



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
27 October 2021
Russian
Original: English

Семьдесят шестая сессия

Пункт 147 повестки дня

**Отправление правосудия в Организации
Объединенных Наций**

Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций и деятельность Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций

**Доклад Консультативного комитета по административным
и бюджетным вопросам**

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклады Генерального секретаря об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций ([A/76/99](#)) и о деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций ([A/76/140](#)). Комитет также имел в своем распоряжении доклад Совета по внутреннему правосудию об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций ([A/76/124](#)). В ходе рассмотрения этих докладов Комитет получил дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение получил письменные ответы, датированные 5 октября 2021 года.

2. В своем докладе об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций Генеральный секретарь приводит информацию о функционировании системы отправления правосудия в 2020 году, включая статистические данные, и дает сводный ответ на просьбы, сформулированные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [75/248](#). В докладе о деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций содержится информация о деятельности Канцелярии в 2020 году.



II. Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций

A. Тенденции и наблюдения в отношении функционирования формальной системы отправления правосудия в 2020 году

3. Информация, представленная Генеральным секретарем в разделе II его доклада, свидетельствует об общем уменьшении числа заявлений, поданных в органы формальной системы отправления правосудия в 2020 году по сравнению с 2019 годом, за исключением дел, возбужденных в Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций. Эту информацию можно представить в сводном виде следующим образом:

а) Отдел юридической помощи персоналу получил 1728 запросов в 2020 году по сравнению с 1978 запросами в 2019 году, то есть число запросов уменьшилось на 250 (или 12,6 процента). Отдел подал 120 просьб о проведении управленческой оценки и 79 заявлений в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций и представлял персонал в 574 разбирательствах в Апелляционном трибунале. Кроме того, Отдел рассмотрел 69 дисциплинарных дел и 15 других дел, а по 871 оставшемуся делу были предоставлены краткие консультации. (A/76/99, пункты 41 и 42 и таблица 10);

б) Группа управленческой оценки в Секретариате получила 404 запроса в 2020 году по сравнению с 704 запросами в 2019 году, то есть на 300 запросов (или 42,6 процента) меньше. В 2020 году Группа закрыла 371 просьбу (или 91,8 процента), что примерно соответствует ее показателям работы в предыдущие годы. Большинство (77 процентов) просьб о проведении управленческой оценки, представленных в Секретариате, не переадресовывалось далее Трибуналу по спорам Организации Объединенных Наций в 2020 году. Из 435 запросов, рассмотренных Группой в 2020 году, 300 решений были оставлены в силе, 3 решения были отменены, а 132 запроса были закрыты иным образом (там же, пункт 3 и таблица 2);

в) Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций получил 216 дел в 2020 году по сравнению с 308 делами в 2019 году, то есть на 92 дела (или 30 процентов) меньше. В 2020 году Трибунал по спорам вновь вынес 221 решение, что на 39 процентов больше по сравнению со 159 решениями, вынесенными в 2019 году. В общей сложности Трибунал по спорам рассмотрел 352 дела. Количество еще не рассмотренных дел на конец года сократилось с 323 в 2019 году до 189 в 2020 году (там же, пункты 5 и 12 и таблица 4);

г) Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций получил 159 заявлений в 2020 году против 124 заявлений в 2019 году, то есть на 35 заявлений (или 28,2 процента) больше. В 2020 году Трибунал вынес 100 решений и 34 постановления против 82 решений и 23 постановлений в 2019 году. В общей сложности Апелляционный трибунал рассмотрел 118 дел в 2020 году. Количество еще не рассмотренных дел на конец года увеличилось с 64 в 2019 году до 105 в 2020 году (там же, пункты 26, 29 и таблицы 8 и 9). Схема отправления правосудия в Организации Объединенных Наций прилагается к настоящему докладу.

4. Генеральный секретарь указывает, что в 2020 году на функционирование формальной системы отправления правосудия повлияла ситуация с ликвидностью, не позволившая заполнить вакансии в женевском секретариате Трибунала по спорам и в Отделе юридической помощи персоналу (там же, пункт 4). В ответ на запрос Консультативному комитету была представлена статистическая

информация, согласно которой в период с 2017 года по 2020 год общее количество запросов на управленческую оценку сократилось с 2143 до 404, а количество заявлений, поступивших в Трибунал по спорам, — с 382 до 216, тогда как количество дел, поступивших в Апелляционный трибунал, увеличилось с 88 до 159.

