



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
7 August 2012
Russian
Original: English

Шестьдесят седьмая сессия

Пункты 130, 141 и 146 предварительной повестки дня*

Предлагаемый бюджет по программам на двухгодичный период 2012–2013 годов

Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций

Административные и бюджетные аспекты
финансирования операций Организации
Объединенных Наций по поддержанию мира

Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций

Доклад Генерального секретаря

Резюме

В своих резолюциях 61/261, 62/228 и 63/253 Генеральная Ассамблея постановила учредить для Организации Объединенных Наций новую, независимую, транспарентную, профессиональную, располагающую адекватными ресурсами и децентрализованную систему отправления правосудия, которая была введена в действие 1 июля 2009 года. После создания новой системы отправления правосудия Ассамблея признала достижения новой системы, ее эволюционирующий характер и продолжала следить за ней для обеспечения того, чтобы она продолжала выполнять свой мандат.

В настоящем докладе Генеральный секретарь в соответствии с просьбой представляет статистические данные о функционировании новой системы отправления правосудия в 2011 календарном году. В течение этого периода Группа управленческой поддержки получила 952 запроса о проведении обзора и закрыла либо урегулировала 520 вопросов. Отдел юридической помощи персоналу получил 702 новых дела и закрыл либо урегулировал 526 дел. Подразделения, представляющие Генерального секретаря, получили 282 новых дела и выполняли функции официальных адвокатов в отношении 219 дел, по которым Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций вынес решения. Управление

* A/67/150.



по правовым вопросам выполняло функции официального адвоката Генерального секретаря в отношении 80 дел, по которым Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций вынес решения.

В 2011 году Трибунал по спорам получил 282 новых дела и рассмотрел 272 дела. Он вынес 219 решений и 672 постановления, провел 249 слушаний и передал 9 дел в Отдел посредничества Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников.

В 2011 году в Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций было в общей сложности подано 96 новых апелляций. Апелляционный трибунал провел три сессии, вынес 88 решений и 44 постановления.

В ходе своей шестьдесят шестой сессии Генеральная Ассамблея выявила ряд областей, в которых новая система нуждается в укреплении, в резолюции 66/237 она просила Генерального секретаря представить доклад по ряду вопросов в виде единого всеобъемлющего доклада об отправлении правосудия, который должен быть представлен на ее шестьдесят седьмой сессии. Согласно этой просьбе, в настоящем докладе приводится сводная информация.

В своем докладе об отправлении правосудия Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят шестой сессии (A/66/275 и Согл.1) Генеральный секретарь указал на необходимость укрепления ряда ключевых направлений деятельности, с тем чтобы сохранить нынешние темпы работы и выполнить все мандаты Ассамблеи в отношении новой системы. Ассамблея укрепила некоторые области системы на своей шестьдесят шестой сессии, и Генеральный секретарь считает, что в данный момент следует укрепить такие структуры, как трибуналы, Отдел юридической помощи персоналу и Группа управленческой оценки. Поэтому в настоящем докладе содержится просьба о выделении дополнительных ассигнований в размере 1 688 300 долл. США нетто (1 793 900 долл. США брутто) в бюджете по программам на двухгодичный период 2012–2013 годов по разделу 1 «Общее формирование политики, руководство и координация» (1 645 400 долл. США), разделу 29D «Управление централизованного вспомогательного обслуживания» (42 900 долл. США) и разделу 37 «Налогообложение персонала», которые будут компенсированы соответствующей суммой по разделу поступлений 1 «Поступления по плану налогообложения персонала».

Содержание

	<i>Стр.е</i>
Резюме	1
I. Общий обзор	7
II. Обзор формальной системы правосудия	8
A. Группа управленческой поддержки	8
B. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций	10
C. Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций	15
D. Отдел юридической помощи персоналу	17
E. Канцелярия Исполнительного директора	26
F. Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря в качестве ответчика	29
III. Ответы на вопросы, касающиеся отправления правосудия	49
A. Общий обзор	49
B. Ответы	49
IV. Потребности в ресурсах	58
V. Выводы и решения, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее	59
 Приложения	
I. Мнения Генерального секретаря по рекомендациям Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников относительно мер по решению системных кадровых вопросов	62
II. Возможные варианты представления интересов сотрудников, включая механизм обязательного участия персонала в финансировании Отдела юридической помощи персоналу	72
III. Практика трибуналов других международных организаций и государств-членов в отношении присуждения компенсации в порядке наказания или штрафа	87
IV. Ускоренное арбитражное производство для консультантов и индивидуальных подрядчиков	105
V. Анализ стратегических и финансовых последствий в случае, если индивидуальные подрядчики и консультанты, подпадающие под действие предлагаемой ускоренной арбитражной процедуры, будут иметь доступ к посредническим услугам в рамках неформальной системы	118
VI. Доступ к системе отправления правосудия лиц, не являющихся сотрудниками, не подпадающими под действие механизмов разрешения споров, и другие меры, которые они могут принять при разрешении споров	123
VII. Предложения относительно механизмов рассмотрения возможных проступков судей	129

VIII.	Рекомендации и анализ в отношении предложения Совета по внутреннему правосудию, касающегося кодекса поведения лиц, осуществляющих юридическое представительство	134
IX.	Компенсация, назначенная Группой управленческой оценки, Трибуналом по спорам и Апелляционным трибуналом	139

Сокращения

ДЭСВ	Департамент по экономическим и социальным вопросам
ДПП	Департамент полевой поддержки
ДГАКУ	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению
ДУ	Департамент по вопросам управления
ДПВ	Департамент по политическим вопросам
ДОИ	Департамент общественной информации
ДОПМ	Департамент операций по поддержанию мира
ДОБ	Департамент по вопросам охраны и безопасности
ЭКА	Экономическая комиссия для Африки
ЕЭК	Европейская экономическая комиссия
ЭКЛАК	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна
ЭСКАТО	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана
ЭСКЗА	Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МОТ	Международная организация труда
ОИТО	Отдел информационно-технического обслуживания
МООНРЗС	Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре
МООНСГ	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити
УКГВ	Управление по координации гуманитарных вопросов
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
УИКТ	Управление информационно-коммуникационных технологий
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
УПВ	Управление по правовым вопросам
ОНЮБ	Операция Организации Объединенных Наций в Бурунди
УППБС	Управление по планированию программ, бюджету и счетам
МООНСИ	Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку
АТООН	Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций

ЮНСИТРАЛ	Комиссия Организации Объединенных Наций по праву международной торговли
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНДКП	Программа Организации Объединенных Наций по международному контролю над наркотиками
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ТСООН	Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
РКООНИК	Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата
ВСООНК	Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ООН-Хабитат	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ЦУООН	Центральные учреждения Организации Объединенных Наций
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
МООНЭЭ	Миссия Организации Объединенных Наций в Эфиопии и Эритрее
МООНК	Миссия Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово
МООНЛ	Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии
МООНВС	Миссия Организации Объединенных Наций в Судане
ЮНОГ	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве
ЮНОН	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНОВ	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене
БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ОНВУП	Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия
«ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
ВПП	Всемирная продовольственная программа

I. Общий обзор

1. В своих резолюциях 61/261, 62/228 и 63/253 Генеральная Ассамблея постановила учредить новую, независимую, транспарентную, профессиональную, располагающую адекватными ресурсами и децентрализованную систему отправления правосудия, согласовывающуюся 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. В систему входят два трибунала — Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций, которые укомплектованы профессиональными судьями и обслуживаются секретариатами в Женеве, Найроби и Нью-Йорке. Управление по вопросам отправления правосудия обеспечивает основную, техническую и административную поддержку Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала через посредство Отдела юридической помощи персоналу и, в случае необходимости, оказывает помощь Совету по внутреннему правосудию.

3. Прежде чем обратиться в Трибуналы сотрудники, желающие оспорить недисциплинарные меры, должны обратиться с просьбой о проведении управленческой оценки Группой управленческой оценки Департамента по вопросам управления в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций либо соответствующей структурой, выполняющей эту функцию в отдельно управляемых фондах и программах. Функция управленческой оценки позволяет администрации по возможности рассматривать просьбы и избегать ненужного разбирательства.

4. Генеральный секретарь представлен в Трибунале по спорам Секцией административного права Управления людскими ресурсами в отношении вопросов, затронутых сотрудниками, работающими в Секретариате и некоторых других структурах Организации Объединенных Наций, а также сотрудниками по правовым вопросам и по вопросам людских ресурсов в ЮНЕП, ООН-Хабитат, Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве, Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби и Отделении Организации Объединенных Наций в Вене. Генеральный секретарь представлен в Трибунале по спорам аналогичными подразделениями в отношении вопросов, поднятых сотрудниками, работающими в отдельно управляемых фондах и программах, и представлен в Апелляционном трибунале Управлением по правовым вопросам в отношении сотрудников, работающих в Секретариате и в фондах и программах.

5. В настоящем докладе приводятся статистические данные о функционировании системы отправления правосудия за 2011 год, и в нем содержатся ответы на конкретные просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащиеся в резолюции 66/237, для рассмотрения на ее шестьдесят седьмой сессии. Кроме того, в нем содержатся просьбы о выделении ресурсов для Трибунала по спорам, Группы управленческой поддержки и Отдела юридической помощи персоналу.

II. Обзор формальной системы правосудия

A. Группа управленческой поддержки

6. Группа управленческой поддержки находится в Канцелярии заместителя Генерального секретаря по вопросам управления и является первым звеном в формальной системе отправления правосудия. Ключевыми функциями группы являются: а) своевременное проведение управленческих оценок оспариваемых сотрудниками административных решений, касающихся трудовых договоров и/или условий назначения; б) содействие заместителю Генерального секретаря по вопросам управления в предоставлении своевременных и мотивированных ответов на просьбы о проведении управленческой оценки; и с) содействие заместителю Генерального секретаря в обеспечении подотчетности руководителей.

7. В 2011 году Группа управленческой поддержки получила 952 просьбы о проведении управленческой оценки. Процесс управленческой оценки дает администрации возможности а) выявлять неэффективные решения своевременным образом, предотвращая тем самым ненужную тяжбу в Трибунале по спорам; и б) определять извлеченные уроки для сотрудников директивных органов, благодаря чему достигается большая экономия средств для организаций. Из общего числа просьб, полученных и закрытых Группой в 2011 году, 33 процента были урегулированы посредством соответствующих усилий либо самой Группой, либо в рамках неформального урегулирования по линии Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников.

8. В 2011 году в 93 процентах дел, направленных Группе управленческой оценки, которые не были урегулированы по взаимному согласию между сотрудником и Организацией, оспариваемое решение было поддержано Генеральным секретарем на основании рекомендации Группы о том, что решение соответствует правилам и судебной практике Организации.

9. В соответствии с решением Генеральной Ассамблеи об учреждении транспарентной системы отправления правосудия в тех случаях, когда Группа управленческой оценки рекомендует поддержать оспариваемое административное решение, соответствующему сотруднику направляется письменный мотивированный ответ с изложением положенных в основу управленческой оценки доводов, включая резюме соответствующих фактов, указанных в просьбе, и замечаний по просьбе, представленных принявшим решение органом или органами, соответствующие внутренние правила Организации, соответствующую судебную практику Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, разъяснение причин, по которым Группа считает, что оспариваемое решение согласуется с правилами, и окончательное решение Генерального секретаря.

10. Если только сотрудники не соглашаются на урегулирование с Организацией, то после завершения процесса управленческой оценки, они имеют предусмотренное директивными документами право обжаловать поддержанное административное решение в Трибунале по спорам (резолюция 62/228 Генеральной Ассамблеи, пункт 51). По опыту Группы управленческой оценки, сотрудники, которые ищут защиты в рамках формальной системы из-за предполагаемого отсутствия транспарентности или уважения по отношению к ним в процессе принятия административных решений, в большей степени склонны

не пользоваться своим предусмотренным директивными документами правом на обращение в Трибунал по спорам после управленческой оценки, поскольку они считают, что процесс является объективным и справедливым. Письменный мотивированный ответ, направляемый сотрудникам по завершении процесса управленческой оценки, является одним из важных средств укрепления доверия к процессу. Из общего числа проведенных в 2011 году основных управленческих оценок 52 процента решений, которые были поддержаны по рекомендации Группы, не были оспорены сотрудниками в Трибунале по спорам.

11. В 2011 году в 87 процентах дел, рассмотренных Трибуналом по спорам после проведения управленческой оценки, решение Трибунала по спорам соответствовало рекомендации Группы управленческой оценки. Хотя возникали вопросы, которые связаны с толкованием внутренних правил, которые еще предстоит решить Апелляционному трибуналу, и несмотря на то, что Группа располагает ограниченным потенциалом с точки зрения сбора фактов, сложившаяся ситуация свидетельствует об объективности и правильности действий Группы.

12. С момента начала своего функционирования 1 июля 2009 года по 31 декабря 2011 года Группа управленческой оценки получила в общей сложности 1563 просьбы о проведении управленческой оценки, включая 184 просьбы в 2009 году, 427 — в 2010 году и 952 — в 2011 году. Из 1563 полученных просьб Группа закрыла 1115 просьб к 31 декабря 2011 года. По состоянию на 31 декабря 2011 года она рекомендовала выплатить компенсацию по 33 просьбам о проведении управленческой оценки (3 процента закрытых просьб).

1. Сроки, предусмотренные директивными документами

13. Проведение управленческих оценок должно завершаться в течение 30 календарных дней для сотрудников Центральных учреждений и 45 календарных дней для сотрудников в отделениях вне Центральных учреждений после представления соответствующей просьбы (резолюция 62/228, пункт 54). Сроки могут продляться только в делах, когда вопрос передан Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций на условиях, конкретно указанных Генеральным секретарем или Трибуналом по спорам, на период до 15 дней в исключительных случаях с согласия обеих сторон (резолюция 66/237, пункт 32).

14. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам заявил, что надлежит предпринять все возможные усилия для урегулирования дел до начала судебного разбирательства и что управленческая оценка обеспечивает важную возможность такого урегулирования (A/65/557, пункт 16). В случаях, когда Группа управленческой оценки считает, что оспариваемое решение не согласуется с внутренними правилами Организации и заместитель Генерального секретаря по вопросам управления дает согласие на рассмотрение вопроса об урегулировании, Группа стремится содействовать урегулированию просьбы. По опыту Группы, такое урегулирование сопряжено с активным общением с сотрудником и принявшим решение органом и зачастую для этого требуется время, выходящее за рамки предусмотренных директивными документами сроков. Однако до настоящего времени в Трибунал по спорам не поступали просьбы о 15-дневном продлении срока ни со стороны сотрудника, об-

рашающего с просьбой о проведении управленческой оценки, ни со стороны Организации.

2. Рабочая нагрузка и потребности в ресурсах Группы управленческой оценки

15. Рабочая нагрузка Группы управленческой оценки стабильно росла с 1 июля 2009 года и достигла 952 просьб о проведении управленческой оценки в 2011 году. В период с 1 января по 30 июня 2012 года Группа уже получила 535 просьб о проведении управленческой оценки, что говорит о том, что рабочая нагрузка может превысить 1000 просьб в 2012 году.

16. Тридцатидневный и 45-дневный срок в контексте отправления правосудия применяются только к процессу управленческой оценки. Эти сроки содействуют беспрепятственному урегулированию споров, однако Группе управленческой оценки чрезвычайно тяжело соблюдать их с учетом большого числа просьб и связанной с этим рабочей нагрузки, а также того объема ресурсов, которые имеются в ее распоряжении.

17. С 2010 по 2011 год число просьб увеличилось на 123 процента. Приблизительно 30 процентов всех просьб поступает от сотрудников, работающих в операциях по поддержанию мира; однако Группа управленческой оценки не получает ресурсов со вспомогательного счета для операций по поддержанию мира. **Поэтому Генеральный секретарь рекомендует утвердить учреждение еще одной должности сотрудника по правовым вопросам уровня С-3 для Группы управленческой оценки на шесть месяцев, которая будет финансироваться по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира.**

В. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций

1. Состав трибунала по спорам Организации Объединенных Наций

18. 16 апреля 2012 года Генеральная Ассамблея провела выборы для заполнения вакансий в Трибунале по спорам и выбрала следующих судей:

а) г-жа Мемуда Эбрахим-Карстенс (Ботсвана), полнорежимный судья, на второй срок полномочий, начинающийся 1 июля 2012 года и заканчивающийся 30 июня 2019 года;

б) г-н Гулам Хусин Кадер Миран (Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии), половиннорежимный судья, на второй срок полномочий, начинающийся 1 июля 2012 года и заканчивающийся 30 июня 2019 года;

с) г-жа Алессандра Гречану (Румыния), судья *ad litem*, на срок полномочий, начинающийся 16 апреля 2012 года и заканчивающийся 31 декабря 2012 года.

19. На том же заседании Генеральная Ассамблея постановила продлить срок полномочий нынешних судей *ad litem* Трибунала по спорам г-на Жан-Франсуа Кузена (Франция) и г-жи Нкемдилим Амелии Изуако (Нигерия) до 31 декабря 2012 года.

20. На момент подготовки настоящего доклада состав Трибунала по спорам был следующим:

- а) судья Винод Булелл (Маврикий), полнорежимный судья в Найроби;
- б) судья Мемуда Эбрахим-Карстенс (Ботсвана), полнорежимный судья в Нью-Йорке;
- с) судья Томас Лакер (Германия), судья, полнорежимный судья в Женеве;
- д) судья Гулам Хусин Кадер Миран (Соединенное Королевство), половиннорежимный судья;
- е) судья Корал Шоу (Новая Зеландия), половиннорежимный судья;
- ф) судья Жан-Франсуа Кузен (Франция), судья *ad litem* в Женеве;
- г) судья Нкемдилим Амелия Изуако (Нигерия), судья *ad litem* в Найроби;
- h) Алессандра Гречану (Румыния), судья *ad litem* в Нью-Йорке.

2. Выборы Председателя

21. 2 июля 2012 года судья Винод Булелл был избран Председателем Трибунала по спорам на срок в один год, истекающий 30 июня 2013 года.

3. Пленарные заседания

22. С 27 июня по 1 июля судьи Трибунала по спорам провели одно пленарное заседание в 2011 году. В 2012 году Трибунал по спорам провел одно пленарное заседание с 23 по 27 апреля и запланировал к проведению второе пленарное заседание в период с 15 по 19 октября.

4. Общая деятельность Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций

23. По состоянию на 1 января 2011 года рассмотрение в Трибунале по спорам ожидали 259 дел, включая 110 дел, переданных из бывшей системы отправления правосудия. В течение отчетного периода Трибунал по спорам получил 282 новых дела (включая 5 дел, возвращенных на исследование, и 11 межсекретариатских передач) и рассмотрел 272 дела (включая 11 межсекретариатских передач). Это значительное увеличение по сравнению с 2010 годом, когда Трибунал по спорам получил 162 новых дела (включая 6 дел, которые были возвращены на исследование). По состоянию на 31 декабря 2011 года в Трибунале по спорам ожидали рассмотрения 269 дел, из которых 30 были переданы из бывшей системы.

24. Из 282 дел, полученных в течение отчетного периода, 166 дел поступили от Секретариата (исключая миссии по поддержанию мира и политические миссии); 61 — от миссий по поддержанию мира и политических миссий; и 55 — от других подразделений Организации Объединенных Наций, включая УВКБ, ПРООН и ЮНИСЕФ.

5. Дела, переданные в Трибунал по спорам из предыдущей системы отправления правосудия

25. 1 июля 2009 года 169 дел, которые ожидали рассмотрения в Объединенном апелляционном совете или Объединенном дисциплинарном комитете, были переданы Трибуналу по спорам. 1 января 2010 года 143 дела, которые ожидали рассмотрения в Административном трибунале Организации Объединенных Наций, были переданы Трибуналу по спорам.

26. По состоянию на 1 января 2011 года 110 из этих дел по-прежнему оставались на рассмотрении Трибунала по спорам, причем 22 из них поступили от Объединенного апелляционного совета или Объединенного дисциплинарного комитета (включая три дела, возвращенных на исследование) и 88 из Административного трибунала. В 2011 году Трибунал по спорам рассмотрел 78 из этих переданных дел, из которых 16 поступили от Объединенного апелляционного совета или Объединенного дисциплинарного комитета (включая три дела, отправленные на исследование) и 62 от Административного трибунала. Кроме того, два дела бывшего Административного трибунала были закрыты в порядке межсекретариатской передачи из Секретариата Суда в Нью-Йорке в Секретариат в Женеве, где они были зарегистрированы в качестве новых дел и впоследствии рассмотрены. По состоянию на 31 декабря 2011 года рассмотрения ожидали 30 переданных дел: 6 дел от Объединенного апелляционного совета или Объединенного дисциплинарного комитета (включая одно дело, отправленное на исследование) и 24 дела из Административного трибунала.

6. Число решений, постановлений и слушаний

27. В течение 2011 года Трибунал по спорам вынес 219 решений и 672 постановления и провел 249 слушаний.

7. Дела переданные в Отдел посредничества

28. Помимо четырех дел, перешедших с 2010 года, в течение 2011 года Трибунал по спорам выявил девять дел, подходящих для посредничества, и передал их в соответствующее посредническое подразделение. Посредничество увенчалось успехом в девяти делах и не увенчалось успехом в двух делах. По состоянию на 31 декабря 2011 года на стадии урегулирования в порядке посредничества находились 2 дела.

8. Содержание дел, рассматриваемых в Трибунале по спорам

29. По своему характеру дела, полученные в отчетный период, можно разделить на шесть следующих главных категорий: а) вопросы, касающиеся назначений; б) пособия и выплаты; с) классификация; d) дисциплинарные вопросы; е) прекращение службы; и f) прочие вопросы.

30. Из 282 дел, поступивших в течение отчетного периода, 114 касались назначений, 23 — пособий и выплат, 2 — классификации, 31 — дисциплинарных вопросов, 70 — прекращения службы и 42 — прочих вопросов.

9. Вопросы, касающиеся штатов Трибунала по спорам и его секретариатов

31. На рассмотрение Трибунала по спорам по-прежнему находится очень большое число дел. Имело место стабильное увеличение количества новых зарегистрированных дел с января 2011 года, при этом Трибунал столкнулся с большим числом заявлений о приостановлении действия решений, которые должны рассматриваться согласно директивным документам в течение пяти дней.

32. Несмотря на постоянную помощь со стороны судей *ad litem*, сроки полномочий которых был продлены до 31 декабря 2012 года, и работу половинно-режимных судей, продолжительность времени, необходимого для завершения рассмотрения того или иного дела и вынесения решения, увеличивается в первую очередь в результате подачи дополнительных заявлений. Если судейский корпус Трибунала по спорам будет сокращен, то он уже не сможет справляться со своей рабочей нагрузкой. Существенно важно иметь в каждом месте службы двух полнорежимных судей. В противном случае существует реальная опасность дальнейшего отставания, что приведет к задержкам в рассмотрении дел, а это был один из самых крупных подвергавшихся критике недостатков бывшей системы правосудия.

33. Наличие лишь одного полнорежимного судьи в каждом месте службы имеет и иные недостатки, которые были подробно описаны в предыдущем докладе Генерального секретаря (A/66/275 и Согг.1). Ниже обращается внимание на несколько из основных озабоченностей. Одним из краеугольных камней новой системы является децентрализованный трибунал, доступ к которому могут иметь сотрудники во всех местах службы. Идея децентрализации Трибунала полностью потеряет свой смысл, если деятельность в одном из мест базирования должна будет приостановиться из-за отсутствия его единственного судьи, например в связи с отпуском, болезнью или выходом в отставку. В случае же, если в одном из мест базирования Трибунала судья получает отвод, это автоматически влечет за собой передачу дела в другое место, более удаленное от заявителя. Коллегии в составе трех судей могут создаваться эффективным образом лишь в тех случаях, когда в каждом месте базирования Трибунала присутствуют по меньшей мере два судьи. Кроме того, в директивных документах содержится требование рассматривать заявления о приостановлении исполнения решения в пятидневный срок, что практически невозможно для единственного судьи без ущерба для рассмотрения заявлений по вопросам существа. И наконец, Председатель Трибунала по спорам, который должен руководить работой Трибунала и секретариатов, в организации производства по делам зависит от наличия и поддержки другого судьи в своем месте его или ее базирования.

34. Помимо своей основной функции, заключающейся в вынесении решений, судьи выполняют много других функций. Они отвечают за управление судопроизводством по всем делам — с момента получения заявления до вынесения окончательного решения. Это связано с проведением слушаний, которые могут длиться несколько дней, и принятием большого числа постановлений, требующих значительного времени для подготовки. Они должны рассматривать заявления о приостановлении исполнения административных распоряжений в строго установленные сроки.

35. Децентрализованный характер Трибунала по спорам требует, чтобы судьи встречались на регулярной основе для обсуждения вызывающих общую озабоченность вопросов и обеспечения согласованности практики трех секретариатов. Необходимо выделять время для пленарных заседаний, на которых Трибунал по спорам рассматривает и принимает практические директивы для обеспечения ориентиров для сторон, предстающих перед Трибуналом по спорам, составляет проекты поправок к правилам процедуры для представления Генеральной Ассамблее, рассматривает вопросы, касающиеся функционирования Трибунала по спорам, и вопросы, переданные Ассамблеей для рассмотрения судьями.

36. По всем этим причинам существенно важно, чтобы судьи *ad litem* и их нынешний юридический и административный вспомогательный персонал имели возможность продолжать работать еще один год, т.е. до 31 декабря 2013 года¹.

37. Поэтому рекомендуется, чтобы Генеральная Ассамблея продлила срок действия мандата трех нынешних судей *ad litem* Трибунала по спорам на один год и утвердила по статье «Временный персонал общего назначения» три должности сотрудников по правовым вопросам (С-3), две должности сотрудников категории общего обслуживания (прочие разряды) и одну должность сотрудника категории общего обслуживания (местный разряд) для поддержки в этот же период судей *ad litem*.

10. Вопросы, не касающиеся штатов

а) Залы судебных заседаний

38. В резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея подчеркнула необходимость строительства полностью оборудованных залов судебных заседаний для трибуналов и просила Генерального секретаря обеспечить в срочном порядке наличие готовых для использования залов судебных заседаний, оснащенных всем необходимым. Соответственно, ассигнования на строительство и оснащение были включены в раздел 34 бюджета по программам на двухгодичный период 2012–2013 годов.

