количестве апелляций, полученных Апелляционным трибуналом, доле решений Трибунала по спорам, обжалованных в Апелляционном трибунале, количестве рассмотренных апелляций и апелляций на рассмотрении, а также о количестве полученных промежуточных ходатайств.

Таблица 8

**Количество апелляций, полученных Апелляционным трибуналом Организации Объединенных Наций, доля решений Трибунала по спорам, обжалованных в Апелляционном трибунале, количество рассмотренных апелляций и апелляций на рассмотрении и количество полученных промежуточных ходатайств, 2009–2017 годы**

Год	Решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Общее количество полученных апелляций	Получено встречных апелляций	Доля апелляций на решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций от общего количества апелляций	Общее количество рассмотренных апелляций	Общее количество апелляций на рассмотрении на конец года	Получено промежуточных ходатайств
2009	97	19	2	Неприменимо <sup>a</sup>		19	Неприменимо
2010	217	167	6	Требуется уточнение	95	91	26
2011	219	96	7		104	83	38

Год	Решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Общее количество полученных апелляций	Получено встречных апелляций	Доля апелляций на решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций от общего количества апелляций	Общее количество рассмотренных апелляций	Общее количество апелляций на рассмотрении на конец года	Получено промежуточных ходатайств
2012	208	142	8	77%	103	122	45
2013	181	125	8	75%	137	110	39
2014	148	137	10	71%	146	101	84
2015	126	191	0	82%	145	147	81
2016	221	170	8	87%	221	96	45
2017	100	88	4	61%	152	40	40
<b>Всего</b>	<b>1 517</b>	<b>1 135</b>	<b>53</b>	<b>—</b>	<b>1 103</b>	<b>—</b>	<b>398</b>

<sup>a</sup> В 2009 году Апелляционный трибунал сессий не проводил: его первая сессия состоялась весной 2010 года.

42. В 2017 году соотношение долей апелляций на решения Трибунала по спорам, поданных сотрудниками, и апелляций, поданных от имени Генерального секретаря, по сравнению с данными предыдущих лет не изменилось. В 2017 году сотрудниками было подано 59 процентов апелляций, а от имени Генерального секретаря — 41 процент. За весь период с начала функционирования системы по конец 2017 года доля апелляций, поданных сотрудниками, составила 68 процентов, а доля апелляций от имени Генерального секретаря — 32 процента.

43. На диаграмме V приводятся данные об апелляциях, поданных в 2017 году, в разбивке по заявителям. Данные об исходе рассмотрения апелляций на решения Трибунала по спорам, поданных сотрудниками и от имени Генерального секретаря, указаны на диаграмме VI.

Диаграмма V

#### Полученные апелляции в разбивке по заявителям

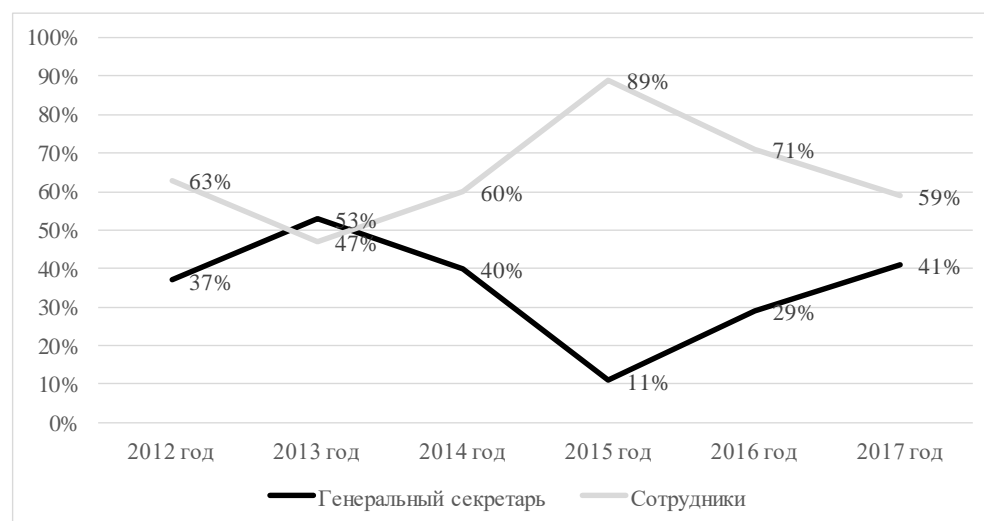
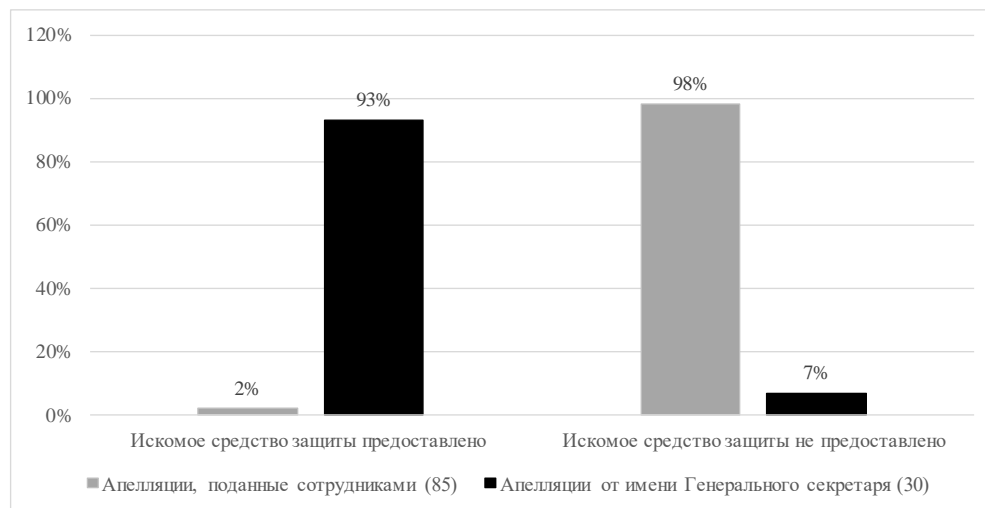




Диаграмма VI

**Результаты рассмотрения апелляций на решения Трибунала по спорам, поданных сотрудниками и от имени Генерального секретаря**



44. Данные о количестве решений, постановлений и слушаний Апелляционного трибунала за период 2009–2017 годов приводятся в таблице 9.

Таблица 9

**Количество решений, постановлений и слушаний Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, 2009–2017 годы**

Год	Решения	Постановления	Слушания
2009	—	—	—
2010	102	30	2
2011	88	44	5
2012	91	45	8
2013	115	47	5
2014	100	42	1
2015	114	39	2
2016	101	27	2
2017	100	31	0
<b>Всего</b>	<b>811</b>	<b>305</b>	<b>25</b>

**d) Представительство сотрудников**

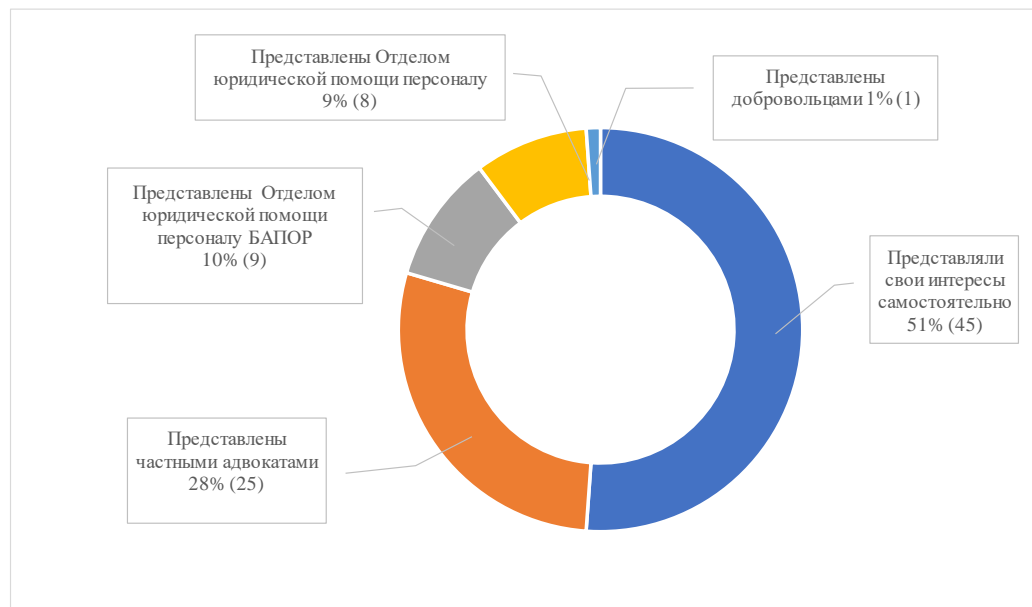
45. По 8 из 87 апелляций, полученных в отчетный период, Отдел юридической помощи персоналу представлял интересы восьми сотрудников<sup>8</sup>. По 9 апелляциям интересы сотрудников представлял Отдел юридической помощи

<sup>8</sup> Апелляционный трибунал исчисляет количество апелляций по числу апеллянтов — иначе, чем Отдел юридической помощи персоналу, который берет за основу число сотрудников, которые запросили любую помощь в связи с возможной апелляцией в Апелляционном трибунале. Сроки регистрации поданных в Апелляционный трибунал апелляций и поступивших в Отдел юридической помощи персоналу просьб в связи с этими апелляциями могут не совпадать.

персоналу БАПОР, по 25 интересы сотрудников представляли частные адвокаты, по одной апелляции — добровольный защитник, и по 45 апелляциям сотрудники представляли свои интересы самостоятельно (см. диаграмму VII).

Диаграмма VII

**Представление интересов сотрудников по всем апелляциям**



**е) Результаты**

46. В 2017 году Апелляционный трибунал вынес 100 решений, завершив таким образом рассмотрение 148 дел, и закрыл четыре дела посредством судебных постановлений или в административном порядке.

**ф) Удовлетворение исковых требований**

*і) Апелляции на решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций*

47. Из общего числа апелляций на решения Трибунала по спорам Апелляционный трибунал отклонил 85 апелляций, удовлетворил в полном объеме 23, частично удовлетворил 9 и закрыл четыре дела в связи с отзывом апелляций. По пяти из этих апелляций Апелляционный трибунал вынес решение о возвращении дела в Трибунал по спорам для повторного рассмотрения. Что касается апелляций, поданных Генеральным секретарем, то Апелляционный суд удовлетворил в полном объеме 20 таких апелляций, частично удовлетворил 8 апелляций и отклонил 2 апелляции. Что касается апелляций сотрудников, то Апелляционный трибунал удовлетворил в полном объеме 3 такие апелляции, частично удовлетворил 1 апелляцию и отклонил 83 апелляции.

48. Апелляционный трибунал полностью отменил 19 решений Трибунала по спорам, частично отменил 14 и подтвердил 82 решения.

49. В семи случаях Апелляционный трибунал отменил постановление Трибунала по спорам об отмене оспариваемого административного решения, а в одном случае он постановил отменить оспариваемое административное решение по апелляции. По одному делу Апелляционный трибунал отменил решение об исполнении в натуре, вынесенное Трибуналом по спорам, и по одному делу

Апелляционный трибунал вынес постановление об исполнении в натуре по апелляции на решение Трибунала по спорам, в котором такое исполнение не предусматривалось.

*ii) Апелляции на решения Генерального секретаря ИКАО*

50. Апелляционный трибунал отклонил одну апелляцию на решение Генерального секретаря ИКАО.

*iii) Апелляция на решение Секретаря Международного Суда*

51. Апелляционный трибунал частично удовлетворил одну апелляцию на решение Секретаря Международного Суда.

*iv) Апелляция на решение Генерального секретаря ИМО*

52. Апелляционный трибунал частично удовлетворил одну апелляцию на решение Генерального секретаря ИМО.

*v) Апелляции на решения Постоянного комитета Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций*

53. Апелляционный трибунал отклонил четыре апелляции на решения Постоянного комитета Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Он удовлетворил три апелляции (в том числе одну частично) на решения Постоянного комитета Правления. В одном из вышеупомянутых решений Апелляционный трибунал постановил вернуть дело в Постоянный комитет Правления.

54. Апелляционный трибунал вернул одно дело в Постоянный комитет Правления на основании судебного постановления.

*vi) Апелляции на решения Трибунала по спорам БАПОР*

55. Апелляционный трибунал отклонил девять апелляций на решения Трибунала по спорам БАПОР. По одному делу Трибунал удовлетворил апелляцию и вернул дело в Трибунал по спорам БАПОР. В двух случаях апелляции были частично удовлетворены, причем в одном из этих случаев дело было возвращено на рассмотрение в администрацию БАПОР. В одном случае заявитель отозвал свою апелляцию.

**g) Передача дел в целях привлечения к ответственности**

56. В 2017 году Апелляционный трибунал не передавал дел на рассмотрение на предмет привлечения к ответственности.

## **Е. Отдел юридической помощи персоналу**

57. Отдел юридической помощи персоналу предоставляет сотрудникам широкий спектр юридических услуг, о чем подробно говорится в приложении I. Хотя Отдел был создан для оказания помощи сотрудникам, обращающимся к формальной системе внутреннего правосудия (управленческая оценка, Трибунал по спорам и Апелляционный трибунал), сотрудникам рекомендуется обращаться в Отдел на самой ранней стадии спора. Это означает, что на практике многие вопросы снимаются еще до обращения к какой-либо формальной процедуре — либо посредством неформального урегулирования, либо в процессе

предоставления Отделом сотрудникам необходимых консультаций, позволяющих урегулировать вопрос.

### Рабочая нагрузка

58. С момента создания Отдела в 2009 году объем его работы из года в год увеличивается (см. таблицу 10). В 2017 году Отдел получил 4147 новых просьб об оказании помощи, при этом с предыдущего года было перенесено 232 просьбы. В 2017 году Отдел завершил рассмотрение или удовлетворил 2483 просьбы посредством урегулирования.

Таблица 10

#### Просьбы об оказании юридической помощи, поступившие в Отдел юридической помощи персоналу, 2009–2017 годы<sup>a</sup>

Год	Краткие консультации	Вопросы управленческой оценки	Представительство в Трибунале по спорам	Представительство в Апелляционном трибунале	Дисциплинарные дела	Прочее	Всего	Просьбы на рассмотрении
2009	171	62	168	13	155	31	600	377
2010	309	90	77	39	70	12	597	261
2011	361	119	115	21	55	10	681	293
2012	630	198	96	31	46	28	1 029	234
2013	491	116	70	33	37	18	765	213
2014	798	210	102	15	44	11	1 180	222
2015	830	196	415	16	33	12	1 502	278
2016	1 006	319	71	322	35	3	1 756	232
2017	1 190	1 132 <sup>b</sup>	1 761 <sup>c</sup>	8	50	6	4 147	1 896
<b>Всего</b>	<b>5 786</b>	<b>2 442</b>	<b>2 875</b>	<b>498</b>	<b>525</b>	<b>131</b>	<b>12 257</b>	<b>–</b>

<sup>a</sup> «Краткие консультации» предоставляются в связи с просьбами различного характера, результатом рассмотрения которых часто становится урегулирование спора. Это включает сбор информации, проведение правового анализа, выявление сильных и слабых сторон того или иного дела и консультирование клиента по возможным средствам защиты и вероятным последствиям. Под «управленческой оценкой» понимаются просьбы, касающиеся оказания консультационной и юридической помощи сотрудникам, составления заявлений о проведении управленческой оценки, проведения обсуждений с руководством и урегулирования споров путем переговоров. «Дисциплинарные дела» включают просьбы об оказании Отделом помощи сотрудникам в случаях предполагаемого ненадлежащего поведения по Правилам о персонале. «Представительство в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций» и «представительство в Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций» включает просьбы, по которым Отдел проводит консультации и оказывает юридическую помощь сотрудникам, составляет заявления от их имени, осуществляет судебное представительство в ходе устных слушаний, проводит обсуждения с адвокатами противоположной стороны и, если это возможно, согласовывает условия урегулирования. «Прочее» включает случаи, когда Отдел предоставляет консультации и помощь при подготовке заявлений и в ходе разбирательств в других формальных органах и представляет интересы сотрудников в рамках посредничества.

<sup>b</sup> Было получено 818 просьб о проведении управленческой оценки, которые были сгруппированы в 6 просьб о проведении управленческой оценки; таким образом, фактически всего поступило 320 таких просьб. Отдел учитывает обращение каждого сотрудника как отдельную просьбу об оказании помощи.

<sup>c</sup> Трибунал по спорам объединил 1529 индивидуальных заявлений в 22 дела; фактически всего Трибунал по спорам рассмотрел 254 заявления. Отдел учитывает обращение каждого сотрудника как отдельную просьбу об оказании помощи.