5. Учитывая обстоятельства, сложившиеся в 2020 году в связи с пандемией коронавирусного заболевания (COVID-19), Консультативный комитет отмечает, что за последние несколько лет нагрузка на формальную систему отправления правосудия, похоже, стабилизировалась. Комитет, в частности, отмечает роль механизма управленческой оценки в закрытии значительного числа дел без проведения судебных разбирательств и в повышение результативности работы Трибунала по спорам. Комитет напоминает, что он надеется, что Генеральный секретарь будет продолжать собирать и анализировать информацию о рабочей нагрузке и будет уделять в своих последующих докладах особое внимание любым новым тенденциям (см. также [A/75/560](#), пункт 4, и [A/73/428](#), пункт 10).

В. Ответы на просьбы Генеральной Ассамблеи

6. В разделе III своего доклада Генеральный секретарь представляет ответы на просьбы, содержащиеся в резолюции [75/248](#) Генеральной Ассамблеи, в том числе по вопросам, изложенным ниже.

Управление процессами рассмотрения дел в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций

7. В пункте 26 резолюции [75/248](#) Генеральная Ассамблея просила представить информацию о ходе выполнения плана разрешения дел Трибунала по спорам и о дальнейшем осуществлении всех мер, предусмотренных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [74/258](#), а также об эффективности использования судей, работающих в режиме неполного рабочего дня.

8. Что касается использования судей, то Генеральный секретарь указывает, что в 2020 году Трибунал располагал штатом из трех судей, занятых полный день, и шести судей, работающих в режиме неполного рабочего дня. Председатель командировал шесть судей, работающих в режиме неполного рабочего дня, в Найроби и по три в Женеву и Нью-Йорк, то есть он командировал каждого из судей, работающих в режиме неполного рабочего дня, дважды. В восьми случаях судьи привлекались на три месяца каждый, а в четырех случаях они были задействованы на менее продолжительные сроки. В 2020 году половиннорежимные судьи рассмотрели 155 из 352 дел и вынесли 108 из 221 решения Трибунала по спорам. Количество дел, ожидающих рассмотрения более 400 дней на конец года, сократилось со 104 в 2019 году до 69 в 2020 году ([A/76/99](#), пункты 66, 69 и 70). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что изменение состава Трибунала по спорам, решение о котором было принято Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [73/276](#), сыграло важную роль в выполнении плана рассмотрения дел, что привело к сокращению рабочей нагрузки. В соответствии с упомянутым планом каждое место пребывания Трибунала должно стремиться выносить по четыре решения и закрывать в общей сложности по шесть дел в месяц. Рассчитанные на 12 месяцев, эти целевые показатели были значительно превышены в 2019 и 2020 годах во всех трех местах заседаний Трибунала по спорам как в случае количества вынесенных решений, так и в случае закрытия дел. Что касается дополнительных улучшений в управлении рабочей нагрузкой, то Генеральный секретарь указывает, что новая версия системы

управления судебными делами и система электронной подачи документов в настоящее время находятся на заключительных этапах тестирования и развертывания. Ожидается, что система управления судебными делами будет введена в эксплуатацию к середине 2021 года (A/76/99, пункт 74).

9. **Консультативный комитет отмечает прогресс, достигнутый в сокращении отставания в рассмотрении дел в Трибунале по спорам, и соответствующую роль привлекаемых на краткосрочной основе половиннорежимных судей. Комитет надеется, что Генеральный секретарь представит в своем следующем докладе обновленную информацию и всеобъемлющую оценку мер, введенных Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях 73/276 и 74/258, включая план урегулирования дел, информационную панель отслеживания дел, показатели выполнения работы, введение административной ответственности Председателя и задействование судей, работающих в режиме неполного рабочего дня (см. A/75/560, пункт 10).**

Средства защиты, которые доступны лицам, не являющимся сотрудниками

10. В пункте 18 резолюции 75/248 Генеральная Ассамблея с удовлетворением отметила продолжающиеся усилия по повышению эффективности предотвращения и урегулирования споров с участием лиц, не являющихся сотрудниками, и просила Генерального секретаря сообщать Генеральной Ассамблее о прогрессе, достигнутом в этом отношении. Генеральный секретарь указывает, что Отдел кадровых услуг Департамента оперативной поддержки завершил исследование по вопросу об использовании внештатного персонала в Секретариате и стал включать информацию об имеющихся в распоряжении внештатного персонала механизмах разрешения конфликтов в свои брифинги и методические материалы (A/76/99, пункты 63 а) и b)).

11. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что, согласно результатам исследования, основные причины конфликтов с участием внештатного персонала связаны с плохо определенным кругом полномочий. Отсутствуют четкие критерии оценки, информация об обязанностях, ответственности и правах внештатных сотрудников и информация для руководителей о доступных им вариантах принятия смягчающих мер. Группа по работе с внештатными сотрудниками Отдела кадровых услуг в настоящее время работает над руководством по организации работы стажеров и информационным материалом для стажеров и руководителей по смягчению конфликтов. Группа также готовит руководство по управлению консультантами и индивидуальными подрядчиками, в котором будут рассмотрены вопросы, связанные с составлением технических заданий, критериями оценки и обеспечением успешного проведения оценок. Кроме того, обновляются портал знаний и каталог возможностей внештатных сотрудников, чтобы руководители, специалисты по управлению персоналом и внештатные сотрудники могли получать больше информации о применимых процессах и правилах.