39. На протяжении прошедших двух лет судьи в Нью-Йорке использовали временный зал судебных заседаний, расположенный во временных помещениях Управления по вопросам отправления правосудия. Поскольку это управление будет переведено в другое место в первой половине 2013 года, в настоящее время обсуждается вопрос о предоставлении Трибуналу по спорам нового зала судебных заседаний. В Женеве организуется строительство двух кабинок для синхронных переводчиков, прилегающих к нынешнему залу судебных заседаний. В то же время обсуждается вопрос о предоставлении Трибуналу по спорам новых постоянных помещений по завершении осуществления стратегического плана сохранения наследия, предусматривающего новый постоянный зал судебных заседаний. В Найроби строительство постоянного специального зала судебных заседаний около постоянных помещений Трибунала по спорам активно продвигается вперед.

¹ Необходимость постоянной помощи со стороны судей *ad litem* и их вспомогательного персонала была также отмечена Советом по внутреннему правосудию (см. A/67/98, пункты 20–22).

b) Путевые расходы и связь

40. В соответствии с решением Генеральной Ассамблеи о том, что новая система отправления правосудия должна быть децентрализованной, Трибунал по спорам и его секретариаты располагаются в Женеве, Найроби и Нью-Йорке. В целях согласования его практики и обеспечения того, чтобы он был однородным трибуналом, судьи и секретариат Трибунала должны регулярно общаться. Большой частью это делается по телефону, электронной почте и с помощью видеоконференций и лишь время от времени лично.

41. Судьи проводят регулярные совещания в формате видеоконференций на двухнедельной основе, при этом один из половиннорежимных судей участвует, всякий раз когда, это возможно, с помощью телефона, а другой половиннорежимный судья может участвовать только тогда, когда она присутствует в том или ином месте службы с учетом разницы во времени между Нью-Йорком и Новой Зеландией, где она проживает. Эти совещания относительно коротки с учетом разницы во времени между различными местами службы и в силу значительности расходов, связанных с проведением видеоконференций, которые должны покрываться за счет существующих ресурсов. Тем не менее, благодаря регулярности этих совещаний достигнут более высокий уровень общения между судьями, что оказалось очень ценным для обеспечения последовательности практики. Совещания позволяют Трибуналу по спорам принимать важные решения, касающиеся его работы.

42. В период с июля 2009 года по июнь 2012 года Трибунал по спорам провел шесть пленарных заседаний. Эти заседания, каждое из которых длилось полную неделю, давали судьям возможность лично встречаться и обстоятельно обсуждать целый ряд правовых вопросов; принимать решения по практическим директивам, издаваемым для информирования сторон по вопросам процедур, которые, как ожидает Трибунал по спорам, будут соблюдаться, консультироваться с заинтересованными сторонами по важным вопросам, затрагивающим формальную систему правосудия, таким как предлагаемые поправки к Статуту и правилам процедуры Трибунала; и в общем заниматься рассмотрением повседневных вопросов. В свете накопленного за последние три года опыта Трибунал по спорам считает, что необходимы два пленарных заседания в год, поскольку обсуждение этих важных вопросов по электронной почте, телефонной связи или с помощью видеоконференций является гораздо более сложным.

С. Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций

1. Состав Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций

43. 23 февраля 2012 года Ассамблея провела выборы для заполнения вакансий в Апелляционном трибунале, которые проходили 30 июня 2012 года, и выбрала следующих судей:

а) г-н Жан Курсиаль (Франция) на второй срок полномочий, начинающийся 1 июля 2012 года и заканчивающийся 30 июня 2019 года;

б) г-н Ричард Луссик (Самоа) на срок полномочий, начинающийся 1 июля 2012 года и заканчивающийся 30 июня 2019 года;

с) г-жа Розалин Чепмен (Соединенные Штаты Америки) на срок полномочий, начинающийся 1 июля 2012 года и заканчивающийся 30 июня 2019 года.

44. На момент подготовки настоящего доклада состав Трибунала был следующим:

- a) судья Луис Мария Симона (Уругвай);
- b) судья Инес Вейнберг де Рока (Аргентина);
- c) судья Мэри Фаэрти (Ирландия);
- d) судья София Адиньира (Гана);
- e) судья Жан Курсияль (Франция);
- f) судья Ричард Луссик (Самоа);
- g) судья Розалин Чепмен (Соединенные Штаты).

2. Выборы Председателя и заместителей Председателя

45. 29 июня 2012 года Апелляционный трибунал избрал свое Бюро на срок с 1 июля 2012 года по 30 июня 2013 года, а судью Симона — Председателем; судью Вейнберг де Рока — первым заместителем Председателя и судью Фаэрти — вторым заместителем Председателя.

3. Рабочие сессии

46. Апелляционный трибунал провел в 2011 года три рабочие сессии: две в Нью-Йорке (28 февраля — 11 марта и 10–21 октября) и одну в Женеве (27 июня — 8 июля).

4. Общая деятельность Апелляционного трибунала

47. В 2011 году Апелляционный трибунал получил 96 новых апелляций, вынес 88 решений, 44 постановления и рассмотрел 102 апелляции, включая четыре встречные апелляции.

48. В число 96 новых апелляций входили 89 апелляций на решения и постановления Трибунала по спорам (58 были поданы сотрудниками и 31 — Генеральным секретарем), пять апелляций на решения БАПОР, включая три апелляции на постановления или решения Трибунала по спорам БАПОР, одна апелляция на решение ИКАО и одна апелляция на решение Международной морской организации.

Результаты рассмотренных дел

49. Из 88 решений 72 были связаны с решениями или постановлениями Трибунала по спорам, четыре — с решениями Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, два — с решениями Генерального комиссара БАПОР, одно — с решением ИКАО, одно — с просьбой о толковании ранее принятого Апелляционным трибуналом решения, шесть — с просьбами о пересмотре ранее принятых решений и два — с просьбами о пересмотре решений бывшего Административного трибунала.

50. Что касается апелляций, связанных с решениями Трибунала по спорам, то 53 апелляции были поданы сотрудниками и 27 были поданы от имени Генерального секретаря². Из 53 апелляций, поданных сотрудниками, Апелляционный трибунал утвердил 45 решений Трибунала по спорам, отменил их в 2 случаях и 6 дел отправил на исследование в Трибунал по спорам. Из 27 апелляций, поданных Генеральным секретарем, Апелляционный трибунал утвердил решения Трибунала по спорам по 8 делам, отменил решения в 17 делах и отправил на исследование 2 дела в Трибунал по спорам.

51. Апелляционный трибунал поддержал три решения Правления Пенсионного фонда и отклонил одно его решение. Он поддержал Генерального комиссара по одной апелляции и отклонил апелляцию ИКАО в силу отсутствия юрисдикции.

52. По состоянию на 31 декабря 2011 года рассмотрение в Апелляционном трибунале ожидали 93 апелляции.

5. Вопросы касающиеся функционирования Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций и его секретариата

53. Статья 4.1 Статута Апелляционного трибунала предусматривает, что он может проводить несколько сессий в год, в зависимости от своей рабочей нагрузки. В 2010 и 2011 годах Трибунал ежегодно проводил три сессии.

54. По состоянию на 30 июня 2012 года рассмотрения в Апелляционном трибунале ожидали 75 апелляций. С учетом рабочей нагрузки Трибунал вынужден провести третью сессию в 2012 году для предотвращения отставания в разборе дел. Такое отставание привело бы к задержкам в разборе дел, которые были одним из крупных недостатков бывшей системы отправления правосудия.

D. Отдел юридической помощи персоналу

1. Введение

55. Задача Отдела юридической помощи персоналу заключается в оказании помощи сотрудникам и их добровольным представителям в обработке претензий посредством формальной системы отправления правосудия (резолюция 63/253 Генеральной Ассамблеи, пункт 12). Отдел обслуживает сотрудников, бывших сотрудников и их законных наследников (для целей настоящего доклада они собирательно именуется «сотрудниками»), работающих в Секретариате Организации Объединенных Наций, отделениях вне Центральные учреждений, в миссиях по поддержанию мира и политических миссиях, некоторых трибуналах Организации Объединенных Наций и 22 фондах, программах и других подразделениях в каждом месте службы Организации. В общем Отдел обслуживает приблизительно 75 000 сотрудников.

² Следует отметить, что общее число апелляций, поданных как сотрудниками, так и Генеральным секретарем, не согласуется с числом принятых в порядке апелляционного производства решений, касающихся решений Трибунала по спорам, поскольку эти цифры включают также в себя встречные апелляции и сводные апелляции.

2. Ресурсы

56. Штат Отдела юридической помощи персоналу в Нью-Йорке состоит из начальника в должности класса С-5, одного сотрудника по правовым вопросам класса С-3, одного помощника сотрудника по правовым вопросам класса С-2 и одного помощника по административным вопросам класса ОО-6 и двух помощников по административным вопросам класса ОО-5. В Аддис-Абебе и Бейруте Отдел имеет по одному сотруднику по правовым вопросам класса С-3. В Найроби Отдел состоит из одного сотрудника по правовым вопросам класса С-3, а должность второго сотрудника по правовым вопросам класса С-3 финансируется за счет средств по линии временного персонала общего назначения со вспомогательного счета для операций по поддержанию мира. В Женеве Отдел располагает одним сотрудником по правовым вопросам. Кроме того, в Отделе в настоящее время работает один сотрудник по правовым вопросам класса С-3, временно прикомандированный из УВКБ. Ни одно из подразделений Отдела юридической помощи персоналу вне Централных учреждений в Нью-Йорке не имеет административных сотрудников.

57. Штатное расписание Отдела юридической помощи персоналу не менялось со времени его создания. В результате этого неравенство с точки зрения ресурсов между адвокатом ответчика и адвокатом сотрудников увеличилось после того, как стала действовать новая система отправления правосудия.

58. С учетом нынешней нагрузки, которая превышает 700 дел в год, каждый сотрудник по правовым вопросам Отдела юридической помощи персоналу в принципе отвечает за обработку в среднем приблизительно 100 дел в год. Кроме того, они отвечают за текущую информационно-разъяснительную деятельность, подборку статистических данных, подготовку проектов материалов для целей представления докладов и осуществление другой предусмотренной мандатом деятельности и административную работу.

59. Продолжительность времени, затрачиваемого на каждое дело, варьируется в зависимости от сложности дела, вида оказанной помощи, объема необходимых юридических исследований и сложности переговоров по урегулированию. По оценкам, сотрудники по правовым вопросам Отдела юридической помощи персоналу тратят в среднем 10 часов на окончательную подготовку общих рекомендаций; 10–15 часов — на завершение работы над делами, связанными с просьбами о проведении управленческой оценки; и 20–25 часов — на завершение работы над дисциплинарными делами, не сопряженными с обеспечением представленности во время судебного разбирательства. Среднее количество рабочих дней, необходимых для обработки апелляции в Трибунал по спорам, может составлять до 15 дней. Продолжительность времени для подготовки к слушаниям может быть значительной, требовать проведения консультаций с соответствующими подразделениями, и, что касается слушаний по существу дела, выявления свидетелей, проведения с ними бесед и получения свидетельских показаний. Для подготовки апелляций в Апелляционный трибунал может потребоваться семь или более рабочих дней.

60. Предпринимались значительные усилия, для того чтобы Отдел мог функционировать, обходясь имеющимися ресурсами. До настоящего времени Отдел юридической помощи персоналу справлялся со своей рабочей нагрузкой в рамках существующего штатного расписания благодаря усердной работе, самоотверженности и доброй воле его юристов, которые повседневно много труди-

лись сверхурочно, с тем чтобы завершить работу. Кроме того, Отдел полагался на добровольцев-юристоконсультов, включая услуги на основе частичной занятости нескольких нынешних и вышедших на пенсию сотрудников Организации Объединенных Наций, которые коллективно занимались несколькими делами. Отдел также привлекает не получающих жалование юристов-стажеров в Нью-Йорке и в своих отделениях на местах, которые помогают справляться с рабочей нагрузкой. Эти добровольцы, какими бы полезными они ни были, не могут заменить занятых полный рабочий день сотрудников по правовым вопросам.

61. В своих докладах об отправлении правосудия в 2010 и 2011 годах Генеральный секретарь указал на самую главную проблему, которая стоит перед Отделом юридической помощи персоналу и заключается в необходимости реагирования на большое число просьб об оказании помощи при ограниченном количестве сотрудников и ограниченными не связанными с должностями ресурсами, и рекомендовал утвердить дополнительную должность и выделить дополнительные ресурсы, не связанные с должностями³. Генеральная Ассамблея не приняла никаких-либо решений относительно этой рекомендации.

62. В докладе Пятому комитету Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам заявил, что до принятия решений относительно финансируемого персоналом механизма для содействия предоставлению юридической помощи и поддержки персоналу и относительно мандата и сфер функций Отдела юридической помощи персоналу он не рекомендует одобрять учреждение новых должностей для Отдела (A/66/7/Add.6, пункт 39). В своей резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить всеобъемлющий доклад с предложениями относительно различных вариантов обеспечения представленности сотрудников во внутренних трибуналах, включая детальное предложение относительно обязательного финансируемого персоналом механизма. Доклад по вопросу об обязательном финансируемом персоналом механизме для Отдела юридической помощи персоналу содержится в приложении II к настоящему докладу. Предложения предполагают выделение дополнительных ресурсов для Отдела, и они также излагаются в приложении.

63. На шестьдесят шестой сессии Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь обратился с просьбой о сохранении еще на год, т.е. до конца декабря 2012 года, должности С-3 в Найроби, которая в настоящее время финансируется по разделу «Временный персонал общего назначения» за счет средств вспомогательного счета для операций по поддержанию мира. Ассамблея утвердила на временной основе дополнительную должность С-3 в Найроби для оказания поддержки персоналу в полевых миссиях. **С учетом продолжающейся тенденции к сохранению большого числа дел, касающихся сотрудников полевых миссий, что свидетельствует о наличии в настоящее время соответст-**

³ A/66/275 и Corr.1, пункты 83–92, и A/65/373 и Corr.1, пункты 58–69. В своем докладе Генеральной Ассамблее на шестьдесят шестой сессии Генеральный секретарь рекомендовал укрепить Отдел юридической помощи персоналу посредством учреждения дополнительных двух должностей класса С-4 и двух должностей сотрудников категории общего обслуживания, а также сохранить должность сотрудника класса С-3, финансируемую по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира и выделить дополнительные средства по таким статьям, как связь, поездки, предметы снабжения и материалы. Совет по внутреннему правосудию вынес аналогичные рекомендации (см. A/65/304, пункты 70–73, A/66/158, пункты 41 и 42, и A/67/98, пункт 46).

вующей потребности, а также учитывая, что Департамент полевой поддержки и Департамент операций по поддержанию мира участвуют в текущем финансировании формальной системы на основе совместного покрытия расходов, Генеральный секретарь рекомендует сохранить должность сотрудника уровня С-3 в Найроби, занимающегося оказанием поддержки персоналу в полевых миссиях, в течение шестимесячного периода с 1 января по 30 июня 2013 года и финансировать ее по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира. Сохранение должности сотрудника класса С-3 после 30 июня 2013 года будет предложено в контексте бюджета вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на финансовый период 2013/14 года.

3. Достижения

64. Отдел юридической помощи персоналу оказывает помощь сотрудникам в дисциплинарных вопросах, трудовых вопросах (от назначения до прекращения службы), в вопросах дискриминации и притеснений, пенсионных выплат и по ряду других вопросов. Его сотрудники по правовым вопросам представляли все категории сотрудников: начиная с сотрудников категории общего обслуживания и заканчивая помощником Генерального секретаря в местах службы по всему миру, включая Секретариат и его учреждения, фонды и программы. Отдел оказывает различную юридическую помощь персоналу, включая вынесение общих юридических рекомендаций, консультирование и обеспечение представленности в ходе неформального урегулирования споров, помощь с процессом управленческой оценки и обеспечение представленности сотрудников во внутренних трибуналах и других судебных инстанциях. Каждый из этих видов деятельности отслеживается как «дело».

65. В 2011 году Отдел получил 702 новых дела и закрыл или урегулировал в общей сложности 526 дел (включая 39 дел, перешедших с 2009 года, 79 дел — с 2010 года и 408 новых дел, полученных в 2011 году). По состоянию на 31 декабря 2011 года рассмотрения Отделом ожидали 764 дела. С момента своего создания по 31 декабря 2011 года Отдел получил в общей сложности 1896 дел, включая 346 дел, переданных из бывшей Группы консультантов, и закрыл или урегулировал 1138 дел.

а) Юридические консультации и представительство сотрудников с указанием видов оказанной помощи

66. В нижеследующей таблице 1 указываются полученные в 2009, 2010 и 2011 годах дела с разбивкой по виду оказанной помощи. «Дисциплинарные вопросы» касаются дел, в которых Отдел оказывал сотрудникам помощь, проходящим дисциплинарный процесс, с тем чтобы они понимали утверждения о проступках в их адрес, надлежащим образом реагировали на них и обеспечивали защиту своих процессуальных прав. «Вопросы, связанные с управленческой оценкой» и «Прочие» вопросы связаны с делами, в которых Отдел проводил консультации и выносил юридические рекомендации, составлял проекты состязательных бумаг от имени сотрудника, проводил обсуждения с адвокатами администрации и переговоры по вопросам урегулирования. В делах, рассматривавшихся трибуналами, сотрудники по правовым вопросам давали юридические консультации, занимались всей подготовительной работой для судебного разбирательства, включая юридические исследования, пытались прово-

дить переговоры для урегулирования до проведения слушания и представляли сотрудников на слушаниях. «Общие юридические рекомендации» — это юридические консультации по вопросам, не требующим какого-либо определенного порядка действий. Например, сотрудники часто обращаются в Отдел за юридической консультацией после того, как они получили письмо об управленческой оценке, в котором поддерживается оспариваемое административное решение. Когда Отдел считает, что Группа управленческой оценки надлежащим образом рассмотрела дело, он, соответственно, сообщит об этом сотруднику и откажется представлять сотрудника в трибуналах.

67. Канцелярия Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников часто отсылает сотрудников в Отдел юридической помощи персоналу, с тем чтобы им была оказана помощь в процессе неформального урегулирования. Отдел привержен делу оказания персоналу помощи для неформального урегулирования вопросов и рекомендует сотрудникам всегда неформально разрешать свои споры.

68. Что касается общего числа дел, то с 2009 года произошло значительное увеличение, которое большей частью вызвано услугами, оказываемыми вне трибуналов. Число сотрудников, обращающихся в Отдел за общими рекомендациями, значительно увеличилось, и его сотрудники по правовым вопросам во все большей степени задействуются на стадии процесса управленческой оценки для урегулирования дел. Вне организации непросто найти специалистов, способных выработать экспертные общие рекомендации и получить доступ к администрации и сотрудникам, проводящим управленческую оценку, в интересах их клиентов из числа сотрудников. Отдел разъясняет сотрудникам, когда их претензии не имеют под собой оснований, и тем самым отсеивают такие претензии из системы⁴. Кроме того, у юристов Отдела как сотрудников Организации Объединенных Наций нет никакого стимула участвовать в разбирательстве дел, которые не имеют под собой правовой основы⁵.

Таблица 1
Полученные дела с разбивкой по виду помощи

<i>Вид оказанной помощи</i>	<i>2009 год</i>	<i>2010 год</i>	<i>2011 год</i>
Дисциплинарные вопросы	173	67	51
Вопросы, связанные с управленческой оценкой	60	87	109
Обеспечение представленности в Трибунале по спорам	189	81	112

⁴ Это также было отмечено Советом по внутреннему правосудию (см. A/67/98, пункт 48).

⁵ Руководящие принципы поведения сотрудников по правовым вопросам Отдела юридической помощи персоналу, когда они выступают в качестве адвокатов сотрудников, в частности, предусматривают в части, касающейся выполнения ими своих обязанностей, что адвокат не должен требовать или получать какое-либо материальное вознаграждение или выгоды (помимо зарплаты Организации Объединенных Наций в случае сотрудников по правовым вопросам Отдела юридической помощи персоналу) и не должны добиваться каких-либо карьерных преимуществ, не должны отказываться от вынесения рекомендаций или принятия каких-либо мер, которые они считают надлежащими, из-за опасений наступления негативных последствий для них лично и не должны испрашивать или принимать указания от кого-либо при выполнении своих обязанностей перед клиентом, кроме как обязанностей, вытекающих из отношений между адвокатом и клиентом.

<i>Вид оказанной помощи</i>	<i>2009 год</i>	<i>2010 год</i>	<i>2011 год</i>
Обеспечение представленности в Апелляционном трибунале ^a	21	33	26
Прочие вопросы	65	39	9
Общие рекомендации	114	265	395
Итого	622	572	702

^a Включая дела, полученные Административным трибуналом Организации Объединенных Наций в 2009 году и переданные Апелляционному трибуналу.

69. Из 112 новых дел, в которых Отдел юридической помощи персоналу представлял сотрудников в Трибунале по спорам, 41 процент рассматривался Трибуналом по спорам в Найроби, 31 процент — в Нью-Йорке и 28 процентов — в Женеве.

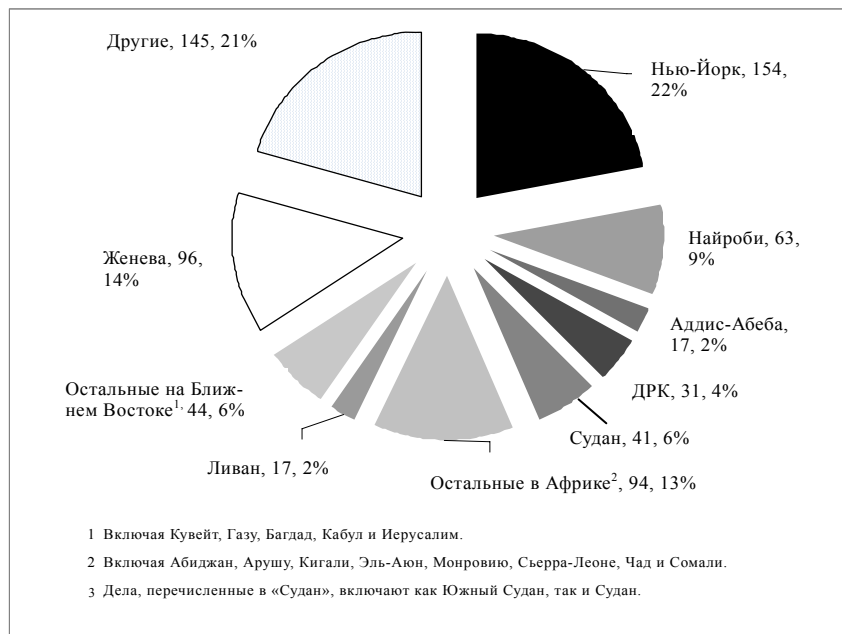
70. Самая крупная категория дел, рассмотренных Отделом юридической помощи персоналу, — это недисциплинарные формы прекращения службы (например, невозобновление, прекращение и упразднение должности) (18 процентов). Дисциплинарные дела — это вторая по объему категория дел (16 процентов). На дела, касающиеся неназначения на ту или иную должность, приходится еще 13 процентов. Значительная часть дел, которыми занимался Отдел, связана с проблемами нефинансового характера, такими как защита от притеснений и дискриминации, результаты и распределение работы (приблизительно 10 процентов) и защита прав в период до разбирательства (5 процентов). Остальные подпадающие под классификацию дела касаются в своем большинстве пособий и выплат.

b) Распределение рабочей нагрузки по местам службы

71. В диаграмме I отражены данные о рабочей нагрузке Отдела юридической помощи персоналу, не ограниченные делами в Трибунале по спорам, с разбивкой по месту службы сотрудника и/или принявшего решение органа. Приблизительно 43 процента дел поступают от подразделений Организации Объединенных Наций, обслуживаемых Трибуналом по спорам в Найроби⁶. Такое распределение дел находит свое отражение в большом числе дел, поступающих от полевых миссий Департамента по операциям по поддержанию мира, которыми занимался Отдел.

⁶ МООНСИ (Багдад) не обслуживается Найроби, хотя она включена в категорию «Остальные на Ближнем Востоке» в диаграмме I.

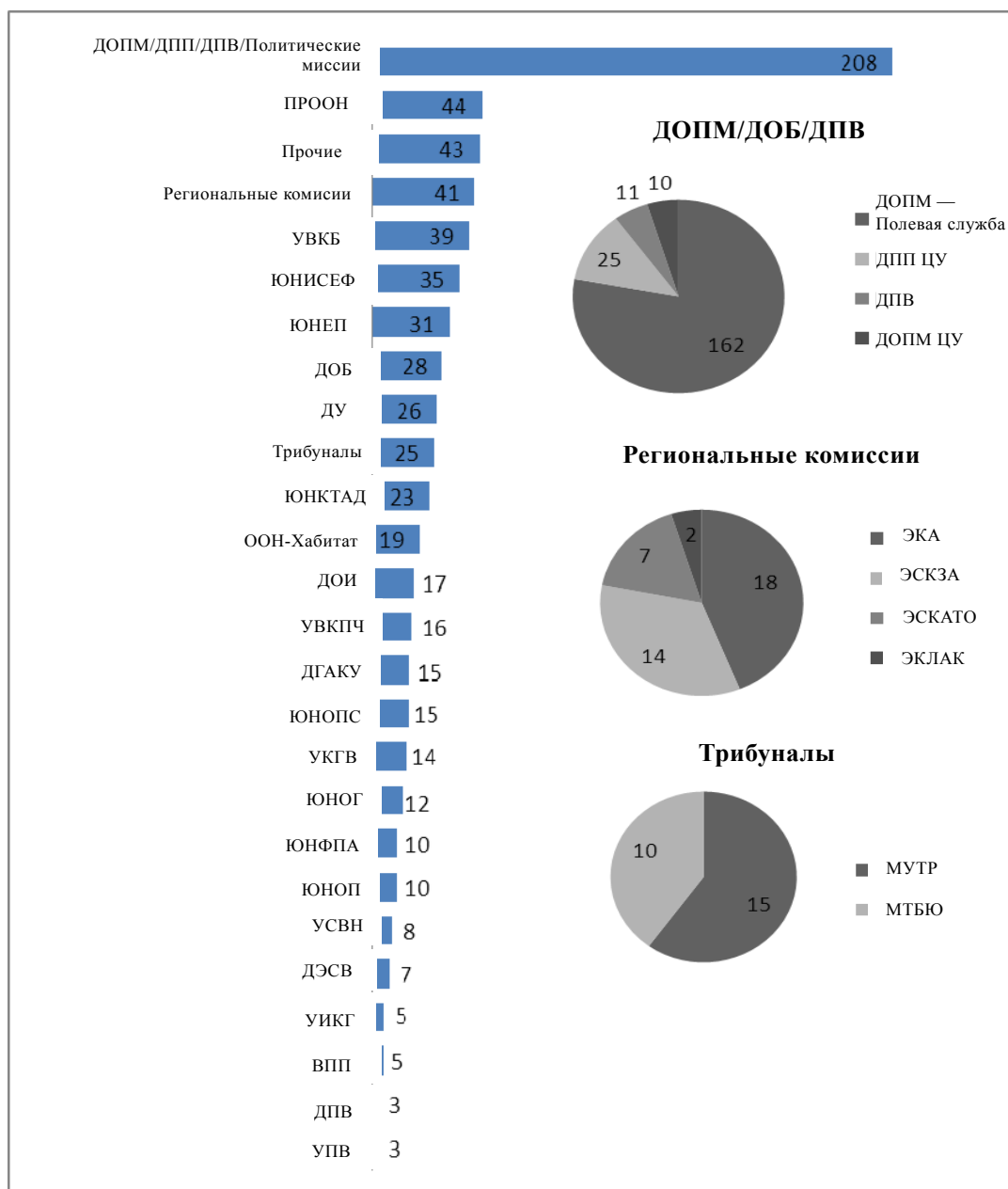
Диаграмма I
Количество дел, полученных Отделом юридической помощи персоналу
в 2011 году, с разбивкой по месту службы



с) *Дела, которыми занимался Отдел юридической помощи персоналу с разбивкой по департаментам, учреждениям, фондам или программам*

72. В диаграмме II содержится разбивка новых дел, полученных Отделом юридической помощи персоналу, по подразделению сотрудника, включая департаменты Секретариата, миссии по поддержанию мира и политические миссии и учреждения, фонды и программы Организации Объединенных Наций. Как и в предыдущие годы, сотрудники миссий по поддержанию мира и политических полевых миссий направляли значительно больше дел, чем сотрудники из других подразделений Организации Объединенных Наций, что скорее отражает больший штатный компонент этих миссий, а не обязательно более высокий показатель проблем, связанных с людскими ресурсами или правовыми вопросами.