59. Увеличение рабочей нагрузки в 2017 году можно частично объяснить количеством коллективных дел, в рамках которых большое число сотрудников обращались в Отдел в связи с одним и тем же административным решением.

60. Большинство просьб об оказании помощи, полученных в 2017 году (58 процентов), касались пособий и льгот, что связано с некоторыми значительными изменениями в пакете вознаграждения, пособий и льгот, вступившими в силу в этом году.

61. Хотя в Отдел поступает очень много просьб об оказании помощи, следует отметить, что лишь небольшая их часть затем направляется в Трибунал. В 2017 году Отдел юридической помощи персоналу подал 320 просьб о проведении управленческой оценки и 254 заявления в Трибунал по спорам и участвовал в 8 разбирательствах в Апелляционном трибунале. В целом 65 процентов дел (исключая коллективные дела) были урегулированы неформальными средствами или иным образом закрыты без обращения к формальным механизмам.

## **Г. Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря в качестве ответчика**

### **1. Представительство в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций**

#### **Различные юридические подразделения Секретариата и самостоятельно управляемых фондов и программ<sup>9</sup>**

62. Интересы Генерального секретаря на этапах письменного и устного производства в Трибунале по спорам представляют различные юридические подразделения Секретариата и самостоятельно управляемых фондов и программ, о чем подробно говорится в приложении I. Кроме того, как представители Генерального секретаря эти подразделения часто прилагают усилия для урегулирования спора неформальными средствами, участвуя в обсуждении условий урегулирования, иногда с привлечением представителей Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций. На стадии исполнения решения Трибунала по спорам соответствующее подразделение обеспечивает также его выполнение, что означает, что оно продолжает заниматься этим делом и после вынесения Трибуналом по спорам решения по нему. В 2017 году подразделения, представляющие Генерального секретаря, рассмотрели 639 заявлений, поданных сотрудниками Секретариата и самостоятельно управляемых фондов и программ.

<sup>9</sup> Секретариат: Секция административного права Управления людских ресурсов в Центральных учреждениях (состоит из Апелляционной группы и Дисциплинарной группы), Юридическая группа Службы управления людскими ресурсами в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве и Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби; самостоятельно управляемые фонды и программы и другие структуры: Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП), Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС), Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»), Экономическая комиссия для Африки (ЭКА), Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат).

## **2. Представительство Генерального секретаря в Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций**

### **Управление по правовым вопросам**

63. Будучи центральной юридической службой Организации Объединенных Наций, Управление по правовым вопросам предоставляет юридические консультации Генеральному секретарю, главным и вспомогательным органам Организации Объединенных Наций, в том числе департаментам и отделам Секретариата, а также самостоятельно управляемым фондам и программам. Такие консультации касаются всех мероприятий и операций Организации, включая систему отправления правосудия. Как указано в приложении I, функции Управления в этой области носят многогранный характер и предусматривают анализ всех решений обоих трибуналов. Управление ознакомилось со всеми 200 решениями, вынесенными трибуналами в 2017 году.

64. Кроме того, Управление представляет интересы Генерального секретаря в Апелляционном трибунале по делам с участием всех структур Организации Объединенных Наций. Это предполагает, в частности, подготовку письменных материалов и изложение устных доводов на слушаниях. В 2017 году Апелляционный трибунал вынес 76 решений по делам, в которых Генеральный секретарь являлся одной из сторон.

## **III. Информация, представляемая в ответ на вопросы, касающиеся отправления правосудия**

### **A. Общий обзор**

65. В своей резолюции [72/256](#) Генеральная Ассамблея просила предоставить ей информацию по ряду вопросов для рассмотрения на ее семьдесят третьей сессии. Эта информация приводится ниже.

### **B. Меры, принятые в ответ на просьбы Генеральной Ассамблеи**

#### **Просьбы Генеральной Ассамблеи**

##### **Информационно-разъяснительная деятельность**

66. В ответ на изложенные в пунктах 8, 10 и 11 резолюции [72/256](#) просьбы, касающиеся информационно-разъяснительной деятельности, Управление по вопросам отправления правосудия активизировало усилия по координации информационно-разъяснительной деятельности и разработало стратегию информационной поддержки, осуществление которой началось в феврале 2018 года. В стратегии определяются цели информационно-разъяснительной работы, доступные ресурсы, адресаты стратегии, каналы распространения информации и идейное содержание.

67. Цель стратегии информационной поддержки состоит в том, чтобы задействовать разнообразные средства коммуникации и подходы на основе сотрудничества между всеми подразделениями, группами и организациями в рамках системы внутреннего правосудия в целях предоставления более согласованной и всесторонней информации о роли и работе различных компонентов системы и о том, какие она предлагает возможности для урегулирования связанных с работой жалоб. Особое внимание уделяется поиску таких методов распространения информации и повышения осведомленности сотрудников полевых миссий и отделений, которые позволяли бы добиваться этого без необходимости посещения

каждой конкретной миссии. Осуществление стратегии координирует Управление по вопросам отправления правосудия, объединяя усилия с Секретариатом и фондами и программами в целях распространении информации о системе внутреннего правосудия среди как можно большего числа сотрудников и руководителей. Управление ведет диалог и находится в постоянном контакте с представителями персонала и руководства в стремлении обеспечить, чтобы проводимая разъяснительная работа позволяла и сотрудникам, и руководителям получать всю необходимую информацию.

68. С января 2017 года Управление по вопросам отправления правосудия, в том числе Канцелярия Директора-исполнителя, Отдел юридической помощи персоналу, Главный секретарь и секретариаты, оказывающие поддержку Апелляционному трибуналу и Трибуналу по спорам, в ряде случаев действуя в сотрудничестве с представителями персонала, провели более 40 информационно-разъяснительных мероприятий для групп сотрудников и руководителей, включая вводные сессии для новых сотрудников, в различных полевых миссиях и основных местах службы, в том числе в Аддис-Абебе, Аммане, Бангкоке, Белизе, Бриндизи, Италия, Женеве, Либерии, Ливане, Найроби, Нью-Йорке, Панаме и Энтеббе, Уганда; а также один вебинар для всех сотрудников Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и один вебинар для персонала Миссии Организации Объединенных Наций в Южном Судане. В соответствии с принятой стратегией информация регулярно размещается на интранет-сайтах организаций, в частности на портале iSeek, где с 25 октября 2017 года имеется отдельная страница Управления по вопросам отправления правосудия и опубликованы четыре статьи, в которых Директор-исполнитель Управления по вопросам отправления правосудия высказывается по различным темам. В ноябре 2017 года в официальном журнале для международных гражданских служащих “UN Special”, издаваемом тиражом в 10 000 экземпляров, было опубликовано интервью с тогдашним председателем Трибунала по спорам, а также статья, подготовленная секретариатом Трибунала по спорам, статья, подготовленная Отделом юридической помощи персоналу, и статья, подготовленная Канцелярией Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций.

69. Информационно-разъяснительную работу проводило не только Управление по вопросам отправления правосудия: Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций в 2017 году организовала около 170 информационно-просветительных мероприятий в подразделениях Секретариата в разных частях мира. Информационно-разъяснительные мероприятия, включая информационные сессии, презентации, практикумы, панельные дискуссии и мероприятия по формированию навыков, были проведены в Центральных учреждениях и семи региональных отделениях Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций. В той или иной степени все мероприятия предусматривали информирование о работе неформальной и формальной систем правосудия. Кроме того, омбудсманы и посредники предоставляют информацию о системе правосудия каждому обратившемуся к ним лицу, а также в ходе индивидуальных встреч с заинтересованными сторонами и высокопоставленными должностными лицами. Канцелярия также имеет собственную веб-страницу, на которой она размещает в открытом доступе информационные материалы о всех элементах системы отправления правосудия. Более подробная информация содержится в главе V доклада Генерального секретаря о деятельности Канцелярии (A/73/167).

70. Для упрощения доступа к информации о системе внутреннего правосудия Управление по вопросам отправления правосудия реконструировало свой веб-сайт. Управление работало совместно с Департаментом общественной информации над созданием более современного веб-сайта, отвечающего

соответствующим стандартам Организации Объединенных Наций и оформленного и спроектированного таким образом, чтобы информация, размещенная на различных ресурсах, могла быть доступна в одном месте. Одна из целей проекта по реконструкции веб-сайта состояла в том, чтобы обеспечить более комплексное представление о системе внутреннего правосудия, в том числе предоставить дополнительную информацию о неформальном компоненте системы помимо сведений о формальном компоненте, с тем чтобы персонал мог лучше понимать взаимосвязь между элементами системы и был осведомлен о различных вариантах разрешения споров. Название веб-сайта было изменено с «Управление по вопросам отправления правосудия» на «Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций», чтобы отразить тот факт, что ресурс посвящен системе внутреннего правосудия в целом. Веб-сайт доступен по адресу: [www.un.org/en/internaljustice](http://www.un.org/en/internaljustice). Вторая ключевая цель реконструкции заключалась в облегчении доступа к информации с использованием различных технических средств и проектных решений, позволяющих всем сотрудникам Организации Объединенных Наций получать информацию, в том числе с мобильного телефона, независимо от того, где они находятся, и от качества сетевого соединения. Кроме того, новый веб-сайт спроектирован с соблюдением как требований поощрения многоязычия в Организации Объединенных Наций<sup>10</sup>, так и стандартов физической доступности — чтобы им могли пользоваться люди со слабым зрением. Ведется также подготовка аудиоверсий материалов сайта для пользователей, предпочитающих воспринимать информацию на слух. Благодаря этому отсутствие достаточных навыков чтения или прекрасного зрения не является препятствием для получения информации о системе внутреннего правосудия. Третьей ключевой целью реконструкции сайта было стремление сделать язык сайта понятным для пользователей, которые могут не обладать специальными юридическими знаниями. Для того чтобы любой сотрудник мог без труда разобраться в прочитанном, Управление по вопросам отправления упростило формулировки без ущерба для юридической точности.

71. В целях доведения до сведения всех сотрудников, в том числе в полевых отделениях, информации о системе и предлагаемых ею способах урегулирования споров 19 июня 2018 года руководитель аппарата просила Секретариат, фонды и программы и другие структуры, использующие систему, сообщить своим сотрудникам о новом веб-сайте. Задачей этой инициативы было обеспечить, чтобы на адрес электронной почты каждого сотрудника поступило сообщение о системе внутреннего правосудия, содержащее ссылку на веб-сайт как источник полной информации о ней. Одновременно с этим Директор-исполнитель Управления по вопросам отправления правосудия связалась с союзами и ассоциациями персонала всех структур и просила их оповестить своих избирателей о том, что с информацией о системе можно ознакомиться на новом веб-сайте. Кроме того, Управление по вопросам отправления правосудия разместило на глобальной общеорганизационной странице в интранете статью с предложением ко всем сотрудникам посетить новый веб-сайт.

72. «Справочник по урегулированию споров: отправление правосудия в Организации Объединенных Наций» (“A guide to resolving disputes: Administration of justice in the United Nations”), опубликованный в 2009 году, когда система только начала функционировать, был отредактирован в целях упрощения формулировок и заострения внимания на ключевых элементах системы, таких как сроки выполнения различных процессуальных действий в рамках формального

<sup>10</sup> Ведется работа над переводом веб-сайта на все официальные языки Организации Объединенных Наций.



процесса. Кроме того, сотрудники теперь могут пользоваться электронной версией этого карманного издания.

73. В начале 2017 года возникло несколько технических проблем с поисковым механизмом сайта Управления по вопросам отправления правосудия, включая неработающие ссылки на опубликованные решения, вывод случайных обрывков текста в предварительный просмотр и включение в гиперссылки случайных слов вместо названий документов файлов. Управление работало с Управлением информационно-коммуникационных технологий над устранением этих проблем и обеспечением надлежащей работы поискового механизма. Кроме того, из откликов пользователей выяснилось, что многие не понимают, как пользоваться поисковиком, из-за чего им пользовались мало. После этого Управление по вопросам отправления правосудия разместило на веб-сайте руководство для пользователей, содержащее инструкции по использованию этой системы. Параллельно с этим была начата работа по дальнейшему расширению ее функциональности. Но в связи с нехваткой специалистов Управлению информационно-коммуникационных технологий не удалось внести необходимые изменения. В настоящее время оно занимается подбором консультанта для обслуживания Управления по вопросам отправления правосудия. Управление по вопросам отправления правосудия планирует также, по мере возможности, расширить базу данных поисковой системы, включив в нее сборники основных решений. Группа по информационным технологиям Управления в составе двух человек работала над созданием предназначенного для Отдела юридической помощи персоналу нового веб-приложения, в котором данные и документация по делам сведены в единую систему, доступную в режиме онлайн во всех точках базирования Отдела. Как и приложение для регистрации и подготовки дел к рассмотрению в трибуналах, эта система полностью отвечает требованиям, связанным с безопасностью и производительностью.

### **Нормативная основа**

74. В отношении содержащейся в пункте 9 резолюции [72/256](#) Генеральной Ассамблеи рекомендации обеспечить, чтобы сотрудники имели более полное представление о правилах, положениях, инструкциях и административных документах, касающихся людских ресурсов, а также системных проблем, о которых говорится в пунктах 20 и 21 этой же резолюции, Генеральный секретарь представляет следующую информацию. Руководствуясь положениями доклада Генерального секретаря «Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: обеспечение лучшего будущего для всех» ([A/72/492](#)) и недавно принятой резолюции [72/266](#) Генеральной Ассамблеи, а также положениями доклада Генерального секретаря о создании новой архитектуры управления в целях повышения эффективности и усиления подотчетности ([A/72/492/Add.2](#)), Управление людских ресурсов проводит всесторонний обзор нормативной базы Организации, в том числе положений и правил о персонале, бюллетеней Генерального секретаря, административных инструкций, информационных циркуляров и руководящих принципов. Ожидается, что обзор позволит выработать необходимые «упрощенные/упорядоченные, легкие для понимания/применения» директивы в области управления людскими ресурсами, которые в будущем лягут в основу расширения практики делегирования полномочий непосредственным исполнителям, к чему призывает Генеральный секретарь, и помогут в осуществлении предложенных реформ всех основных компонентов деятельности (управление, развитие, мир и безопасность). Необходимые поправки к Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций будут представлены на рассмотрение Генеральной Ассамблеи в ходе основной части ее семьдесят третьей сессии. В контексте такого обзора в полной мере учитываются уроки,

извлеченные из практики трибуналов, и опыт практического применения действующих правил, а для налаживания постоянного канала обратной связи со всеми заинтересованными сторонами, включая департаменты и управления в Центральных учреждениях, региональные комиссии, периферийные отделения, миротворческие и специальные политические миссии, фонды и программы Организации Объединенных Наций и представителей персонала, по ключевым элементам нормативной базы Организации ведется широкий двусторонний обмен информацией в рамках регулярно проводимых совещаний. Системные проблемы, выявленные Канцелярией Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций и описанные в докладе Генерального секретаря о деятельности Канцелярии (A/72/138), рассматриваются в приложении III.

75. По пункту 13 резолюции 72/256, в котором Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить всесторонний анализ всех существующих директив и дать рекомендации в отношении путей улучшения механизмов защиты сотрудников, которые подают заявления в трибуналы или выступают свидетелями, Генеральный секретарь отмечает, что 20 января 2017 года были опубликованы новые правила защиты от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и за содействие в ходе проведения должным образом санкционированных проверок или расследований (ST/SGB/2017/2). В 2017 году эти правила оставались предметом критического обсуждения со стороны как руководства, так и представителей персонала, и совместными усилиями были успешно и существенно доработаны с учетом накопленного опыта и передовой практики государственных и частных организаций в этой области. В результате в ноябре 2017 года был опубликован пересмотренный бюллетень Генерального секретаря (ST/SGB/2017/2/Rev.1). С начала 2018 года руководство и представители персонала, взаимодействуя через имеющиеся механизмы консультаций между персоналом и администрацией, продолжают рассматривать эти правила на предмет их возможного улучшения. В рамках вышеупомянутого всеобъемлющего обзора нормативной базы Организации все существующие правила, в том числе имеющие отношение к этому вопросу, в настоящее время пересматриваются и будут скорректированы, если это потребует.

### **Неформальное урегулирование споров**

76. Вопросы, которые Генеральная Ассамблея затрагивает в пунктах 16–19 резолюции 72/256, рассматриваются в отдельном докладе о деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций (A/73/167).

### **Тенденции и статистика функционирования системы**

77. Замечания Генерального секретаря о тенденциях и статистике функционирования системы, представляемые в ответ на просьбу, изложенную в пункте 25 резолюции 72/256, приводятся в разделе II. А выше.