12. Далее Генеральный секретарь указывает, что была выявлена потенциальная возможность привлечения к сотрудничеству нейтрального органа для выполнения таких функций, как отбор арбитров, ведение списков арбитров, назначение арбитров и осуществление определенных административных функций в ходе арбитражных разбирательств между Организацией Объединенных Наций и лицами, не являющимися сотрудниками. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что структура, известная как Постоянный третейский суд, предложила проект соглашения, согласно которому она будет назначать арбитров и предоставлять регистрационные услуги, включая полную административную поддержку арбитражных процессов, во всех спорах между

Организацией Объединенных Наций и внештатными сотрудниками (A/76/99, пункт 63 d)). Постоянный третейский суд предложил стоимость услуг по назначению арбитров и предоставлению регистрационной и административной поддержки применительно к каждому индивидуальному делу в размере 3000 евро. Согласно предоставленной информации, принятие этого предложения позволит значительно снизить расходы по сравнению с расходами на в настоящее время действующий механизм, который основан на арбитражных правилах Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ). Кроме того, эта структура предложила выявлять и назначать арбитров, которые были бы согласны братья за дела либо *pro bono*, либо за умеренное вознаграждение в размере около 10 000 долл. США.

13. Хотя Консультативный комитет считает, что все сотрудники должны иметь в своем распоряжении механизмы справедливой и легкодоступной системы правосудия, Комитет придерживается мнения о том, что необходимо получить больше информации, прежде чем принимать предложение Постоянного третейского суда о предоставлении услуг в интересах обеспечения правовой защиты внештатного персонала. Поэтому Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести анализ затрат и выгод, связанных с предложением Постоянного третейского суда, и сопоставить их с затратами и выгодами, имеющими место в рамках нынешней системы ведения арбитражных дел (ЮНСИТРАЛ). Анализ должен включать данные о количестве дел и категориях внештатного персонала, охваченных за последние пять лет, о делах, которые будут охвачены в случае принятия предложения Постоянного третейского суда, и сравнение финансовых последствий каждого варианта. Информацию о результатах этого анализа следует представить в следующем докладе Генерального секретаря.

14. Генеральный секретарь также указывает, что идет разработка упрощенного механизма урегулирования споров для включения в форму контракта, которая войдет в разрабатываемое в настоящее время пересмотренное административное постановление, касающееся привлечения консультантов и индивидуальных подрядчиков (A/76/99, пункт 63 e)). Консультативный комитет надеется, что в своем следующем докладе Генеральный секретарь представит обновленную информацию о прогрессе, достигнутом в отношении нейтрального с точки зрения затрат упрощенного механизма урегулирования споров для внештатного персонала (см. A/75/560, пункт 11).

Самостоятельное представительство в Трибуналах

15. В пункте 30 резолюции 75/248 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать следить за вопросом о самостоятельном представительстве и представить Ассамблее информацию по этому вопросу. Генеральный секретарь указывает, что доля поступающих дел, в которых заявители представляли себя в Трибунале по спорам самостоятельно, снизилась с 45 процентов в 2019 году до 32 процентов в 2020 году. Доля апеллянтов, самостоятельно представляющих свои интересы в Апелляционном трибунале, остается неизменной и составляет 43 процента (A/76/99, пункт 78).

16. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что часть сотрудников, возбуждающих дела, представляют себя самостоятельно по собственному желанию. Другая часть сотрудников представляют себя самостоятельно, поскольку Отдел юридической помощи персоналу отказывается представлять их интересы после анализа исков по вопросам существа. Отдел отказывается представлять сотрудников по следующим причинам:

запрашивающее лицо не работает в организации, относящейся к сфере компетенции Отдела; условия контракта, заключенного истцом, не предусматривают его права на подачу иска; предмет иска не подлежит рассмотрению в рамках системы внутреннего правосудия (то есть истец не дал точного указания на решение, подлежащее пересмотру); срок давности для подачи иска истек; в административном решении, принятом в отношении истца, не было допущено юридических ошибок; истец не способен предоставить доказательства; не существует надлежащего механизма правовой защиты; или содержание иска является спорным или иск возбужден преждевременно. Комитет также был проинформирован о том, что, в отличие от национальной юрисдикции, в системе внутреннего правосудия не присуждается покрытие издержек проигравшего истца, что может служить сдерживающим фактором при принятии решения о возбуждении иска, вероятность удовлетворения которого весьма мала. Тем не менее, если Отдел отказывается представлять сотрудника, поскольку его иск представляется необоснованным, сотрудник может подать иск в Трибунал. Комитет был также проинформирован о том, что из общего числа в 1728 запросов о правовой помощи, полученных Отделом в 2020 году, в 191 случае (11 процентов) просителям было отказано в представительстве.