Диаграмма II
Количество дел, полученных в 2011 году, с разбивкой по подразделению сотрудника Организации Объединенных Наций (департамент, фонд, программа или иная структура)



d) *Отказ в предоставлении помощи или задержки с ее предоставлением*

73. Политика Отдела юридической помощи персоналу заключается в том, что он отказывается представлять сотрудников во внутренних трибуналах или других формальных инстанциях, если, по мнению Отдела, отсутствует разумная вероятность выигрыша дела. Из 47 решений, принятых Трибуналом по спорам в 2011 году, в которых Отдел выполнял функции официального адвоката сотрудников, 38 (81 процент) были вынесены в пользу сотрудника. Отдел не тратит ценное время и ограниченные ресурсы для того, чтобы заниматься беспредметными делами. Например, из 101 дела в 2011 году, в которых Отдел отказался оказывать помощь, 22 дела были погашены за давностью, и в 23 делах Отдел отказался оказать помощь из-за того что заявители не обладали процессуальной правоспособностью во внутренней системе правосудия. В таких делах Отдел стремился разъяснять таким сотрудникам юридический статус. В двух делах Отдел отказался действовать или прекратил представлять сотрудников из-за этических или профессиональных вопросов, которые поставили бы под угрозу профессиональные обязательства адвоката или свели бы на нет отношения между адвокатом и клиентом⁷. Еще в двух делах Отдел отказался оказать помощь до окончания других разбирательств, поскольку это было уместным в сложившихся обстоятельствах; однако следует отметить, что обычно Отдел не отказывается оказывать помощь или не приостанавливает ее оказание в процессе неформального урегулирования и продолжает предоставлять юридические консультации сотруднику во время процесса.

74. Как правило, сотрудники решают не возбуждать судебное разбирательство после консультации Отдела о том, что их дело не является обоснованным и что Отдел не будет их представлять. Тем не менее некоторые сотрудники все же решают воспользоваться формальной системой. Отделу известно о 17 таких делах; во всех из них сотрудник успеха в трибуналах не добился.

e) *Урегулирование дел вне формального процесса*

75. Как отмечалось, во всех делах Отдел юридической помощи персоналу активно оказывает сотрудникам помощь в плане использования возможностей для урегулирования либо в ходе бесед с юрисконсультом от администрации и с руководителями старшего звена, либо в сочетании с усилиями Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников в Секретариате или в фондах и программах. Если урегулирование посредством переговоров не может быть достигнуто, Отдел оказывает сотруднику помощь в оценке издержек и выгод формального процесса, включая судебное разбирательство. По опыту Отдела, усилия по урегулированию имеют наибольший шанс на успех в делах, которые передаются Трибуналу по спорам, в ходе управленческой оценки вероятность успеха является умеренной, а в дисциплинарных делах такая вероятность носит более ограниченный характер.

⁷ Клиенты Отдела юридической помощи персоналу должны признать и подписать разрешительную форму для юридического представительства Отдела. Форма включает в себя положение о том, что юрисконсульт, назначенный Отделом, может отстраниться от выполнения своих обязанностей на веских основаниях, которые включают в себя любую ситуацию, когда клиент пытается настаивать на определенном образе действий, не согласующемся с обязанностями адвоката согласно Правилам и положениям о персонале Организации Объединенных Наций, правилами и юридической этикой или обязанностями адвокатов трибуналов Организации Объединенных Наций как судебных чиновников.

Е. Канцелярия Исполнительного директора

1. Обзор деятельности Канцелярии Исполнительного директора

76. Канцелярия Исполнительного директора играет важную роль в поддержании независимости формальной системы и отвечает за координацию независимых элементов формальной системы, включая надзор за деятельностью секретариатов трибуналов и Отдела юридической помощи персоналу и ее координацию. Канцелярия Исполнительного директора отвечает за общее и административное управление работой Управления по вопросам отправления правосудия, которое оказывает административную, оперативную и техническую поддержку трибуналам через посредство их секретариатов и Отделу юридической помощи персоналу, а также оказывает, в случае необходимости, помощь Совету по внутреннему правосудию. Канцелярия Исполнительного директора также представляет формальную систему как в Организации Объединенных Наций, так и во внешних органах и по всем вопросам, требующим междепартаментской координации и консультаций.

77. Исполнительный директор консультирует Генерального секретаря по системным вопросам, касающимся отправления внутреннего правосудия, представляет формальную систему как в Организации Объединенных Наций, так и во внешних органах, поддерживает связь с руководителями других управлений Организации Объединенных Наций, включая Канцелярию Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников и отвечает за распространение информации, касающейся формальной системы отправления правосудия. Исполнительный директор также готовит доклады Генерального секретаря Генеральной Ассамблее по вопросам, касающимся отправления правосудия, и отвечает за обеспечение административной и технической поддержки Совета по внутреннему правосудию.

78. Действуя с санкции Исполнительного директора, главный секретарь отвечает за координацию основной, технической и административной поддержки судей трибуналов. Главный секретарь консультирует по вопросу об оптимальном использовании людских и финансовых ресурсов, выделенных трибуналам, анализирует последствия возникающих вопросов в трибуналах, выносит рекомендации о возможных стратегиях и мерах и консультирует по всем вопросам, связанным с оперативной деятельностью секретариатов.

79. 28 июня 2010 года Канцелярия Исполнительного директора открыла веб-сайт, на котором разъясняются все аспекты формальной системы на всех шести языках Организации Объединенных Наций. На веб-сайте есть простая система поиска для исследования судебной практики Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала. В 2011 году веб-сайт был посещен 103 156 раз, и 26 процентов его посетителей были новыми посетителями. В общем, веб-сайт используется все более активно. В 2011 году среднемесячный показатель посещений составлял 8596, что отражает увеличение на 1600 посещений в месяц по сравнению с показателями 2010 года. Канцелярия продолжает совершенствовать структуру и содержание веб-сайта. В июле 2011 года был добавлен раздел, предназначенный для электронной подачи документов, который содержит информацию для сотрудников о том, как подавать претензии в онлайн-режиме с помощью новой системы судебного делопроизводства, и дает им воз-

возможность обратиться с просьбой об открытии доступа к электронному portalу и существующим делам.

80. 6 июля 2011 года была внедрена полностью действующая на базе Интернета система судебного делопроизводства, которая позволяет сотрудникам в любом месте службы в электронном виде подавать трибуналам свои документы по делу и дает сторонам возможность следить за ходом их дел по компьютеру с любой географической точки. В настоящее время через эту систему проходят порядка 895 дел. Система судебного делопроизводства также включает внутреннюю систему делопроизводства для секретариатов Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала в целях централизации управления рассматриваемыми ими делами. Кроме того, она включает в себя отдельную систему делопроизводства для Отдела юридической помощи персоналу, которая в настоящее время находится на стадии разработки.

81. Канцелярия Исполнительного директора оказывает административную и техническую поддержку Совету по внутреннему правосудию в связи с процессом отбора для заполнения вакантных судебных должностей, которые открываются по истечении трехлетних сроков полномочий судей Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала 30 июня 2012 года, и организацией выборов судей. Выборы судей Апелляционного трибунала состоялись 23 февраля 2012 года, а выборы судей Трибунала по спорам — 16 апреля 2012 года. Описание процесса отбора судей было включено Советом в его доклад Генеральной Ассамблее (см. A/66/64 и Add.1).

82. Канцелярия Исполнительного директора также обеспечивала административную и техническую поддержку Совету по внутреннему правосудию в связи с подготовкой его годового доклада Генеральной Ассамблее о внедрении новой системы отправления правосудия (A/67/98).

83. Канцелярия Исполнительного директора контактирует с администрацией и персоналом в целях содействия выдвижению кандидатур новых членов Совета по внутреннему правосудию. Вопрос о назначении новых членов по-прежнему рассматривается, и из-за этого консультации с Советом, с просьбой о проведении которых Генеральная Ассамблея обратилась в резолюции 66/237, не состоялись.

2. Вопросы, касающиеся функционирования Канцелярии Исполнительного директора

84. Как указывалось выше, рабочая нагрузка Канцелярии Исполнительного директора является значительной. Необходимость в дополнительной помощи была подчеркнута в докладе Генерального секретаря об отправлении правосудия, представленном Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят шестой сессии (см. A/66/275 и Согл. 1, пункты 103 и 104), и была отмечена Советом по внутреннему правосудию (A/67/98, пункт 57). Рабочая нагрузка не уменьшилась, особенно в свете порученной Ассамблеей в резолюции 66/237 работы и значительной поддержки, оказанной Совету. Мандат был выполнен только благодаря тому, что сотрудники Канцелярии кропотливо и много работали сверхурочно, а также использованию временного персонала. Хотя в настоящее время дополнительная должность не запрашивается, следует учитывать, что в том случае, если рабочая нагрузка будет и впредь увеличиваться, к рассмотрению этого вопроса придется вернуться.

85. Средства на путевые расходы Управления по вопросам отправления правосудия должны покрывать расходы на поездки Исполнительного директора и ее сотрудников; поездки сотрудников в связи с двумя пленарными сессиями Трибунала по спорам и тремя сессиями Апелляционного трибунала; поездки сотрудников Отдела юридической помощи персоналу или других участников слушаний, когда того требуют трибуналы; любые другие поездки сотрудников Управления по вопросам отправления правосудия; и все поездки членов Совета по внутреннему правосудию. Предпринимаются усилия, чтобы, по возможности, покрывать расходы на поездки посредством перераспределения ресурсов, причем в результате этого страдают другие виды деятельности, такие как подготовка кадров.

86. Совет по внутреннему правосудию является независимым органом, наделенным предметным мандатом, включая чрезвычайно важную функцию отслеживания и надзора. В пункте 45 резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея подчеркнула, что Совет по внутреннему правосудию может содействовать обеспечению независимости, профессионализму и подотчетности в рамках системы отправления правосудия, и просил Генерального секретаря поручить Совету включать мнения как Трибунала по спорам, так и Апелляционного трибунала в свои ежегодные доклады. Совет также по просьбе Ассамблеи действует в качестве консультативного органа по ряду вопросов.

87. В нынешний или предыдущие бюджеты Управления по вопросам отправления правосудия не закладывались ассигнования на выплату вознаграждения внешним членам Совета, когда они выполняют свои обширные функции. Эти расходы, включая окончательные выплаты бывшим внешним членам Совета, следует приоритизировать в рамках существующих ресурсов, как это делалось в прошлом.

88. Децентрализация новой системы отправления правосудия и мандат Управления по вопросам отправления правосудия, предусматривающий, что оно должно стать децентрализованным подразделением, обуславливают необходимость использования технологических решений, которые должны реализовываться и совершенствоваться, с тем чтобы учитывать потребности потребителей и развитие технологии. Были выявлены три важных информационных технологических проекта. Во-первых, систему управления судебным делопроизводством следует перевести на новую версию платформы, с тем чтобы обеспечить непрерывную техническую поддержку, а соответствующие расходы необходимо будет приоритизировать в рамках существующих ресурсов.

89. Во-вторых, необходимо сменить старую версию на новую, с тем чтобы облегчить доступ потребителя к системе управления судопроизводством и расширить его. Например, в настоящее время отсутствует версия электронного портала для подачи документов на французском языке, несмотря на то, что французский является рабочим языком трибуналов. С тем чтобы обеспечить обслуживание франкоязычных потребителей, должен быть электронный портал для подачи документов на французском языке. В настоящее время сотрудники, желающие подавать документы в электронном виде, должны иметь доступ к компьютерам с установленным веб-браузером "Internet Explorer". Следует продолжить разработку системы для обеспечения совместимости различных браузеров, и требуются дополнительные поля для усиления потенциала системы управления судебным делопроизводством для захвата и сопоставления данных

для статистических отчетных целей, без чего данные, генерируемые системой, необходимо будет дополнять данными, введенными вручную, что не является эффективным, отнимает много времени и может поставить под угрозу способность Канцелярии Исполнительного директора представлять достоверные статистические данные. Будут предприниматься усилия по модернизации, по возможности, в рамках существующих ресурсов посредством приоритизации и перераспределения средств.

90. В-третьих, поисковая система сайта не имеет новейших фильтров, которые позволяют совершенствовать методы поиска. Поисковую систему необходимо усилить, с тем чтобы потребители могли проводить по более сложным параметрам поиск решений и постановлений трибуналов. Поскольку объем судебной практики как Трибунала по спорам, так и Апелляционного трибунала увеличивается, потребителям становится все труднее проводить юридические исследования, поэтому необходимость обеспечения наличия мощной поисковой системы приобрела неотложный характер. Были предприняты усилия для реализации этого проекта в рамках существующих ресурсов посредством приоритизации и перераспределения.

91. И наконец, в предыдущих бюджетах не предусматривались ассигнования на платежи по оплате услуг Департамента общественной информации Секретариата, который обеспечивает размещение и поддержание веб-сайта. Что касается двухгодичного периода 2012–2013 годов, то эти платежи необходимо будет приоритизировать в рамках существующих ресурсов.

Е. Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря в качестве ответчика

1. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций

92. Генерального секретаря в Трибунале по спорам представляют сотрудники по правовым вопросам, работающие в Центральных учреждениях и в подразделениях вне Центральных учреждений в Женеве, Найроби и Вене. Из-за увеличения числа дел, поданных сотрудниками, и сжатых сроков для подачи ответов управления и подразделения, представляющие Генерального секретаря в качестве ответчика, работают на пределе своих возможностей.

а) Секция административного права Управления людских ресурсов

93. Секция административного права входит в Службу кадровой политики Управления людских ресурсов. Секция состоит из Апелляционной группы и Дисциплинарной группы. Она отвечает за представление Генерального секретаря в качестве ответчика в Трибунале по спорам по делам, возбужденным сотрудниками, работающими в различных подразделениях Секретариата во всем мире, а также по делам, возбужденным сотрудниками Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии. Делами, возбужденными сотрудниками отделений Организации Объединенных Наций в Женеве, Найроби и Вене, ЮНЕП и ООН-Хабитат занимаются должностные лица этих мест службы.

94. Секция административного права также занимается переданными Управлению людских ресурсов дисциплинарными вопросами, касающимися всех сотрудников Секретариата и сотрудников международных трибуналов. Кроме того, она дает консультации руководителям по вопросам внутренней системы отправления правосудия в целом, а также по конкретным аспектам отдельных апелляций и дисциплинарных дел.

i) Апелляционная группа

95. По получении представления от Трибунала по спорам Секция административного права отвечает за получение комментариев по представлению от соответствующих руководителей и за подготовку ответа. Время, отведенное на ответ, составляет 30 дней, что требует оперативных действий как со стороны Секции, так и со стороны соответствующих руководителей. При разборе дел в Трибунале по спорам Секция действует в тесном контакте с другими подразделениями Управления людских ресурсов. Основные сложные задачи, стоящие перед Трибуналом по спорам, в основном связаны с толкованием и применением Правил о персонале Организации Объединенных Наций. Экспертный опыт сотрудников по вопросам людских ресурсов имеет чрезвычайно важное значение при подготовке ответов на претензии и определении жизнеспособных стратегий для неформального урегулирования претензий.

96. В ходе рассмотрения дел сотрудники по правовым вопросам Секции административного права участвуют в распорядительных слушаниях и слушаниях по существу и производят дальнейшие письменные представления, запрошенные Трибуналом по спорам. Присутствие на слушаниях требует значительного времени для подготовки, включая, по мере необходимости, дальнейшие консультации с соответствующими управлениями и Управлением по правовым вопросам; проведение встреч со свидетелями со стороны ответчика и подготовку перекрестного допроса свидетелей, вызванных заявителем или Трибуналом по спорам.

97. Секция административного права также отвечает за консультирование по вопросу о том, следует ли предпринимать усилия по достижению неформального урегулирования спора или же продолжать судебное разбирательство. Рекомендации содержат анализ фактологических и правовых вопросов, связанных с делом, и советы в отношении наиболее эффективного с точки зрения затрат пути разрешения спора. Если рекомендация о неформальном урегулировании спора принимается, Секция отвечает за получение необходимых разрешений, предоставление консультаций в ходе переговоров с истцом и его адвокатом, взаимодействие с Канцелярией Омбудсмана в процессе окончательной доработки соглашения об урегулировании претензий и последующее наблюдение за его осуществлением. Переговоры часто бывают долгими и требующими больших усилий, однако потенциальные выгоды разрешения спора неформальным путем существенны.

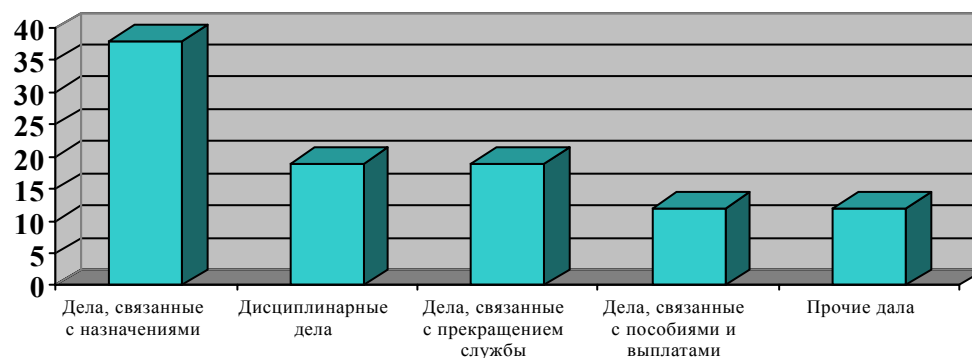
98. После вынесения окончательного решения Секция административного права связывается с Управлением по правовым вопросам, которое решает вопрос об обжаловании решения в Апелляционном трибунале. Секция также отвечает за выполнение окончательных решений, получение необходимой информации и доведение решений до сведения соответствующих должностей лиц с целью их исполнения.

99. Секция также представляет Генерального секретаря в слушаниях о приостановлении исполнения решения, когда какая-либо из сторон добивается срочного приостановления осуществления административного решения до проведения управленческой оценки. Действия по этим ходатайствам должны приниматься безотлагательно и требуют уделения неотложного внимания и интенсивной подготовки, особенно когда соответствующее подразделение или потенциальные свидетели находятся за пределами Центральных учреждений и существует разница во времени.

100. Количество заявлений, поданных сотрудниками в течение нынешнего отчетного периода, значительно увеличилось⁸. В течение этого периода Секция занималась 337 делами в период до вынесения решения или исполнения, включая 162 новых дела, полученных в 2011 году. Это представляет собой увеличение по сравнению с количеством дел, которыми она занималась в течение предыдущего отчетного периода⁹. В каждый конкретный момент у нее в работе находилось приблизительно 200 незакрытых дел, ожидающих окончательного решения или исполнения¹⁰. Из них приблизительно 38 процентов дел касалось вопросов назначения; 18 процентов — обжалования решений по дисциплинарным делам; 13 процентов — пособий и выплат; 18 процентов — прекращения службы; и 13 процентов — других вопросов.

Диаграмма III

Дела, которыми занималась Секция административного права и которые рассматривал Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций в течение периода с 1 января по 31 декабря 2011 года



⁸ В 2010 году Секция административного права получила менее 100 новых дел в форме заявлений, поданных сотрудниками в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций. В 2011 году Секция получила 162 новых дела из Трибунала по спорам. К середине июля 2012 года Секция уже получила более 110 новых дел.

⁹ В течение предыдущего отчетного периода (1 июля 2010 года — 31 июня 2011 года) Секция занималась 318 делами.

¹⁰ К середине 2012 года количество дел увеличилось до более 270 незакрытых дел, ожидающих окончательного решения или исполнения.

101. В течение отчетного периода Трибунал по спорам принял 77 решений по делам, которыми занималась Секция административного и из которых 41 решение было вынесено в пользу администрации и 19 — в пользу заявителя, при этом 14 дел были разобраны после урегулирования или отзыва и 3 решения касались только средств правовой защиты. Из решений, вынесенных не в пользу администрации, 9 были обжалованы, в результате чего 2 решения были отменены и в 2 делах была снижена сумма компенсации; рассмотрения Апелляционным трибуналом по-прежнему ожидают 5 дел.

102. В течение отчетного периода были поданы 48 ходатайств о приостановлении исполнения решения, из которых 29 были отклонены, 11 удовлетворены и 8 урегулированы или отозваны. Были обжалованы три постановления о приостановлении исполнения решения, предусматривающие применение средства правовой защиты. Одно постановление было поддержано и рассмотрения в Апелляционном трибунале по-прежнему ожидают две апелляции.

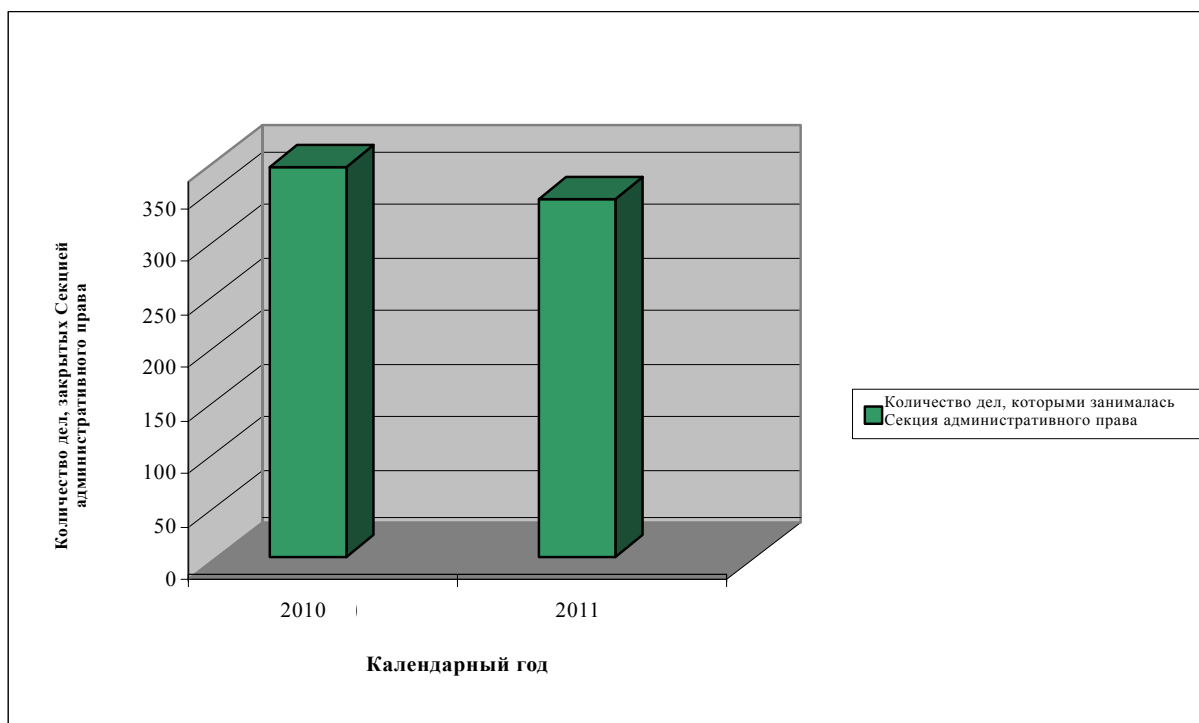
ii) Дисциплинарная группа

103. Дисциплинарная группа Секции административного права отвечает за обработку дисциплинарных дел, переданных Управлению людских ресурсов для принятия решений. После упразднения объединенных дисциплинарных комитетов Дисциплинарная группа по существу рассматривает факты и анализирует каждое дело. При анализе дисциплинарных дел и вынесении рекомендации относительно прохождения дел Дисциплинарная группа часто действует в тесном контакте с Группой по вопросам поведения и дисциплины Департамента полевой поддержки, группами по вопросам поведения и дисциплины на местах и следственным органом.

104. В течение отчетного периода Секция получила 122 новых дисциплинарных дела. Это представляет собой почти 5-процентное увеличение по сравнению с 2010 годом.

105. В течение отчетного периода Секция занималась 344 дисциплинарными делами, в число которых входили дела, перешедшие с 2010 года. Сократившееся число разобранных дел по сравнению с предыдущими годами отражает прогресс, достигнутый в деле сокращения отставания в рассмотрении дел, которые не были закрыты до введения новой внутренней системы правосудия (см. диаграмму IV).

Диаграмма IV
Количество дел, которыми занималась Секция административного права



106. В течение отчетного периода было закрыто в общей сложности 273 дисциплинарных дела, что представляет собой значительное увеличение по сравнению с предыдущими периодами и 80-процентное увеличение за период с 1 января по 31 декабря 2010 года (см. диаграмму V).