### **Ответственность руководителей**

78. В пункте 26 резолюции 72/256 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить ей доклад о привлечении к ответственности руководителей, чьи решения были признаны грубо неосторожными согласно соответствующим Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций и привели к судебным тяжбам и связанному с этим финансовому ущербу. Привлечение к ответственности за грубую неосторожность является одним из элементов общей структуры ответственности руководителей, которая включает механизмы дисциплинарной, уголовной и административной ответственности.

Доклад о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, в том числе с участием сотрудников на руководящих должностях, за период с 1 июля по 31 декабря 2017 года приводится в документе [A/73/71](#). Деятельность руководителей, как и других сотрудников, контролируется также при помощи административных механизмов, таких как система служебной аттестации. Члены новой руководящей команды Генерального секретаря подчиняются условиям договоров с руководителями высшего звена, которые были подписаны в апреле и мае 2018 года.

79. В соответствии с правилом о персонале 10.1 b) от руководителей могут также потребовать возместить финансовый ущерб, понесенный Организацией Объединенных Наций в результате их грубо неосторожных действий, которые представляют собой проступок. Однако решение Трибунала в пользу другой стороны с присуждением ей компенсации не обязательно означает, что имела место грубая неосторожность, повлекшая за собой финансовый ущерб. Понятие грубой неосторожности предполагает значительную степень вины. Это крайняя форма небрежности, проявляющаяся в сознательном и умышленном пренебрежении необходимостью проявлять разумную меру заботливости. В отчетный период случаев, когда тот или иной руководитель допустил грубую неосторожность в принятии решения, повлекшего за собой тяжбу и, как следствие, финансовые потери, зафиксировано не было.

#### **Механизм добровольного дополнительного финансирования Отдела юридической помощи персоналу**

80. В пункте 27 резолюции [72/256](#) Генеральная Ассамблея продлила срок функционирования экспериментального механизма добровольного дополнительного финансирования Отдела юридической помощи персоналу до 31 декабря 2018 года и просила Генерального секретаря представить дополнительную информацию о последствиях официального учреждения механизма, с тем чтобы принять решение по вопросу о финансировании Отдела на своей семьдесят третьей сессии. Ассамблея отметила также, что официальное учреждение механизма, если оно будет одобрено, не повлияет на характер финансирования Отдела. Генеральный секретарь отмечает, что механизм добровольного дополнительного финансирования в настоящее время работает в экспериментальном порядке и утверждается на ежегодной основе. На практике это означает, что персонал может быть нанят только на временной основе ввиду отсутствия уверенности в продолжении финансирования. Продление действия механизма на неопределенный срок с ежегодным автоматическим обновлением мандата до тех пор, пока Ассамблея не примет иного решения, позволит нанимать персонал на более длительный период. Это даст много преимуществ: Отдел юридической помощи персоналу сможет предлагать более продолжительные контракты, что позволит расширить круг потенциальных кандидатов, из которого Отдел набирает сотрудников; это поможет удерживать персонал и сохранять институциональные знания; и, что самое главное, от непрерывности консультирования значительно выиграют клиенты Отдела (этот вопрос поднимался в Трибунале). Генеральный секретарь вновь выразил высказывавшуюся им ранее озабоченность в связи с тем, что расходы Отдела в его нынешнем виде и при его текущем мандате являются «расходами Организации», которые должны нести государства-члены в соответствии с пунктом 2 статьи 17 Устава Организации Объединенных Наций. В этой связи Генеральный секретарь просит, чтобы действие этого механизма было продлено на неопределенный срок без ущерба для окончательного решения вопроса о том, являются ли расходы, понесенные в рамках выполнения мандата Отдела, «расходами Организации» по смыслу Устава.

81. В целях усиления стимулов к тому, чтобы сотрудники не отказывались от участия в механизме добровольного дополнительного финансирования, и повышения осведомленности сотрудников о важности внесения взносов на финансирование Отдела юридической помощи персоналу, как это рекомендуется в пунктах 29 и 30 резолюции [72/256](#), 22 января 2018 года руководитель аппарата направила сообщение сотрудникам всех структур, которые являются частью системы внутреннего правосудия, включая Секретариат, самостоятельно управляемые фонды и программы, региональные комиссии и другие организации. В своем сообщении руководитель аппарата подчеркнула неоценимую помощь, оказываемую Отделом, отметила компетентность занятых в нем юристов и эффективность их работы и настоятельно призвала вносить взносы в механизм добровольного дополнительного финансирования. Директор-исполнитель Управления по вопросам отправления правосудия провела информационно-разъяснительные мероприятия и взаимодействовала со старшим руководством и представителями персонала с целью стимулировать поддержку механизма финансирования. Кроме того, Отдел юридической помощи персоналу использует любую возможность, чтобы побудить сотрудников к участию в механизме, включая публикацию статей на эту тему в интранете, распространение информации и обращение к сотрудникам в ходе информационно-разъяснительных мероприятий, когда это возможно, с просьбой о внесении взносов.

82. Запрошенные в пункте 31 резолюции [72/256](#) данные о взносах сотрудников на финансирование Отдела юридической помощи персоналу и данные о показателях отказа от участия приводятся в приложении IV.

#### **Создание трех новых должностей постоянных судей в Трибунале по спорам**

83. В пункте 32 своей резолюции [72/256](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить после консультаций с соответствующими заинтересованными сторонами дополнительную информацию о последствиях создания в Трибунале по спорам трех новых должностей постоянных судей вместо судей *ad litem*, с тем чтобы решение по этому вопросу могло быть принято на семьдесят третьей сессии. По результатам консультаций с соответствующими заинтересованными сторонами, включая трибуналы<sup>11</sup>, Генеральный секретарь предлагает к рассмотрению следующую информацию.

84. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций в настоящее время состоит из одного судьи *ad litem* и одного судьи, занятого в полном режиме, в каждом из трех мест службы Трибунала, а также двух судей, занятых в режиме неполного рабочего времени.

85. Назначение судей *ad litem* изначально рассматривалось как разовая мера. Генеральная Ассамблея в своей резолюции [63/253](#) постановила, в качестве временной меры, назначить в Трибунал по спорам трех судей *ad litem* сроком на один год, начиная с 1 июля 2009 года. Несмотря на то, что первоначально Ассамблея рассматривала назначение трех судей *ad litem* как временную меру, впоследствии она сохраняла эти должности в течение периода общей продолжительностью девять лет и шесть месяцев. В своей резолюции [72/256](#) Генеральная Ассамблея постановила сохранить эти должности до 31 декабря 2018 года.

86. Постоянное продление срока полномочий судей *ad litem* в Трибунале по спорам имеет юридические последствия, которые затрагивают устойчивость правового режима системы отправления правосудия Организации Объединенных Наций. Наличие трех различных типов судейских должностей с

<sup>11</sup> Были запрошены мнения как Председателя Трибунала по спорам, так и Председателя Апелляционного трибунала; был получен и должным образом учтен ответ одного судьи.

различными условиями службы может создать проблемы с точки зрения статуса судей и слаженности их работы, что может сказаться также на работе секретариатов.

87. Статут и регламент Трибунала по спорам не содержат положений, регулирующих статус или условия назначения судей *ad litem*. Из-за этой лакуны на судей *ad litem* не распространяется одно положение статута, применимое к другим судьям: статья 4.4 предусматривает, что судья Трибунала по спорам назначается на один семилетний срок, не подлежащий возобновлению. Однако из-за многократных продлений Генеральной Ассамблеей соответствующих мандатов срок пребывания в должности одного из судей *ad litem* в июле 2016 года превысил семь лет (а на момент истечения его нынешнего мандата 31 декабря 2018 года совокупный срок пребывания в должности этого судьи составит девять с половиной лет), а срок пребывания в должности еще одного судьи *ad litem* превысит семь лет в апреле 2019 года в том случае, если Ассамблея продлит срок его службы еще на один год.

88. Хотя дальнейшее продление сроков полномочий судей *ad litem* имеет правовые последствия, о которых говорилось выше, данные о делах, находящихся на рассмотрении в трибуналах, по-прежнему указывают на потребность в двух занятых в режиме полного рабочего времени судьях в каждом месте службы (см. также [A/72/204](#), пп. 139–141). В этой связи Генеральный секретарь предлагает создать три новые постоянные судебские должности вместо должностей судей *ad litem*.

89. Это предложение не имеет финансовых последствий: независимо от того, является ли судья судьей *ad litem* или судьей, занятым в режиме полного рабочего времени, соответствующий объем потребностей в ресурсах будет таким же, как раньше, поскольку размер вознаграждения останется неизменным. Потребности в ресурсах, связанные с вспомогательным персоналом, также не изменятся. Единственное различие заключается в том, что должности судей, занятых в полном режиме, будут рассматриваться как постоянно необходимые до истечения семилетнего срока полномочий, в то время как должности судей *ad litem* рассматриваются в качестве временной потребности и подлежат продлению, если это необходимо и одобрено. Должности сотрудников, обслуживающих судей *ad litem*, финансируются по линии временного персонала общего назначения. Если взамен должностей судей *ad litem* будут созданы три новые постоянные должности, то должности обслуживающего их персонала в свою очередь будут преобразованы из должностей временного персонала общего назначения в штатные.

90. Поскольку даты назначения судей не совпадают, в случае устойчивого снижения количества дел на рассмотрении Трибунала по спорам после создания трех новых должностей постоянных судей Генеральная Ассамблея будет иметь возможность в индивидуальном порядке оценивать необходимость сохранения должности каждого судьи по истечении срока его полномочий. Это означает, что Ассамблея может принять решение не производить назначения на вакантные должности судей в случае, если снижение рабочей нагрузки оправдывает уменьшение числа судей.

#### **Самостоятельное представление своих интересов в Трибунале по спорам**

91. В связи с сохраняющейся высокой долей сотрудников, самостоятельно представляющих свои интересы в Трибунале по спорам, Генеральная Ассамблея в пункте 35 резолюции [72/256](#) просила Генерального секретаря провести анализ по этому вопросу и представить информацию о нем на ее семьдесят третьей сессии. Генеральный секретарь отмечает, что заявитель может самостоятельно

представлять себя по многим причинам, например по собственному желанию, в случае, если Отдел юридической помощи персоналу отказался представлять его, определив по итогам рассмотрения существа вопроса, что дело имеет мало разумных шансов на успех; из-за отсутствия финансовой возможности для привлечения частного адвоката и в силу неосведомленности о существовании такого варианта, как использование услуг адвоката-добровольца, или нежелания принять такую помощь. Хотя многие самостоятельно представляющие свои интересы заявители подают хорошо подготовленные заявления, подкрепляемые надлежащей подтверждающей документацией и доказательствами, этого нельзя сказать о большинстве таких заявлений. Опыт показывает, что самостоятельное представление заявителями своих интересов влияет на эффективность работы секретариатов, поскольку такие заявители подают более объемные представления, менее релевантную документацию и неполные и плохо составленные заявления. Кроме того, такие заявители задают больше вопросов и требуют больше внимания со стороны секретариатов. Идентификация и представление доказательств на стадии слушания может занимать больше времени.

92. Как показано в таблице 11, доля заявителей, самостоятельно представивших свои интересы в Трибунале по спорам в 2017 году, составила 31 процент, или 119 человек. Это наименьшее число самостоятельно представляющих свои интересы в Трибунале по спорам лиц с начала использования системы внутреннего правосудия. С другой стороны, число сотрудников, самостоятельно представляющих свои интересы в делах о дисциплинарной ответственности, последствия которых могут быть более серьезными для заявителей, значительно ниже. В 2017 году в общей сложности 51 процент апелляций (45), поданных в Апелляционный трибунал, было от сотрудников, самостоятельно представляющих свои интересы. Согласно данным за 2012–2017 годы самый высокий процент самостоятельного представительства сотрудников — 53 процента — наблюдался в 2014 году, а самый низкий — 39 процентов — в 2016 году. В другие годы этот показатель колебался в диапазоне от 42 до 51 процента.

Таблица 11

**Доля заявлений, поступивших от заявителей, представивших свои интересы самостоятельно, 2009–2017 годы**

Год	Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций: все заявления	Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций: заявления по дисциплинарным вопросам	Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций: все заявления
2009	36	11	Достоверные данные отсутствуют
2010	34	18	Достоверные данные отсутствуют
2011	41	8	Достоверные данные отсутствуют
2012	42	6	42
2013	57	3	42
2014	60	3	53
2015	51	3	77 <sup>a</sup>
2016	67	5	39
2017	31	6	51

<sup>a</sup> Высокая доля объясняется тем, что в этом году рассматривался крупный коллективный иск.

93. Рассмотрение дел, заявители по которым представлены адвокатами, занимает в среднем 425 дней, в то время как рассмотрение дел, заявители по которым представляют свои интересы самостоятельно, — в среднем 246 дней. Доля удовлетворенных исков заявителей, представляющих свои интересы в Трибунале по спорам полностью или частично самостоятельно, составляет 17 процентов, по сравнению с 32 процентами удовлетворенных исков заявителей, представленных юристом Отдела юридической помощи персоналу, 19 процентами — заявителей, представленных адвокатом-добровольцем, связанным с Отделом юридической помощи персоналу, 37 процентами — заявителей, представленных частным адвокатом, и 29 процентами — заявителей, представленных добровольцем из числа сотрудников или бывшим сотрудником. У заявителей, самостоятельно представляющих свои интересы, самый низкий процент отзовов заявлений — 11 процентов по сравнению с 33 процентами отозванных заявлений по делам, где заявителя представлял Отдел, 26 процентами — по делам, где заявителя представлял адвокат-доброволец, связанный с Отделом, и 20 процентами — по делам, где заявителя представлял частный адвокат.

94. В те годы, когда число самостоятельно представлявших свои интересы заявителей было наиболее высоким, также были случаи, когда в рамках нескольких дел оспаривались одни и те же административные решения (решения, затрагивающие интересы многих сотрудников, например, о сокращении штатов или изменении шкалы окладов или корректива по месту службы). В последние годы в тех случаях, когда заявителей по таким групповым делам представлял Отдел юридической помощи персоналу, доля заявителей, самостоятельно представляющих свои интересы, заметно сократилась. Например, в 2017 году, когда доля самостоятельно представляющих свои интересы заявителей составляла 31 процент, юристы Отдела юридической помощи персоналу представляли в Трибунале по спорам 56 процентов заявителей.

Таблица 12

**Дела, в которых заявителя представлял Отдел юридической помощи персоналу, 2009–2017 годы**

<i>Год</i>	<i>Процентная доля</i>	<i>Число дел</i>
2009	32	90
2010	30	93
2011	37	104
2012	37	96
2013	21	61
2014	25	104
2015	37	162
2016	21	79
2017	57	216

95. Поскольку всегда будут заявители, желающие представлять свои интересы самостоятельно, можно было бы принять меры, которые позволили бы им лучше разбираться в работе системы и уметь ею пользоваться и способствовали бы смягчению рисков потери эффективности. Это могло бы включать подготовку процессуального руководства для заявителей, самостоятельно представляющих свои интересы, с указанием видов требуемых доказательств и порядка их представления. Более широкое использование трибуналами стандартных форм также могло бы помочь самостоятельным заявителям в представлении своей позиции и выявлении относящихся к делу вопросов. Установление более четких



правил доказывания и процедур организации разбирательств могло бы помочь сократить потери эффективности, связанные с самостоятельным представлением заявителями своих интересов. Облегчение доступа к списку адвокатов-добровольцев также могло бы способствовать сокращению числа самостоятельных заявителей.

### **Средства правовой защиты, доступные внештатным сотрудникам**

96. Для того чтобы определить пути дальнейшего улучшения доступа внештатных сотрудников к механизмам урегулирования споров, положение таких сотрудников в Организации необходимо рассмотреть в комплексе. В частности, следует признать, что существуют различные категории внештатных сотрудников, такие как консультанты и индивидуальные подрядчики, безвозмездно предоставляемый персонал, должностные лица, не являющиеся должностными лицами Секретариата, стажеры и добровольцы Организации Объединенных Наций, и что условия службы каждой из этих категорий сотрудников различны. Средства правовой защиты, доступные для различных категорий внештатных сотрудников, должны соответствовать характеру их отношений с Организацией и отражать права и обязанности каждой конкретной категории.

97. В своем докладе, посвященном использованию внештатного персонала и соответствующим контрактным процедурам в организациях системы Организации Объединенных Наций (A/70/685), Объединенная инспекционная группа дала оценку практике использования внештатного персонала, провела анализ директивных документов, положений, контрактной практики и соответствующих управленческих процессов, применяемых организациями системы Организации Объединенных Наций в отношении такого персонала, и вынесла соответствующие рекомендации. Кроме того, в докладе содержатся важные соображения относительно использования консультантов, а также возможных рисков, связанных с заключением контрактов с консультантами и включением их в штат. Генеральный секретарь и организации системы Организации Объединенных Наций представили свои мнения относительно рекомендаций (A/70/685/Add.1). Доклад Объединенной инспекционной группы был рассмотрен Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят первой сессии (резолюция 71/263). Данные о привлечении внештатных сотрудников представлены в докладе Генерального секретаря «Состав Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики» (A/73/79/Add.1)<sup>12</sup>.