17. Генеральный секретарь также указывает, что Управление по вопросам отправления правосудия продолжает предоставлять конкретную информацию истцам, представляющим себя самостоятельно, в том числе через веб-сайт внутренней системы правосудия, на котором размещены специальные подборки материалов по вопросам самостоятельного представления в каждом из трибуналов. Кроме того, в 2020 году была выпущена брошюра под названием «Порядок обжалования административного распоряжения» и памятка размером с визитную карточку с разъяснением сроков, применяемых в производстве по делам в системе внутреннего правосудия (A/76/99, пункт 79).

Механизм добровольного дополнительного финансирования Отдела юридической помощи персоналу

18. В пункте 33 своей резолюции 75/248 Генеральная Ассамблея отметила, что по-прежнему велико число сотрудников, отказывающихся от участия в механизме добровольного финансирования, и призвала Генерального секретаря продолжать усиливать меры, призванные побудить сотрудников не отказываться от участия в нем, особенно в тех местах и структурных подразделениях Организации Объединенных Наций, в которых показатели такого участия являются низкими. Генеральный секретарь указывает, что в 2020 году среднемесячный взнос сотрудников Секретариата и отдельно управляемых фондов и программ в механизм составлял 105 350,70 долл. США. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что взносы сотрудников Секретариата, фондов и программ в механизм составили примерно 1,0 млн долл. США в 2018 году, 1,2 млн долл. США в 2019 году и 1,26 млн долл. США в 2020 году. Генеральный секретарь считает, что этот механизм является бесценным ресурсом для Отдела юридической помощи персоналу, и отмечает, что в своей резолюции 73/276 Ассамблея постановила продлить использование механизма на трехлетний период с 1 января 2019 года по 31 декабря 2021 года. Генеральный секретарь просит продлить срок действия механизма добровольного дополнительного финансирования на период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2024 года (A/76/99, пункты 86 и 116 b)).

19. Консультативный комитет отмечает важную роль, которую играет Отдел юридической помощи персоналу, и не возражает против продления срока действия механизма добровольного дополнительного финансирования. Комитет считает, что любое долгосрочное решение относительно

механизма добровольного дополнительного финансирования Отдела должно быть основано на тщательной оценке. Поэтому Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в его следующем докладе о системе отправления правосудия оценку этого механизма, включая альтернативные варианты и информацию о передовой практике других организаций, если таковая имеется.

Предлагаемые поправки к законодательной базе трибуналов

20. В пункте 27 резолюции [74/258](#) Генеральная Ассамблея настоятельно призвала Трибуналы провести обзор своих соответствующих регламентов и внести в них поправки, подлежащие утверждению Ассамблеей, с целью рационализировать и согласовать подход к ведению дел, в том числе обеспечив, чтобы первое судебное действие по делу производилось не позднее чем через 90 дней с даты подачи заявления.

21. Предлагаемые поправки к правилам процедуры Трибунала по спорам были представлены на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее семьдесят пятой сессии. Однако в своей резолюции [75/248](#) Ассамблея постановила рассмотреть предложенные поправки на своей семьдесят шестой сессии. Генеральный секретарь указывает, что, поскольку соответствующие консультации еще не завершены, Трибунал по спорам желает отозвать предложенные поправки, чтобы представить их пересмотренный вариант на рассмотрение Ассамблеи на ее семьдесят седьмой сессии. Генеральный секретарь также указывает, что Апелляционный трибунал принял поправки к статьям 24–27 своих правил процедуры (см. [A/76/99](#), пункты 114 и 116 d) и e) и приложение I).

22. В пункте 37 резолюции [75/248](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить дальнейший анализ и разъяснения в отношении предлагаемых поправок к статьям 2 и 7 статута Апелляционного трибунала, касающихся пенсионных вопросов. Генеральный секретарь указывает, что принятие предлагаемых поправок к статуту обеспечит единообразие формулировок с учетом измененного текста статьи 48 Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (в случае утверждения Ассамблеей) ([A/76/99](#), пункты 88 и 116 c)). Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций неоднократно предлагало на утверждение Ассамблеи поправку к статье 48 Положений Фонда, ограничивающую юрисдикцию Апелляционного трибунала по отношению к Фонду делами, затрагивающими участие в Фонде, уплату взносов и получение пособий и связанными с решениями Постоянного комитета, действующего от имени Правления Пенсионного фонда. Ассамблея рассмотрела это предложение в своих резолюциях [73/274](#), [74/263](#) и [75/246](#) (см. [A/76/99](#), пункты 89–92).