Диаграмма V
Количество дел, закрытых Секцией административного права



107. В новой системе отправления правосудия Управление людских ресурсов отвечает за проведение все более подробного анализа фактологических и правовых аспектов дел. Соответственно, значительное время тратится на детальное изучение каждого аспекта обращения по вопросу дисциплинарных мер, включая получение разъяснений и дополнительных свидетельств от проводящего расследование подразделения или соответствующих сотрудников. В зависимости от сложности конкретного вопроса дисциплинарный процесс может занимать от трех месяцев в случае относительно простого дела до двух лет в более сложных случаях.

108. Когда сотрудник подает апелляцию в связи со своим дисциплинарным делом, Дисциплинарная группа представляет Генерального секретаря в ходе апелляционного производства. С учетом подробного анализа дел, проводимого Секцией административного права в ходе дисциплинарного процесса и ее близости к тем, кто принимают решения в Управлении людских ресурсов и Департаменте по вопросам управления, Секция располагает уникальными возможностями для осуществления защиты в делах, рассматриваемых Трибуналом по спорам.

109. С дополнительной информацией о дисциплинарных делах, которыми занималось Управление людских ресурсов в период с июля 2011 года по июнь 2012 года, можно ознакомиться в докладе Генерального секретаря о его практике в дисциплинарных вопросах, который отдельно представляется Генеральной Ассамблее (A/67/171).

iii) Консультативная функция Секции административного права

110. Секция административного права продолжает выполнять консультативную функцию для руководителей по вопросам, связанным с системой отправления правосудия, включая индивидуальные жалобы, толкование и применение положений и правил о персонале и административных инструкций, индивидуальные дисциплинарные дела и процесс расследования.

111. За отчетный период было предпринято ряд управленческих инициатив с целью расширения возможностей Организации по удовлетворению текущих потребностей новой системы правосудия, и в этом процессе Секция играла ключевую роль.

112. В декабре 2011 года были приняты меры для обеспечения того, чтобы руководители были информированы о событиях в этой важной динамичной области. Департамент по вопросам управления издал третий том руководящих указаний на основе накопленного опыта для руководителей, подготовленный Секцией административного права совместно с Группой управленческой оценки; в этом издании дается описание следственных и дисциплинарных процессов, применимых к сотрудникам, с указанием функций и обязанностей руководителей в отношении этих процессов.

iv) Ресурсы Секции административного права

113. Растущее число представленных дел, короткие сроки для подачи ответов ответчика, большое число слушаний, проводимых Трибуналом по спорам, и разница во времени между Нью-Йорком и другими местами службы, где находятся обслуживаемые департаменты и подразделения, свидетели и отделения Трибунала по спорам — все это по-прежнему создает большую нагрузку и возрастающее давление на сотрудников Секции. Трибунал по спорам обычно требует подачи ответчиком многочисленных письменных представлений, а также подготовки и присутствия на ряде слушаний технического характера и по существу дела. Подготовка к слушаниям также занимает много времени, и значительный объем ресурсов Секции приходится выделять для эффективного реагирования на запросы Трибунала по спорам в отношении многочисленных представлений и слушаний по индивидуальным делам.

114. В своей резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея предоставила три из пяти должностей сотрудников по правовым вопросам, запрошенных Генеральным секретарем для Секции административного права в его предыдущем докладе (A/66/275 и Согг.1). Две из этих должностей сотрудников по правовым вопросам (С-3) были заполнены. Заполнение третьей должности находится на завершающем этапе. Добавление этих должностей позволило частично снизить высокую рабочую нагрузку Секции и удовлетворить ее потребности в устойчивой ресурсной базе. Однако ситуация может вновь обостриться, если продолжится увеличение числа дел, передаваемых сотрудниками в Трибунал по спорам.

b) Отделение Организации Объединенных Наций в Вене

115. В Отделении Организации Объединенных Наций в Вене и Управлении Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности общая ответственность за представительство Генерального секретаря в вопросах от-

правления правосудия делегирована Директору Отдела управления. Повседневные обязанности, связанные с обработкой заявлений о проступках до их передачи Управлению людских ресурсов, юридическое консультирование по запросам в отношении управленческой оценки, представительство Организации в Трибунале по спорам и представление заключений в Управление по правовым вопросам в отношении апелляций в Апелляционном трибунале возложены на Службу управления людскими ресурсами, при этом координационную функцию выполняет сотрудник по вопросам кадровой политики этой службы.

116. Отделение Организации Объединенных Наций в Вене и Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности решительно выступают за использование возможностей неформального урегулирования споров, и определенное число дел удалось успешно решить через Канцелярию Омбудсмана. Что касается формальной системы, то эти две структуры эффективно проводят совместную позитивную работу с Группой управленческой оценки и Трибуналом по спорам в Женеве и его Секретариатом, где рассматривается большинство заявлений, поступающих от сотрудников этих двух структур.

117. Отделение Организации Объединенных Наций в Вене и Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности по-прежнему отмечают увеличение запросов относительно юридического консультирования и подтверждения соблюдения соответствующих применимых норм со стороны руководителей. Хотя это создает значительную нагрузку на ресурсы Службы управления людскими ресурсами, отдача от таких затрат оказывается весьма значительной в случаях, когда потенциальные спорные вопросы удается решить на ранней стадии. Что касается формальной системы, то обе структуры в Вене продолжают отмечать увеличение числа дел наряду с увеличением числа слушаний в Трибунале по спорам и выносимых Трибуналом по спорам постановлений, требующих реагирование в течение короткого срока.

118. Для постоянного информирования сотрудников и руководителей о событиях в системе отправления правосудия Отделение Организации Объединенных Наций в Вене и Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности проводят брифинги, предлагают учебные курсы, организуют форумы в обеденное время и общие встречи, а также распространяют соответствующую информацию с помощью электронных сообщений среди сотрудников в Вене и на местах.

119. Система внутреннего правосудия продолжает на пределе использовать свои возможности в плане правовой поддержки, располагая только одним сотрудником по вопросам кадровой политики в Службе управления людскими ресурсами, который отвечает на запросы системы. Это сказывается на выполнении регулярных функций сотрудника и Службы в целом. Поэтому Отделение Организации Объединенных Наций в Вене и Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности с удовлетворением восприняли создание недавно в соответствии с резолюцией 66/237 Генеральной Ассамблеи должности сотрудника по правовым вопросам уровня С-4. Эти две структуры продолжают тесно сотрудничать с Отделением Организации Объединенных Наций в Женеве в определении порядка практического сотрудничества для расширения существующего юридического потенциала.

с) *Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве*

120. В Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве сотрудник по кадровым вопросам (С-4), имеющий юридическую подготовку, действует в качестве представителя Генерального секретаря в Трибунале по спорам при рассмотрении дел, поданных сотрудниками Отделения и обслуживаемых ... Кроме того, в резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея утвердила одну должность сотрудника по правовым вопросам (С-4) и одну должность помощника по правовым вопросам (категория общего обслуживания), которые должны финансироваться по статье временного персонала общего назначения в течение двухгодичного периода 2012–2013 годов. Процесс набора на должность категории общего обслуживания был завершен, а на должность С-4 продолжается. Тем временем ввиду увеличения рабочей нагрузки пришлось добавить еще одну должность сотрудника по правовым вопросам (С-3), финансируемую на основе разделения расходов обслуживаемыми организациями (УВКПЧ, ЮНКТАД, ЕЭК и Управление по координации гуманитарных вопросов). Однако эта схема действует только до конца 2012 года. Группа юристов функционирует под началом руководителя Службы управления людскими ресурсами.

121. В Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве сочетание юридических знаний и кадровой политики оказалось весьма полезным, поскольку Трибунал по спорам часто требует, что ответчик представил подробный правовой анализ применимых правил и положений. Такие экспертные знания оказались полезными в контексте неформального урегулирования споров через Канцелярию Омбудсмана, где удалось заключить несколько соглашений об урегулировании. Когда выносятся окончательные решения Служба управления людскими ресурсами в Женеве связывается с Управлением по правовым вопросам для подготовки апелляции в Апелляционный трибунал, когда это имеет место. Она также отвечает за выполнение окончательных решений.

122. Юристы Службы управления людскими ресурсами обеспечивают последовательное юридическое консультирование по широкому ряду кадровых и правовых вопросов для руководителей из Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве и обслуживаемых им организаций. Служба организует обучение и брифинги по системе отправления правосудия и соответствующей практике. Она также помогает руководителям в подготовке ответов для Группы управленческой оценки. Группа юристов занимается дисциплинарными вопросами на основании делегированного полномочия и обеспечивает консультирование по процедурным вопросам подающих жалобы сотрудников.

123. Если объем работы сохранится на нынешнем уровне, то необходимо будет вернуться к вопросу о финансировании должности С-4 и должности категории общего обслуживания после 2013 года.

¹¹ УВКПЧ, ЮНКТАД, Управление по координации гуманитарных вопросов, ЕЭК и другие более мелкие структуры.

d) *Региональные комиссии и международные трибуналы*

124. В новой системе службы управления людскими ресурсами региональных комиссий (ЕЭК, ЭСКАТО, ЭКЛАК, ЭКА, ЭСКЗА) и международных трибуналов (по бывшей Югославии и Руанде) призваны выполнять дополнительные функции и предоставлять дополнительные услуги.

125. Службы управления людскими ресурсами отвечают за повседневную обработку дисциплинарных дел до их передачи Управлению людских ресурсов и просьб о проведении управленческой оценки. Кроме того, они призваны предоставлять руководителям консультации и рекомендации по вопросам, связанным с формирующейся судебной практикой Трибунала по спорам. Они также поддерживают связь с Секцией административного права по рассматриваемым делам, отвечают на запросы Трибунала по спорам о предоставлении дополнительной информации, устанавливают контакты со свидетелями и предоставляют информацию, необходимую для осуществления решений.

126. В резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея одобрила рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам утвердить одну должность сотрудника по вопросам кадровой политики уровня С-4, имеющего юридическую подготовку, с тем чтобы обеспечить внутреннее консультирование руководства и кадровых служб в ЭСКАТО и ЭСКАЗА, и одну должность категории общего обслуживания (прочие разряды), причем обе должности должны финансироваться по статье временного персонала общего назначения в двухгодичном периоде 2012–2013 годов. В настоящее время идет заполнение этих должностей.

127. Сотрудники по правовым вопросам Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве обеспечивают поддержку работы ЕЭК. Сотрудники по правовым вопросам в Нью-Йорке отвечают за консультирование ЭКЛАК. В функции сотрудника по правовым вопросам в Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби будет входить работа по поддержке ЭКА.

e) *Программа развития Организации Объединенных Наций*

128. Отдел правовой поддержки Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) является комплексным юридическим отделом для ПРООН и связанных с ней фондов, правовая работа которого охватывает все аспекты корпоративного, институционального и административного права, при этом особый упор делается на вопросы политики и подготовки. Группа по практике административного права Отдела состоит из шести юристов, включая руководителя по практике (С-5) и одного сотрудника по правовым вопросам С-5, трех — С-4 и одного — С-3, которых обслуживают два сотрудника категории общего обслуживания (О-6 и О-5). Группа занимается всеми вопросами административного права в отношении сотрудников, функционирующих на основании письменного назначения ПРООН, и добровольцев Организации Объединенных Наций и обеспечением правового консультирования и поддержки ПРООН и связанных с ней структур. Она обрабатывает все запросы по проведению управленческой оценки, все дисциплинарные дела и все дела, поступающие в Трибунал по спорам. Кроме того, Группа обеспечивает юридическое консультирование по вопросам политики, осуществляет юридическую подготовку и отвечает на все правовые запросы по широкому кругу проблем — от

юридических обязательств частного-правового характера до консультирования до налоговым и пенсионным вопросам.

129. Отдел правовой поддержки участвует на всех стадиях неформального и формального урегулирования жалоб сотрудников. На неформальной стадии Отдел консультирует руководителей, включая Управление людских ресурсов, страновые отделения и региональные бюро, с целью урегулирования споров до того, как они превратятся в формальную жалобу или апелляцию. При необходимости Отдел может также добиваться привлечения Омбудсмана для фондов и программ. Эта профилактическая работа Отдела за последние годы существенно расширилась, поскольку администраторы нуждаются в руководящих указаниях для обеспечения того, чтобы принимаемые ими решения соответствовали правовым рамкам ПРООН, что требует дополнительного времени и ресурсов.

130. Когда вопросы не удается решить на неформальной стадии, Отдел правовой поддержки направляет рекомендации помощнику Администратора и директору Бюро по вопросам управления относительно рассмотрения запросов о проведении управленческой оценки. Отдел правовой поддержки также представляет ПРООН в Трибунале по спорам, участвует в посреднических процедурах и координирует с Управлением по правовым вопросам Секретариата вопросы представительства Генерального секретаря в связанных с ПРООН делах в Апелляционном трибунале. Отдел также рекомендует принятие мер в вопросах подотчетности, когда того требуют обстоятельства.

131. Помимо юридического консультирования по широкому кругу вопросов и обработки апелляций и дисциплинарных дел Отдел правовой поддержки продолжает вести активную пропагандистскую деятельность. В 2011 году он провел учебу руководителей из различных регионов в целях расширения их знаний по соответствующим правовым вопросам, включая систему внутреннего правосудия. Кроме того, разработанный Отделом сетевой курс по правовым вопросам, который является обязательным для всех сотрудников ПРООН, стал весьма успешным инструментом распространения знаний по правовым вопросам, связанным с системой внутреннего правосудия. Также ввиду повышенного внимания, уделяемого устным слушаниям и полномасштабным разбирательствам в Трибунале по спорам, все юристы Группы по практике административного права прошли специализированную подготовку в области адвокатуры и рассмотрения споров.

Таблица 2

Программа развития Организации Объединенных Наций, дела в связи с проведением управленческой оценки в по состоянию на 31 декабря 2011 года

Общее число полученных дел для управленческой оценки ^a	Подтвержденные дела	Урегулированные дела ^b	Дела, обжалованные в Трибунале по спорам ^c	Дела, перенесенные на будущее ^d	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^e			
					Подтвержденные	Частично подтвержденные	Отклоненные	Рассматриваемые
18	11	3	1	4	—	—	—	1

^a Включая 2 дела, перенесенных с 2010 года и более раннего периода, и 16 дел, полученных в 2011 году.

- ^b Включая все дела, которые были урегулированы полностью или частично в результате управленческой оценки.
- ^c Включая все дела, обжалованные в Трибунале по спорам в 2011 году.
- ^d Включая все открытые дела, которые не были разрешены в 2011 году и были перенесены на 2012 год.
- ^e Включая все дела, которые были разрешены Трибуналом по спорам в 2011 году или рассматривались Трибуналом по спорам по состоянию на 31 декабря 2011 года.

Таблица 3

Программа развития Организации Объединенных Наций, дисциплинарные дела по состоянию на 31 декабря 2011 года

Общее число полученных дисциплинарных дел ^a	Общее число предписанных дисциплинарных мер	Дела, обжалованные в Трибунале по спорам ^b	Дела, перенесенные на будущее ^c	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^d			
				Подтвержденные	Частично подтвержденные	Отклоненные	Рассматриваемые
43	11	4	9	1	—	—	3

^a Включая 21 дело, перенесенное с 2010 года и более раннего периода, и 22 дела, полученные в 2011 году.

^b Включая все дела, обжалованные в Трибунале по спорам в 2011 году.

^c Включая все открытые дела, которые не были разрешены в 2011 году и были перенесены на 2012 год.

^d Включая все дела, которые были разрешены Трибуналом по спорам в 2011 году или находились на рассмотрении Трибунала по спорам по состоянию на 31 декабря 2011 года.

Таблица 4

Программа развития Организации Объединенных Наций, результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам по состоянию на 31 декабря 2011 года

Вид дела	Дела, обжалованные в Трибунале по спорам ^a	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^b			
		Подтвержденные	Частично подтвержденные	Отклоненные	Рассматриваемые
Трудовые ^c	13	5	—	1	7
Дисциплинарные	7	1	—	—	6
Всего	20	6	—	1	13

^a Включая все дела, которые были обжалованы в Трибунале по спорам в 2011 году или были обжалованы в Трибунале в 2010 году или ранее и перенесены на 2011 год.

^b Включая все дела, которые были разрешены Трибуналом по спорам в 2011 году или рассматривались в Трибунале по спорам по состоянию на 31 декабря 2011 года.

^c Включая все недисциплинарные дела, в том числе дела, по которым была проведена управленческая оценка, и другие недисциплинарные дела, которые были переданы непосредственно в Трибунал по спорам.

f) Детский фонд Организации Объединенных Наций

132. Канцелярия главного советника Исполнительного директора при Канцелярии Исполнительного директора отвечает в целом в Детском фонде за правовую поддержку и консультирование. Секция политики и административного права Отдела людских ресурсов продолжает обрабатывать все запросы о про-

ведении управленческой оценки и представляет ЮНИСЕФ в Трибунале по спорам.

133. Как показывают нижеприведенные данные, ЮНИСЕФ придает особое значение управленческой оценке не только во избежание ненужных споров, но главным образом для обеспечения того, чтобы права его сотрудников были полностью соблюдены.

Таблица 5

Детский фонд Организации Объединенных Наций, дела в связи с проведением управленческой оценки по состоянию на 31 декабря 2011 года

Общее число полученных дел для управленческой оценки	Подтвержденные дела	Урегулированные дела ^a	Дела, обжалованные в Трибунале по спорам ^b	Дела, перенесенные на будущее ^c	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^d			
					Подтвержденные	Частично подтвержденные	Отклоненные	Рассматриваемые
47	39	8	7	7	—	—	—	7

^a Включая все дела, разрешенные полностью или частично в результате управленческой оценки.

^b Включая все дела, обжалованные в Трибунале по спорам в 2011 году.

^c Включая все открытые дела, которые не были разрешены в 2011 году и были перенесены на 2012 год.

^d Включая все дела, которые были разрешены Трибуналом по спорам в 2011 году или рассматривались Трибуналом по состоянию на 31 декабря 2011 года.

Таблица 6

Детский фонд Организации Объединенных Наций, дисциплинарные дела по состоянию на 31 декабря 2011 года

Общее число полученных дисциплинарных дел	Общее число предписанных дисциплинарных мер	Дела, обжалованные в Трибунале по спорам ^a	Дела, перенесенные на будущее ^b	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^c			
				Подтвержденные	Частично подтвержденные	Отклоненные	Рассматриваемые
55	22	2	2	—	—	—	2

^a Включая все дела, обжалованные в Трибунале по спорам в 2011 году.

^b Включая все открытые дела, которые не были разрешены в 2011 году и были перенесены на 2012 год.

^c Включая все дела, которые были разрешены Трибуналом по спорам в 2011 году или рассматривались Трибуналом по состоянию на 31 декабря 2011 года.

Таблица 7
Детский фонд Организации Объединенных Наций, результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам по состоянию на 31 декабря 2011 года

Вид дела	Дела, обжалованные в Трибунале по спорам ^a	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^b			
		Подтвержденные	Частично подтвержденные	Отклоненные	Рассматриваемые
Трудовые ^c	14	—	2 (урегулировано)	1	11
Дисциплинарные	4	1	—	1	2
Всего	18	1	—	2	13

^a Включая все дела, которые были обжалованы в Трибунале по спорам в 2011 году или были обжалованы в Трибунале в 2010 году или ранее и перенесены на 2011 год.

^b Включая все дела, которые были разрешены Трибуналом по спорам в 2011 году или рассматривались Трибуналом по состоянию на 31 декабря 2011 года.

^c Включая все недисциплинарные дела, в том числе дела, по которым была проведена управленческая оценка, и другие недисциплинарные дела, которые были переданы непосредственно в Трибунал по спорам.

g) *Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев*

134. До проведения реформы системы отправления правосудия административный пересмотр решений, касающихся сотрудников УВКБ, осуществлялся Группой административного права Секретариата. В настоящее время УВКБ проводит свою собственную управленческую оценку, которая делегирована заместителю Верховного комиссара. Юридическая служба, подчиняющаяся непосредственно заместителю Верховного комиссара, консультирует по всем вопросам, касающимся управленческих оценок.

135. У УВКБ накопился весьма положительный опыт в проведении управленческих оценок, позволивший администрации проводить критический обзор своих решений, принимать меры по исправлению положения до того, как дела дойдут до Трибунала по спорам, и проводить обзор и совершенствование своих процедур. Во многих случаях этот процесс позволял восстановить диалог между УВКБ и сотрудником.

136. В Трибунале по спорам УВКБ представляет директор Отдела людских ресурсов. Юридическая служба консультирует директора по всем находящимся на рассмотрении делам.

137. УВКБ всегда уделяло повышенное внимание поиску путей неформального урегулирования жалоб на ранней стадии, и ряд дел удалось урегулировать неформально с помощью Омбудсмана УВКБ. Тем не менее после внедрения новой системы в УВКБ заметно увеличилось число жалоб, которые сотрудники пытаются разрешить с помощью формальной системы.

138. УВКБ продолжает поддерживать работу Отдела юридической помощи персоналу, командировав на безвозмездной основе в его отделение в Женеве сотрудника по правовым вопросам.

139. В таблицах ниже приводится статистическая информация о количестве дел, рассмотренных УВКБ, и результатах их рассмотрения.

Таблица 8

Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, дела в связи с проведением управленческой оценки по состоянию на 31 декабря 2011 года

Общее число полученных дел для управленческой оценки ^a	Подтвержденные дела	Урегулированные дела ^b	Дела, обжалованные в Трибунале по спорам ^c	Дела, перенесенные на будущее ^d	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^e			
					Подтвержденные	Частично подтвержденные	Отклоненные	Рассматриваемые
77	23	4	27	29	9	2	2	17

^a Включая 8 дел, перенесенных с 2010 года или более раннего периода, и 69 дел, полученных в 2011 году.

^b Включая все дела, которые были разрешены полностью или частично в результате управленческой оценки. За исключением 21 дела, которые были отозваны или сочтены спорными или неприемлемыми.

^c Включая все дела, обжалованные в Трибунале по спорам в 2011 году.

^d Включая все открытые дела, которые не были разрешены в 2011 году и были перенесены на 2012 год.

^e Включая все дела, которые были разрешены Трибуналом по спорам в 2011 году или рассматривались Трибуналом по состоянию на 31 декабря 2011 года. За исключением 10 дел, которые были отозваны.

Таблица 9

Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, дисциплинарные дела по состоянию на 31 декабря 2011 года

Общее число полученных дисциплинарных дел ^a	Общее число предписанных дисциплинарных мер	Дела, обжалованные в Трибунале по спорам ^b	Дела, перенесенные на будущее ^c	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^d			
				Подтвержденные	Частично подтвержденные	Отклоненные	Рассматриваемые
18	4	0	5	—	—	4	—

^a включая 6 дел, перенесенных с 2010 года или более раннего периода, и 12 дел, полученных в 2011 году.

^b Включая все дела, обжалованные в Трибунал по спорам в 2011 году.

^c Включая все открытые дела, которые не были разрешены в 2011 году и были перенесены на 2012 год.

^d Включая все дела, которые были разрешены Трибуналом по спорам в 2011 году или рассматривались Трибуналом по состоянию на 31 декабря 2011 года. За исключением 1 дела, которое было прекращено.

Таблица 10

Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам по состоянию на 31 декабря 2011 года

Вид дела	Дела, обжалованные в Трибунале по спорам ^a	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^b			
		Подтвержденные	Частично подтвержденные	Отклоненные	Рассматриваемые
Трудовые ^c	45	9	2	2	17
Дисциплинарные	—	—	—	4	—
Всего	45	9	2	6	17

^a Включая все дела, которые были обжалованы в Трибунале по спорам в 2011 году или были обжалованы в Трибунале в 2010 году или ранее и перенесены на 2011 год.

^b Включая все дела, которые были разрешены Трибуналом по спорам в 2011 году или рассматривались Трибуналом по состоянию на 31 декабря 2011 года. За исключением 11 дел, которые были отозваны или прекращены.

^c Включая все недисциплинарные дела, в том числе дела, по которым была проведена управленческая оценка, и другие недисциплинарные дела, которые были переданы непосредственно в Трибунал по спорам.

h) Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов

140. Будучи сравнительно небольшим подразделением, Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) обрабатывает небольшое число дел. Такими делами занимается Группа по правовой практике, при этом в штаб-квартире имеется сотрудник по правовым вопросам, который отвечает, среди прочего, за отслеживание работы системы правосудия (включая судебные решения и практику Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала). Каждое поданное в Трибунал по спорам дело, а также любой вопрос, который может привести к возникновению дела, включая запросы на проведение управленческой оценки, обрабатывается сотрудником по правовым вопросам ЮНОПС, в региональном отделении которого возникло дело или вопрос, при поддержке вышеуказанного сотрудника по правовым вопросам из штаб-квартиры. Данная работа проводится под общим наблюдением Юрисконсульта ЮНОПС. В соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2008/13 всеми поданными в Апелляционный трибунал апелляциями, касающимися ЮНОПС, занимается Управление по правовым вопросам.

141. В нижеприведенной таблице приводится статистическая информация о количестве дел, которыми занималось ЮНОПС, и о результатах их рассмотрения.

Таблица 11
Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов,
дела в связи с проведением управленческой оценки по состоянию на
31 декабря 2011 года

Общее число полученных дел для управленче- ской оценки ^a	Подтвер- жденные дела	Урегулиро- ванные дела ^b	Дела, обжа- лованные в Трибунале по спорам ^c	Дела, перене- сенные на будущее ^d	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^e			
					Подтвер- жденные	Частично подтвер- жденные	Отклонен- ные	Рассматри- ваемые ^f
4	3	1	2	—	—	—	—	2

^a Включая 1 дело, перенесенное с 2010 года и более раннего периода, и 3 дела, полученные в 2011 году, но исключая дела, поданные в Трибунал по спорам до 2011 года.

^b Включая все дела, когда вопрос был урегулирован полностью или частично в результате управленческой оценки, и дела, когда управленческая оценка была полностью в пользу сотрудника, однако дело не было урегулировано.

^c Включая все дела, обжалованные в Трибунале по спорам в 2011 году.

^d Включая все открытые дела, которые не были урегулированы в 2011 году (то есть управленческая оценка не была завершена до 1 января 2012 года) и были перенесены на 2012 год.

^e Включая все дела, которые были разрешены Трибуналом по спорам в 2011 году или рассматривались в Трибунале по состоянию на 31 декабря 2011 года (включая дела, поданные в Трибунал по спорам до 2011 года).

^f Не включает одно решение о компенсации по делу, по которому решение о материальной ответственности было вынесено в 2010 году.