98. В своем докладе об отправлении правосудия, подготовленном для семьдесят второй сессии, Генеральный секретарь в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи представил подробную информацию о средствах правовой

<sup>12</sup> По данным доклада в двухгодичном периоде 2016–2017 годов в Секретариате было заключено в общей сложности 74 717 контрактов консультантов и индивидуальных подрядчиков; в качестве консультантов или индивидуальных подрядчиков Секретариатом было привлечено 27 958 человек. Кроме того, от фондов и программ для подготовки настоящего доклада были получены следующие данные: ЮНФПА — 1363 индивидуальных подрядчика, добровольца, консультанта и стажера (в 2017 году); ЮНОПС — 4181 консультант, индивидуальный подрядчик и стажер (по состоянию на 31 декабря 2017 года); ПРООН — 30 448 индивидуальных подрядчиков, подрядчиков, работающих по контрактам на оказание услуг, добровольцев Организации Объединенных Наций (общее число добровольцев Организации Объединенных Наций, задействованных во всех структурах Организации Объединенных Наций, а не только в ПРООН) и стажеров (в 2017 году); ЮНИСЕФ — 3624 консультанта и индивидуальных подрядчика (в 2017 году). ЮНИСЕФ не ведет учет стажеров и безвозмездно предоставляемого персонала; Структура «ООН-женщины» — 125 индивидуальных подрядчиков, подрядчиков, работающих по контрактам на оказание услуг, и стажеров (по состоянию на 31 декабря 2017 года) и 949 консультантов (в 2017 году).



защиты, доступных для внештатных сотрудников (A/72/204, приложение II). В пункте 38 резолюции 72/256 Ассамблея просила Генерального секретаря провести всесторонний анализ информации об имеющихся в распоряжении внештатного персонала средствах правовой защиты с целью предоставления информации для обсуждения на семьдесят третьей сессии.

99. Информация, приведенная в приложении II к вышеупомянутому докладу Генерального секретаря, кратко излагается ниже.

а) В разделах А и В показано, что в Секретариате и отдельно управляемых фондах и программах в период с 2009 по 2016 год было зарегистрировано в общей сложности 84 случая дружественного урегулирования (включая проведение управленческой оценки или обзора) между Организацией и внештатными сотрудниками, 10 уведомлений об арбитраже в соответствии с Арбитражным регламентом Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ) и четыре официальные жалобы в связи с дискриминацией или притеснением, включая сексуальные домогательства и злоупотребления полномочиями в отношении персонала Организации Объединенных Наций (по смыслу бюллетеня ST/SGB/2008/5). В тот же период против Организации было возбуждено в общей сложности 133 дела в национальных судах;

б) применяемые в Секретариате и фондах и программах передовые практические меры, о которых говорится в разделе С, можно разделить на две основные группы: те, которые касаются доступа к информации (например практика ссылки на механизмы урегулирования споров в контрактах, предоставление свободного доступа к информации и перевод соответствующей информации на местные языки), и те, которые касаются доступа к средствам правовой защиты и другим механизмам (такие как обеспечение доступа к услугам омбудсмена и/или посредников, механизму управленческой оценки и услугам специалистов по правовым вопросам и/или сотрудников кадровых служб для получения содействия и/или пересмотра решений);

с) обзор средств защиты, доступных внештатному персоналу специализированных учреждений и связанных с ними органов системы Организации Объединенных Наций, представленный в разделе D, показывает, что 11 из 14 представивших информацию организаций предусматривают возможности достижения дружественного урегулирования, урегулирования путем переговоров или примирения (Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР), Международный уголовный суд, ИКАО, ИМО, Международная организация по миграции (МОМ), Международный трибунал по морскому праву, Международный союз электросвязи (МСЭ), Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), Организация Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО), Всемирная туристская организация (ЮНВТО), Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ)); 12 организаций предоставляют возможность обратиться в арбитраж (МФСР, Международный уголовный суд, ИКАО, ИМО, МОМ, Международный трибунал по морскому праву, МСЭ, ЮНЕСКО, ЮНИДО, ЮНВТО, ВОЗ, Всемирная метеорологическая организация); 2 организации предоставляют возможность обратиться к омбудсмену и/или посредникам (ИКАО, МОМ); 2 организации предоставляют доступ к трибуналам (Международная организация труда (МОТ) и Международный уголовный суд); и 2 организации предусматривают управленческую проверку административных решений (ЮНВТО, Группа Всемирного банка). Следует отметить, что не все существующие в той или иной организации механизмы доступны для каждой категории ее внештатного персонала<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Например, в Международном уголовном суде внештатные сотрудники, такие как консультанты, индивидуальные подрядчики, специальные советники, стажеры и

Несколько организаций предоставляют внештатному персоналу другие средства защиты помимо механизмов урегулирования споров: пять организаций обеспечивают защиту от преследований и дискриминации (МОТ, Международный уголовный суд, ИМО, МОМ, ЮНИДО), две предоставляют доступ к услугам бюро по вопросам этики (ИКАО, ЮНИДО), одна предоставляет защиту от преследования из мести (ЮНИДО), а еще одна указала, что ее политика противодействия мошенничеству распространяется на внештатный персонал (МОТ).

100. Описанные выше средства правовой защиты, доступные внештатным сотрудникам в специализированных учреждениях и связанных с ними органах системы Организации Объединенных Наций, соответствуют средствам правовой защиты, доступным внештатному персоналу Секретариата Организации Объединенных Наций и ее фондов и программ, которые включают: дружественное урегулирование (для всех категорий внештатного персонала: консультантов и индивидуальных подрядчиков, добровольцев Организации Объединенных Наций, стажеров и безвозмездно предоставляемого персонала категории II), арбитраж (для консультантов, индивидуальных подрядчиков и добровольцев Организации Объединенных Наций), услуги омбудсмена и посредников (для всех категорий внештатного персонала; только в фондах и программах) и механизм управленческой оценки (для стажеров и безвозмездно предоставляемого персонала категории II). Секретариат и фонды и программы предоставляют защиту от дискриминации, преследований, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями, а также защиту от преследований за информирование о ненадлежащем поведении и за сотрудничество при проведении должным образом санкционированных проверок и расследований в соответствии с применимыми административными распоряжениями.

101. Таким образом, средства правовой защиты, доступные для внештатного персонала, соответствуют средствам правовой защиты, имеющимся в других международных организациях. Следует отметить, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции [63/253](#) постановила, что сотрудники должны иметь доступ к Трибуналу по спорам и Апелляционному трибуналу, а стажеры, предоставляемый на безвозмездной основе персонал категории II и добровольцы не должны иметь такого доступа.

102. В отношении арбитража, представляющего собой формальный механизм урегулирования споров, доступный для внештатных сотрудников, нанятых Секретариатом, фондами и программами и другими международными организациями (как указано в документе [A/72/204](#), приложение, разд. A и D), Генеральный секретарь отмечает, что такие арбитражные разбирательства в настоящее время ведутся в соответствии с Арбитражным регламентом, разработанным ЮНСИТРАЛ и принятым Генеральной Ассамблеей в 1976 и 2010 годах. Это также соответствует решению Ассамблеи о том, что в соответствии с разделом 29 статьи VIII Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций<sup>14</sup> окончательное урегулирование споров, возникающих в связи с контрактами, в которых Организация Объединенных Наций является стороной, должно осуществляться путем арбитража в соответствии с Арбитражным регламентом

---

приглашенные специалисты, не имеют доступа к трибуналам; только избираемые должностные лица (судьи, обвинитель, заместитель обвинителя и секретарь) имеют доступ к Административному трибуналу Международной организации труда (МОТ); кроме того, персонал, прикомандированный к Суду, имеет доступ к Административному трибуналу МОТ в том случае, если это предусмотрено меморандумом о договоренности между Судом и организацией, временно предоставившей персонал.

<sup>14</sup> Резолюция 22 (I) Генеральной Ассамблеи от 13 февраля 1946 года; Сборник договоров Организации Объединенных Наций, т. 15, № 1.

ЮНСИТРАЛ<sup>15</sup>. В ответ на просьбу Ассамблеи Генеральный секретарь выдвинул предложение о применении ускоренных арбитражных процедур в отношении консультантов и индивидуальных подрядчиков (см. [A/66/275](#) и [A/67/265](#)). В своей резолюции [67/241](#) Генеральная Ассамблея приняла к сведению предлагаемые ускоренные арбитражные процедуры и постановила продолжать заниматься этим вопросом.

103. Генеральный секретарь дополнительно изучил вопрос о доступе к услугам омбудсмана и посредников в Секретариате. Омбудсмен фондов и программ оказывает помощь внештатным сотрудникам. На долю внештатного персонала пришлось 15 процентов от общего числа дел, рассмотренных Канцелярией Омбудсмана фондов и программ Организации Объединенных Наций (21 дело добровольцев Организации Объединенных Наций, 20 дел подрядчиков, работающих по контрактам на оказание услуг, 13 дел консультантов, 8 дел индивидуальных подрядчиков и 3 дела стажеров).

104. В настоящее время мандат Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций не предусматривает обслуживание внештатных сотрудников Секретариата; однако на практике они оказывают услуги таким сотрудникам, обращающимся к ним за помощью, при условии наличия ресурсов. В 2017 году Канцелярии поступило 225 дел от внештатного персонала, тогда как в 2016 году количество таких дел составило 152. Это значит, что число таких дел увеличилось на 73, или примерно на 48 процентов. В 2015 году от внештатного персонала поступило 161 дело.

105. Признавая, что внештатные сотрудники составляют значительную часть кадровых ресурсов, особенно в полевых миссиях, Генеральный секретарь предлагает приступить к осуществлению экспериментального проекта, в рамках которого предполагается предоставить внештатному персоналу прямой доступ к услугам по неформальному урегулированию споров, сделав оказание таких услуг частью мандата Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций. На начальном этапе осуществления этого экспериментального проекта его финансирование может обеспечиваться за счет имеющихся ресурсов Канцелярии. Однако если в результате осуществления проекта количество поступающих от внештатного персонала дел увеличится до более 350 дел в год, для продолжения реализации проекта потребуются дополнительные ресурсы. Этот экспериментальный проект поможет Организации выявить типы жалоб, поступающих от внештатного персонала, и объем связанной с их рассмотрением работы.

## IV. Прочие вопросы

### Компенсационные выплаты

106. Информация о компенсационных выплатах, произведенных в 2017 году по рекомендациям Группы управленческой оценки, компенсациях, присужденных трибуналами в 2017 году, и выплатах, произведенных в 2017 году по ранее вынесенным решениям трибуналов о присуждении компенсации, приводится в приложении V.

<sup>15</sup> Решение 50/503 Генеральной Ассамблеи от 17 сентября 1996 года (см. [A/50/49](#), т. II).

**Компетенция Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций в отношении решений Постоянного комитета Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций**

107. Генеральный секретарь обращает внимание Генеральной Ассамблеи на то, что Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций на своей предстоящей шестьдесят пятой сессии рассмотрит поправку к статье 48 положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций «Юрисдикция Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций». В случае, если эта поправка будет принята Правлением, она повлечет необходимость внесения в пункт 9 статьи 2 статута Апелляционного трибунала соответствующей поправки, подлежащей утверждению Генеральной Ассамблеей. Шестьдесят пятую сессию Правления планируется завершить 3 августа 2018 года. Генеральный секретарь проинформирует Ассамблею об итогах сессии, а также о любых шагах, которые могут потребоваться от Ассамблеи в этой связи.

**Поправка к регламенту Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций**

108. В своей резолюции [66/237](#) Генеральная Ассамблея внесла поправку в статью 7 статута Апелляционного трибунала, установив 30-дневный предельный срок подачи апелляций на промежуточные постановления. После внесения поправки этот предельный срок неизменно применялся Апелляционным трибуналом. 29 июня 2018 года Апелляционный трибунал внес в статью 7 своего Регламента вытекающую из этого поправку, воспроизводимую ниже жирным шрифтом:

«1. Апелляции, по которым возбуждается разбирательство, представляются в Апелляционный трибунал через его Секретариат:

- a) в течение 60 календарных дней по получении решения Трибунала по спорам обжалующей его стороной;
- b) в течение 30 календарных дней по получении промежуточного постановления Трибунала по спорам обжалующей его стороной;**
- c) в течение 90 календарных дней по получении решения Постоянного комитета, действующего от имени Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, обжалующей его стороной; или
- d) в срок, установленный Апелляционным трибуналом на основании пункта 2 настоящей статьи».

В соответствии со статьей 32.2 регламента поправки действуют в предварительном порядке до тех пор, пока не утверждаются Генеральной Ассамблеей. Таким образом, Ассамблее предлагается утвердить поправку.

**Функции Генерального секретаря и Управления по вопросам отправления правосудия в системе внутреннего правосудия**

109. Генеральный секретарь хотел бы подчеркнуть, что функции, выполняемые Генеральным секретарем и Управлением по вопросам отправления правосудия в системе внутреннего правосудия, соответствуют мандату и структуре системы, как было постановлено Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях [61/261](#), [62/228](#), [63/253](#) и [68/254](#). Кроме того, роль Генерального секретаря в системе внутреннего правосудия не ограничивается его статусом ответчика по делам,

разбираемым трибуналами. Группа для проведения промежуточной независимой оценки в своем докладе об отправлении правосудия ясно указывает, что Генеральный секретарь является не только ответчиком в судебных органах. Что более важно, он как главное административное должностное лицо Организации Объединенных Наций прямо заинтересован в том, чтобы правосудие вершилось и чтобы система внутреннего правосудия функционировала надлежащим образом, и фактически обязан обеспечивать это. Это же применимо ко всем сотрудникам Организации Объединенных Наций, задача которых заключается в поддержке этой системы. (См. A/71/62/Rev.1, пункт 162).

110. Генеральный секретарь напоминает, что обоснованием для создания Управления по вопросам отправления правосудия послужило то, что существование отдельного, имеющего оперативную и бюджетную самостоятельность управления по вопросам отправления правосудия обеспечит организационную независимость системы внутреннего правосудия (A/61/815, пункт 22). Поэтому Управление не является частью администрации. Генеральная Ассамблея прямо признала важную роль Управления по вопросам отправления правосудия в поддержании независимости формальной системы правосудия (резолюция 65/251, пункт 32).

111. Генеральный секретарь рекомендует Генеральной Ассамблее подтвердить важные функции Генерального секретаря и Управления по вопросам отправления правосудия в системе внутреннего правосудия.

#### **Представление докладов о работе системы внутреннего правосудия**

112. Система внутреннего правосудия находится на пороге своего десятилетия, и на сегодняшний день она хорошо развита. Как было отмечено Группой для проведения промежуточной независимой оценки, задачи системы, прописанные в резолюции 61/261, были в значительной мере выполнены, хотя дальнейшие улучшения возможны (A/71/62/Rev.1, резюме). Формирование организационной структуры системы будет завершено после принятия Генеральной Ассамблеей решения о статусе судей *ad litem*. Генеральный секретарь предлагает после принятия этого решения и продления действия механизма добровольного дополнительного финансирования Отдела юридической помощи персоналу на неопределенный срок представлять все доклады Ассамблее по пункту повестки дня, касающемуся отправления правосудия, на двухгодичной основе. Тем не менее Управление по вопросам отправления правосудия продолжит готовить внутренние ежегодные доклады о своей деятельности, в которые будут включаться сводные данные о работе Трибунала по спорам, Апелляционного трибунала и Отдела юридической помощи персоналу, а также резюме важных правовых решений, принятых трибуналами в отчетном году. С ежегодными докладами можно ознакомиться на веб-сайте Управления (URL: <http://www.un.org/en/internaljustice/oaj/activity-reports.shtml>).

## **V. Потребности в ресурсах**

113 Потребности в ресурсах в связи с представленными выше предложениями на 2019 год двухгодичного периода 2018–2019 годов составляют 1 495 400 долл. США (за вычетом сумм по линии налогообложения персонала). Информация о сметных расходах, связанных с этими предложениями, в обобщенной форме приводится в таблице 13 в разбивке по бюджетным разделам.