23. В пункте 39 своей резолюции [75/248](#) Генеральная Ассамблея предложила Шестому комитету рассмотреть правовые аспекты доклада, который должен был быть представлен Генеральным секретарем, при том понимании, что это никак не затрагивает роль Пятого комитета как главного комитета Генеральной Ассамблеи, отвечающего за административные и бюджетные вопросы. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что, по словам Генерального секретаря, поправки к регламентам трибуналов и статуту Апелляционного трибунала относятся к компетенции Шестого комитета. Консультативный комитет был также проинформирован о том, что просьбы, с которыми Генеральный секретарь обратился к Ассамблее в своем докладе ([A/76/99](#), пункт 116), как ожидается, не будут иметь финансовых последствий.

24. Консультативный комитет считает, что в соответствии с пунктом 39 резолюции [75/248](#) Генеральной Ассамблеи рассмотрение предлагаемых поправок к регламентам трибуналов и статуту Апелляционного трибунала относится к компетенции Шестого комитета.

Коренные причины конфликтов, компонент охраны психического здоровья и проблема третирования подчиненными женщин-руководителей

25. В пунктах 17, 24 и 25 своей резолюции [75/248](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить в его следующем докладе информацию о коренных причинах конфликтов, отсутствии в нормативно-правовой базе положений, касающихся психического здоровья и позволяющих возбуждать дела о преследовании, дискриминации и злоупотреблении полномочиями, а также о сообщениях о третировании подчиненными женщин-руководителей. Генеральный секретарь указывает, что эти вопросы будут рассмотрены в отдельном докладе ([A/76/99](#), пункт 62). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что этот доклад будет опубликован в ходе семьдесят седьмой сессии Ассамблеи.

С. Прочие вопросы

Влияние пандемии COVID-19

26. Генеральный секретарь указывает, что самым непосредственным результатом влияния пандемии COVID-19 стало то, что в середине марта 2020 года вся деятельность Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала и вспомогательные операции секретариатов были переведены на виртуальные платформы. Апелляционный трибунал отменил поездки, запланированные в связи с проведением весенней сессии, и в течение всего года проводил свои сессии в виртуальном формате. Генеральный секретарь также указывает, что для проведения слушаний в Трибунале по спорам с привлечением устных переводчиков требуются как изменения в расписании, так и дополнительные финансовые ресурсы. В период с марта по ноябрь 2020 года услуги устного перевода не предоставлялись. Для обеспечения заседаний устным переводом в удаленном режиме приходилось привлекать подрядчика, который использовал программное обеспечение, отсутствующее в Организации. Это привело к возникновению дополнительных непредвиденных расходов на сумму в 14 058 долл. США, которые были покрыты из бюджета Управления по вопросам отправления правосудия. Ожидается, что в 2021 году обеспечение заседаний устным переводом также потребует дополнительных затрат. **Консультативный комитет надеется, что при рассмотрении Генеральной Ассамблеей настоящего доклада ей будет представлена подробная информация об использовании услуг устных переводчиков в удаленном режиме, в том числе информация о связанных с этим расходах.**

27. В ответ на запрос о влиянии новых форм работы на конфликты на рабочем месте Консультативный комитет был проинформирован о том, что, согласно имеющимся данным, не существует четких свидетельств того, что использование альтернативных или гибких форматов работы приведет к уменьшению количества просьб о проведении управленческой оценки или исков, подаваемых в трибуналы. На этапе управленческой оценки в Секретариате в 2020 году поступил ряд просьб о проведении управленческой оценки применительно к альтернативным форматам работы и соответствующим причитающимся льготам. Рабочая нагрузка трибуналов по-прежнему состоит из дел по тем же тематическим категориям, что и раньше, хотя и с разным процентным соотношением, и, похоже, нет никаких указаний на то, что количество возбуждаемых дел будет

уменьшаться в связи с тем, что сотрудники не сталкиваются друг с другом непосредственно на рабочих местах.

III. Деятельность Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций

A. Статистический обзор дел и тенденций в Секретариате

28. Генеральный секретарь указывает, что в 2020 году Канцелярия Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций открыла в общей сложности 1880 дел, включая дела, касающиеся посредничества, что на 358 дел (или 16 процентов) меньше, чем в 2019 году. Этот показатель за 2020 год подтверждает тенденцию к уменьшению числа дел, начавшуюся в 2019 году, в котором общее число дел составило 2238 против 2776 дел, открытых в 2018 году, то есть уменьшилось на 538 дел (или 19,3 процента). По словам Генерального секретаря, уменьшение числа дел в 2020 году отражает такие проблемы, как тяжелый финансовый кризис, текучесть кадров, мораторий на наем новых сотрудников, изменения в отчетности по делам и начало пандемии (см. [A/76/140](#), пункты 27 и 28 и рисунок I). **Консультативный комитет отмечает важность работы сотрудников Канцелярии Омбудсмена и надеется, что информация о проблеме текучести кадров и о мерах по ее решению будет представлена Генеральной Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада.**