Таблица 12
Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов,
дисциплинарные дела по состоянию на 31 декабря 2011 года

Общее число полученных дисциплинар- ных дел ^a	Общее число предписанных дисциплинарных мер ^b	Дела, обжа- лованные в Три- бунале по спо- рам ^c	Дела, перене- сенные на будущее ^d	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^e			
				Подтвер- жденные	Частично под- твержденные	Отклонен- ные	Рассматривае- мые
4	3	2	1	—	—	—	1

^a Включая 1 дело, перенесенное с 2010 года или более раннего периода, и 3 дела, полученные в 2011 году, но исключая дела, поданные в Трибунал по спорам до 2011 года. За исключением вопроса, связанного с сотрудником, который уволился до предъявления обвинений.

^b Включая 1 дело, санкция по которому была согласована. Дел, по которым было решено, что дисциплинарных мер не требуется, не было.

^c Включая все дела, обжалованные в Трибунале по спорам в 2011 году.

^d Включая все открытые дела, которые не были разрешены в 2011 году и были перенесены на 2012 год (то есть дела, по которым не было предписано дисциплинарных мер до 1 января 2012 года).

^e Включая все дела, которые были разрешены Трибуналом по спорам в 2011 году или находились на рассмотрении Трибунала по состоянию на 31 декабря 2011 года, и дела, поданные в Трибунал по спорам до 2011 года.

Таблица 13

**Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов,
результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам Организации
Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2011 года**

Вид дела	Дела, обжалованные в Трибунале по спорам ^a	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^b			
		Подтвер- жденные	Частично под- твержденные	Отклоненные	Рассматриваемые
Трудовые ^c	2	—	—	—	2
Дисциплинарные	1	—	—	—	1
Всего	3	—	—	—	3

^a Включая все дела, которые были обжалованы в Трибунале по спорам в 2011 году или были обжалованы в Трибунале в 2010 году или ранее и перенесены на 2011 год, но исключая одно решение о компенсации, принятое в 2011 году по делу, по которому Трибунал по спорам вынес решение о материальной ответственности до 2011 года.

^b Включая все дела, которые были разрешены Трибуналом по спорам в 2011 году или рассматривались в Трибунале по состоянию на 31 декабря 2011 года. За исключением одного решения о компенсации по делу, по которому решение о материальной ответственности было вынесено в 2010 году.

^c Включая все недисциплинарные дела, за исключением дел, по которым была проведена управленческая оценка, и другие недисциплинарные дела, которые были переданы непосредственно в Трибунал по спорам.

i) Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения

142. Юридическая группа Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА) представляет собой административное подразделение, созданное в Канцелярии Исполнительного директора. Эта Группа обеспечивает разнообразную правовую поддержку и консультативные услуги страновым и полевым отделениям ЮНФПА, а также управлениям и отделам в штаб-квартире ЮНФПА. Группа содействует руководству в альтернативном разрешении споров, выполняет функцию управленческой оценки и представляет ЮНФПА в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций. Недавно Группа приняла на работу еще одного юриста и в настоящее время в ее состав входят три сотрудника. ЮНФПА продолжает уделять особое внимание управленческой оценке и различным вариантам альтернативного разрешения споров, включая посредничество.

143. В таблицах ниже представлена статистическая информация о числе вопросов, рассмотренных в ЮНФПА, и результатах их рассмотрения.

Таблица 14

Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, дела в связи с проведением управленческой оценки по состоянию на 31 декабря 2011 года

Общее число полученных дел для проведения управленческой оценки ^a	Подтвержденные дела	Урегулированные дела ^b	Дела, обжалованные в Трибунале по спорам ^c	Дела, перенесенные на будущее ^d	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^e			
					Подтвержденные	Частично подтвержденные	Отклоненные	Рассматриваемые
6	3	3	1	—	—	1	1	5

^a Дел, перенесенных с 2010 года или более раннего периода, не было; все 6 дел были получены в 2011 году.

^b Включая все дела, когда вопрос был урегулирован полностью или частично в результате управленческой оценки.

^c Включая все дела, обжалованные в Трибунале по спорам в 2011 году.

^d Включая все открытые дела, которые не были разрешены в 2011 году и были перенесены на 2012 год.

^e Включая все дела, которые были разрешены Трибуналом по спорам в 2011 году или рассматривались в Трибунале по состоянию на 31 декабря 2011 года.

Таблица 15

Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, дисциплинарные дела по состоянию на 31 декабря 2011 года

Общее число полученных дисциплинарных дел ^a	Общее число предписанных дисциплинарных мер	Дела, обжалованные в Трибунале по спорам ^b	Дела, перенесенные на будущее ^c	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^d			
				Подтвержденные	Частично подтвержденные	Отмененные	Рассматриваемые
17	3	2	12	—	—	1	2

^a Включая 3 дела, перенесенные с 2010 года или более раннего периода, и 14 дел, полученных в 2011 году.

^b Включая все дела, обжалованные в Трибунале по спорам в 2011 году.

^c Включая все открытые дела, которые не были разрешены в 2011 году и были перенесены на 2012 год.

^d Включая все дела, которые были разрешены Трибуналом по спорам в 2011 году или рассматривались в Трибунале по состоянию на 31 декабря 2011 года.

Таблица 16

Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2011 года

Виды дела	Дела, обжалованные в Трибунале по спорам ^a	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^b			
		Подтвержденные	Частично подтвержденные	Отклоненные	Рассматриваемые
Трудовые ^c	1	—	1	1	5
Дисциплинарные	2	—	—	—	2
Всего	3	—	1	1	7

^a Включая все дела, которые были обжалованы в Трибунале по спорам в 2011 году или были обжалованы в Трибунале в 2010 году или ранее и перенесены на 2011 год.

^b Включая все дела, которые были разрешены Трибуналом по спорам в 2011 году или рассматривались Трибуналом по состоянию на 31 декабря 2011 года.

^c Включая все недисциплинарные дела, в том числе дела, по которым была проведена управленческая оценка, и другие недисциплинарные дела, которые были переданы непосредственно в Трибунал по спорам.

2. Представительство Генерального секретаря в Апелляционном трибунале

Управление по правовым вопросам

144. Будучи центральной юридической службой Организации, Управление по правовым вопросам Секретариата обеспечивает юридическое консультирование Генерального секретаря, департаментов и управлений Секретариата, фондов и программ и органов Организации Объединенных Наций в целом ряде областей, включая систему отправления правосудия. Внутри Управления организационным подразделением, на которое возложена обязанность обеспечения юридического консультирования в отношении административных и управленческих вопросов, является Общеправовой отдел. Обязанности Отдела в отношении этих вопросов носят разнообразный характер — от юридического консультирования при подготовке административных инструкций до представительства Генерального секретаря в Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций.

145. Отдел отвечает за правовую экспертизу всех административных инструкций, касающихся политики в области управления людскими ресурсами, до их опубликования. Отдел также обеспечивает консультирование по правовым вопросам до принятия административных решений, в том числе в отношении рекомендаций об увольнении сотрудников.

146. Кроме того, Отдел изучает и анализирует каждое решение Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, обеспечивая таким образом всесторонний обзор практики системы отправления правосудия. Отдел использует этот анализ в ходе юридического консультирования на ранних стадиях рассмотрения претензии, представленной сотрудником, задолго до того, как по ней начнется разбирательство. Отдел также использует такой анализ для консультирования в каждом отдельном случае подразделений, представляющих Генерального секретаря на первом уровне судебного процесса, и для информирования их в целом в ходе разбирательства. Такое консультирование и информирование обеспечивают координацию и согласованность правовой стратегии и аргументации со стороны Генерального секретаря по директивным и принципиальным вопросам. Отдел также использует такой анализ при определении того, соответствует ли обжалование конкретного решения Трибунала по спорам интересам Организации.

147. Отдел также отвечает за представительство Генерального секретаря в Апелляционном трибунале. Эта обязанность включает как подачу апелляции на решение Трибунала по спорам, так и ответ на апелляции, поданные сотрудниками. Она включает также представление ходатайств и ответов на ходатайства, а также устные доводы в поддержку письменных представлений Генерального секретаря на слушаниях в Апелляционном трибунале.

148. В 2011 году Отдел провел обзор 307 решений Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала. Отдел также подал 117 представлений по делам в Апелляционный трибунал, в которых Генеральный секретарь являлся одной из сторон.

149. В 2011 году Апелляционный трибунал принял 80 решений по делам, в которых Генеральный секретарь являлся одной из сторон. Отдел добился благоприятного исхода для Генерального секретаря в 80 процентах случаев. Кроме того, в решениях по апелляциям, поданным Отделом, Апелляционный трибунал снизил или отменил присужденную Трибуналом по спорам компенсацию на сумму более полутора миллионов долларов.

III. Ответы на вопросы, касающиеся отправления правосудия

A. Общий обзор

150. В следующем разделе приводятся ответы на вопросы, поставленные Генеральной Ассамблеей в резолюции 66/237.

B. Ответы

1. Институционализация передовых методов управления

151. В пункте 11 резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря прилагать все усилия для институционализации передовых методов управления в целях устранения основных факторов, которые приводят к возникновению трудовых споров.

152. Оказывая помощь заместителю Генерального секретаря по вопросам управления, Группа управленческой оценки изучает запросы, выявляя при этом тенденции и системные проблемы, которые впоследствии находят отражение в ее докладах. Группа также обеспечивает секретариатскую поддержку заместителя Генерального секретаря в составлении предназначенного для руководителей справочника по извлеченным урокам и методического пособия, которые направляются всем главам управлений и департаментов, а через них — всем руководителям. В настоящее время к числу трех справочников по извлеченным урокам для руководителей относятся обзор практики Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала и изучение того, каким образом в решениях толкуются и применяются внутренние правила Организации.

153. Генеральный секретарь постоянно прилагает все усилия для институционализации передовых методов управления в целях устранения основных конфликтов, которые приводят к возникновению трудовых споров, включая отсутствие своевременного и открытого диалога по вопросам оценки работы между руководителями и сотрудниками, отсутствие полного понимания со стороны руководителей внутренних правил процедуры Организации, отсутствие четкости в ряде элементов правил и общеуправленческие задачи принятия административных решений и сообщения о них.

154. Передовые методы работы выявляются на примере деятельности Группы управленческой оценки. Решения трибуналов также обеспечивают важные ориентиры относительно толкований и применения внутренних норм. Письма об управленческой оценке служат весьма важным инструментом, поскольку в них содержатся подробные и мотивированные объяснения, создающие основу для оценки. Результаты и уроки, извлеченные из процесса управленческой оценки, также включаются в полугодовые доклады Группы, в которых, среди прочего, излагаются системные проблемные вопросы для руководителей.

2. Ответственность руководителей

155. В пункте 41 резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря включить в свой доклад об отправлении правосудия информацию о конкретных мерах, принятых для привлечения виновных к ответственности в тех случаях, когда по итогам рассмотрения оспариваемых решений сотрудникам присуждена компенсация.

156. У Генерального секретаря имеется целый ряд способов для принятия конкретных мер с целью реализации ответственности в результате запросов о проведении управленческой оценки и решений Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, включая следующие:

- a) модифицировать или изменить оспариваемое решение, когда было определено, что руководитель ненадлежащим образом использовал свои делегированные полномочия его при принятии, отзывая тем самым полномочие на принятие решения у руководителя в отношении этого конкретного решения;
- b) побеседовать с данным руководителем относительно оспариваемого решения, пояснив, почему это решение было ненадлежащим, и обсудив извлеченные уроки;
- c) передать дело на расследование, когда было определено, что ненадлежащее осуществление делегированного полномочия руководителя может быть квалифицировано как проступок;
- d) отразить в аттестации руководителя его неспособность своевременно справляться с запросами Группы управленческой оценки и в отношении представления комментариев и пояснений, касающихся принятых этим руководителем решений;
- e) сделать в личном деле указанного руководителя отметку о ненадлежащем решении с учетом положений ST/AI/292, касающихся занесения негативных материалов в личное дело;
- f) установить конкретные цели управленческой оценки для этого руководителя, когда было определено, что оспариваемое решение было принято в результате некомпетентного руководства;
- g) потребовать, чтобы руководитель прошел переподготовку в связи с принятием ненадлежащего решения;
- h) принять решение о проведении непосредственной оценки работы руководителя в связи с принятием некомпетентного административного решения, которое было отменено.

157. В соответствии со статьей 10(8) Статута Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций Трибунал по спорам может передать соответствующие дела Генеральному секретарю или административным руководителям отдельно управляемых фондов и программ Организации Объединенных Наций на предмет принятия возможных мер для обеспечения подотчетности. В 2011 году Трибунал передал одно такое дело.

3. Вопросы, касающиеся пересмотра статуты трибуналов

158. В пункте 14 резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить обновленный доклад по вопросам, касающимся пересмотра статуты трибуналов.

159. В настоящий момент вопросов относительно пересмотра статуты трибуналов, которые можно было бы довести до сведения Генеральной Ассамблеи, нет.

4. Меры по поощрению использования неформальной системы разрешения споров

160. В пункте 16 резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря рекомендовать дополнительные меры, направленные на поощрение использования неформальной системы разрешения споров и на то, чтобы не проводить формальных разбирательств, которых можно избежать.

161. Рекомендации Генерального секретаря относительно дополнительных мер по поощрению использования неформальной системы разрешения споров и тому, чтобы не проводить формальных разбирательств, которых можно избежать, изложены в докладе о деятельности Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников, представленного шестьдесят седьмой сессии Генеральной Ассамблеи.

5. Пересмотренный круг ведения Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников

162. В пункте 19 резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря взаимодействовать с фондами и программами в целях скорейшего завершения работы над пересмотренным кругом ведения Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников, который бы отражал ответственность Омбудсмана Организации Объединенных Наций за осуществление надзора за деятельностью всей структуры и предусматривал бы более тесную координацию деятельности трех основных элементов этой структуры, и представить Генеральной Ассамблее в ходе основной части ее шестьдесят седьмой сессии доклад по этому вопросу.

163. В резолюции 62/228 Генеральная Ассамблея поддержала реформу функции Омбудсмана в системе Организации Объединенных Наций на основе предложения Группы по реорганизации системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций. Эта внешняя группа экспертов разработала реформу системы, которая ранее состояла из разрозненных канцелярий Омбудсмана, и предложила расширенную, объединенную и географически децентрализованную канцелярию Омбудсмана, которая могла бы объединить в себе ныне разрозненные и дублирующие друг друга неформальные процедуры разре-

шения споров и тем самым послужить ценным дополнением к формальной системе правосудия. По оценкам экспертов, Канцелярия Омбудсмена является наиболее перспективной как жизнеспособный и целостный институт для альтернативного урегулирования споров в системе Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь поддержал эту реформу, в результате чего был создан новый орган — Канцелярия Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников (см. A/61/205).

164. В резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея впоследствии просила Генерального секретаря завершить работу над пересмотренным кругом ведения Канцелярии Омбудсмена Организации Объединенных Наций. Этот процесс включал материалы, представленные внешними экспертами, проведение обзора Комитетом по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, обширные консультации между Секретариатом, фондами и программами и Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, материалы, представленные профильным департаментом, и, наконец, проведение обзора и принятие окончательного решения Генеральным секретарем.

165. В настоящее время круг ведения изучается на предмет его опубликования Генеральным секретарем и усиления принципиально важной роли, которую Канцелярия Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников играет в неформальном урегулировании конфликтов в Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь решительно поддерживает этот круг ведения и структуру в виде единой канцелярии, предложенную Группой по реорганизации и Генеральной Ассамблеей, поскольку она позволит улучшить обслуживание и доступ для всех сотрудников, особенно для тех, которые работают не в Центральных учреждениях и которые ранее не имели непосредственного доступа к этим услугам. В новом круге ведения подробно говорится о поддержке особой постоянной системы урегулирования конфликтов для сотрудников всех подразделений, обслуживаемых Канцелярией. В ней также особо отмечается обслуживание сотрудников на местах посредством создания географически децентрализованных региональных канцелярий и говорится о деятельности по посредничеству. И наконец, в ней усилены критически важные признанные на международном уровне принципы независимости, нейтральности, беспристрастности, конфиденциальности и неформального подхода, на основе которых будет функционировать Канцелярия.

6. Рекомендации в отношении системных и сквозных проблем

166. В пункте 21 резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея приветствовала рекомендации Канцелярии Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников по решению системных и сквозных проблем и просила Генерального секретаря представить Ассамблее доклад, содержащий его мнения в отношении этих рекомендаций.

167. Мнения Генерального секретаря по рекомендациям Канцелярии Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников в отношении решения системных и сквозных проблем изложены в приложении I.

7. Более согласованное представительство и эффективное использование ресурсов

168. В пункте 23 резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря изучить все возможные пути обеспечения более согласованного представительства и эффективного использования ресурсов с учетом особенностей представительства Генерального секретаря в Трибуналах и представить доклад по этому вопросу. Этот доклад представлен ниже.

а) Нынешняя структура и ее обоснование

169. Представительство Генерального секретаря в Трибунале по спорам осуществляет Секция административного права Управления людских ресурсов; юристы в службах людских ресурсов Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве и Отделения Организации Объединенных Наций в Вене, Канцелярия Генерального директора Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби, Управление операций в ЮНЕП, правовая группа ООН-Хабитат и юристы самостоятельно управляемых фондов и программ (ЮНИСЕФ, УВКБ, ПРООН, ЮНФПА и ЮНОПС).

170. Представительство Генерального секретаря в Апелляционном трибунале осуществляет Управление по правовым вопросам, которое выполняет эту функцию в отношении всех дел, касающихся канцелярий и департаментов Секретариата, включая миротворческие миссии, а также фондов и программ.

171. В системе отправления правосудия разбирательство в Трибунале по спорам отличается от разбирательства в Апелляционном трибунале. В Трибунале по спорам задача заключается в установлении фактов. В Апелляционном трибунале наибольшую важность имеют правовые соображения. Разделение функций при представительстве Генерального секретаря соответствует этим отличающимся требованиям.

172. Генеральный секретарь, разделяя обязанности по представительству в Трибунале по спорам и Апелляционном трибунале, исходит из необходимости наличия особых экспертных знаний для представительства в каждом из этих трибуналов. Юристы, которые представляют Генерального секретаря в Трибунале по спорам, обладают навыками сбора и изучения документов и фиксации показаний свидетелей. Они также развили навыки представления документальных доказательств и допроса и перекрестного допроса свидетелей в ходе устных слушаний. Юристы, которые представляют Генерального секретаря в Апелляционном трибунале, имеют навыки в изучении решений Трибунала по спорам на предмет возможных ошибок. Они также развили навыки проведения юридических исследований, подготовки окончательных юридических представлений и устных аргументов на стадии обжалования. При развитии навыков представительства в каждом из этих трибуналов цель заключалась в подготовке юристов, способных наиболее эффективно заниматься делами в конкретном трибунале.

b) Альтернатива нынешней структуре

173. Был поднят вопрос о том, нельзя ли в интересах более эффективного использования ресурсов сделать так, чтобы представительство Генерального секретаря в обоих трибуналах осуществляло Управление по правовым вопросам. Генеральный секретарь убежден в том, что такая реструктуризация не даст ни оперативных преимуществ, ни экономии средств.

174. Консолидация функций по представительству Генерального секретаря в трибуналах не означает, что в какой-то части работы отпадет необходимость и поэтому можно будет получить экономию. Наоборот, объем работы не изменится независимо от того, какими юристами она будет выполняться — из одного управления или из разных. Тот же объем работы потребует также в случае, если один и тот же юрист будет вести дело и в Трибунале по спорам, и в Апелляционном трибунале. Потребуется такой же объем работы по доказательствам и юридическим документам. Необходимо будет присутствовать на таком же количестве слушаний. Таким образом, выполнение всех функций по представительству в рамках одного управления не приведет к более эффективному использованию ресурсов и не даст финансовой экономии.

175. Наоборот, передача всех функций по представительству Генерального секретаря в Управление по правовым вопросам приведет к задержкам и снижению эффективности в краткосрочной и долгосрочной перспективе, поскольку потребует значительной реорганизации соответствующих отделов, и не только в Управлении по правовым вопросам и Управлении людских ресурсов, но также в кадровых службах отделений Организации Объединенных Наций в Женеве и Вене, Канцелярии Генерального директора в Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби, Управления операций в ЮНЕП, Юридической группы в ООН-Хабитат и, вполне возможно, юридических структур в фондах и программах. Все бюджетные ассигнования потребуется перевести из этих различных подразделений в Управление по правовым вопросам. Юристов, представляющих Генерального секретаря в Трибунале по спорам, необходимо будет перевести в Управление по правовым вопросам, или же Управлению придется принять на работу новых юристов для того, чтобы заниматься делами в обоих трибуналах. Управлению также придется создать вспомогательные подразделения, например в Женеве и Найроби, для представительства Генерального секретаря в Трибунале по спорам в этих местах, а учреждение таких вспомогательных подразделений повлечет за собой значительные расходы и дальнейшие задержки.

8. Варианты представительства сотрудников, включая обязательный финансируемый сотрудниками механизм поддержки Отдела юридической помощи персоналу

176. В пункте 28 резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить после консультаций с Советом по внутреннему правосудию и другими соответствующими органами всеобъемлющий доклад, содержащий предложения о различных вариантах обеспечения представительства сотрудников во внутренних трибуналах, с учетом всех соответствующих резолюций и докладов, включая письма Шестого комитета в адрес Пятого комитета, а также соответствующих рекомендаций Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, содержащихся в его докладе, в том

числе детальное предложение относительно обязательного финансируемого персоналом механизма, с указанием, в случае необходимости, последствий различных предложений, для рассмотрения Пятым комитетом и Шестым комитетом, с учетом их соответствующей компетенции, на шестьдесят седьмой сессии.

177. Доклад Генерального секретаря, в котором предлагаются варианты представительства сотрудников во внутренних трибуналах и обязательный финансируемый сотрудниками механизм, содержится в приложении II.

9. Практика трибуналов в других международных организациях и в государствах-членах в отношении присуждения убытков в порядке наказания или штрафных убытков

178. В пункте 34 резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад о практике трибуналов в государствах-членах и трибуналов в других международных организациях, сопоставимых с Трибуналом по спорам и Апелляционным трибуналом, в отношении присуждения убытков в порядке наказания или штрафных убытков, включая их практику в отношении компенсации за моральный ущерб, эмоциональные расстройства, процедурные нарушения и нарушения надлежащей правовой процедуры.

179. Во исполнение этой просьбы Генеральный секретарь запросил информацию у всех государств-членов и канцелярий и секретариатов сопоставимых международных административных трибуналов в отношении их практики. Секретариат получил ответы от семи государств-членов и семи международных административных трибуналов. Полученные ответы кратко изложены в приложении III к настоящему докладу. Полные тексты ответов имеются в Секретариате и могут быть получены по запросу.

180. Определенные общие выводы можно сделать на основе практики, являющейся из данного начального сравнительного обследования. В целом оба правовых режима (международный и национальный), применимых к государственным служащим, допускают выплату компенсации за моральный (или нематериальный) вред, который можно охарактеризовать с помощью целого ряда зачастую частично совпадающих определений. Общим элементом для этого вида ущерба является наличие эмоционального или психического вреда или страдания. В то же время есть случаи, когда в законе устанавливается денежный предел в отношении определенных форм компенсации, например за нарушение процессуальных гарантий. Практика большинства органов не допускает выплату убытков в порядке наказания или штрафных убытков в этой публичной области. В общем, несмотря на неопределенность в плане количественной оценки такого вреда, моральный ущерб, сколь бы четко он ни был определен, должен быть в каждом отдельном случае доказан и иметь такой объем, который бы оправдывал выплату компенсации. В вопросе процессуальных гарантий некоторые системы исходят из того, что материальные нарушения сами по себе являются достаточным основанием для компенсации, в то время как в других случаях потерпевшие должны доказать наличие конкретного вреда в результате нарушения процессуальных гарантий, прежде чем им будет присуждена компенсация.

181. Учитывая относительно узкий круг представленных ответов, Генеральный секретарь считает, что было бы целесообразно получить дополнительную информацию по этому вопросу от государств-членов, которые не представили информацию ко времени подготовки настоящего доклада. В этой связи Генеральный секретарь рекомендует Генеральной Ассамблее запросить дополнительную информацию по этому вопросу, с тем чтобы она была представлена к ее следующей сессии.

10. Ускоренные арбитражные процедуры для консультантов и индивидуальных подрядчиков

182. В пункте 38 резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад, содержащий: а) предложения о реализации предложенного механизма применения ускоренных арбитражных процедур в отношении индивидуальных подрядчиков и консультантов, о которых идет речь в приложении II к докладу Генерального секретаря об отправлении правосудия 2011 года, в том числе о финансовых последствиях реализации различных аспектов этого предложения; и б) анализ стратегических и финансовых последствий, возникающих в случае, если индивидуальным подрядчикам и консультантам, на которых распространяется действие предлагаемых ускоренных арбитражных процедур, будет разрешено пользоваться посредническими услугами в рамках неформальной системы.

183. Предложение Генерального секретаря по механизму ускоренных арбитражных процедур для индивидуальных подрядчиков и консультантов изложено в приложении IV к настоящему докладу.

184. Подготовленный Генеральным секретарем анализ политики и финансовых последствий разрешения индивидуальным контракторам и консультантам пользоваться посредническими услугами в рамках неформальной системы изложен в приложении V к настоящему докладу.

11. Доступ к системе отправления правосудия персонала, не относящегося к штатным сотрудникам и не охватываемого механизмом урегулирования споров, а также другие имеющиеся у таких лиц возможности для урегулирования споров

185. В пунктах 39 и 40 резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад по вопросу о доступе к системе отправления правосудия различных категорий персонала, не относящегося к штатным сотрудникам и не охватываемого механизмом урегулирования споров, предложенным в приложении II к докладу Генерального секретаря, содержащемуся в документе A/66/275 и Согг.1, и информацию о мерах, которые надлежит принять в отношении неформальных и формальных аспектов системы отправления правосудия в целях оказания такому персоналу, не относящемуся к штатным сотрудникам, помощи в урегулировании споров, которые могут возникнуть.

186. Доклад Генерального секретаря по вопросу о доступе к системе отправления правосудия персонала, не относящегося к штатным сотрудникам, и мерах, которые надлежит принять в отношении неформальных и формальных аспектов системы отправления правосудия в целях оказания такому персоналу, не

относящемуся к штатным сотрудникам, помощи в урегулировании споров, которые могут возникнуть, содержится в приложении VI к настоящему докладу.

12. Состояние разработки соглашения о механизме совместного покрытия расходов для всей внутренней системы правосудия

187. В пункте 43 резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря приложить все усилия для ускорения завершения разработки соглашения о механизме совместного покрытия расходов для всей внутренней системы правосудия и представить в ходе основной части ее шестьдесят седьмой сессии доклад по этому вопросу, в том числе информацию о предполагаемом возмещении участвующими структурами Организации Объединенных Наций расходов в размере приблизительно 6,8 млн. долл. США.