Таблица 13

**Потребности в ресурсах с разбивкой по разделам бюджета по программам**  
(В тыс. долл. США)

Раздел бюджета	Первоначальные ассигнования, 2018–2019 гг.	Дополнительные потребности на 2019 г.	Пересмотренная смета, 2018–2019 гг.
	a	b	c = (a+b)
1. Общее формирование политики, руководство и координация	119 854,0	1 447,7	121 301,7
29В. Департамент оперативной поддержки <sup>a</sup>	163 664,7	47,7	163 712,4
<b>Чистые дополнительные потребности</b>	<b>283 518,7</b>	<b>1 495,4</b>	<b>285 014,1</b>
36. Налогообложение персонала <sup>b</sup>	494 902,8	211,8	495 114,6
<b>Всего по всем разделам бюджета</b>	<b>778 421,5</b>	<b>1 707,2</b>	<b>780 128,7</b>

<sup>a</sup> Согласно резолюции 72/266 В раздел 29D (Управление централизованного вспомогательного обслуживания) теперь включен в состав раздела 29В (Департамент оперативной поддержки).

<sup>b</sup> Суммы налогообложения персонала, указанные в столбцах а и с, относятся ко всем разделам бюджета по программам; сумма налогообложения персонала, указанная в столбце b, относится к разделам бюджета, по которым испрашиваются дополнительные ресурсы.

**Предлагаемое создание трех должностей постоянных судей, занятых в полном режиме, вместо должностей судей ad litem и преобразование должностей временного персонала общего назначения в штатные должности**

114. Что касается Трибунала по спорам и его секретариатов, то по причинам, изложенным выше в пунктах 83–90, Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее создать три должности судей, занятых в полном режиме, взамен должностей судей ad litem и преобразовать финансируемые по статье «Временный персонал общего назначения» должности шести сотрудников (1 должность С-3 и 1 должность категории общего обслуживания (прочие разряды) в Нью-Йорке; 1 должность С-3 и 1 должность категории общего обслуживания (прочие разряды) в Женеве; и 1 должность С-3 и 1 должность категории общего обслуживания (местный разряд) в Найроби), оказывающих содействие в работе судей ad litem, в штатные должности.

115. Как поясняется в пункте 90 выше, создание в 2019 году трех должностей постоянных судей, занятых в полном режиме, и преобразование должностей вспомогательного персонала, финансируемых по статье «Временный персонал общего назначения», в штатные должности потребует такого же объема ресурсов, как продление срока службы нынешних судей ad litem и их вспомогательного персонала: для этого в 2019 году (так как срок службы нынешних судей ad litem и их вспомогательного персонала был продлен до 31 декабря 2018 года) потребуются дополнительные ресурсы в объеме 1 447 700 долл. США по разделу 1 «Общее формирование политики, руководство и координация», в том числе для: а) преобразования должностей шести вспомогательных сотрудников, финансируемых по статье «Временный персонал общего назначения», в штатные должности (691 400 долл. США); б) создания трех должностей постоянных судей, занятых в полном режиме, взамен судей ad litem в каждом отделении Трибунала по спорам: в Нью-Йорке, Женеве и Найроби (734 100 долл. США); и в) покрытия оперативных расходов, включая расходы на контрактные услуги централизованной обработки данных (15 400 долл. США) и связи (3200 долл.

США) и расходы на закупку предметов снабжения и материалов (3600 долл. США).

116. Эти предложения повлекут за собой также дополнительные потребности в ресурсах в размере 47 700 долл. США по разделу 29В (Департамент оперативной поддержки) для финансирования аренды помещений.

## VI. Сроки реализации

117. Сроки реализации будут зависеть от результатов обсуждений в Генеральной Ассамблее.

118. В том случае, если Ассамблея одобрит создание трех новых должностей постоянных судей Трибунала по спорам для замены судей *ad litem*, понадобится время, чтобы Совет по внутреннему правосудию мог выдвинуть кандидатов, а Ассамблея — провести выборы, в связи с чем Генеральный секретарь рекомендует сохранить должности судей *ad litem* и сотрудников секретариата Трибунала по спорам, которые их обслуживают, в течение промежуточного периода до 31 декабря 2019 года, с тем чтобы Трибунал мог и впредь своевременно рассматривать дела, а также рассмотреть вопрос о продлении срока пребывания в должности нынешних судей *ad litem* ввиду установленного в Статуте ограничения срока полномочий судей. Генеральный секретарь рекомендует также Совету рассмотреть вопрос о создании официального реестра кандидатов, которых он считает обладающими необходимой квалификацией и подходящими для того, чтобы занять должности судей, с тем чтобы он мог оперативно выносить рекомендации для заполнения должностей судей в обоих трибуналах без необходимости осуществления полной процедуры найма.

## VII. Выводы и решения, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

119. Генеральный секретарь считает, что предложения и рекомендации, содержащиеся в этом докладе, будут способствовать повышению эффективности отправления правосудия в Организации Объединенных Наций.

120. В этой связи Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею:

а) продлить на бессрочной основе начиная с 1 января 2019 года действие механизма добровольного дополнительного финансирования Отдела юридической помощи персоналу без ущерба для окончательного решения вопроса о том, являются ли расходы, понесенные в результате выполнения мандата Отдела, «расходами Организации», которые должны нести государства-члены в соответствии с пунктом 17 статьи 2 Устава Организации Объединенных Наций;

б) одобрить создание трех дополнительных должностей постоянных судей Трибунала по спорам, занятых в режиме полного рабочего времени, взамен должностей судей *ad litem*, и изменить статью 4.1 статута Трибунала по спорам так, чтобы он гласил: «Трибунал по спорам состоит из шести судей, занятых в полном режиме, и двух судей, занятых в режиме неполного рабочего времени»;

в) одобрить сохранение трех должностей судей *ad litem*, а также вспомогательного персонала, и рассмотреть, по причинам, изложенным в пунктах 86–88, вопрос о том, следует ли, принимая во внимание установленное в статуте ограничение срока полномочий судей, продлить срок



пребывания в должности нынешних судей *ad litem* до выдвижения кандидатов Советом по внутреннему правосудию и проведения Ассамблеей выборов вышеупомянутых трех постоянных судей, занятых в полном режиме;

d) в качестве альтернативы вариантам, изложенным в подпунктах b) и c) выше, в случае, если Генеральная Ассамблея не одобрит создание в Трибунале по спорам трех дополнительных должностей постоянных судей, занятых в полном режиме, взамен должностей судей *ad litem*, одобрить сохранение должностей трех судей *ad litem* и по причинам, изложенным в пунктах 86–88, рассмотреть вопрос о том, следует ли, принимая во внимание установленное в статуте ограничение срока полномочий судей, продлить срок пребывания в должности нынешних судей *ad litem* на период продолжительностью в 12 месяцев, с 1 января по 31 декабря 2019 года, с тем чтобы Трибунал мог и впредь своевременно рассматривать дела;

e) одобрить создание с 1 января 2019 года в секретариатах Трибунала по спорам трех дополнительных должностей специалистов по правовым вопросам (С-3) — по одной должности в Женеве, Найроби и Нью-Йорке, двух должностей помощников по правовым вопросам (категория общего обслуживания (прочие разряды)) (по одной в Женеве и Нью-Йорке) и одной должности помощника по правовым вопросам (категория общего обслуживания (местный разряд)) в Найроби в целях оказания содействия в работе трех постоянных судей, занятых в полном режиме, вместо временных сотрудников, которые в настоящее время оказывают содействие в работе трех судей *ad litem*;

f) в качестве альтернативы вариантам, изложенным в подпункте e) выше, одобрить сохранение в 2019 году временных должностей сотрудников, которые в настоящее время оказывают содействие в работе трех судей *ad litem*, а именно: трех должностей специалистов по правовым вопросам (С-3) (по одной в Женеве, Найроби и Нью-Йорке), двух должностей помощников по правовым вопросам (категория общего обслуживания (прочие разряды)) (по одной в Женеве и Нью-Йорке) и одной должности помощника по правовым вопросам (категория общего обслуживания (местный разряд)) в Найроби;

g) одобрить поправку к статье 7 регламента Апелляционного трибунала, воспроизведенную ниже жирным шрифтом:

«1. Апелляции, по которым возбуждается разбирательство, представляются в Апелляционный трибунал через его Секретариат:

a) в течение 60 календарных дней по получении решения Трибунала по спорам обжалующей его стороной;

b) в течение 30 календарных дней по получении промежуточного постановления Трибунала по спорам обжалующей его стороной;

c) в течение 90 календарных дней по получении решения Постоянного комитета, действующего от имени Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, обжалующей его стороной; или

d) в срок, установленный Апелляционным трибуналом на основании пункта 2 настоящей статьи.»

h) вновь подтвердить, что на Генеральном секретаре как на главном административном сотруднике Организации Объединенных Наций лежит обязанность обеспечить, чтобы система внутреннего правосудия



Организации функционировала надлежащим образом, и, в том же качестве, — отчитываться перед Ассамблеей о работе этой системы; и что Управление по вопросам отправления правосудия является независимой, оперативно и бюджетно самостоятельной структурой, призванной поддерживать институциональную независимость формальной системы внутреннего правосудия;

i) постановить, при условии создания трех должностей постоянных судей, занятых в режиме полного времени, вместо должностей судей *ad litem*, и продления на бессрочной основе действия механизма добровольного дополнительного финансирования, что все доклады по пункту повестки дня, касающемуся отправления правосудия, должны представляться на двухгодичной основе и что первые двухгодичные доклады должны быть представлены на семьдесят четвертой сессии;

j) предложить Совету по внутреннему правосудию рассмотреть вопрос о создании официального реестра квалифицированных и достойных кандидатов на должности судей, с тем чтобы он мог оперативно выносить рекомендации для заполнения таких должностей в обоих трибуналах без необходимости осуществления полной процедуры найма;

k) утвердить выделение дополнительных ресурсов в объеме 1 495 400 долл. США (за вычетом налогообложения персонала), как указано в таблице 13;

l) ассигновать дополнительную сумму в размере 1 495 400 долл. США (за вычетом налогообложения персонала) по разделу 1 «Общее формирование политики, руководство и координация» (1 447 700 долл. США) и разделу 29B «Департамент оперативной поддержки» (47 700 долл. США) бюджета по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов, а также дополнительную сумму в размере 211 800 долл. США по разделу 36 «Налогообложение персонала», которая будет компенсирована эквивалентной суммой по разделу 1 сметы поступлений «Поступления по плану налогообложения персонала», на двухгодичный период 2018–2019 годов. Сумма в размере 1 495 400 долл. США подлежит покрытию за счет средств резервного фонда на двухгодичный период 2018–2019 годов.

## Приложение I

### Обзор системы внутреннего правосудия и участников этой системы

#### А. Введение

1. Действующая внутренняя система отправления правосудия для урегулирования связанных с трудовыми вопросами споров в Организации Объединенных Наций была учреждена Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях [61/261](#), [62/228](#) и [63/253](#). Эта система начала функционировать 1 июля 2009 года. В своей резолюции [61/261](#) Ассамблея постановила, что эта система будет независимой, транспарентной, профессиональной, располагающей адекватными ресурсами и децентрализованной, а также согласовывающейся с соответствующими нормами международного права и принципами соблюдения законности и надлежащих процессуальных норм в целях обеспечения соблюдения прав сотрудников и выполнения ими своих обязанностей и обеспечения подотчетности как руководителей, так и сотрудников.
2. Эта система предусматривает два способа урегулирования трудовых споров — неформальный и формальный.
3. Неформальный компонент системы предполагает оказание конфиденциальной, неофициальной и беспристрастной помощи со стороны Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций в целях содействия неформальному разрешению проблем и споров, связанных с трудовыми отношениями на любом этапе, даже после задействования формальных механизмов.
4. Формальный компонент предусматривает проведение объективной и обоснованной управленческой проверки оспариваемого административного решения и двухуровневую систему отправления правосудия, состоящую из первой инстанции — Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций — и апелляционной инстанции — Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций.
5. Вне зависимости от того, в рамках какого компонента рассматривается дело — формального или неформального, или же обоих сразу, сотрудники Организации Объединенных Наций имеют право на получение юридической помощи и консультаций со стороны Отдела юридической помощи персоналу, который обеспечивает также юридическое представительство в трибуналах при наличии разумных шансов на успех.
6. Помимо неформальных и формальных методов урегулирования трудовых споров, существуют также другие источники поддержки, к которым могут обратиться сотрудники, если они добиваются урегулирования трудового спора или сталкиваются с проблемами на работе. Поддержку могут оказывать, в частности, коллеги, руководители программ, службы людских ресурсов, бюро по вопросам этики, союзы и ассоциации персонала, а также консультанты персонала.

#### В. Функция управленческой оценки

7. Первым этапом формального процесса по обжалованию административного решения, которое предположительно не согласуется с условиями назначения или трудовым договором сотрудника, является подача просьбы о проведении управленческой оценки. В Секретариате Организации Объединенных

Наций управленческие оценки проводятся Группой управленческой оценки в Канцелярии заместителя Генерального секретаря по вопросам управления. Отдельно управляемые фонды, программы и структуры Организации Объединенных Наций проводят управленческие оценки в рамках собственных административных структур.

8. Управленческая оценка предполагает объективную проверку оспариваемого решения сотрудниками по юридическим вопросам, которые не участвовали в процессе принятия этого решения. По итогам этого обзора Группа управленческой оценки или соответствующее подразделение в отдельно управляемых фондах, программах и структурах выносит рекомендацию заместителю Генерального секретаря по вопросам управления или соответствующему руководителю фонда, программы или структуры Организации Объединенных Наций, который принимает решение о том, было ли оспариваемое административное решение принято в соответствии с правовыми нормами Организации. Если по результатам управленческой оценки делается вывод о том, что оспариваемое решение было неправомерным, то сотруднику предоставляются те или иные варианты устранения проблемы, которые могут включать изменение этого решения. В соответствующих случаях на этапе управленческой оценки могут быть рассмотрены возможности урегулирования спора в неформальном порядке, в частности передача дела на рассмотрение Омбудсмана.

9. Управленческая оценка преследует две главные цели: а) дать руководству возможность пересмотреть оспариваемое сотрудником решение; и б) сократить общее количество дел, которые предстоит передать для разбирательства в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций. Кроме того, Группа управленческой оценки составляет и распространяет пособия для руководителей, в которых излагаются извлеченные уроки из правовой практики трибуналов, в целях содействия более эффективному и последовательному процессу принятия решений.

10. Проведение управленческой оценки является обязательным первым шагом формального процесса, за исключением случаев, когда: а) оспариваемое решение касается принятия дисциплинарных или недисциплинарных мер в соответствии с правилом о персонале 10.2 после завершения дисциплинарного процесса; или б) это решение было принято по рекомендации технических органов. В таких случаях заявление об оспаривании административного решения может быть подано в Трибунал по спорам без предварительного направления просьбы об управленческой оценке.

## **С. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций**

### **1. Информация о Трибунале**

11. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций компетентен выносить решения по заявлениям сотрудников и бывших сотрудников Организации Объединенных Наций, в том числе Секретариата Организации Объединенных Наций и отдельно управляемых фондов и программ Организации Объединенных Наций, касающимся связанных с трудовыми отношениями административных решений. Соответствующие иски подаются против Генерального секретаря.

12. Трибунал по спорам работает на постоянной основе. В его состав входят пять профессиональных независимых судей, трое из которых работают на условиях полной занятости, а двое — неполное рабочее время. Он действует при поддержке секретариатов, расположенных в Нью-Йорке, Женеве и Найроби. В

состав Трибунала по спорам входят также трое профессиональных независимых судей *ad litem*, или временных судей, в целях повышения его потенциала для рассмотрения накопившихся дел.

## **2. Заявители и ответчики**

13. Заявители в Трибунале по спорам принимают решение о том, будут ли они сами представлять свои интересы, будут ли их представлять добровольцы, которые являются либо нынешними, либо бывшими сотрудниками Организации, или внешние частные адвокаты (за счет заявителей), или же им будет предоставлять юридическую помощь и консультации Отдел юридической помощи персоналу.

14. Генерального секретаря в Трибунале по спорам представляет Секция административного права Управления людских ресурсов или другие специалисты по правовым вопросам в отделениях за пределами Центральных учреждений, фондах и программах и региональных комиссиях.

## **D. Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций**

### **1. Информация о Трибунале**

15. Решения или постановления Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций могут быть обжалованы либо подавшим иск сотрудником, либо Генеральным секретарем в Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций.

16. В дополнение к вынесению решений по апелляциям на решения и промежуточные постановления Трибунала по спорам (см. статью 2.1 Статута Апелляционного трибунала) Апелляционный трибунал компетентен выносить решения по апелляциям на решения Постоянного комитета, действующего от имени Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, в связи с предполагаемым несоблюдением Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (см. статью 2.9 Статута Апелляционного трибунала) и по апелляциям на решения и постановления, относящиеся к структурам, заключившим специальные соглашения с Генеральным секретарем (см. статью 2.10 Статута Апелляционного трибунала): Ближневосточному агентству Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ, Международной организации гражданской авиации, Международному Суду и Международной морской организации.