29. Генеральный секретарь также указывает, что, как и в предыдущие годы, три категории вопросов, с которыми сотрудники чаще всего обращались в Канцелярию, касались системы служебной аттестации; работы и продвижения по службе; и вознаграждения и пособий. В 2020 году на вопросы, касающиеся проблемы нецивилизованного поведения, приходилось 45 процентов от общего числа вопросов, с которыми обращались сотрудники. Что касается показателей использования услуг Канцелярии с разбивкой по гендерному фактору и категориям персонала, то данные показывают, что в 2020 году сотрудники-женщины чаще, чем их коллеги-мужчины, пользовались услугами Канцелярии (62 процента пользователей — женщины). Аналогичным образом, среди пользователей услуг Канцелярии были перепредставлены категории специалистов и выше (57 процентов пользователей принадлежали к категории специалистов и выше) (там же, пункты 31–34 и рисунки III, IV и V).

30. **Консультативный комитет отмечает уменьшение количества дел, открытых Канцелярией Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций за последние два года. Комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея неоднократно подчеркивала, что следует всячески использовать неформальную систему отправления правосудия, чтобы избежать ненужных судебных разбирательств (см. резолюцию [75/248](#), пункты 14 и 15, резолюцию [74/258](#), пункты 13 и 14 и резолюцию [73/276](#), пункты 12 и 13).**

B. Посредничество

31. Генеральный секретарь указывает, что в 2020 году в Секретариате было открыто 96 дел о посредничестве, что на 16 дел (или 14 процентов) меньше, чем в 2019 году. Из 107 предполагающих посредничество дел, закрытых в 2020 году, 45 дел были закрыты по результатам проведения обсуждений при содействии сотрудников Канцелярии, 37 дел — с участием посредников (включая 30 полностью урегулированных дел, 1 частично урегулированное дело и 6 дел, закрытых без урегулирования), 17 дел не удалось передать для посреднического

урегулирования, поскольку одна из сторон отказалась от обращения к этой процедуре, 5 дел были закрыты до возникновения необходимости в их передаче для посреднического урегулирования, а 3 дела были сочтены выходящими за рамки юрисдикции Канцелярии (A/76/140, пункты 35 и 43 и рисунок VII).

32. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что, помимо ведения предполагающих посредничество дел, Канцелярия координировала проведение 71 беседы, большинство из которых пришлось на восемь региональных отделений омбудсменов. Комитет также был проинформирован о том, что все разбирательства, по результатам которых были подписаны документы о полюбовном урегулировании, можно рассматривать как дела, закрытые с участием посредников, а все остальные разбирательства — как обсуждения, проведенные при содействии сотрудников Канцелярии. Комитет также был проинформирован о том, что когда спор между сотрудником и Организацией касался официального решения, уровень формальности в предусмотренных рамках был иным, чем когда спор возникал между коллегами, пытавшимися договориться о том, как сотрудничать или вести себя друг с другом. Комитет был проинформирован о том, что во избежание путаницы будет прекращена практика отчетности по обсуждениям, проводимым при содействии сотрудников Канцелярии.

33. Что касается небольшого числа разбирательств с участием посредников, то Генеральный секретарь указывает, что в соответствии с профессиональными стандартами участие в процедурах посреднического урегулирования является добровольным. При этом недавно произошло событие, свидетельствующее о признании ценности посредничества, а именно подписание фондами и программами Организации Объединенных Наций обещания о посредничестве, в соответствии с которым в случае возникновения любых трудовых споров между организациями и их персоналом эти организации обязуются проводить первоначальные обсуждения под руководством своих назначенных омбудсменов. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Канцелярия изучает влияние этого события на процессы в фондах и программах, что позволит определить ориентиры для рассмотрения вопроса о возможном внедрении такого механизма в Секретариате в будущем.

34. Консультативный комитет считает, что особые требования формального посредничества должны применяться к другим формам неформального урегулирования споров, должны сохраняться и по их выполнению должна представляться отчетность. Комитет напоминает, что в пункте 16 своей резолюции 74/258 Генеральная Ассамблея отметила усилия Службы посредников Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций, направленные на обеспечение своевременного и качественного посредничества для удовлетворения разнообразных потребностей Организации, и просила Генерального секретаря продолжать представлять подробную информацию о посреднической деятельности Канцелярии, в том числе о мерах по расширению использования услуг посредников.