188. Что касается меморандума о взаимопонимании, то, хотя он пока не подписан, стороны достигли существенного прогресса и за исключением компонента Канцелярии Омбудсмана, решение по которому отложено до тех пор, пока не будет достигнуто согласие по ее кругу ведения, все вопросы были решены. Как говорится в пункте 165, круг ведения в настоящее время рассматривается для цели опубликования Генеральным секретарем.

189. В дополнение к соглашениям, которые были достигнуты сторонами относительно дальнейших действий, Секретариат получил от ряда участвующих структур Организации Объединенных Наций частичное возмещение, понесенных в двухгодичном периоде 2010–2011 годов на общую сумму 2 358 348 долл. США, как это показано в таблице 17 ниже.

Таблица 17

Возмещение расходов, полученное от участвующих структур Организации Объединенных Наций

<i>Организация</i>	<i>Сумма задолженности (в долл. США)</i>	<i>Полученная сумма (в долл. США)</i>
УВКБ	1 578 888,93	—
ЮНИСЕФ	2 335 600,37	—
ПРООН	1 964 348,97	1 964 348,97
ЮНФПА	584 743,95	—
ЮНОПС	243 404,01	243 404,01
РКООНИК	105 515,57	105 515,57
ООН-Женщины	45 079,52	45 079,52
Всего	6 857 581,32	2 358 348,07

190. Остальные причитающиеся средства от других структур Организации Объединенных Наций предположительно будут возмещены после подписания меморандума о взаимопонимании. Полученные фонды были зачислены на Общих счет Организации Объединенных Наций в качестве разных поступлений.

13. Предложения и анализ, касающиеся механизма для принятия мер в случае ненадлежащего поведения судей

191. В пункте 44 резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад, содержащий предложения и анализ, касающиеся механизма для принятия мер в случае ненадлежащего поведения судей, а также дополнительные мнения или анализ в отношении предложений, содержащихся в докладах Генерального секретаря об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций (A/63/314, пункты 73–79, и A/66/275 и Согг.1, пункты 55–60) и в докладах Совета по внутреннему правосудию (см. A/65/304, пункт 40 и A/66/158, пункт 7), а также других предложений, включая предложение о новом механизме рассмотрения случаев такого ненадлежащего поведения, в состав которого входило бы по одному юристу из высшего судебного органа того или иного государства-члена из каждого из пяти географических регионов, назначаемых или избираемых Генеральной Ассамблеей для выполнения соответствующих функций, когда это необходимо.

192. Доклад Генерального секретаря, содержащий предложения и анализ, касающиеся механизма для принятия мер в случае ненадлежащего поведения судей, содержится в приложении VII к настоящему докладу.

14. Рекомендации и анализ в отношении кодекса поведения лиц, осуществляющих юридическое представительство

193. В пункте 46 резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад, содержащий его рекомендации и анализ в отношении предложения, содержащегося в докладе Совета по внутреннему правосудию и касающегося кодекса поведения лиц, осуществляющих юридическое представительство. Этот доклад Генерального секретаря содержится в приложении VIII к настоящему докладу.

15. Присуждаемая трибуналами денежная компенсация

194. В седьмом докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам по предлагаемому бюджету по программам на двухгодичный период 2012–2013 годов (A/67/7/Add.6) Консультативный комитет просил по-прежнему включать в будущие доклады Генерального секретаря об отправлении правосудия информацию об объеме компенсации, присуждаемой трибуналами и выплачиваемой сотрудникам и бывшим сотрудникам.

195. Информация об объеме компенсации, присуждаемой трибуналами, а также Группой управленческой оценки и выплачиваемой сотрудникам и бывшим сотрудникам, содержится в приложении IX к настоящему докладу. Также представлена информация о компенсации, присуждаемой Группой управленческой оценки.

IV. Потребности в ресурсах

196. Генеральный секретарь определил различные области в рамках формальной системы отправления правосудия, которые нуждаются в укреплении, с тем чтобы выполнить мандат, предусмотренный для новой системы. С учетом вышеизложенных причин Генеральный секретарь рекомендует, чтобы Генераль-

ная Ассамблея рассмотрела вопрос об укреплении формальной системы отправления правосудия с помощью следующих ресурсов в дополнение к тем, которые уже утверждены в предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2012–2013 годов:

а) что касается Группы управленческой оценки, то по причинам, изложенным в пунктах 15–17 выше, Генеральный секретарь рекомендует, чтобы Генеральная Ассамблея учредила дополнительную должность сотрудника по правовым вопросам (С-3) для Группы управленческой оценки на шесть месяцев, которая будет финансироваться из бюджета вспомогательного счета для операций по поддержанию мира;

б) что касается Трибунала по спорам и его секретариатов, то по причинам, изложенных в пунктах 32–37 выше, Генеральный секретарь рекомендует, чтобы Генеральная Ассамблея продлила сроки полномочий трех действующих судей *ad litem* с 1 января до 31 декабря 2013 года и утвердила на тот же период по статье временной помощи общего назначения нынешних штатных помощников для судей *ad litem*;

с) что касается Отдела юридической помощи персоналу, то по причинам, изложенным в пункте 63 выше, Генеральный секретарь рекомендует продлить еще на шесть месяцев финансирование должности сотрудника по правовым вопросам (С-3), учрежденной резолюцией 65/251 с 1 января 2011 года и финансируемой в настоящее время за счет средств вспомогательного счета на операции по поддержанию мира.

197. Таким образом, если Генеральная Ассамблея утвердит вышеприведенные предложения, то для бюджета по программам на двухгодичный период 2012–2013 годов необходимы будут дополнительные потребности в ресурсах в объеме 1 688 300 долл. США нетто (1 793 900 долл. США брутто).

V. Выводы и решения, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

198. Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею должным образом рассмотреть рекомендации и предложения, содержащиеся в настоящем докладе, и утвердить ресурсы, необходимые для обеспечения дополнительной поддержки системе отправления правосудия.

199. В этой связи Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею:

а) утвердить одну дополнительную должность сотрудника по правовым вопросам С-3 для Группы управленческой оценки на шесть месяцев, которая будет финансироваться из бюджета вспомогательного счета для операций по поддержанию мира, а соответствующие расходы будут показаны в докладе об исполнении бюджета вспомогательного счета для операций по поддержанию мира за период с 1 июля 2012 года по 30 июня 2013 года;

b) утвердить продление срока полномочий трех функционирующих в настоящее время судей *ad litem* в качестве временной помощи общего назначения на период с 1 января по 31 декабря 2013 года;

c) утвердить продление контрактов штатных помощников для судей *ad litem* по статье временной помощи общего назначения на период с 1 января по 31 декабря 2013 года в составе трех сотрудников по правовым вопросам (С-3) и трех административных помощников (два категории общего обслуживания (прочие разряды) и один категории общего обслуживания (местный разряд));

d) утвердить продление финансирования должности сотрудника по правовым вопросам (С-3) в Отделе юридической помощи персоналу в Найроби с 1 января 2013 года еще на шесть месяцев за счет бюджета вспомогательного счета для операций по поддержанию мира, а соответствующие расходы будут показаны в докладе об исполнении бюджета вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на период с 1 июля 2012 года по 30 июня 2013 года (продолжение финансирования должности С-3 после 30 июня 2013 года будет предложено в контексте бюджета вспомогательного счета для операций по поддержанию мира на финансовый период 2013/14 годов);

e) ассигновать сумму в размере 1 688 300 долл. США нетто (1 793 900 долл. США брутто) для бюджета по программам на 2012–2013 годы по разделу 1 «Общее формулирование политики, руководство и координация» (1 645 400 долл. США), разделу 29D «Управление централизованного вспомогательного обслуживания» (42 900 долл. США) и разделу 37 «Налогообложение персонала» (105 600 долл. США), которая будет компенсирована соответствующей суммой по разделу 1 поступлений «Поступления по плану налогообложения персонала»;

f) во исполнение пункта 28 резолюции 66/237 принять к сведению различные содержащиеся в приложении II варианты представительства персонала во внутренних трибуналах и обязательного финансируемого персоналом механизма для Отдела юридической помощи персоналу и в соответствии с пунктом 28 резолюции 66/237 просить Пятый комитет и Шестой комитет с учетом их соответствующей компетенции рассмотреть вопрос о том, согласуется ли обязательный финансируемый персоналом механизм для Отдела с Уставом Организации Объединенных Наций, в частности с пунктом 2 его статьи 17;

g) принять к сведению, что введение ускоренных арбитражных процедур для урегулирования споров с консультантами и индивидуальными подрядчиками потребует значительных дополнительных ресурсов для Организации, как это указано в приложении IV, и напомнить, что Организация в настоящее время предлагает механизм урегулирования споров с консультантами и индивидуальными подрядчиками через арбитраж в соответствии с Арбитражным регламентом Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли и продолжать заниматься этим вопросом;

h) изучить анализ финансовых последствий в случае, если индивидуальным подрядчикам и консультантам будет разрешен доступ к посредническим услугам в рамках неформальной системы (как указано в приложении V), и принять решение по этому вопросу. В случае, если Генеральная Ассамблея решит предоставить доступ этим категориям сотрудников к неформальной системе, возникнут финансовые последствия, указанные в приложении V;

i) одобрить разработку кодекса для лиц, осуществляющих юридическое представительство и являющихся внешними экспертами, а не сотрудниками, и просить Управление по вопросам отправления правосудия координировать разработку такого кодекса поведения в консультации с юридическими представителями Генерального секретаря и персоналом, трибуналами и Советом по внутреннему правосудию.

Приложение I

Мнения Генерального секретаря по рекомендациям Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников относительно мер по решению системных кадровых вопросов

A. Введение

1. Настоящий доклад, касающийся проблем, о которых говорилось в докладах Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников (A/66/224 и A/65/303), представляется Управлением по вопросам отправления правосудия во исполнение резолюций Генеральной Ассамблеи 66/237, 66/207, 64/233 и 63/253. Ввиду большого количества и объема рекомендаций, они были не воспроизведены, а вкратце изложены в настоящем документе, в соответствующих случаях наряду с полученными ответами.

B. Системные проблемы, выявленные Секретариатом

1. Работа и карьера

a) Выявленные проблемы

2. Рекомендации, содержащиеся в разделе II.B.1 доклада Генерального секретаря, содержащегося в документе A/66/224, и в разделе III.B.1 доклада Генерального секретаря, содержащегося в документе A/65/303, касаются целого ряда связанных с работой и карьерой проблем, таких как мобильность, организация служебной деятельности и проверка рекомендательных писем.

b) Принятые меры

3. Что касается запросов в отношении разработанной политики мобильности, то Управление людских ресурсов в сотрудничестве с Отделом полевого персонала Департамента полевой поддержки работает над структурным подходом к мобильности. В этом контексте следует отметить, что по линии добровольных программ, таких как программа добровольной мобильности (ВИНЕС), удалось обеспечить мобильность лишь ограниченного числа сотрудников. При разработке новой политики учитываются уроки, извлеченные при реализации ВИНЕС, а также передовая практика других организаций системы Организации Объединенных Наций. Главной задачей является разработка механизма мобильности для Секретариата в целом, однако при этом изучается и то, существуют ли возможности для мобильности в другие учреждения, фонды и программы и из них, когда это уместно. Хотя эта политика будет включать усовершенствованные и более целенаправленные меры для поддержки карьеры, с тем чтобы облегчить мобильность, следует отметить, что инициативы в области индивидуального консультирования в вопросах карьеры являются весьма дорогостоящими.

4. В отношении рекомендации о том, чтобы руководители обеспечивали обучение и поддержку развития карьеры, Управление людских ресурсов отмечает, что в рамках системы управления служебной деятельностью руководители обязаны обеспечивать обучение и развитие карьеры (ST/AI/2010/5, sect. 5(1)(d)).

5. В отношении рекомендации дать четкие указания применительно к случаям, когда возраст выхода на пенсию в 62 года будет считаться применимым к сотрудникам, которые вернулись на работу в Организацию после 1 января 1990 года, в октябре 2010 года заместитель Генерального секретаря по вопросам управления уточнил, что в соответствии с правилом о персонале 4.17, когда бывший сотрудник возвращается на работу и получает новое назначение, то условия нового назначения действуют в полном объеме без учета любого предшествующего периода службы. Таким образом, для целей положения о персонале 9.2 было определено, что возрастом обязательного выхода в отставку таких сотрудников является наступление 62 лет.

6. В отношении проверки рекомендательных писем следует отметить, что все рекомендательные письма проверяются до того, как сделано предложение о найме. Кандидатам дается два месяца для того, чтобы они попросили свои учебные заведения и работодателей направить рекомендательные письма в Управление людских ресурсов, при этом Управление регулярно посылает напоминания. В случае, когда отобранный кандидат должен начать работу незамедлительно для выполнения какого-либо мандата, Управление делает предварительное предложение после проверки полученного кандидатом самого высокого уровня образования. Для ускорения процесса проверки рекомендательных писем Управление утверждает кандидатов на основе изучения электронных копий.

7. Для расширения возможностей по проведению проверки рекомендательных писем с максимальной эффективностью и результативностью Управление в настоящее время стандартизирует практику проверки рекомендательных писем на глобальной основе и обеспечивает централизованное хранение данных. В рамках этих усилий Управление в настоящее время заканчивает разработку руководящих указаний в отношении проверки рекомендательных писем в целях обеспечения согласованности в практике. В этих руководящих указаниях определяется процесс проверки рекомендательных писем, элементы содержания, подлежащие проверке, и практические ситуации, с которыми может столкнуться лицо, проводящее проверку рекомендательных писем. В руководящих указаниях предусмотрены сроки, которые должны соблюдаться для завершения процесса в целом, направлений напоминаний для кандидатов и получение соглашения о согласии на проверку от кандидатов.

8. Централизованное хранение данных о проверке рекомендательных писем будет начато в конце 2012 года на базе «Инспиры». Полученные рекомендательные письма относительно квалификации того или иного кандидата, отобранного для вакансии в «Инспире», будут загружаться в «Инспиру» и храниться в центральной базе данных, к которой будут иметь доступ кадровые службы всего мира.

9. И наконец, организации Сети людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций договорились о том, что необходимо усилить координацию в вопросе проверки рекомендательных писем и решили изучить имеющиеся в этой связи возможности.

2. Взаимоотношения в рамках оценки работы, а также с партнерами и коллегами

а) Выявленные проблемы

10. Рекомендации, содержащиеся в A/66/224, раздел II.B.2, и A/65/303, раздел III.B.2, касаются взаимоотношений в рамках оценки работы, а также с партнерами и коллегами, в частности совершенствования управленческих навыков, таких как организация служебной деятельности и урегулирование конфликтов и эффективная предварительная подготовка руководителей.

б) Принятые меры

11. Проблема совершенствования организации служебной деятельности решается посредством новой обязательной подготовки по организации служебной деятельности. Уроки, извлеченные из жалоб на руководителей, в рамках этой подготовки могут рассматриваться в координации с Канцелярией Омбудсмена Организации Объединенных Наций, которая также может способствовать достижению цели посредством повышения осведомленности сотрудников и руководителей о преимуществах неформального урегулирования и урегулирования жалоб иными средствами без задействования следственных и дисциплинарных механизмов. Департамент полевой поддержки и Управление людских ресурсов рассмотрят возможность включения показателей служебной деятельности в листы оценки кадровой работы, что позволит эффективно и результативно выявлять такие вопросы и вести обсуждения в Совете по служебной деятельности руководителей.

12. Управление людских ресурсов продолжает осуществлять программы урегулирования конфликтов, нацеленные на совершенствование навыков по урегулированию конфликтов в Организации. Вопросы, касающиеся уважительного отношения к сотрудникам, отражены в проекте пересмотренной системы определения уровня компетентности.

13. Что касается совершенствования и рационализации предварительной подготовки и ориентации руководителей и старших руководителей, то отделы и департаменты имеют возможность попросить помощи у Управления людских ресурсов в отношении группового подхода, включая вопросы создания групп и группового планирования.

3. Вознаграждение и пособия, услуги и администрирование

а) Выявленные вопросы

14. Рекомендации, содержащиеся в разделе II.B.3 документа A/66/224 и в разделе III.B.5 документа A/65/303, касаются вознаграждения и пособий, услуг и администрирования, в частности последовательного применения условий службы, а также четкости и реагирования в сообщениях о них.

b) Принятые меры

15. Что касается обеспечения большей последовательности в части материальных прав и пособий в системе Организации Объединенных Наций, то следует отметить, что эта задача входит в сферу ответственности КМГС, которая устанавливает ставки надбавок и пособий, применяемые ко всем организациям общей системы Организации Объединенных Наций. Учреждения, фонды и программы Организации Объединенных Наций практикуют широкое делегирование полномочий в области людских ресурсов, и поэтому по оперативным причинам между организациями имеются некоторые различия в этом плане. Секретариат и учреждения, фонды и программы Организации Объединенных Наций стремятся по возможности максимально унифицировать существующую практику, используя такие структуры, как Постоянный комитет по периферийным местам службы Сети по вопросам людских ресурсов.

16. Что же касается последовательности применения в Секретариате, то по инициативе кадровых служб проводятся еженедельные совещания с целью обеспечения лучшего и более единообразного понимания правил, политики и деятельности в сфере людских ресурсов. По мере необходимости службы людских ресурсов также собираются и осуществляют координацию своих действий с работой Секции политики и условий службы. Сформированы рабочие группы для рассмотрения практики вводно-ознакомительного инструктажа и повышения эффективности коммуникации и информационно-разъяснительной работы. В интересах обеспечения большей последовательности организованы учебные занятия по различным вопросам, в том числе по регистрации назначений в Комплексной системе управленческой информации и по надбавке за мобильность и работу в трудных условиях. Кроме того, в настоящее время производится пересмотр административной инструкции, регулирующей выплату специальной должностной надбавки, с целью оптимизации порядка предоставления таких надбавок. Вместе с тем с учетом того, что группы по специальным должностным надбавкам были учреждены по итогам консультаций с персоналом, рекомендация об упразднении таких групп должна стать предметом дополнительных консультаций с представителями персонала.

17. В интересах содействия работе по обеспечению большей согласованности кадровые службы разработали производственные показатели для использования в карточке аттестации сотрудников по балльной системе и установили базовые стандарты кадровой работы. В будущем планируется создать поисковую базу данных по управлению людскими ресурсами для отслеживания и мониторинга основных направлений работы кадровых служб и предоставления информации о них.

18. Говоря о совершенствовании коммуникации по вопросам материальных прав, следует отметить, что создаваемая новая веб-страница кадровых служб призвана упростить доступ всего персонала к информации о причитающихся им материальных правах и будет предусматривать услугу по ответу на часто задаваемые вопросы. После внедрения системы «Умоджа» все сотрудники смогут в любое время отслеживать состояние поданных ими запросов.

19. В более широком плане, веб-страница “It’s for real” («Это всерьез») обеспечивает персоналу возможность получения доступной, логически последовательной и скоординированной информации по широкому кругу кадровых во-

просов, включая фактологические бюллетени и ответы на часто задаваемые вопросы.

4. Правовые, нормативные и финансовые вопросы и соблюдение требований

a) Выявленные вопросы

20. Рекомендации, содержащиеся в разделе II.B.4 документа A/66/224 и в разделе III.B.4 документа A/65/303, касаются правовых, нормативных и финансовых вопросов, а также соблюдения требований, в частности вопросов притеснения, поведения и дисциплины и проведения расследований.

b) Принятые меры

21. Что касается рекомендации о введении типового регламента для рассмотрения утверждений о притеснениях, дискриминации или злоупотреблении полномочиями, то Генеральный секретарь в курсе того, что руководителям высшего звена требуется поддержка в этой области. В этих целях Департамент по вопросам управления выпустил в декабре 2011 года справочник для руководителей по их функциям и полномочиям в проведении расследований и в дисциплинарных вопросах, который был подготовлен с учетом уроков, извлеченных из судебной практики Трибунала по спорам и Апелляционного Трибунала. Что же касается вопросов, прямо подпадающих под действие документа ST/SGB/2008/5 о запрещении дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства и злоупотребления полномочиями, то Управление людских ресурсов регулярно предоставляет устные и письменные консультации руководителям, отвечающим за такие вопросы. В консультации с Бюро по вопросам этики Управление занимается также подготовкой общего письменного руководства по этим вопросам.

22. С целью активизации учебной подготовки, направленной на предотвращение притеснений и злоупотребления полномочиями, Управление людских ресурсов участвует в межучрежденческом проекте по модернизации и пересмотру к концу 2012 года уже существующего онлайн-учебного курса по данному предмету. В него будет включен модуль, специально ориентированный на подготовку руководителей. В части индивидуальной подготовки Управление в настоящее время разрабатывает ознакомительную программу для руководителей высшего звена, в которую будут включены рекомендации о предотвращении притеснений и злоупотребления полномочиями и системе отправления правосудия. Обучающие средства разрабатываются в координации с Бюро по вопросам этики и Канцелярией Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников и начнут функционировать в 2013 году.

23. Управление людских ресурсов проводит также обзор возможных вариантов разработки программы аттестации руководителей, которая будет охватывать и вопросы предотвращения притеснений и злоупотребления полномочиями.

24. Со своей стороны Бюро по вопросам этики оказывает поддержку ряду инициатив, направленных на укрепление общеорганизационной приверженности принципам подотчетности, добросовестности, транспарентности и уважения. Оно предоставляет письменные руководящие указания и инструменты управления, призванные: а) облегчить доступ к ресурсам Секретариата

(см. публикацию 2011 года *The Roadmap*); b) обеспечить применение стандартов и реализацию ожиданий в сфере поведения в повседневной работе (в 2012 году будет опубликовано руководство “Putting ethics to work: a guide for United Nations staff” («Этика в действии: руководство для персонала Организации Объединенных Наций»)); и c) улучшить понимание и усилить приверженность этическим принципам Организации Объединенных Наций (см. обновленный веб-сайт Бюро по вопросам этики по адресу: www.un.org/en/ethics). Бюро по вопросам этики сотрудничает с Управлением людских ресурсов, Департаментом полевой поддержки и Департаментом операций по поддержанию мира в работе над коммуникационными и информационно-пропагандистскими материалами, включая, например, пересмотр и повторный запуск онлайн-учебной программы по этике и добросовестности. В 2011 году в рамках инициативы по оценке поведения этического руководителя Бюро по вопросам этики предоставило конфиденциальные отзывы руководителям высшего звена по формированию навыков этического руководства. Бюро организует также индивидуальный вводный инструктаж для всех принимаемых на должности помощников и заместителей Генерального секретаря и групповой инструктаж сотрудников уровней Д-1 и Д-2. Начиная с 2012 года Бюро по вопросам этики осуществляет программу диалогов с руководством, благодаря которой каждый сотрудник может ежегодно принимать участие в целенаправленном диалоге со своим непосредственным начальником по выбранной теме в области этики.

25. Что же касается расследований, то в своем докладе, содержащемся в документе A/66/275 и Согг.1, Генеральный секретарь рассматривает необходимость укрепления своевременного комплексного урегулирования дисциплинарных вопросов — от сообщения о факте нарушения дисциплины до расследования и дисциплинарного производства. Генеральная Ассамблея впоследствии одобрила сформулированное в докладе предложение об осуществлении экспериментального проекта в Найроби для проверки возможности децентрализации важнейших элементов системы отправления правосудия, применения ускоренной процедуры для дел, которые будут разбираться в рамках такого проекта, и делегировании заместителю Генерального секретаря по полевой поддержке полномочий на предоставление сотрудникам на местах административного отпуска с сохранением содержания. Генеральный секретарь представит всеобъемлющий доклад о данном экспериментальном проекте Ассамблее на ее шестьдесят восьмой сессии.

26. Касательно информирования персонала о ходе расследований отмечается, что расследования, проводимые согласно бюллетеню Генерального секретаря ST/SGB/2008/5, относятся к сфере ответственности руководителей департаментов. Управление людских ресурсов консультирует руководителей программ в связи с такими расследованиями, в том числе относительно информации, которая должна предоставляться заявителям на начальном и заключительном этапах расследования, если вопрос не передается на вынесение дисциплинарного взыскания. Если же вопрос передан на вынесение дисциплинарного взыскания, то Управление извещает заявителя на заключительном этапе процесса о результатах расследования и принятых мерах. В тех случаях, когда заявитель спрашивается о состоянии его жалобы на промежуточном этапе, Управление направляет в ответ на его запрос справку о ходе его дела и/или консультирует руководителей программ, как им надлежит ответить на такой запрос.

5. Организационные вопросы, руководство и управление

a) *Выявленные вопросы*

27. Рекомендации, содержащиеся в разделе II.B.5 документа A/66/224 и в части III.B.3 документа A/65/303, касаются организационных вопросов, руководства и управления, в частности методов управления изменениями и урегулирования конфликтов.

b) *Принятые меры*

28. Вопрос об эффективном управлении изменениями, включая руководство, коммуникацию и участие персонала, был поднят старшими руководящими сотрудниками на заседании объединенного комитета по вопросам политики и управления 28 апреля 2011 года. На этом заседании было принято решение сформировать группу по управлению изменениями, с тем чтобы она возглавила этот процесс и продвигала его вперед. Что касается участия персонала, то оно было обеспечено с самого начала. Так, например, одно из первых решений группы состояло в том, чтобы просить все департаменты и управления собрать и направить через координатора предложения сотрудников по реформе. Группа стремилась получить отклик на все предложения по управлению изменениями, в том числе от координаторов Комитета по взаимоотношениям между персоналом и администрацией. Она разработала также стратегию коммуникации, которая предусматривала ведение специального сайта в Интернете, а также публикацию в *iSeek* сюжетов, презентаций и прочих коммуникационных материалов с целью предоставления сотрудникам и руководителям в Секретариате обновленной информации.

29. В своем заключительном докладе группа по управлению изменениями выступила с инициативой ряда преобразований. Одним из четырех основных намеченных результатов выполнения плана преобразований является укрепление доверия и уверенности. Для укрепления доверия между администрацией и персоналом требуется сформировать культуру взаимодействия и большей транспарентности на основе улучшения коммуникации с персоналом и обеспечения ему более широких возможностей для выражения своих мнений. Конкретные предложения включали в себя проведение раз в два года обследования персонала для регулярного получения систематизации его рекомендаций и разработку комплексной стратегии внутренней коммуникации.