17. Статут Апелляционного трибунала позволяет подавать апелляции в ограниченных случаях, когда утверждается, что Трибунал по спорам или какой-либо другой орган первой инстанции либо вышли за рамки своей юрисдикции или не осуществили возложенную на них юрисдикцию, либо совершили ошибку по вопросу факта, ошибку по вопросу права или процессуальную ошибку.

18. Апелляционный трибунал состоит из семи профессиональных независимых судей, и его секретариат находится в Нью-Йорке. Этот трибунал не является постоянно действующим органом; как правило, он проводит три сессии в год, каждая продолжительностью в две недели.

### **2. Апеллянты и ответчики**

19. Апелляции на решения Трибунала по спорам или другого органа могут быть поданы любой из сторон (т.е. заявителем или лицом, предъявляющим требования от имени недееспособного или умершего заявителя, либо ответчиком).

20. Как и в Трибунале по спорам, заявители принимают решение о том, будут ли они сами представлять свои интересы, будут ли их представлять добровольцы, которые являются либо нынешними, либо бывшими сотрудниками Организации, или внешние частные адвокаты (за счет заявителей), или же им будет оказывать юридическую помощь Отдел юридической помощи персоналу и представлять их интересы, если имеются реальные шансы на успех.

21. Генерального секретаря в Апелляционном трибунале представляют сотрудники Управления по правовым вопросам Секретариата.

## **Е. Управление по вопросам отправления правосудия**

22. Управление по вопросам отправления правосудия было учреждено на начальном этапе создания этой системы на том основании, что отдельное управление по вопросам отправления правосудия, обладающее оперативной и бюджетной самостоятельностью, будет обеспечивать организационную независимость системы внутреннего правосудия.

23. Управление по вопросам отправления правосудия является независимым подразделением, ответственным за общую координацию деятельности в рамках формальной системы внутреннего правосудия Организации Объединенных Наций и за содействие обеспечению ее справедливого, транспарентного и эффективного функционирования.

24. Отдел юридической помощи персоналу (без ущерба для его оперативной независимости) и секретариаты трибуналов являются частью Управления по вопросам отправления правосудия. Хотя штаб-квартира Управления по вопросам отправления правосудия находится в Нью-Йорке, оно имеет представительства в Женеве и Найроби в рамках секретариатов Трибунала по спорам и филиалов Отдела юридической помощи персоналу, а также в Аддис-Абебе и Бейруте — в рамках филиалов Отдела юридической помощи персоналу.

25. Управление по вопросам отправления правосудия готовит ежегодные доклады о своей деятельности, в которых содержатся общий обзор его деятельности и агрегированные данные о работе трибуналов и Отдела юридической помощи персоналу. В эти доклады включены также резюме важных правовых решений трибуналов по ряду вопросов. С ними можно ознакомиться на веб-сайте Управления по вопросам отправления правосудия ([www.un.org/en/internaljustice/](http://www.un.org/en/internaljustice/)).

### **1. Канцелярия Директора-исполнителя**

26. Директор-исполнитель Управления по вопросам отправления правосудия, назначаемый Генеральным секретарем, возглавляет Управление и отвечает за представление отчетности по системным вопросам, касающимся внутреннего отправления правосудия, а также рекомендует изменения к положениям, правилам и другим административным документам, которые позволят улучшить функционирование системы. Директор-исполнитель отвечает также за распространение информации, касающейся формальной системы отправления правосудия, и обеспечение оказания помощи Совету по внутреннему правосудию.

### **2. Секретариаты**

27. Секретариаты трибуналов оказывают основную, техническую и административную поддержку Трибуналу по спорам и Апелляционному трибуналу.

28. Трибунал по спорам имеет три секретариата, расположенных в Женеве, Найроби и Нью-Йорке соответственно. Секретариат Апелляционного трибунала находится в Нью-Йорке. Каждый секретариат возглавляет Секретарь, который отвечает, под руководством Главного секретаря и без ущерба для полномочий судей соответствующего трибунала в отношении судебных вопросов, за управление и обеспечение надлежащего функционирования Трибунала в соответствующем месте службы.

29. Главный секретарь отвечает за надзор за деятельностью секретариатов Трибунала по спорам и секретариата Апелляционного трибунала, также без ущерба для полномочий судей трибуналов в отношении судебных вопросов.

### **3. Отдел юридической помощи персоналу**

30. Отдел юридической помощи персоналу состоит из группы профессиональных штатных юристов, экспертов в области трудового и административного права и квалифицированных судебных юристов, которые предоставляют правовую помощь и консультационные услуги сотрудникам, бывшим сотрудникам и их бенефициарам на независимой и беспристрастной основе. Управление обеспечивает также юридическое представительство в трибуналах, если имеются реальные шансы на успех.

31. Отдел юридической помощи персоналу оказывает помощь сотрудникам Организации Объединенных Наций во всех регионах мира на всех уровнях по широкому спектру вопросов, касающихся трудовых отношений, включая отказ в назначении на должность, увольнение, заявления о дискриминации, домогательствах или злоупотреблениях служебным положением, пенсионные выплаты, дисциплинарные взыскания и случаи ненадлежащего поведения, а также другие права и льготы в соответствии с Правилами о персонале.

32. Отдел предоставляет сотрудникам широкий спектр юридических услуг, включая краткие юридические консультации, консультационные услуги и представление интересов при неформальном разрешении споров и посредничестве, содействие в проведении обзора управленческой оценки и в ходе дисциплинарного разбирательства. Сотрудники могут обратиться за советом и помощью на любой стадии спора или даже до его начала. Управление может проконсультировать сотрудника по существу дела и рассказать об имеющихся у него возможностях. Если сотрудник пожелает, чтобы дело рассматривалось в рамках формальной системы, то Управление будет оказывать ему содействие в этом процессе и, за исключением случаев, когда имеется мало шансов на успех, представлять его интересы в трибуналах и других инстанциях.

33. Сотрудники системы Организации Объединенных Наций не несут каких-либо прямых личных расходов на юридическую помощь, оказываемую Управлением, будь то консультации во время поиска способов неофициального урегулирования спора или, на более поздних этапах процесса, консультации и юридическое представительство, если сотрудник пожелает начать формальный процесс. Эти юридические услуги финансируются Организацией Объединенных Наций, и ее сотрудники пополняют эти средства посредством механизма добровольных взносов. Всем сотрудникам предлагается делать взносы в этот механизм.

34. Управление имеет представительства в Центральных учреждениях в Нью-Йорке, а также в Женеве, Найроби, Аддис-Абебе и Бейруте.

## **Е. Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря в качестве ответчика**

### **1. Представление интересов в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций**

35. В ходе письменного и устного судопроизводства в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций Генерального секретаря представляют различные юридические подразделения Секретариата и отдельно управляемых фондов и программ<sup>а</sup>. Это предполагает подачу письменных представлений по вопросам права и фактов, рассмотрение письменных представлений сотрудников, подавших жалобы, и участие в обсуждениях о порядке разбирательства дел и в слушаниях по существу дел, что включает в себя заслушивание свидетельских показаний и представление материалов по широкому кругу вопросов. Кроме того, в качестве представителей Генерального секретаря эти подразделения нередко вовлечены в усилия по разрешению споров неформальным путем в рамках переговоров об урегулировании, в которых иногда участвуют сотрудники Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций. После вынесения решения Трибуналом по спорам подразделение, представляющее Генерального секретаря, сообщает Управлению по правовым вопросам свое мнение относительно того, следует ли обжаловать это решение, а также предоставляет проекты апелляционных документов. Когда судебное решение становится подлежащим исполнению, соответствующее подразделение обеспечивает его исполнение, продолжая заниматься тем или иным делом после вынесения Трибуналом по спорам решения по нему.

### **2. Представление интересов в Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций**

36. Будучи центральной юридической службой Организации Объединенных Наций, Управление по правовым вопросам обеспечивает юридическое консультирование Генерального секретаря, а также главных и вспомогательных органов Организации Объединенных Наций, включая департаменты и управления Секретариата и отдельно управляемые фонды и программы. Эти консультации касаются всех мероприятий и операций Организации, включая систему отправления правосудия. Функции Управления в этой связи заключаются в том, чтобы проводить анализ всех решений обоих трибуналов с целью составить полный обзор судебной практики в рамках системы отправления правосудия. Управление использует результаты этого анализа в целях: а) консультирования по искам сотрудников; б) консультирования структур, представляющих Генерального секретаря в Трибунале по спорам; в) определения того, следует ли обжаловать

<sup>а</sup> Секретариат: Секция административного права Управления людских ресурсов в Центральном учреждении (которая состоит из Апелляционной группы и Дисциплинарной группы), Юридическая группа Службы управления людскими ресурсами в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве и Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби; самостоятельно управляемые фонды и программы и другие структуры: Программа развития Организации Объединенных Наций, Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Детский фонд Организации Объединенных Наций, Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, Экономическая комиссия для Африки, Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам.

решения Трибунала по спорам; и d) консультирования главных и вспомогательных органов Организации Объединенных Наций.

37. Кроме того, Управление отвечает за представление Генерального секретаря в Апелляционном трибунале для всех структур Организации Объединенных Наций. Эта обязанность включает в себя подачу апелляций на решения Трибунала по спорам и составление ответов на апелляции, поданные сотрудниками. Она предполагает также представление ходатайств и ответов на ходатайства, а также выступление с устными доводами на слушаниях в Апелляционном трибунале. Кроме того, Отдел предоставляет консультации относительно исполнения решений, их последствий и необходимости пересмотра той или иной политики с учетом судебной практики трибуналов. На индивидуальной основе Управление предоставляет Канцелярии Генерального секретаря консультации в отношении дел, которые были переданы трибуналами Генеральному секретарю для принятия возможных мер по обеспечению привлечения к ответственности.

## **G. Канцелярия Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций**

38. Будучи нейтральными и независимыми сторонами, омбудсмены и посредники Организации Объединенных Наций оказывают сотрудникам Организации Объединенных Наций помощь в решении связанных с работой вопросов и содействуют урегулированию конфликтов с помощью неформальных средств. Использование неформальных методов разрешения споров отнюдь не лишает сотрудников возможности передать дело на рассмотрение в формальный компонент системы в пределах установленных сроков.

39. Руководящими принципами деятельности омбудсменов и посредников являются независимость, нейтральность, беспристрастность, конфиденциальность и неформальность: омбудсмены и посредники являются независимыми и нейтральными участниками, которые не принимают чью-либо сторону в конфликте; они не могут навязывать сторонам свои решения или принимать управленческие решения; результат процесса находится под полным контролем сторон; и все сообщения, полученные в рамках этого процесса, носят конфиденциальный характер и не могут раскрываться без надлежащего разрешения.

40. Канцелярия Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций предоставляет возможность: а) обсудить проблему в неофициальном порядке и с сохранением конфиденциальности; б) изучить альтернативные варианты решения проблемы; в) расширить возможности сотрудников для разрешения конфликта и вселить в них уверенность в своих силах; д) получить инструктаж и руководящие указания в отношении того, как представить тот или иной вопрос или проблему. Помимо услуг по урегулированию споров, омбудсмены могут также содействовать формированию навыков разрешения конфликтов и выносить рекомендации по поводу улучшения условий работы.

41. Посредничество является добровольным процессом и требует согласия обеих сторон. Посредник сводит стороны вместе в строго конфиденциальной обстановке и содействует налаживанию конструктивного диалога, чтобы обе стороны могли считать, что их мнение услышано, и чтобы содействовать выявлению их основных требований и интересов, повышая тем самым вероятность дружественного урегулирования. Этот процесс способствует также восстановлению рабочих отношений, что помогает создать гармоничную рабочую обстановку. Трибунал по спорам может передавать дело для урегулирования через процедуру посредничества.



42. Помимо Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций, которая обслуживает Секретариат, существуют отдельные специальные службы омбудсменов и посредников для Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС), Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») и Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ). Омбудсмены для отдельно управляемых фондов, программ и структур Организации Объединенных Наций базируются в Нью-Йорке, а для УВКБ — в Женеве и Будапеште. Они предоставляют свои услуги сотрудникам по всему миру, включая стажеров, добровольцев Организации Объединенных Наций и других внештатных сотрудников.

43. С более подробной информацией о Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций можно ознакомиться на ее веб-сайте ([www.un.org/en/ombudsman/index.shtml](http://www.un.org/en/ombudsman/index.shtml)).

## **Н. Совет по внутреннему правосудию**

44. Совет по внутреннему правосудию является органом, учрежденным Генеральной Ассамблеей в целях выполнения одной из ключевых функций в системе внутреннего правосудия Организации Объединенных Наций.

45. Основные задачи Совета состоят в том, чтобы высказывать свое мнение и давать рекомендации Генеральной Ассамблее по поводу кандидатов, которых Ассамблея планирует назначить в качестве судей Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, а также представлять Ассамблее свои соображения в отношении продолжающегося внедрения внутренней системы отправления правосудия.

46. Совет по внутреннему правосудию состоит из пяти членов, включая одного представителя персонала, одного представителя администрации и двух видных внешних юристов — одного, выдвигаемого персоналом, а другого — администрацией, — под председательством видного юриста, выбираемого консенсусом четырьмя другими членами.

47. Канцелярия Директора-исполнителя Управления по вопросам отправления правосудия оказывает содействие Совету по внутреннему правосудию в надлежащем порядке.

## **I. Другие источники поддержки для урегулирования трудовых споров**

48. Помимо неформальных и формальных способов урегулирования трудовых споров и жалоб, в Организации Объединенных Наций существуют и другие источники поддержки, к которым могут обратиться сотрудники, если они добиваются урегулирования трудового спора или сталкиваются с проблемами на работе. Поддержку могут оказывать, в частности, коллеги, руководители программ, службы людских ресурсов, бюро по вопросам этики (Организация Объединенных Наций, ПРООН, ЮНФПА, УВКБ, ЮНИСЕФ, ЮНОПС), союзы и ассоциации персонала, консультанты персонала и координаторы по вопросам женщин в Организации Объединенных Наций.

49. Юридические подразделения, рассматривающие жалобы сотрудников от имени Генерального секретаря, также способствуют дружественному разрешению споров, зачастую еще до того, как спор перейдет на уровень формального или неформального урегулирования.

## Приложение II

### Схема отправления правосудия в Организации Объединенных Наций



<sup>а</sup> В любое время в ходе официального процесса урегулирования сотрудник и ответственное лицо могут попытаться урегулировать спор неформальным путем с помощью или без помощи Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций.

<sup>б</sup> Оценка предполагает объективный и обоснованный анализ того, было ли оспариваемое решение принято в соответствии с правилами. Она проводится Группой управленческой оценки в отношении подразделений Секретариата; фонды и программы Организации Объединенных Наций имеют аналогичный механизм. Цель этого шага заключается в том, чтобы дать руководству возможность пересмотреть оспариваемое сотрудником решение или предоставить ему приемлемые средства защиты, если было принято ошибочное решение. Группа управленческой оценки и Отдел юридической помощи персоналу могут также помочь урегулировать спор неформальным путем с помощью или без помощи Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций.

<sup>с</sup> Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций разбирает и решает дела, возбуждаемые нынешними и бывшими сотрудниками или от их имени, которые обжалуют административные решения, якобы не соответствующие их условиям назначения или трудовому договору.

<sup>д</sup> Попытки урегулировать спор неформальным путем не исключают формального урегулирования (в пределах установленных сроков), если неформальное урегулирование не приводит к должному результату.

<sup>е</sup> Канцелярия Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций оказывает услуги омбудсмена и посредников для Секретариата и фондов и программ Организации Объединенных Наций.

## Приложение III

### **Ответ Генерального секретаря на замечания Омбудсмена, содержащиеся в докладе о деятельности Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций (A/72/138)**

#### **Введение**

1. Генеральный секретарь принимает к сведению замечания Омбудсмена, содержащиеся в докладе о деятельности Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций (A/72/138), в котором освещаются, среди прочего, история, мандат и сфера охвата Канцелярии за последние 15 лет, в течение которых в Секретариате предоставляются услуги омбудсмена в целях оказания сотрудникам поддержки в рамках неформального компонента системы отправления правосудия. В течение отчетного периода в Секретариате был принят ряд инициатив для устранения проблем, затронутых в докладе. Кроме того, этот доклад был опубликован в очень удачное время, когда Генеральный секретарь приступил к осуществлению масштабного плана по реформированию системы управления. Эта реформа направлена на упорядочение и упрощение нормативных регламентов Организации, касающихся людских ресурсов, включая Положения и правила о персонале Организации Объединенных Наций, внутренние правила, процессы и процедуры, в целях обеспечения, среди прочего, своевременного набора, назначения и профессионального роста сотрудников, а также четкого порядка делегирования полномочий руководителям и более понятных норм подотчетности (A/72/492, пункт 8 е)).