С. Лица, не являющиеся сотрудниками

35. В своей резолюции 73/276 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря учредить экспериментальный проект по обеспечению доступа к услугам неформального урегулирования споров лицам, не являющимся сотрудниками. В своей резолюции 74/258 Ассамблея просила Генерального секретаря подготовить обзор осуществления этого экспериментального проекта. В своей резолюции 75/248 Ассамблея призвала Генерального секретаря продолжать

осуществлять упомянутый экспериментальный проекта в рамках имеющихся ресурсов и просила его включить соответствующую информацию в его следующий доклад.

36. Генеральный секретарь указывает, что в 2020 году Канцелярия открыла 195 дел, связанных с лицами, не являющимися сотрудниками, что на 137 дел (или 41 процент) меньше, чем в 2019 году. Это уменьшение числа дел произошло после пятилетнего периода постоянного увеличения их числа. Комментируя это изменение, Генеральный секретарь указывает, что у внештатного персонала значительно более ограниченный доступ к технологиям, позволяющим штатным сотрудникам связываться с Канцелярией, и во время пандемии у такого персонала, по всей вероятности, было меньше контактов с коллегами. Кроме того, финансовый кризис, возможно, также препятствовал усилиям по набору внештатного персонала, включая стажеров (A/76/140, пункт 45).

37. В 2020 году распределение дел по категориям внештатного персонала было следующим: 82 дела (42 процента) касались подрядчиков; 50 дел (26 процентов) — добровольцев Организации Объединенных Наций; 37 дел (19 процентов) — консультантов; 19 дел (10 процентов) — военнослужащих/полицейских Организации Объединенных Наций; и 7 дел (3 процента) — стажеров. Четыре категории вопросов, наиболее часто поднимавшихся лицами, не являющимися сотрудниками, в 2019 году, касались системы служебной аттестации; работы и продвижения по службе; отношений с сослуживцами и коллегами; и правовых, нормативных и финансовых вопросов и вопросов соблюдения требований (там же, пункты 46 и 50 и рисунок IX).

38. Что касается устойчивости экспериментального проекта, то Генеральный секретарь напоминает, что Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций в Секретариате не уполномочена обслуживать внештатный персонал и делала это только в исключительных случаях в рамках имеющихся ресурсов. В своем докладе Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею рассмотреть вопрос об упорядочении хода осуществления экспериментального проекта и о расширении мандата Канцелярии для охвата внештатного персонала (там же, пункты 96 и 97).

39. Что касается общей численности внештатного персонала, то Генеральный секретарь указывает, что в течение двухгодичного периода 2018–2019 годов Секретариат задействовал более 31 000 консультантов, индивидуальных подрядчиков и лиц, работающих на безвозмездной основе. Генеральный секретарь также указывает, что в случае если количество дел, поступающих от внештатного персонала, превысит 350 в год, то в рамках будущих предлагаемых бюджетов Генеральной Ассамблеи будут представлены предложения о выделении дополнительных ресурсов для решения проблем, связанных с потенциалом (там же, пункт 98). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Канцелярия никогда не предпринимала целенаправленных усилий по повышению осведомленности внештатных сотрудников о своих услугах. Комитет также был проинформирован о том, что формула, ранее принятая Ассамблеей в контексте экспериментального проекта, работает и что Канцелярия будет обслуживать внештатный персонал как в рамках экспериментального проекта, так и в том случае, если ему будет придан статус официального.

40. Консультативный комитет считает, что экспериментальный проект сыграл полезную роль в обеспечении механизма правосудия для внештатного персонала, и рекомендует продолжать осуществлять этот проект. Однако Комитет считает, что финансовые последствия официального включения внештатного персонала в мандат Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций остаются неясными, и поэтому

рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в его следующем докладе дополнительную информацию, в том числе о финансовых последствиях распространения мандата Канцелярии на внештатный персонал.

D. Децентрализация

41. В пункте 4 резолюции 75/248 Генеральная Ассамблея подчеркнула важность обеспечения всем сотрудникам независимо от места их службы доступа к системе внутреннего правосудия. Генеральный секретарь указывает, что в этом контексте Канцелярия начала процесс перераспределения своих ресурсов для укрепления потенциала в области урегулирования конфликтов в миссиях по поддержанию мира. В рамках этого процесса должность специалиста по урегулированию конфликтов (С-4), относящаяся к категории временного персонала общего назначения, была временно переведена из Канцелярии регионального омбудсмана в Энтеббе, Уганда, в штаб-квартиру Многопрофильной комплексной миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали, Бамако (там же, пункты 8 и 91). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что сотрудник на этой должности работает под надзором регионального омбудсмана в Гоме, Демократическая Республика Конго, и что в своей резолюции 75/293 Ассамблея утвердила полный перевод должности временного персонала общего назначения в Бамако в рамках бюджетного предложения Канцелярии на цикл 2021/22 года. **Консультативный комитет отмечает усилия по децентрализации, предпринимаемые Канцелярией Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций, и надеется, что дополнительная информация по этому вопросу будет включена в следующий доклад о деятельности Канцелярии.**