30. После утверждения Генеральным секретарем инициатив в области преобразований Генеральная Ассамблея в своей резолюции 66/257 приняла такие инициативы к сведению и просила Генерального секретаря представить Ассамблее для рассмотрения и предварительного утверждения любые предложения или меры, относящиеся к 29 рекомендациям из 61 вынесенной. Генеральный секретарь впоследствии сформировал группу по преобразованиям для продвижения этой работы.

31. В отношении конкретного вопроса о преобразованиях в сфере людских ресурсов следует отметить скоординированный коммуникационный инструмент "It's for real" («Это всерьез»), призванный держать персонал в курсе последних событий в области управления людскими ресурсами. Персонал также участвует в проработке изменений. Так, например, рабочая группа по мобильности, в состав которой входят представители и администрации, и персонала,

специально стремилась получить мнения сотрудников при помощи комплексного обследования и целевых групп.

32. Что же касается необходимости поддержки руководителей в части обеспечения сбалансированных условий работы для их персонала, то существует ряд программ по урегулированию конфликтов, которые могут задействоваться по запросу в интересах коллективов структурных подразделений с учетом их потребностей. Кроме того, по запросу коллективов структурных подразделений могут осуществляться групповые мероприятия, в том числе по разрешению конфликтов, и такие мероприятия регулярно проводятся в Центральных учреждениях в Нью-Йорке, в других местах службы и в региональных комиссиях. Эти мероприятия подготавливаются на индивидуальной основе с учетом специфики потребностей и условий структурного подразделения.

33. В порядке консультирования и поддержки ответственных работников в составе управленческого персонала Департамент по вопросам управления публикует руководства с учетом извлеченных уроков, обобщающие судебную практику Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, в том числе по порядку отбора кандидатов и продвижения по службе и вынесению соответствующих решений, невозобновлению договоров и увольнению сотрудников, которые служат весьма эффективным средством помощи руководящим кадрам.

6. Безопасность, здоровье, благополучие, стресс и баланс производственных и личных интересов

a) Выявленные вопросы

34. Рекомендации, содержащиеся в части II.B.6 документа A/66/224 и в части III.B.6 документа A/65/303, касаются безопасности, здоровья, благополучия, стрессоустойчивости и баланса производственных и личных интересов, последствий для здоровья работы в стрессовых ситуациях, в особенности на местах, и необходимости обеспечения лучшего баланса производственных и личных интересов.

b) Принятые меры

35. Что касается вопроса об эффективном управлении людскими ресурсами в кризисных ситуациях, то Группа по вопросам готовности и поддержки в чрезвычайных ситуациях Управления людских ресурсов в консультации с Департаментом по вопросам охраны и безопасности, Департаментом полевой поддержки и другими заинтересованными сторонами занимается разработкой для Организации программы усиленных мер по надлежащей защите интересов до, во время и после кризиса. Говоря конкретно, проблема готовности решается путем наращивания ресурса экстренного реагирования во всех местах службы при помощи учебных модулей для персонала и руководства, сценарного планирования и отработки шаблонных ситуаций. С учетом уроков, извлеченных из предыдущих случаев управления в кризисных ситуациях, будут выработаны согласованные принципы и концепция, позволяющие применять последовательный подход к урегулированию инцидентов в будущем.

36. Что же касается рекомендации о формировании комплексной политики в области охраны труда с учетом возможных вредных последствий для здоровья сотрудников в условиях неправильного урегулирования конфликтов, то она принимается и будет выполняться по мере разработки такой политики.

37. По поводу рекомендации о пересмотре руководящих принципов рассмотрения дел Медицинской комиссией с целью отражения в них возможности неофициального разрешения споров следует отметить, что она будет учитываться в контексте составляемой в настоящее время новой административной инструкции по медицинским комиссиям.

38. Предложение об укреплении существующей общесистемной программы консультативных услуг и о предоставлении консультативных услуг персоналу в полном объеме до завершения мандатов миссий соответствует рекомендациям самой Группы по преодолению стрессовых ситуаций в случае серьезных инцидентов Департамента по вопросам охраны и безопасности относительно укрепления потенциала для консультирования персонала в полевых миссиях. Однако рассмотрение вопроса о требующихся дополнительных ресурсах входит в сферу компетенции Генеральной Ассамблеи.

39. В докладе содержится также и рекомендация о том, чтобы Организация усилила свою способность мобилизовывать консультационные ресурсы по мере необходимости и на более длительные сроки, а не просто в порядке реагирования на бедствия. В нем также рекомендуется организовать вахтовый метод работы консультативных групп с установленной периодичностью в различных регионах. В этой связи в докладе отмечается, что стратегия, применяемая Группой по преодолению стрессовых ситуаций в случае серьезных инцидентов, основана на многоуровневом подходе, предполагающем работу на страновом и региональном уровнях, а также в Центральных учреждениях. В каждой миссии и на региональном уровне имеется план действий в нештатных ситуациях, скоординированный с консультантами по стрессовым ситуациям и с консультантами персонала в учреждениях, фондах и программах. Кроме того, у Группы имеется сеть профессиональных психологов в различных регионах, которые при необходимости могут задействоваться миссиями.

40. В докладе также рекомендуется задействовать группы реагирования из Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций в интересах обеспечения благополучия персонала и оперативного урегулирования проблем, связанных с работой. Хотя дополнительные посреднические услуги и другие услуги омбудсмана желательны, их предоставление было бы связано с серьезными последствиями в плане ресурсов, которые потребовали бы согласования с Генеральной Ассамблеей.

41. Касательно рекомендации о том, чтобы Отдел медицинского обслуживания делился опытом в части проблем, с которыми сталкивается персонал на местах, и рекомендовал методы их решения, следует отметить, что Группа действует в координации с медицинскими службами и кадрами по линии Рабочей группы по преодолению стрессовых ситуаций в случае серьезных инцидентов. Уроки извлекаются из каждой кризисной ситуации. Группа по преодолению стрессовых ситуаций в случае серьезных инцидентов приветствует участие Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций в качестве наблюдателя в деятельности Рабочей группы и в дальнейшем будет делиться опытом работы с Канцелярией.

42. Относительно оказания помощи персоналу при работе в условиях стресса на местах отмечается, что в рекомендации об обязательной подготовке сотрудников, работающих в условиях стресса, не указывается число сотрудников, на которые она распространяется, и не дано определение того, что подразумевается под «работой в условиях стресса». В этой связи сложно истолковать или выполнить столь пространную рекомендацию, особенно с учетом нынешнего финансового положения.

43. В докладе рекомендуется также включить умение урегулировать стрессовые ситуации в число навыков, подвергаемых проверке в ходе собеседований при приеме сотрудников на руководящие должности в периферийных местах службы. Сделать это не представляется возможным, поскольку требования к квалификации распространяются на весь Секретариат. Однако ясно то, что лица, проводящие собеседования, должны иметь право зондировать эту область во время общей дискуссии. Касательно закрепления консультантов персонала за каждой полевой операцией следует отметить, что оказанию психологической помощи сотрудникам Организации Объединенных Наций в нештатных и штатных ситуациях уже давно придается важное значение и что это обстоятельство отражено в соответствующих документах. Политика, которой следует Группа, предусматривает наличие консультанта в каждой миссии, и в тех случаях, когда это не выполняется, она принимает меры воздействия к его назначению. В этой связи предлагается, в частности, считать необходимой и неотъемлемой частью каждой миротворческой и политической миссии на всем протяжении ее деятельности и независимо от ее размера группу по консультированию персонала. В этом случае содержащаяся в докладе рекомендация о мобильных консультативных бригадах утратила бы свою актуальность.

44. Что же касается обеспечения более приемлемого баланса производственных и личных интересов, то одним из ключевых элементов плана преобразований является гибкая организация работы. В настоящее время осуществляется экспериментальный проект, итоги которого будут учитываться при формировании расширенной и пересмотренной политики гибкой организации работы, которая будет представлена Генеральной Ассамблее.

Приложение II

Возможные варианты представления интересов сотрудников, включая механизм обязательного участия персонала в финансировании Отдела юридической помощи персоналу

A. Введение

1. На своей шестьдесят шестой сессии Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить всеобъемлющий доклад, содержащий предложения о различных вариантах обеспечения представительства сотрудников во внутренних трибуналах, включая предложение относительно обязательного финансируемого персоналом механизма, с указанием, при необходимости, последствий различных предложений, для рассмотрения Пятым и Шестым комитетами (резолюция 66/237, пункт 28).

2. Настоящий доклад подготовлен во исполнение вышеизложенной просьбы. Он состоит из четырех разделов. В разделе «В» изложены возможные варианты представления интересов сотрудников во внутренних трибуналах. В разделе «С» проводится обстоятельный анализ каждого из упомянутых трех вариантов обязательного участия персонала в финансировании Отдела юридической помощи персоналу, изложенных в концептуальном документе, который был включен в доклад Генерального секретаря об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций, представленный на ее шестьдесят шестой сессии. В нем рассмотрены сильные и слабые стороны и возможное применение каждого варианта. В разделе «D» дана характеристика последствий реализации механизма обязательного участия для рассмотрения Генеральной Ассамблеей.

3. Содержание настоящего доклада распространено для справки, в том числе среди фондов и программ, а также среди представителей и персонала, и руководства на заседании Комитета по взаимоотношениям между персоналом и администрацией, состоявшемся в Аруше, Объединенная Республика Танзания, в июне 2012 года. Их замечания отражены в настоящем документе. Проконсультироваться с Советом по внутреннему правосудию пока еще не представилось возможности ввиду того, что новые члены еще не приступили к исполнению своих обязанностей.

B. Возможные варианты представления интересов сотрудников во внутренних трибуналах

4. В настоящем разделе изложено четыре варианта представления интересов сотрудников во внутренних трибуналах: а) представление интересов Отделом юридической помощи персоналу; б) представление интересов сторонним юрисконсультom за плату или на общественных началах; с) представление интересов бывшими или действующими сотрудниками; и d) самостоятельное представление собственных интересов.

5. Следует отметить, что в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций за 2011 год зарегистрировано 282 дела. Из указанного числа в 105 делах (37 процентов) интересы сотрудника представлял Отдел юридической помощи персоналу, в 44 делах (16 процентов) представительство осуществлялось внешним частным юрисконсультom, в 12 делах (4 процента) — бывшим или действующим сотрудником и в 121 деле (43 процента) сотрудник представлял свои интересы самостоятельно.

6. За 2011 год Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций получил 96 апелляций, из которых 89 было подано в связи с решениями, вынесенными Трибуналом по ... Отдел представлял интересы сотрудников в 21 деле из 89 (24 процента). По трем апелляциям Отдел выступал от имени действующих или бывших сотрудников, обжаловавших решения Трибунала по спорам, и в 18 делах он выполнял функции юрисконсульта сотрудников, являвшихся ответчиками по апелляциям, поданным от имени Генерального секретаря.

7. Из 96 апелляций интересы сотрудников в 27 делах (28 процентов) представлял внешний частный юрисконсульт; в пяти (5 процентов) — бывшие или действующие сотрудники; а в 43 (45 процентов) сотрудники самостоятельно представляли собственные интересы.

1. Вариант с представлением интересов Отделом юридической помощи персоналу

8. Позиция Группы по реорганизации и Генерального секретаря заключается в том, что в соответствии с принципом повышения профессионального уровня и децентрализации новой системы отправления правосудия доступ к правовой помощи, предоставляемой квалифицированными штатными сотрудниками с юридическим образованием, будет способствовать обеспечению того, чтобы обе стороны обладали равным статусом в формальной системе отправления правосудия. Обеспечение сотрудникам возможности пользования услугами юрисконсульта, хорошо знакомого с Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций, соответствует интересам как сотрудников, так и Организации (см. A/62/294 и A/62/748 и Согл.1).

9. Следует напомнить, что в административной инструкции ST/AI/351 и Amend.1 Организация признавала важное значение предоставления консультаций или помощи и обеспечения, в надлежащих случаях, представительства сотрудников консультантом в качестве важного элемента системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций на протяжении десятилетий до создания Отдела юридической помощи персоналу. В ранее существовавшей системе защита правовых интересов персонала осуществлялась бесплатно силами Группы консультантов.

10. В своем докладе за 2006 год Группа по реорганизации отметила, что за оказание сотрудникам Организации Объединенных Наций правовой помощи и представительство их правовых интересов в системе внутреннего правосудия отвечает Группа консультантов (см. A/61/205, пункт 100). Было также отмечено наличие несоответствия в доступе администрации и сотрудников к юридиче-

^a Остальные семь апелляций поданы на решения, вынесенные главами структур, заключивших специальное соглашение с Генеральным секретарем в соответствии со статьей 2.10 статута Апелляционного трибунала.

ским ресурсам (там же, пункт 106), и в порядке реагирования на эту ситуацию было предложено расширить правовую помощь персоналу путем обеспечения того, чтобы все консультанты имели надлежащее юридическое образование и чтобы отдел юридической помощи персоналу располагал достаточными ресурсами и потенциалом во всех крупных местах службы и операциях по поддержанию мира на местах (там же, пункты 107, 109 и 110).

11. Группа по реорганизации рекомендовала создать отдел правовых консультаций, укомплектованный профессиональными сотрудниками, которые имели бы правовую квалификацию, признаваемую судами любого государства-члена. Такие сотрудники должны работать на постоянной основе и обеспечиваться надлежащими ресурсами (там же, пункт 107). В соответствии с этим на смену Группе консультантов был сформирован Отдел юридической помощи персоналу, призванный усилить правовую помощь персоналу в качестве неотъемлемой части новой системы отправления правосудия (резолюция 62/228, пункт 13).

12. Генеральная Ассамблея признала также, что профессиональная правовая помощь имеет исключительно важное значение для эффективного использования имеющихся механизмов в рамках системы отправления правосудия (резолюция 62/228, пункт 12, и резолюция 65/251, пункт 35). На своей шестьдесят третьей сессии Генеральная Ассамблея постановила, что функция профессиональных юристов в Отделе юридической помощи персоналу должна заключаться в оказании сотрудникам и их добровольным представителям помощи в обработке претензий в рамках формальной системы отправления правосудия (резолюция 63/253, пункт 12). Впоследствии Генеральная Ассамблея отметила, что Отдел юридической помощи персоналу представляет интересы сотрудников при разборе дел в Трибунале по спорам в Нью-Йорке, Женеве и Найроби (резолюция 65/251, пункт 36).

13. На своей шестьдесят шестой сессии Генеральная Ассамблея постановила, что до завершения дальнейшего рассмотрения данного вопроса Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят седьмой сессии роль Отдела юридической помощи персоналу будет по-прежнему заключаться в оказании сотрудникам и их добровольным представителям помощи в предъявлении претензий через формальную систему отправления правосудия (резолюция 66/237, пункт 27).

14. С учетом того, что мандат Отдела юридической помощи персоналу основан на решениях Генеральной Ассамблеи, производимые им расходы финансируются Организацией.

15. Установлено, что для данного варианта характерны следующие —:

а) Отдел обеспечивает возможность бесплатного получения правовой помощи со стороны профессиональных юристов, хорошо знакомых с системой отправления правосудия, договорами найма и условиями назначения независимо от места службы в Организации;

б) Отдел является неотъемлемой частью системы подотчетности в Организации Объединенных Наций. Он позволяет обеспечивать исправление неправильных административных решений и способствует совершенствованию

^b См. доклад Совета по внутреннему правосудию (A/67/98, пункты 50–52), в котором Совет высказался за сохранение роли Отдела юридической помощи персоналу в деле представления интересов сотрудников.

процесса принятия решений в Организации. Зачастую это достигается на начальном этапе производства, что дает возможность неформального урегулирования вопросов;

с) Отдел выполняет роль фильтра в системе отправления правосудия, поощряя сотрудников обращаться за помощью в рамках формальной системы правосудия и отказывая в представлении интересов в тех делах, которые он считает лишенными основания (A/66/158, пункт 39);

д) юристы Отдела получают фиксированный оклад и поэтому не имеют финансовых стимулов к затягиванию производства по делам;

е) Отдел привержен основным ценностям —. Его юристы должны подписывать письменное заявление, в котором они обязуются, в частности, исполнять со всей лояльностью, осмотрительностью и сознательностью функции, возложенные на них как на международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций и соблюдать Положения и правила о персонале Организации Объединенных Наций (см. положение о персонале 1.1(b)). Отдел опубликовал также «Руководящие принципы поведения штатного юрисконсульта Отдела юридической помощи персоналу»^d, которые включают в себя обязательства, установленные в Положениях и правилах о персонале, такие как обеспечение достоверности и конфиденциальности информации, и обязательство воздерживаться от участия в разборе лишенных основания дел во внутренних трибуналах (см. A/62/294, пункт 28);

ф) Отдел позволяет обеспечивать доступность системы правосудия, поскольку он дает возможность сотрудникам, в особенности из периферийных мест службы, пользоваться услугами по защите своих правовых интересов во внутренних трибуналах.

16. Выявлены следующие недостатки данного варианта:

а) Генеральный секретарь считается ответственным за не подконтрольные ему оперативные решения Отдела юридической помощи персоналу, которые принимаются при представлении интересов сотрудников Отделом. На сегодняшний день имеется два дела, по которым было опротестовано решение Отдела отказаться выступать от имени сотрудника или способ представления интересов сотрудника;

б) для некоторых сотрудников в определенных делах возможность бесплатного доступа к трибуналам может являться определяющим фактором при принятии решения об урегулировании конфликта в рамках неформальной или формальной системы.

^c См. резолюцию 65/251. Генеральная Ассамблея признала роль Отдела юридической помощи персоналу в предоставлении независимой и беспристрастной правовой помощи сотрудникам.

^d С материалом можно ознакомиться по адресу: http://www.un.org/en/oaj/legalassist/pdf/osla_consel_code_of_conduct.pdf.

2. Вариант с представлением интересов внешним юрисконсультom

17. Помимо Отдела правовой помощи персоналу, сотрудники вправе обращаться за помощью, в том числе в деле представления своих интересов, в частности, к внешним юрисконсультам. Группа по реорганизации признала, что наличие отдела профессиональных юрисконсультom не исключает возможности обращения за помощью к внешнему юрисконсульту, предоставляющему услуги за плату или на общественных началах (A/61/205, пункт 108).

18. Сотрудники, прибегающие к услугам внешнего юрисконсульта, оплачивают представительство своих интересов во внутренних трибуналах самостоятельно.

a) *Представление интересов платным внешним юрисконсультom*

19. Хотя сотрудники могут обращаться за помощью, в том числе в части представительства своих интересов, к Отделу юридической помощи персоналу, на любом этапе процесса урегулирования они остаются вправе привлекать частного юриста за свой счет для оказания им помощи и представления их интересов во внутренних трибуналах.

20. Установлено, что данный вариант имеет следующие преимущества:

a) внешний юрисконсульт может браться за дела, от которых отказался Отдел или за которые он не может браться, включая дела, в отношении которых Отдел считает, что у него имеется конфликт интересов;

b) сотрудники обладают большей гибкостью при выборе юрисконсульта, выбирая того из них, кто, по их мнению, наиболее отвечает их потребностям и сможет наилучшим образом представлять их интересы;

c) сотрудники могут чувствовать себя более комфортно и более уверенно, прибегая к услугам внешнего юрисконсульта, у которого ранее никогда не было никаких договорных взаимоотношений с Организацией. Это позволяет также избежать возможного судебного разбирательства из-за предполагаемого конфликта интересов с участием Отдела;

d) на внешних юрисконсультom распространяется юрисдикция их национальных коллегий адвокатов, что обеспечивает сотрудникам возможность задействовать механизмы принудительного исполнения, с тем чтобы юрисконсульт действовал в соответствии со своими профессиональными обязанностями;

e) не возникает вопрос, изложенный в пункте 16(a) выше.

21. Выявлены следующие недостатки данного варианта:

a) две трети всех сотрудников Организации Объединенных Наций заняты в полевых операциях за пределами Центральных учреждений. Значительная часть таких полевых операций осуществляется в постконфликтных районах, характеризующихся слабостью институтов, отвечающих за соблюдение законности, и практически полным отсутствием практикующих юристов;

b) не все сотрудники могут позволить себе обратиться за помощью к сторонним юристам, гонорары которых могут быть запретительно высоки, в особенности когда речь идет об уволенных сотрудниках. Национальные сотрудники и сотрудники категории общего обслуживания и смежных категорий

могут также испытывать дефицит финансовых средств для оплаты услуг частных юристов (см. A/62/748, пункт 66);

с) если услуги сторонних юристов оплачиваются на гонорарной основе по почасовым ставкам или в случае выигрыша дела, они могут иметь финансовый стимул к усложнению дела и затягиванию судебного разбирательства;

d) на сторонних юристов не распространяется действие Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций, а методы их работы с делами могут не соответствовать основным ценностям и культуре Организации;

e) ранее уже отмечалось, что привлечение внешних юристов к вопросам, относящимся к работе в Организации Объединенных Наций, непрактично и зачастую —. Для оказания правовой помощи сотрудникам требуется знакомство с уникальной правовой базой Организации Объединенных Наций, включая ее положения и правила, механизмы и правовые институты, равно как и с судебной практикой внутренних трибуналов, а все это в корне отличается от национального законодательства и национальных судов (см. A/62/748 и Согг.1, пункт 63, и A/62/294, пункт 25). Отмечалось также, что в результате недостаточного опыта или экспертного ресурса, необходимых для оказания помощи персоналу в вопросах работы по найму в системе Организации Объединенных Наций, сторонние юристы могут либо неправильно понимать соответствующие правовые принципы, о которых идет речь, или пытаться применить национальные или местные правовые принципы, которые являются irrelevantными в контексте Организации Объединенных Наций (см. A/62/748 и Согг.1, пункт 64). Вместе с тем, как уже указывалось выше, внешние юристы представляют интересы сотрудников во внутренних трибуналах и приобретают опыт работы с правовой базой Организации Объединенных Наций;

f) Сотрудники, выигрывающие дело во внутренних трибуналах, могут утверждать, что они не получают достаточной компенсации, если только трибунал не присудит судебные издержки в их пользу. В соответствии со статутами Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, если Трибунал определит, что та или иная сторона явно злоупотребляет проводимым в нем разбирательством, он может обязать такую сторону оплатить —.

^e См. доклад Совета по внутреннему правосудию (A/67/98, пункт 51), в котором Совет отметил трудности, возникающие в связи с практикой привлечения сторонних юристов.

^f Судебные издержки присуждались в пользу выигравшей стороны рядом международных административных трибуналов, включая Административный трибунал Международной организации труда, Международный валютный фонд и Трибунал гражданской службы Европейского союза. Бывший Административный трибунал Организации Объединенных Наций также присуждал судебные издержки в исключительных случаях, в которых было продемонстрировано, что такие издержки неизбежны и величина их разумна и превышает обычные расходы в связи с разбирательством в Трибунале (см. A/CN.5/R.2 от 18 декабря 1950 года). В большинстве внутренних судебных систем издержки, как правило, «следуют за событием» и присуждаются судом или трибуналом в пользу выигравшей стороны.

b) Представление интересов внешними юрисконсультами на общественных началах

22. Юридические услуги на общественных началах предоставляются юристами добровольно и бесплатно или же за сниженную плату в качестве общественной работы или в тех случаях, когда дело затрагивает интересы лица, предоставляющего услуги на общественных началах. Юридические услуги, предоставляемые на общественных началах, в целом предназначены для обеспечения доступа к системе правосудия за счет оказания правовой помощи тем, кто не в состоянии позволить ее себе.

23. Сотрудникам, привлекающим общественных юрисконсультов, может не потребоваться оплачивать представление своих интересов в трибуналах, равно как и пользоваться услугами Отдела юридической помощи персоналу.

24. Для практики использования услуг общественных юрисконсультов характерны те же преимущества, которые изложены в пункте 20 выше для случая привлечения платного внешнего юрисконсульта.

25. Выявлены следующие недостатки данного варианта:

a) сотрудники могут не удовлетворять установленным критериям в части финансового положения и/или предмета для представления интересов (если таковое предусмотрено) по линии той или иной программы предоставления услуг на общественных началах;

b) юридические услуги могут не предоставляться на общественных началах в определенных местах службы сотрудников, особенно на периферии.

3. Вариант с представлением интересов бывшими или действующими сотрудниками

26. Вариант представления интересов сотрудников во внутренних трибуналах Организации силами бывших или действующих сотрудников всегда применялся в прошлом и продолжает применяться в настоящее время.

27. В зависимости от договоренности, достигнутой между сотрудником и бывшим или действующим сотрудником, сотрудник и Организация могут не нести каких-либо прямых расходов в связи таким представлением интересов.

28. Установлено, что данный вариант имеет следующие преимущества:

a) имеющие юридическую подготовку добровольцы из числа сотрудников, знакомые с правилами внутреннего распорядка Организации и системой отправления правосудия, могут браться за дела, которые были отвергнуты Отделом юридической помощи персоналу, включая дела, в отношении которых Отдел считает, что у него имеется конфликт интересов;

b) действующие сотрудники, которые обязаны выполнять другие обязанности в Организации, не заинтересованы в затягивании производства по рассматриваемому делу.

29. Выявлены следующие недостатки данного варианта:

a) добровольцы из числа сотрудников могут не обладать должной юридической квалификацией и могут быть не в состоянии адекватно представлять интересы коллег во внутренних трибуналах. Как уже отмечала Группа по реор-

ганизации, практика привлечения бывшей Группой консультантов добровольцев без юридической подготовки привела к неравенству в части пользования правовыми ресурсами во внутренней системе правосудия (A/61/205, пункт 106);

b) как уже отмечала в своем докладе Группа по реорганизации (там же, пункт 104), добровольцы из числа сотрудников порой не изъявляют готовности работать в Группе консультантов, опасаясь, что тем самым они могут восстановить против себя руководство при очередном пересмотре их контракта;

c) сотрудники, добровольно предложившие свои услуги, должны, помимо оказания помощи своим коллегам, выполнять свои повседневные обязанности. Каких-либо положений, позволяющих таким добровольцам, использовать свое рабочее время на эти цели, не существует;

d) наличие сотрудников, добровольно предлагающих свою помощь, неопределенно. Какие-либо механизмы, создающие стимулы для сотрудников добровольно предлагать свою помощь другим сотрудникам, отсутствуют. Проблемы, связанные с наличием таких добровольцев, могут вызывать задержки.

4. Вариант с самостоятельным представлением сотрудниками своих интересов

30. Вариант с самостоятельным представлением сотрудниками своих интересов в системе отправления правосудия Организации Объединенных Наций всегда применялся в прошлом и продолжает применяться в настоящее время.

31. В связи с самостоятельным представлением сотрудниками своих интересов не возникает никаких прямых издержек ни для них самих, ни для Организации.