2. Генеральный секретарь принимает к сведению замечание Омбудсмена о том, что коренные причины конфликтов в Секретариате могут возникать из-за пробелов или непоследовательности в оперативном осуществлении политики, процедур и практики Организации или иметь более глубокие корни, например, в организационной структуре или культуре или недостаточно оптимальном согласовании цели, задачи и осуществления (там же, пункт 54). Генеральный секретарь принимает к сведению также замечание Омбудсмена о том, что управление служебной деятельностью и коррекция поведения уже в течение некоторого времени вызывают трудности (там же, пункты 5 с) и 56)).

#### **Упрощение и упорядочение политики**

3. Управление людских ресурсов продолжало учитывать замечания Омбудсмена в процессе непрерывного пересмотра существующей и разработки новой кадровой политики и практики. Управление приступило к проведению комплексного и всеобъемлющего обзора нормативной базы Организации в соответствии с требованиями Генерального секретаря, предусматривающими: а) создание упорядоченной и упрощенной нормативной базы, удобной для понимания и применения всеми заинтересованными сторонами; б) децентрализация полномочий до уровня, максимально приближенного к исполнителям мандата; с) установление транспарентных процедур и своевременное представление аналитических отчетов по рабочим процессам и проведение мероприятий по контролю и обеспечению качества; и d) принятие мер в интересах укрепления подотчетности (там же, пункт 26). Вытекающие из этого поправки к Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций будут представлены на рассмотрение Генеральной Ассамблеи в ходе основной части семьдесят третьей сессии.

4. В рамках начатого в 2017 году проекта по упрощению и упорядочению политики, который включает в себя обзор не только Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций, но и административных распоряжений (бюллетеней Генерального секретаря, административных инструкций, информационных циркуляров и директивных указаний в области политики), в полной мере учитываются системные проблемы, выявленные Канцелярией Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций, и уроки, извлеченные из судебной практики и оперативной реализации существующих стратегий, а также были установлены каналы широкой двусторонней связи для получения на постоянной основе отзывов об основных организационных стратегиях от всех заинтересованных сторон, включая департаменты и управления в Центральных учреждениях, региональные комиссии, отделения за пределами Центральных учреждений, миссии по поддержанию мира и специальные политические миссии, фонды и программы Организации Объединенных Наций и представителей персонала, в рамках регулярных совещаний.

#### **Управление служебной деятельностью**

5. Секретариат продолжал принимать меры по совершенствованию системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации в целях устранения проблем, изложенных в докладе Генерального секретаря об управленческой реформе (A/72/492) и поднятых Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях 65/247, 68/252, 68/265 и 71/263, в которых Ассамблея подчеркнула важность ликвидации пробелов в существующей системе управления служебной деятельностью. Замечания Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций, содержащиеся в докладах A/72/138 и A/72/157, отзывы, поступившие от руководителей и сотрудников, извлеченные уроки и передовая практика также способствовали последовательному улучшению системы Секретариата по управлению служебной деятельностью и повышению квалификации.

6. Один из основных выводов, сделанных по итогам обзора системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации, указывает на то, что, хотя в существующей нормативной базе отсутствуют какие-либо фундаментальные проблемы, ряд ее элементов необходимо упорядочить и усовершенствовать. В частности, в своем обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами (A/71/323) Генеральный секретарь предложил двухэтапный подход к реформе системы управления служебной деятельностью. Во-первых, он предложил укрепить доверие к служебным аттестациям и их надежность. Во-вторых, он подчеркнул, что служебная деятельность должна стать одним из четких критериев, определяющих продвижение по службе сотрудников и руководителей в Организации.

7. В целях укрепления доверия к служебным аттестациям и их надежности, а также повышения подотчетности руководителей и сотрудников, отвечающих за управление служебной деятельностью, Генеральный секретарь предпринял следующие инициативы:

а) разрабатывается новый гибкий подход к управлению служебной деятельностью, направленный на поощрение изменений моделей поведения, особенно в связи с необходимостью в постоянной обратной связи между руководителями и персоналом;

б) аттестационные документы будут и далее упрощаться с учетом изменений, примененных к циклу 2018–2019 годов. Эти изменения призваны усилить ответственность руководителей, повысить осведомленность о гендерных целевых показателях, а также упростить и ускорить использование сотрудниками онлайн-инструмента;

с) Секретариат будет также улучшать обучающие средства и методические материалы для руководителей и специалистов в области людских ресурсов, в первую очередь по вопросам ненадлежащего исполнения служебных обязанностей и разработки оценочных показателей;

д) новая онлайн-учебная программа, посвященная основным принципам и требованиям в области управления служебной деятельностью, будет доступна для руководителей в четвертом квартале 2018 года;

е) в четвертом квартале 2018 года Секретариат проведет круговую оценку старших должностных лиц на уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря в целях укрепления и развития ответственности руководителей.

8. В рамках вышеупомянутого проекта по упрощению и упорядочению политики проводится пересмотр по существу административной инструкции об управлении служебной деятельностью, которая будет отражать вышеупомянутые улучшения и обеспечивать более четкую и упрощенную нормативную базу как для руководителей, так и для сотрудников.

### **Преобразование организационной культуры**

9. Преобразование организационной культуры занимает центральное место в программе реформ Генерального секретаря. В пункте 14 своего доклада о реформе системы управления (A/72/492) он отметил, что решающее значение для успеха его программы реформ будут иметь глубокое преобразование культуры и дальновидное и принципиальное руководство в Организации Объединенных Наций на всех уровнях и в рамках всей системы. Далее он подробно остановился на концепции, способствующей формированию в Организации культуры, которая больше ориентирована на достижение результатов, а не на функционирование процессов, которая создает условия для улучшения управления рисками, сопряженными с административной деятельностью и выполнением мандатов, которая ценит инновации и более терпимо относится к непреднамеренным ошибкам и проявляет большую степень готовности к оперативному принятию мер по исправлению положения (там же, пункт 15).

10. Для содействия формированию новой культуры предпринимаются следующие инициативы:

а) введение в четвертом квартале 2018 года программы круговой оценки для старших должностных лиц на уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря;

б) институционализация надежной и усовершенствованной системы управления служебной деятельностью и повышения квалификации;

с) внедрение новой модели руководства и управления в четвертом квартале 2018 года;

д) повышение осведомленности о неосознанной предвзятости и привлечение внимания к этой теме; предоставление всему персоналу возможностей для наставничества;

е) поощрение изменений организационной культуры в долгосрочной перспективе.

### **Обследование вовлеченности персонала Организации Объединенных Наций**

11. Секретариат распорядился провести первое обследование вовлеченности персонала Организации Объединенных Наций с 4 по 18 декабря 2017 года. В

нем приняли участие более 39 процентов сотрудников (свыше 14 000 человек), и его результаты были широко распространены и обсуждались в рамках Организации.

12. Результаты показали, что сотрудники гордятся тем, что работают в Организации Объединенных Наций, и воодушевлены своей работой; они понимают, как именно их работа способствует достижению целей Организации; и они признают активное взаимодействие между коллегами. Вместе с тем Генеральный секретарь отмечает, что обследование дало также понять, что можно сделать еще больше для содействия формированию на рабочем месте культуры, которая будет способствовать инновационной деятельности и обеспечивать Секретариату возможность предугадывать изменения и реагировать на них. Он отмечает далее, что тот факт, что 37 процентов сотрудников испытывают чувство неуверенности при необходимости оспорить сложившееся положение вещей, и что 30 процентов сотрудников выразили обеспокоенность по поводу этических норм поведения и подотчетности в Секретариате, требует более пристального внимания. Кроме того, он глубоко обеспокоен тем, что в Организации существует значительный гендерный разрыв по всем показателям.

13. Результаты этого обследования в настоящее время используются при проведении диалога между сотрудниками и руководителями в рамках всего Секретариата по вопросу о том, как можно улучшить культуру и динамику трудовых отношений. Хотя этот диалог строится по принципу «снизу вверх», все старшие руководители получили указание до 30 июня 2018 года разработать планы действий по своим соответствующим структурам. Обследование и планирование последующих действий будут проводиться примерно раз в два года, и следующий обзор предварительно запланирован на декабрь 2019 года.

## Приложение IV

**Ежемесячные показатели отказа от участия в системе и взносов сотрудников в рамках добровольного дополнительного механизма финансирования в 2017 году, а также общая сумма взносов и среднемесячный показатель за период с апреля 2014 года по май 2018 года**  
(В долл. США)

Структура	Январь		Февраль		Март		Апрель		Май		Июнь	
	Показатель отказа от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель отказа от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель отказа от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель отказа от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель отказа от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель отказа от участия в механизме (в процентах)	Взнос
УВКБ	33,92	10 029,23	34,14	10 162,61	34,41	10 281,63	34,29	10 240,18	34,24	10 358,58	33,73	11 753,00
ЦУ ООН <sup>a</sup>	32,88	36 259,81	32,54	35 337,58	32,57	36 457,27	32,37	37 168,89	32,34	37 411,74	33,5	51 480
ПРООН	42	15 421,00	42	15 714,00	42	15 558,00	42	15 632,00	42	16 228	42	15 893,00
ЮНИСЕФ	90	2 772,84	90	2 847,51	90	2 728,17	90	2 854,97	91	2 775,15	91	2 650,22
ЮНОПС	44	1 224,59	43	1 261,87	44	1 216,33	45	1 201,20	44	1 194,84	45	1 202,31
<b>Всего</b>		<b>65 707,47</b>		<b>65 323,57</b>		<b>66 241,40</b>		<b>67 097,24</b>		<b>67 968,31</b>		<b>82 978,53</b>
Структура	Июль		Август		Сентябрь		Октябрь		Ноябрь		Декабрь	
	Показатель отказа от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель отказа от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель отказа от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель отказа от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель отказа от участия в механизме (в процентах)	Взнос	Показатель отказа от участия в механизме (в процентах)	Взнос
УВКБ	33,89	10 753,32	33,47	10 777,46	33,2	11 027,23	32,85	11 199,88	33,11	11 319,72	32,76	11 438,38
ЦУ ООН <sup>a</sup>	32,47	47 648,14	32,54	47 725,86	32,67	47 870,21	32,58	47 619,85	32,47	47 635,22	32,49	47 706,82
ПРООН	42	15 754,00	42	15 774,00	42	15 813,00	42	15 776	42	15 874,40	42	15 804,09
ЮНИСЕФ	91	2 727,98	91	2 635,60	91	2 825,61	91	2 706,30	91	2 779,60	91	2 688,13
ЮНОПС	48	1 175,78	46	1 183,89	46	1 191,95	47	1 168,91	47	1 157,51	47	1 168,39
<b>Всего</b>		<b>78 059,22</b>		<b>78 096,81</b>		<b>78 728,00</b>		<b>78 470,94</b>		<b>78 766,45</b>		<b>78 805,81</b>
<b>Общая сумма взносов в 2017 году</b>											<b>881 111,4</b>	
<b>Общая сумма взносов и среднемесячный показатель за период с апреля 2014 года<sup>b</sup> по май 2018 года, соответственно</b>											<b>3 367 117,20 и 67 342,34</b>	

(См. сокращения и сноски к приложению IV на след. стр.)



---

(Сокращения и сноски к приложению IV)

*Сокращения:* ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций;

УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; ЦУ ООН — Центральные учреждения Организации Объединенных Наций; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНОПС — Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов.

<sup>a</sup> Центральные учреждения Организации Объединенных Наций представляют информацию по Отделению Организации Объединенных Наций в Найроби, Отделению Организации Объединенных Наций в Женеве, Отделению Организации Объединенных Наций в Вене, Центральным учреждениям Организации Объединенных Наций, Международному трибуналу по бывшей Югославии, Международному остаточному механизму для уголовных трибуналов, Экономической комиссии для Африки, Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна и Экономической и социальной комиссии для Западной Азии.

<sup>b</sup> Этот механизм был введен в действие в апреле 2014 года с возможностью ретроактивного применения с января 2014 года.

## Приложение V

### Выплаты по компромиссным соглашениям, рекомендованные Группой управленческой оценки, и денежные компенсации, присужденные трибуналами в 2017 году или выплаченные в 2017 году

#### A. Выплаты по компромиссным соглашениям, произведенные по рекомендации Группы управленческой оценки<sup>a</sup>

Департамент принятия решения	Размер компенсации	Уровень должности сотрудника	Сумма (в долл. США)	Основание для компенсации
ДПП-ГВНООНИП	Фиксированная сумма	ПС-6/11	1 100,00	Компенсация за утрату личного имущества
ДПП-МИНУСКА	Чистый базовый оклад за 6 недель	С-3/6	7 398,54	Разрыв контракта
ДГАКУ	Чистый базовый оклад за 1 месяц	С-4/14	7 424,25	Непроведение всестороннего и справедливого рассмотрения кандидатуры
ДУ/УППБС	Чистый базовый оклад за 1 месяц	С-4/6	6 527,00	Отсутствие надлежащего уведомления
ЭСКАТО и ДУ/УЛР	Фиксированная сумма	ОО-7/10	1 000,00	Непроведение всестороннего и справедливого рассмотрения кандидатуры
УВКПЧ и ДУ/УЛР	Фиксированная сумма	С-4/98	15 000,00	Отказ в назначении после трех процессов отбора
<b>Всего</b>			<b>38 449,79</b>	

*Сокращения:* ДПП — Департамент полевой поддержки; ДГАКУ — Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению; ДУ — Департамент по вопросам управления; ЭСКАТО — Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана; МИНУСКА — Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике; УВКПЧ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека; УЛР — Управление людских ресурсов; УППБС — Управление по планированию программ, бюджету и счетам; ГВНООНИП — Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане.

<sup>a</sup> Включая компенсацию, выплаченную по делам, полученным в 2017 году, и компенсацию, выплаченную в 2017 году по делам, перенесенным с 2016 года.

## В. Денежная компенсация, присужденная трибуналами в 2017 году или выплаченная в 2017 году

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура принятия реше- ния	Компенсация/издержки, присужденные Трибу- налом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апелляционного трибунала Органи- зации Объединен- ных Наций	Решение подтвер- ждено/отменено/требова- ние отклонено/компенсация присуждена Апелляцион- ным трибуналом Органи- зации Объединенных Наций	Чистая выплачен- ная сумма (в долл. США, если не ука- зано иное)	Дата выплаты
UNDT/2016/016	Нью-Йорк	ДГАКУ	i) Аннулирование решения об отказе в предоставлении непрерывного кон- тракта ii) Вместо этого может быть выпла- чена компенсация в размере 5000 долл. США iii) Требование о возмещении мораль- ного ущерба отклонено	2016-UNAT-696	Подтверждено	5 173,90	22 февраля 2017 года
UNDT/2016/052	Женева	ЭСКАТО	i) Аннулирование решения об отборе кандидата на должность начальника Группы письменного перевода ii) Вместо этого может быть выплачена компенсация в размере 2000 долл. США iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 3000 долл. США	2017-UNAT-712	i) Подтверждено ii) Подтверждено iii) Отменено	2 110,51	6 сентября 2017 года
UNDT/2016/058	Найроби	МООНСИ	i) Решение о неправомерности пере- вода на другую должность утратило актуальность в связи с увольнением ii) Компенсация за неправомерный перевод на другую должность в раз- мере чистого базового оклада за 12 ме- сяцев iii) Компенсация за нарушение усло- вий трудового договора в размере чи- стого базового оклада за 3 месяца iv) Компенсация за ограничение воз- можностей продвижения по службе в связи с увольнением в размере чистого базового оклада за 3 месяца v) Компенсация за несправедливое обращение в размере 5000 долл. США	2017-UNAT-720	i) Не обжаловано ii) Не обжаловано iii) Не обжаловано iv) Отменено v) Не обжаловано	13 823,455 долл. США (5 006,15 кувейт- ских динаров)	30 июля 2017 года
UNDT/2016/186	Нью-Йорк	МООНСГ	i) Аннулирование решения об уволь- нении во время предоставляемого отцу отпуска по уходу за ребенком	—	—	68 251,72	11 января 2017 года