E. Прочие вопросы

Влияние пандемии COVID-19

42. Что касается влияния пандемии COVID-19 на условия труда, то Генеральный секретарь отмечает, что руководители и сотрудники в полевых местах службы, как правило, в целом лучше подготовлены к работе в условиях пандемии, поскольку они часто сталкиваются с разнообразными кризисами. По мнению Канцелярии, хорошие менеджеры оказались на высоте. Члены эффективно управляемых коллективов продолжают работать сообща, используя альтернативные виртуальные режимы, а также поддерживают связь друг с другом и оказывают друг другу поддержку, не ограничиваясь при этом непосредственно работой. Пандемия показала, что менеджеры, способные регулировать использование гибких графиков работы без ущерба для производительности труда, легче адаптируются к новым ситуациям. Что касается баланса между работой и личной жизнью, то Канцелярия отмечает, что и рядовые сотрудники, и руководители с трудом определяют границы между работой и личной и семейной жизнью, когда работают из дома. Генеральный секретарь также указывает, что в условиях дополнительного стресса, вызванного пандемией, хронические проблемы, связанные, например, с низким уровнем коммуникативных и управленческих навыков, реальным или ощущаемым притеснением, расследованиями, кажущимися нетранспарентными, мобильностью, обязанностью проявлять должную заботу и с оформлением вознаграждений и пособий, воспринимаются более болезненно.

43. В ответ на запрос о возможной связи между новыми формами работы и количеством дел Консультативный комитет был проинформирован, что трудно сделать однозначный вывод о том, что использование гибких графиков работы может способствовать уменьшению вероятности возникновения конфликтов на рабочем месте, которые при обычных условиях могут возникать из-за физического взаимодействия сотрудников на рабочем месте. Например, Комитет был проинформирован о том, что в Азиатско-Тихоокеанском регионе количество проблем, связанных с гибким графиком работы, увеличилось до 4,3 процента в период с марта 2020 года по февраль 2021 года по сравнению с 1 процентом в период с марта 2019 года по февраль 2020 года и что некоторые конфликты возникли в результате разногласий по поводу гибкого графика работы и предполагаемого непоследовательного применения соответствующей политики.

Усилия по борьбе с расизмом

44. Генеральный секретарь отмечает, что после его решения о создании в сентябре 2020 года Целевой группы по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций возглавила проект по информационно-просветительской работе и диалогу в поддержку работы Целевой группы. Выступая в качестве нейтрального организатора диалогов, Канцелярия разработала модель диалога, которая посредством рекомендаций по ведению беседы и тщательно продуманных вопросов обеспечивает основу для того, чтобы создать безопасную обстановку, в которой участники могут обмениваться взглядами и опытом, связанными с расизмом на рабочем месте. В 2020 году сотрудники из более чем 10 департаментов Секретариата на трех континентах приняли участие в занятиях, проведенных в формате диалога на трех из официальных языков Организации Объединенных Наций. По состоянию на середину 2021 года Канцелярия провела 41 занятие в формате диалога для почти 1650 сотрудников Организации Объединенных Наций из различных структур Секретариата в Африке, Азии, на Ближнем Востоке, в Европе и в Центральной и Северной Америке. Генеральный секретарь также указывает, что общей темой, которую поднимают участники, является необходимость обучения и просвещения по вопросам расизма во всех его аспектах с помощью различных методов, включая проведение дальнейших бесед, предоставление возможностей индивидуального обучения и организацию структурированной учебной подготовки (там же, пункты 14–20).

45. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в конце 2020 года Организация Объединенных Наций провела опрос на тему расизма и что, согласно результатам опроса, от 26 до 27 процентов респондентов положительно оценили применение формальной системы отправления правосудия и отметили справедливое применение этой системы с учетом признаков расы и цвета кожи и родового, религиозного, национального и этнического происхождения, от 63 до 64 процентов выразили нейтральное мнение о справедливости формальной системы отправления правосудия и от 10 до 11 процентов высказались об этой системе отрицательно.

46. **Консультативный комитет надеется, что подробная информация об усилиях по борьбе с расизмом и о делах, связанных с расовой дискриминацией, будет включена в последующие доклады Генерального секретаря об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций и деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций (см. также [A/75/560](#), пункт 23).**

Приложение

Схема отправления правосудия в Организации Объединенных Наций



^a 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.

^b 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.

^c 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.

^d Попытки урегулировать спор неформальным путем не исключают формального урегулирования (в пределах установленных сроков), если неформальное урегулирование не приводит к должному результату.

^e Канцелярия Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций оказывает услуги омбудсмена и посредников для Секретариата и фондов и программ Организации Объединенных Наций.