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура принятия реше- ния	Компенсация/издержки, присужденные Трибу- налом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апелляционного трибунала Органи- зации Объединен- ных Наций	Решение подтвер- ждено/отменено/требова- ние отклонено/компенсация присуждена Апелляцион- ным трибуналом Организа- ции Объединенных Наций	Чистая выплачен- ная сумма (в долл. США, если не ука- зано иное)	Дата выплаты
			ii) Вместо этого может быть выпла- чена компенсация в размере чистого базового оклада за 8 месяцев iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 5000 долл. США				
UNDT/2016/193	Нью-Йорк	ДГАКУ	i) Аннулирование решения о прекра- щении постоянного контракта ii) Вместо этого может быть выпла- чена компенсация в размере чистого базового оклада за 2 года за вычетом выходного пособия iii) Компенсация за эмоциональное по- трясение в размере 7000 долл. США	2017-UNAT-765	i) Подтверждено ii) Частично подтвер- ждено, без вычета вы- ходного пособия iii) Отменено	137 946,12	3 ноября 2017 года
UNDT/2017/003	Нью-Йорк	МООНЮС	i) Незаконное исключение из кон- курса на заполнение временной вакан- сии ii) Компенсация в размере 1500 долл. США за моральный ущерб в связи с потерей возможностей продвижения по службе	2017-UNAT-785	i) Отменено ii) Отменено	—	—
UNDT/2017/004	Женева	ЮНКТАД	i) Отказ в назначении на должность начальника Транспортной службы ii) Вместо этого может быть выпла- чена компенсация в размере 10 000 долл. США iii) Компенсация за материальный ущерб, размер которой соответствует разнице между объемом чистого базо- вого оклада, который заявитель полу- чал бы на должности класса С-5, и объемом его нынешнего оклада на должности класса С-4, с момента вступления в силу оспариваемого ре- шения до вынесения настоящего реше- ния iv) Компенсация за моральный ущерб в размере 6000 долл. США	—	—	16 717,28 7 773,92	28 марта 2017 года 6 июня 2017 года

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура принятия реше- ния	Компенсация/издержки, присужденные Трибу- налом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апелляционного трибунала Органи- зации Объединен- ных Наций	Решение подтвер- ждено/отменено/требова- ние отклонено/компенсация присуждена Апелляцион- ным трибуналом Организа- ции Объединенных Наций	Чистая выплачен- ная сумма (в долл. США, если не ука- зано иное)	Дата выплаты
UNDT/2017/006	Нью-Йорк	ДГАКУ	i) Задержка в рассмотрении жалобы заявителя на ненадлежащее поведение, запрещенное в соответствии с документом <a href="#">ST/SGB/2008/5</a> ii) Компенсация за моральный ущерб в размере 15 000 долл. США	2017-UNAT-786	i) Отменено ii) Отменено	—	
UNDT/2017/007	Нью-Йорк	ДГАКУ	i) Установление нарушений процес- суальных норм ii) Компенсация в размере 5000 долл. США за ущерб, причиненный в ре- зультате второго рассмотрения жалобы в соответствии с докумен- том <a href="#">ST/SGB/2008/5</a>	2017-UNAT-787	i) Подтверждено ii) Отменено	—	
UNDT/2017/012	Нью-Йорк	ДПП	i) Кандидатура заявителя не была всесторонне и добросовестно рассмот- рена для заполнения вакансии ii) Компенсация в размере 4000 долл. США за процессуальные нарушения	2017-UNAT-792	i) Отменено и воз- вращено судье Трибу- нала по спорам, кото- рый занимался этим делом ii) Отменено и воз- вращено судье Трибу- нала по спорам, кото- рый занимался этим делом	—	
UNDT/2017/013	Женева	РКООНИК	i) Требование о выплате испрашивае- мых дополнительных частей субсидии на репатриацию отклонено ii) Компенсация в размере 500 долл. США за моральный ущерб в резуль- тате задержки выплат	2017-UNAT-791	i) Отклонено ii) Подтверждено	500,00	3 мая 2017 года

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура принятия реше- ния	Компенсация/издержки, присужденные Трибу- налом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апелляционного трибунала Органи- зации Объединен- ных Наций	Решение подтвер- ждено/отменено/требова- ние отклонено/компенсация присуждена Апелляцион- ным трибуналом Органи- зации Объединенных Наций	Чистая выплачен- ная сумма (в долл. США, если не ука- зано иное)	Дата выплаты
UNDT/2017/017	Найроби	МООНЛ	i) Дело возвращено Апелляционным трибуналом дела для пересчета ущерба. Неправомерный отказ в возобновлении контракта, альтернативным вариантом может быть выплата компенсации в размере чистого базового оклада за 4 месяца ii) Дело возвращено Апелляционным трибуналом дела для пересчета ущерба. Неправомерный отказ в возобновлении контракта, вместо этого может быть выплачена компенсация в размере чистого базового оклада за 8 месяцев за вычетом долларового эквивалента 59 000 евро	—	—	37 927,19	18 апреля 2017 года
UNDT/2017/018	Найроби	УВКБ	i) Неправомерное решение о смещении заявителя с его должности заместителя представителя ii) Компенсация за ограничение возможностей продвижения по службе в размере чистого базового оклада за 4 месяца	—	—	30 209,68	31 мая 2017 года
UNDT/2017/024	Найроби	МООНСИ	Распоряжение о выплате процентов от уже начисленной компенсации за период до вынесения решения — с 30 ноября 2009 года (увольнение) до 9 декабря 2016 года (выплата)	2017-UNAT-796	Отменено	—	—
UNDT/2017/029	Найроби	ЭСКЗА	i) Непроведение всестороннего и беспристрастного рассмотрения заявки на заполнение должности ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за 3 месяца по ставке окладов на 24 апреля 2014 года	2017-UNAT-802	i) Отменено ii) Отменено	—	—

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура принятия реше- ния	Компенсация/издержки, присужденные Трибу- налом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апелляционного трибунала Органи- зации Объединен- ных Наций	Решение подтвер- ждено/отменено/требова- ние отклонено/компенсация присуждена Апелляцион- ным трибуналом Организа- ции Объединенных Наций	Чистая выплачен- ная сумма (в долл. США, если не ука- зано иное)	Дата выплаты
UNDT/2017/036	Найроби	ЭСКЗА	i) Неправомерное прекращение трудо- вого договора ii) Компенсация за моральный ущерб в размере чистого базового оклада за 1 месяц iii) Компенсация за нарушение трудо- вого договора в размере чистого базово- вого оклада за 2 месяца	2018-UNAT-810	i) Подтверждено ii) и iii) Общий объем компенсации составил 8500 долл. США	8 500	20 июля 2018 года
UNDT/2017/040	Женева	ДЭСВ	i) Распоряжение о внесении измене- ний в личное дело заявителя ii) Компенсация за моральный ущерб в размере 1 543,04 долл. США	—	—	1 545,92	22 августа 2017 года
UNDT/2017/042	Нью-Йорк	МУТР	i) Незаконные задержки с обработкой окончательного расчета и представле- нием документов на получение пенсии ii) Компенсация в размере 1500 долл. США за задержку на 3 месяца с обра- боткой окончательного расчета и пред- ставлением документов на получение пенсии	2018-UNAT-815	i) Отменено, за ис- ключением части, ка- сающейся незакон- ного расчета отпуск- ных дней, отказа в представлении до- клада по итогам рас- следования и невме- шательства в дело как неприемлемое к рас- смотрению ii) Отменено	—	—
UNDT/2017/043	Женева	ЮНОГ	i) Решение о выплате заработной платы с задержкой повлекло за собой причинение ущерба ii) Проценты за задержку в период с 30 ноября 2015 года по 31 марта 2016 года iii) Компенсация в размере 1000 швей- царских франков за моральный ущерб в результате стресса и тревоги	—	—	1 137,41 швей- царских франков	3 октября 2017 года
UNDT/2017/051	Женева	УВКБ	i) Отмена дисциплинарной меры в виде увольнения со службы с выпла- той выходных пособий и компенса- цией вместо уведомления	2018-UNAT-819	i) Отменено ii) Отменено iii) Отменено	—	—

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций			Секретариат	Структура принятия реше- ния	Компенсация/издержки, присужденные Трибу- налом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апелляционного трибунала Органи- зации Объединен- ных Наций	Решение подтвер- ждено/отменено/требова- ние отклонено/компенсация присуждена Апелляцион- ным трибуналом Организа- ции Объединенных Наций	Чистая выплачен- ная сумма (в долл. США, если не ука- зано иное)	Дата выплаты
					ii) Дело возвращено администрации для возобновления дисциплинарной процедуры, которая должна быть за- вершена не позднее чем через 5 меся- цев iii) Вместо этого может быть выпла- чена компенсация в размере 6 месяч- ных вознаграждений (валовой оклад плюс корректив по месту службы за вычетом налогообложения персонала по состоянию на момент увольнения)				
UNDT/2017/058	Найроби	ЭКА			i) Аннулирование решения о невы- плате компенсации за утрату личного имущества ii) Компенсация за утрату личного имущества в размере согласованной суммы в 10 790 долл. США	—	—	10 844,02	23 октября 2017 года
UNDT/2017/068	Нью-Йорк	ДОБ			i) Аннулирование решения об исклю- чении из процесса отбора ii) Вместо этого может быть выпла- чена компенсация в размере 20 000 долл. США iii) Компенсация в размере 5000 долл. США за потерю возможностей продви- жения по службе и гарантий занятости iv) Из суммы компенсации вычитается уже выплаченная сумма в 833,45 долл. США	2018-UNAT-832	i)–iv) передано в Три- бунал по спорам для рассмотрения заявле- ния о пересмотре ре- шения	—	—



Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура принятия реше- ния	Компенсация/издержки, присужденные Трибу- налом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апелляционного трибунала Органи- зации Объединен- ных Наций	Решение подтвер- ждено/отменено/требова- ние отклонено/компенсация присуждена Апелляцион- ным трибуналом Организа- ции Объединенных Наций	Чистая выплачен- ная сумма (в долл. США, если не ука- зано иное)	Дата выплаты
UNDT/2017/072	Нью-Йорк		i) Заявление против первого решения 2018-UNAT-835 о ротации не принимается к рассмотрению ii) Неправомерность осуществления и продления действия второго решения iii) Компенсация за эмоциональное потрясение в размере 2250 долл. США		i) Отменено ii) Отменено iii) Отменено	—	—
UNDT/2017/077	Нью-Йорк	СООННР	i) Аннулирование решения об отказе в выплате полной суммы субсидии при назначении на службу ii) Выплата единовременной части субсидии при назначении на службу, которая была задержана в течение 4 месяцев и 2 недель iii) Прочие требования отклонены	—	—	3 704,64	8 января 2018 года
UNDT/2017/078	Нью-Йорк	СООННР	i) Аннулирование решения об отказе в предоставлении компенсации за потерю планшета iPad и наручных часов во время срочной эвакуации из лагеря «Фауар» ii) Компенсация за потерю в размере 2100 долл. США	—	—	7 575,62	2 января 2018 года
UNDT/2017/080	Нью-Йорк	УВКБ	i) Аннулирование решения об увольнении заявителя ii) Компенсация за моральный ущерб в размере чистого базового оклада за 3 месяца	Обжаловано	—	—	—
UNDT/2017/087	Женева	ПРООН	i) Аннулирование решения об упразднении должности заявителя и непродлении его срочного контракта iii) Восстановление заявителя в должности iii) Выплата оклада в ретроактивном порядке с даты прекращения службы iv) Вместо восстановления на службе может быть выплачена компенсация в	—	—	218 183,09 190,33	16 января 2018 года 18 января 2018 года

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура принятия реше- ния	Компенсация/издержки, присужденные Трибу- налом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апелляционного трибунала Органи- зации Объединен- ных Наций	Решение подтвер- ждено/отменено/требова- ние отклонено/компенсация присуждена Апелляцион- ным трибуналом Организа- ции Объединенных Наций	Чистая выплачен- ная сумма (в долл. США, если не ука- зано иное)	Дата выплаты
			размере чистого базового оклада за 3 года v) Компенсация за моральный ущерб в размере 20 000 долл. США				
UNDT/2017/092	Найроби	ЮНИСЕФ	i) Задержка с выплатой пособий ii) Компенсация за моральный ущерб в размере 1500 долл. США	Обжаловано	—		
UNDT/2017/093	Женева	ДУ	i) Письменное порицание и пониже- ние на две ступени оклада является чрезмерно жесткой дисциплинарной мерой ii) Отмена понижения на две ступени iii) Ретроактивное помещение на сту- пень, на которой заявитель находился бы, если бы дисциплинарная мера не была введена iv) Пересчет и выплата убытков в связи с потерей ступеней оклада	Обжаловано	—		
UNDT/2017/094	Найроби	ВСООНЛ	i) Неправомерное удержание оклада ii) Возмещение удерживаемого оклада за период с 8 октября 2016 года по 15 ноября 2016 года iii) Компенсация в размере 3000 долл. США за моральный ущерб, причинен- ный в результате неверного возмеще- ния заработной платы	Обжаловано	—		
UNDT/2017/096	Найроби	МООНСДРК	i) Непрерывающееся нарушение права на получение надлежащей зара- ботной платы и пособий в период с сентября 2015 года по октябрь 2017 года ii) Компенсация за моральный ущерб в размере 6000 долл. США	—	—	6 000,00	6 марта 2018 года
UNDT/2017/100	Нью-Йорк	ДУ	i) Аннулирование решения о прекра- щении контракта по дисциплинарным причинам и увольнении	Обжаловано	—		

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура принятия реше- ния	Компенсация/издержки, присужденные Трибу- налом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апелляционного трибунала Органи- зации Объединен- ных Наций	Решение подтвер- ждено/отменено/требова- ние отклонено/компенсация присуждена Апелляцион- ным трибуналом Организа- ции Объединенных Наций	Чистая выплачен- ная сумма (в долл. США, если не ука- зано иное)	Дата выплаты
			ii) Вместо этого может быть выпла- чена компенсация в размере 5000 долл. США iii) Выплата эквивалента чистого базо- вого оклада за период с 17 по 30 июня 2016 года за материальный ущерб, а также и компенсация в размере 5000 долл. США за моральный ущерб				
2015-UNAT-604	Найроби	МООНЮС	i) Аннулирование решения об уволь- — нении ii) Восстановление в должности iii) Вместо этого может быть выпла- чена компенсация в размере чистого базового оклада за 2 года iv) Выплата двух компенсаций, каждая из которых равна чистому базовому окладу за 3 месяца — за нарушения по существу и процессуальные наруше- ния		Апелляция не прини- мается к рассмотре- нию	94 324,16 5 972,12	3 марта 2016 года 14 ноября 2017 года
2017-UNAT-723	Женева	ДПП	i) Решение не аннулировано, однако — были подтверждены процессуальные нарушения в процессе отбора ii) Компенсация за моральный ущерб в размере 1 долл. США		i) Отменено; аннули- рование решения о не- назначении заявителя на должность и его невключении в реестр ii) Подтверждено iii) Вместо аннулиро- вания решения может быть выплачена ком- пенсация в размере одной пятой части го- дового чистого базо- вого оклада	19 709,98	27 июля 2017 года
2017-UNAT-724	Женева	МООНСДРК	i) Аннулирование решения об отзыве — предложения о назначении ii) Вместо этого может быть выпла- чена компенсация в размере чистого базового оклада за 18 месяцев за утра- ченные возможности		i) Подтверждено ii) Сумма компенса- ции уменьшена до чи- стого базового оклада за 6 месяцев	35 960,00	2 августа 2017 года

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат	Структура принятия реше- ния	Компенсация/издержки, присужденные Трибу- налом по спорам Организации Объединенных Наций	Номер решения Апелляционного трибунала Органи- зации Объединен- ных Наций	Решение подтвер- ждено/отменено/требова- ние отклонено/компенсация присуждена Апелляцион- ным трибуналом Организа- ции Объединенных Наций	Чистая выплачен- ная сумма (в долл. США, если не ука- зано иное)	Дата выплаты
2017-UNAT-742	Женева	МООНСТГ	i) Аннулирование решения о нена- значении на должность главного спе- циалиста по закупкам в ЮНИСФА ii) Аннулирование решения об отмене назначения на должность главного специалиста по закупкам в МООНСТГ iii) Изъятие определенных документов из личного дела сотрудника и помеще- ние в указанное личное дело вынесен- ных судебных решений iv) Компенсация в размере 50 000 долл. США за ущерб репутации	—	i) Подтверждено ii) Подтверждено iii) Подтверждено iv) Подтверждено	52 564,04	15 августа 2017 года
2017-UNAT-774	Женева	МООНСИ	i) Удаление оскорбительных ссылок — из протокола совещания и направление участникам совещания писем с уве- домлением о том, что выводы группы по установлению фактов не подтвер- дили оскорбительные замечания ii) Компенсация за процессуальную ошибку в размере 3000 долл. США iii) Компенсация за причиненный ущерб в размере 15 000 долл. США	—	i) Подтверждено ii) Отменено iii) Сокращено до 5000 долл. США	5 203,94	13 ноября 2015 года