32. Установлено, что данный вариант имеет следующее преимущество: сотрудники могут свободно отстаивать любые позиции и выдвигать любые аргументы, которые они считают наиболее выигрышными.

33. Выявлены следующие недостатки данного варианта:

a) большинство сотрудников не имеют юридической подготовки и поэтому не могут убедительно отстаивать свои позиции и выдвигать свои аргументы. Кроме того, они могут быть не знакомы с применимым регламентом и нормами доказательного права и не соблюдать твердо установленные крайние сроки, в результате чего обоснованные претензии могут быть отклонены, в связи с чем на судей, секретариаты и адвокатов противной стороны возлагается неоправданное бремя и затягиваются сроки судебного разбирательства;

b) применение практики самостоятельного представления сотрудниками своих интересов во внутренних трибуналах повлечет за собой неравенство ресурсов, имеющихся в распоряжении тяжущихся сторон, и тем самым ограничит фактический доступ к формальной системе отправления правосудия (см. также доклад Совета по внутреннему правосудию (A/67/98, пункт 50)).

С. Предлагаемые варианты обязательного участия персонала в финансировании Отдела юридической помощи персоналу

34. В основу настоящего раздела положен концептуальный документ о механизме участия персонала в финансировании Отдела юридической помощи, который был включен в доклад Генерального секретаря о системе отправления правосудия, представленный на шестьдесят шестой сессии (A/66/275 и Согг.1, приложение I). В концептуальном документе изложено три возможных варианта обязательного участия персонала в финансировании Отдела: а) модель с общеобязательными взносами, при которой все сотрудники должны отчислять определенный процент своего оклада, что будет осуществляться в виде автоматических вычетов при расчетах с персоналом; б) модель «платит пользователь», при которой стоимость оказанных услуг взимается с сотрудников, фактически воспользовавшихся услугами Отдела; и с) модель обязательного финансирования союзами/объединениями персонала, при которой Отдел будет финансироваться за счет процентных отчислений с взносов, собираемых союзами и объединениями персонала.

35. С учетом того, что на своей шестьдесят шестой сессии Генеральная Ассамблея постановила, что до завершения дальнейшего рассмотрения данного вопроса Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят седьмой сессии роль Отдела юридической помощи персоналу будет по-прежнему заключаться в оказании сотрудникам и их добровольным представителям помощи в предъявлении претензий через формальную систему отправления правосудия, включая представительство, каждый из изложенных ниже вариантов основывается на действующем мандате Отдела, включая представительство и потребности в ресурсах.

36. В рамках консультации, запрошенной Генеральной Ассамблеей, на заседании Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, состоявшемся в июне 2012 года в Аруше, Объединенная Республика Танзания, была проведена презентация всех трех возможных вариантов схемы обязательного участия персонала в финансировании Отдела. Представители персонала единодушно выступили принципиально против каких-либо обязательных вариантов или моделей, но при этом выразили свою решительную поддержку деятельности Отдела.

37. Представители персонала придерживались той точки зрения, что, поскольку сотрудники отказываются от пользования внутренними судебными системами своих стран, поступая на службу в Организацию Объединенных Наций, Организация должна предоставлять и финансировать правовую помощь сотрудникам, включая представление интересов, в рамках своей системы отправления правосудия. Они также отметили, что при любой обязательной схеме персонал будет стремиться к участию в процессе отбора судей и юристов Отдела.

1. Вариант с общеобязательными взносами

38. В соответствии с моделью общеобязательных взносов финансирование Отдела будет осуществляться за счет обязательных отчислений с окладов всех сотрудников в виде регулярных вычетов при расчетах с персоналом.

39. Согласно данному варианту Генеральная Ассамблея продолжит финансирование уже утвержденных ресурсов бюджета . За счет средств, собираемых с персонала, будут сформированы дополнительные ресурсы Отдела. Небольшой процент будет откладываться в резервный фонд для покрытия какого-либо непредвиденного дефицита, как, например, на случай внезапного сокращения персонала ввиду свертыwania миссий.

40. В интересах справедливости и облегчения администрирования рекомендуется, чтоб отчисления с окладов всех сотрудников производились в виде фиксированной процентной доли, которая была бы одинаковой для всех сотрудников.

41. Дополнительные ресурсы будут включать двух сотрудников по правовым вопросам уровня С-4, четырех сотрудников категории общего обслуживания и дополнительных ресурсы, не связанные с должностями, в размере 52 000 долл. США. Стоимость таких дополнительных ресурсов оценивается приблизительно в 895 500 долл. США.

42. Для финансирования таких дополнительных ресурсов будет применяться процентный вычет из окладов сотрудников, который будет составлять порядка 0,029 процента от их чистого базового оклада. Сумма процентного вычета будет определяться требующимся объемом дополнительных ресурсов. Уменьшение или увеличение процентного вычета позволит получить соответственно меньший или больший объем ресурсов.

43. Используя эти цифры, можно привести следующие примеры воздействия вычета из окладов в размере 0,029 процента на размер окладов сотрудников разных классов в различных местах службы. Приводимые примеры показывают, что последствия таких вычетов из окладов сотрудников будут варьировать приблизительно от 0,16 долл. США до 4,60 долл. США в месяц:

<i>Место службы сотрудника</i>	<i>Уровень должности сотрудника</i>	<i>Чистый базовый оклад (долл. США в месяц)</i>	<i>Вычет на финансирование Отдела юридической помощи</i>
Женева	С-5, ступень 5	16 055,95	4,60
Нью-Йорк	С-3, ступень 3	8 106,34	2,32
Южный Судан	ОО-5, ступень 7	1 510,42	0,43
Найроби	ОО-4, ступень 4	1 345,41	0,39
Сомали	ОО-2, ступень 4	552,50	0,16

44. Установлено, что данный вариант имеет следующие преимущества:

а) он позволит обеспечить стабильный источник поступлений для финансирования дополнительных расходов Отдела;

§ Государства-члены финансировали бы текущий бюджет Отдела, включая дополнительные штаты, созданные согласно резолюции 63/253 Генеральной Ассамблеи (1 С-5, 5 С-3, 1 С-2 и 3 должности категории общего обслуживания), а также одну должность временного персонала общего назначения уровня С-3, которая финансируется со вспомогательного счета операций по поддержанию мира.

b) с учетом значительной численности персонала даже номинальные индивидуальные взносы позволят получать значительную сумму финансирования;

c) по всей вероятности, данный вариант будет достаточно просто администрировать с минимальными административными издержками.

45. Выявлены следующие недостатки данного варианта:

a) в настоящее время процентная доля сотрудников, подающих жалобы в рамках официальной системы правосудия, составляет менее 1 процента от общей численности персонала. При данной системе порядка 99 процентов сотрудников будут должны оплачивать услуги, которыми они вряд ли воспользуются. В результате этого сотрудники, пользующиеся услугами Отдела, будут оплачивать — в виде вычетов из оклада — сумму, меньшую, чем фактическая стоимость таких услуг, поскольку стоимость дополнительных ресурсов Отдела будет субсидироваться за счет всего персонала;

b) против обязательных отчислений могут возразить сотрудники, которые будут должны оплачивать мандат организации, предоставляющей услуги, которыми они не пользуются;

c) данная система будет способствовать формированию у части сотрудников — самостоятельно или с помощью их представителей — ощущения того, что они вправе участвовать в процессе принятия оперативных решений Отделом, включая политические решения, решения об отборе персонала для Отдела и решения, выносимые по конкретным делам. Это может привести к подрыву роли Отдела как независимого субъекта системы отправления правосудия

2. Вариант обязательной оплаты со стороны пользователей

46. В соответствии с вариантом обязательной оплаты со стороны пользователей только сотрудники, пользующиеся услугами Отдела, будут участвовать в его финансировании путем уплаты сбора за оказанные услуги. У этой модели имеется три основных разновидности: a) сбор может взиматься однократно в фиксированном размере; в этом случае сотрудники будут вносить определенную фиксированную сумму за все оказываемые юридические ; b) размер сбора может определяться в зависимости от определенной фиксированной ставки за час работы; в этом случае сотрудники будут оплачивать оказываемые услуги в зависимости от количества ; c) размер сбора может определяться на основе определенной заранее утверждаемой тарифной сетки; в этом случае сотрудники будут выплачивать фиксированные суммы за конкретные виды оказываемых юридических услуг.

^h При выборе первой разновидности этого варианта сотрудникам, жалобы которых будут рассмотрены быстро, будет выставлен счет на ту же сумму, что и сотрудникам, жалоба которых рассматривалась в трибунале. Поэтому введение однократного фиксированного сбора поставит в невыгодное финансовое положение сотрудников, чьи дела будут рассмотрены быстро, и принесет финансовую выгоду сотрудникам, которые дойдут до трибунала. В случае использования почасовой ставки и фиксированной тарифной сетки счета, выставляемые сотрудникам, будут зависеть от вида оказанных услуг.

ⁱ В этом случае сотрудники по правовым вопросам должны будут следить за своим временем и выставлять сотрудникам счета за затраченное время в соответствии с фиксированной почасовой ставкой.

47. Третья из этих разновидностей представляется наиболее практичной и справедливой. Заранее утверждаемая сетка тарифов, в которой определяется стоимость конкретных видов юридических услуг, может быть составлена при помощи экспертов, располагающих опытом разработки тарифных сеток для национальных правовых систем. Например, могут быть установлены отдельные тарифы на следующие услуги:

- a) проведение первой консультации;
- b) помощь на этапе управленческой оценки;
- c) помощь на этапе посредничества;
- d) представительство в Трибунале по спорам при рассмотрении дела на основе письменных представлений;
- e) представительство в Трибунале по спорам при рассмотрении дела на устных слушаниях;
- f) представительство в Апелляционном трибунале при рассмотрении дела на основе письменных представлений;
- g) представительство в Апелляционном трибунале при рассмотрении дела на устных слушаниях.

48. Помимо сетки тарифов на различные юридические услуги можно также рекомендовать разработку дифференцированной шкалы таких тарифов в зависимости от того, на какой (международной или местной) основе нанят сотрудник или к какой категории (специалистов или общего обслуживания и смежных категорий) он относится. Такая дифференцированная шкала также может использоваться в целях учета различий в шкалах окладов сотрудников разных категорий и предоставления гарантии того, что размер взимаемых сборов является разумным и не выходит за пределы финансовых возможностей конкретных сотрудников.

49. Кроме того, вариант оплаты со стороны пользователей может потребовать введения процедуры выставления счетов и взимания сборов. Обеспечить своевременную оплату сборов при соблюдении требований транспарентности и надежности можно, если сделать предварительным условием использования услуг Отдела подписание сотрудником документа, разрешающего вычет суммы сборов из его оклада.

50. У этого варианта выявлены следующие достоинства:

- a) сборы будут выплачиваться напрямую и только теми сотрудниками, которые действительно будут пользоваться услугами Отдела; таким образом, на всех сотрудников не будет накладываться обязательство оплачивать услуги, которыми они, возможно, ни разу не воспользуются;
- b) стоимость юридических услуг не будет субсидироваться всей совокупностью сотрудников; в результате этого стоимость предоставления юридической помощи возрастет, что может помочь избежать подачи необоснованных исков.

51. У этого варианта выявлены следующие недостатки:

а) Он вряд ли приведет к появлению постоянного и надежного источника поступлений. Ненадежность, присущая этой системе в качестве источника поступлений, вызовет неопределенность относительно того, сможет ли Отдел получить доступ к дополнительным ресурсам, необходимым для того, чтобы справиться со своей рабочей нагрузкой.

б) Он усложняет административное обслуживание по сравнению с моделью с общеобязательными взносами и ведет к увеличению административных расходов.

в) Сотрудники, имеющие веские основания для обращения в суд, могут не сделать этого по финансовым соображениям, в результате чего неверные административные решения не будут скорректированы.

г) В отсутствие какого-либо механизма возмещения судебных издержек или по меньшей мере их части сотрудники, выигравшие дело во внутренних трибуналах, могут заявить, что не они не получили компенсацию в достаточном объеме.

3. Вариант выплаты обязательных отчислений ассоциациями и союзами персонала

52. В представленном на шестьдесят шестой сессии концептуальном документе содержалось предложение о третьем варианте модели обязательных выплат, которая предполагала бы отчисление ассоциациями и союзами персонала части уплаченных им членских взносов на финансирование Отдела юридической помощи персоналу. В документе предлагались следующие три возможных способа определения размера взноса, подлежащего уплате: а) начисление фиксированной суммы в размере определенного процента от взносов, получаемых каждой ассоциацией или союзом персонала; б) расчет размера взноса исходя из числа сотрудников, которых представляет каждый союз или ассоциация; или в) начисление фиксированной суммы к уплате каждым союзом или ассоциацией персонала.

53. Следует отметить, что любая попытка принудить ассоциации и союзы персонала к выплате обязательных отчислений в какой бы то ни было форме может быть оспорена как неправомерное вмешательство в их внутренние дела.

54. Следует напомнить, что ассоциации и союзы персонала Организации Объединенных Наций не могут принудить к обязательной уплате взносов сотрудников, которых они представляют. Поэтому обложение ассоциаций и союзов персонала каким-либо сбором поставит в более благоприятное положение тех сотрудников, которые в них не входят, поскольку эти сотрудники смогут воспользоваться услугами Отдела, не оплачивая их ни напрямую, через обязательные отчисления от заработной платы или взнос пользователя, ни косвенно, через выплату профсоюзных взносов. В связи с этим подобная модель не приведет к справедливому распределению издержек и выгод между сотрудниками.

55. Кроме того, выбор этого варианта может не обеспечить Отделу источника поступлений, которые удовлетворили бы его потребности в дополнительных ресурсах, поскольку поступления союзов и ассоциаций персонала значительно различаются по своему объему и происхождению. Комитеты персонала в поле-

вых местах службы и в региональных комиссиях относительно невелики, и получаемые ими совокупные поступления являются сравнительно небольшими по объему. Поэтому они не могут в рамках любой модели финансирования со стороны сотрудников выплачивать только символические взносы. Поскольку самый большой объем поступлений приходится на союзы персонала в Нью-Йорке и Женеве, то повсеместное введение модели обязательных отчислений в виде процента от поступлений приведет к тому, что сотрудники, входящие в профсоюзы в этих местах службы, будут субсидировать сотрудников, работающих в Организации в других местах службы.

56. Начисление взносов союзов и ассоциаций персонала в виде фиксированной суммы, определяемой на основе фиксированного процента поступлений от взносов сотрудников, создало бы затруднения с учетом различий в источниках поступлений. Так, например, самую значительную часть поступлений Союза персонала Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке составляют взносы сотрудников, в то время как самую большую часть поступлений Координационного совета Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве представляют собой доходы от кооперативного магазина во Дворце наций. Взносы сотрудников составляют лишь весьма незначительную долю поступлений. Таким образом, начисление взносов на основе процента поступлений от взносов сотрудников будет благоприятствовать Координационному совету Организации Объединенных Наций в Женеве и поставит в невыгодное положение Союз персонала Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и другие профсоюзы, не располагающие альтернативными источниками поступлений.

57. У этого варианта выявлено следующее достоинство: финансирование со стороны союзов и ассоциаций персонала отражало бы преимущества, получаемые членами профсоюзов, которые пользуются услугами Отдела.

58. У этого варианты выявлены следующие недостатки:

a) попытка обложить ассоциации и союзы персонала обязательным сбором в какой-либо форме может быть оспорена как неправомерное вмешательство в их внутренние дела;

b) финансовые ресурсы ассоциаций и союзов персонала Организации Объединенных Наций значительно различаются;

c) сотрудники, которые не платят профсоюзные взносы, не будут финансировать Отдел в какой-либо форме, а сотрудники, которые платят членские взносы в союзы и ассоциации персонала, могут избежать внесения платы на нужды Отдела, если всего лишь откажутся от уплаты этих взносов;

d) отдельные союзы и ассоциации, особенно те, финансовое положение которых не является благополучным, могут возразить, что введение обязательного сбора ограничит их возможности в плане предоставления базовых услуг входящим в них сотрудникам;

e) если финансирование Отдела было бы одной из обязанностей ассоциаций и союзов персонала, то они могли бы попросить Отдел напрямую консультировать их по вопросам отправления правосудия и помогать им в составлении записок *amicus curiae*;

f) как и в случае с другими моделями обязательных выплат, ассоциации и союзы персонала могли бы стремиться к установлению определенного

контроля над принятием конкретных решений и подготовкой предлагаемого бюджета в Отделе или участию в этих процессах.

D. Последствия модели обязательного финансирования со стороны сотрудников, предлагаемые Генеральной Ассамблее для рассмотрения

59. В соответствии с пунктом 28 резолюции 66/237 Генеральный секретарь рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению различные варианты: а) представительства сотрудников во внутренних трибуналах и б) создания механизма обязательного финансирования Отдела юридической помощи персоналу со стороны сотрудников, а также достоинства и недостатки каждого из этих вариантов.

60. Генеральный секретарь рекомендует далее Генеральной Ассамблее рассмотреть вопрос о том, не вступает ли предложение о создании модели обязательного финансирования Отдела юридической помощи персоналу со стороны сотрудников в противоречие с Уставом Организации Объединенных Наций, в частности с пунктом 2 его статьи 17.

Приложение III

Практика трибуналов других международных организаций и государств-членов в отношении присуждения компенсации в порядке наказания или штрафа

А. Практика государств

1. От государств-членов было получено семь ответов с описанием практики в их соответствующих юрисдикционных органах. Ниже приведен ответ каждого из них в виде резюме.

1. Австрия

2. Постоянное представительство Австрии сообщило, что в соответствии с австрийским Законом о равном обращении компании и агентства по подбору персонала обязаны не допускать дискриминации при составлении внутренних и внешних объявлений о приеме на работу. Первое нарушение принципа недопустимости дискриминации при размещении объявлений о приеме на работу влечет за собой административное наказание административными властями округа, а последующие его нарушения могут привести к наложению административного штрафа в размере до 360 евро. Наказания за дискриминацию в контексте трудовых отношений (при найме на работу, определении размера заработной платы, повышении в должности, увольнении или изменении других условий труда) могут включать принуждение к принятию мер по ликвидации дискриминации или к выплате возмещения за материальный ущерб или за «долговременный моральный ущерб». В случае сексуальных домогательств или преследований по признаку возраста, религии или убеждений или сексуальной ориентации пострадавший имеет право на получение возмещения в минимальном размере 1000 евро за «долговременный моральный ущерб».

3. В прошлом центральный федеральный реестр таких данных отсутствовал, и они могли быть предоставлены в отношении гражданских служащих и сотрудников-контрактников только каждой федеральной структурой или органом по отдельности. Однако в соответствии с поправкой к Закону о гражданских служащих 2011 года вводится обязанность с 1 января 2012 года сообщать федеральному канцлеру о принятии мер в связи с подобными случаями, что делает возможным представление этой информации в будущем.

2. Эквадор

4. Постоянное представительство Эквадора представило статистические данные относительно числа исков о возмещении морального ущерба, состояния и результатов их рассмотрения в течение трехгодичного периода 2010–2012 годов. Данные были представлены в разбивке по юридической форме иска и по провинциям.

3. Япония

5. Постоянное представительство Японии сообщило, что рассмотрение жалоб государственных служащих его страны на «решения, противоречащие их интересам», входит в юрисдикцию квазисудебной структуры — Национального кадрового управления. Если Управление сочтет необходимым, то оно может отменить оспариваемое решение и/или издать приказ о восстановлении направившего обращение служащего. Вместе с тем в рамках рассмотрения своего дела Управлением служащий не имеет права требовать от правительства денежной компенсации за моральный ущерб или эмоциональную травму, причиной которых стали оспариваемые «решения, противоречащие его интересам». Помимо обращения в Управление, государственные служащие могут требовать возмещения нанесенного ущерба путем обращения в суд с гражданскими исками и действий в целях получения компенсации от государства.

4. Новая Зеландия

6. Постоянное представительство Новой Зеландии сообщило, что в его стране одни и те же нормы трудовых отношений распространяются на всех работодателей, независимо от того, относятся они к правительственным и публичным структурам или нет. В соответствии с применимой процедурой, предусматриваемой Законом о трудовых отношениях 2000 года, любой работник может в индивидуальном порядке подать жалобу на своего работодателя в связи с необоснованным увольнением или необоснованными действиями. До рассмотрения дела Управлением по вопросам трудовых отношений сторонам рекомендуется обращаться к посредническим услугам, предоставляемым министерством труда. В ходе посредничества стороны могут по обоюдному согласию прийти к целому ряду решений. Процесс посредничества, как и его итоги, является конфиденциальным.

7. Управление по вопросам трудовых отношений определяет обоснованность жалобы о нарушении индивидуальных прав в связи с действиями работодателя путем рассмотрения вопросов о соблюдении требований справедливости в рамках имевшей место процедуры и об обоснованности действий работодателя в отношении работника по существу. Если Управление считает жалобу обоснованной, то оно может принять решение о восстановлении работника, предоставлении компенсации за не полученную им заработную плату и за моральный ущерб; при этом поведение работника является одним из факторов, которые могут быть приняты во внимание. Вышестоящей судебной инстанцией по этим вопросам является Суд по трудовым спорам.

8. Что касается компенсации за неполученную заработную плату, то ее стандартный размер составляет три месячных оклада. Что касается компенсации за моральный ущерб, то постоянное представительство представило данные исследования относительно размера компенсаций, выплаченных на этом основании с июля по декабрь 2011 года. Из 93 таких компенсаций, присужденных Управлением трудовых отношений в указанный период, и 5, присужденных Судом по трудовым спорам, размер 80 из первых и 5 из последних составил от 1 до 9999 новозеландских долларов. Управление также выплатило 9 компенсаций на сумму от 10 000 до 14 999 новозеландских долларов и 4 — на сумму от 15 000 новозеландских долларов и более.

9. Постоянное представительство также представило руководство по оптимальной практике в отношении выплаты выходного пособия в публичном секторе, изданное контролером и генеральным аудитором. В руководстве указывается, что каких-либо ограничений объема выходного пособия заранее не устанавливается, однако размер выплат должен быть разумным с точки зрения обстоятельств, а также соответствовать требованиям, предъявляемым к использованию государственных средств.

5. Филиппины

10. Постоянное представительство Филиппин отметило, что в соответствии с законодательством и правоприменительной практикой его страны выплата компенсации может присуждаться в порядке возмещения морального ущерба и в порядке наказания. В соответствии со статьей 2217 Гражданского кодекса Филиппин компенсация за моральный ущерб полагается за причинение физических страданий, душевных мучений, страха, серьезного беспокойства, нанесение ущерба репутации, оскорбление чувств, потрясение, социальное унижение и тому подобный ущерб. Целью выплаты компенсации за такой вид ущерба является не наказание, а возмещение или уменьшение нанесенного в этих формах ущерба. Хотя размер морального ущерба в денежном выражении подсчитать невозможно, его можно компенсировать в случае, если удовлетворительным образом установлено, что он стал ближайшим следствием неправомерного действия или бездействия ответчика и пропорционален ему.

11. Для присуждения компенсации за моральный ущерб требуется соблюдение следующих условий: а) должен иметь место ущерб, физический, душевный или физиологический, однозначно нанесенный истцу; б) должно быть представлено доказательство факта действия или бездействия, влекущего за собой вину; в) неправомерное действие или бездействие ответчика должно быть ближайшей причиной ущерба, нанесенного истцу. Компенсация ущерба присуждается в любом из случаев, перечисленных в статье 2219. Моральный ущерб может быть возмещен, если ответчик действовал недобросовестно, крайне халатно или грубо нарушая договорные обязательства, а также в том исключительном случае, когда расторжение контракта как таковое представляет собой ущерб, приводящий к физическому вреду.

12. В статье 2229 Гражданского кодекса говорится, что выплата компенсации в порядке наказания или исправления присуждается в целях примерного наказания или исправления в интересах общественного блага в дополнение к компенсации в порядке возмещения. Такие выплаты присуждаются за действия, произведенные с нарушением требований добросовестности, по халатности, с элементами мошенничества или угнетения или по злему умыслу. Наличие оснований для произведения истцу этих выплат должно быть доказано, поскольку их присуждение не является вопросом права. Кроме того, размер таких выплат зависит от суммы компенсации в порядке возмещения, которая может быть присуждена истцу.

13. В соответствии с закрепленной в Конституции концепцией об иммунитете суверена, иск против государства не может быть подан без его согласия. Действие этой концепции распространяется на иски, подаваемые против должностных лиц государства в связи с деяниями, совершенными при исполнении ими служебных обязанностей. Согласие на подачу иска может быть дано в специ-

альном законе или в силу подразумеваемой необходимости. Отказ от иммунитета подразумевается в том случае, когда государство само возбуждает судебное разбирательство и требует определенного возмещения от истца, подвергая себя риску встречного иска. Подобным же образом государство отказывается от своего иммунитета в случае, когда правительство заключает какой-либо договор, не связанный с суверенными актами.

14. Верховный суд вынес решение о выплате компенсаций за моральный ущерб или в порядке наказания при рассмотрении трудовых споров с правительством как таковым. При рассмотрении ряда других дел Верховный суд счел, что незаконные деяния гражданских служащих по отношению к государственным служащим предполагают индивидуальную ответственность, а не ответственность структурного подразделения правительства.

15. Объем доказательств, необходимый для получения компенсации за моральный ущерб или в порядке наказания, различается в зависимости от основания для предъявления иска. Вместе с тем трудовые споры в государственном секторе обычно рассматриваются в рамках административного производства, в ходе которого требуется представить только «существенные доказательства». В соответствии с этим стандартом уместными являются те доказательства, которые разумный человек сочтет достаточными для обоснования вывода.

6. Испания

16. Постоянное представительство Испании отметило, что в пункте 2 статьи 106 Конституции Испании закреплён общий принцип материальной ответственности государства за функционирование органов, оказывающих государственные услуги.

17. Что касается материальной ответственности государства в целом, то положения пункта 2 статьи 106 также нашли отражение в статье 139 закона № 30/1992, где говорится о том, что частные лица имеют право на получение компенсации от соответствующих государственных органов за любой ущерб, который был им причинен в отношении любого их имущества или права, за исключением форс-мажорных обстоятельств, при условии что причиной нанесения этого ущерба стало надлежащее или ненадлежащее функционирование органов, оказывающих государственные услуги. В любом случае предполагаемый ущерб должен быть действительным и исчисляемым, а также затрагивать конкретное физическое лицо или группу лиц. В связи с этим в законодательстве Испании устанавливается, что материальная ответственность государственных органов наступает только тогда, когда а) физическому лицу неправомерно нанесен ущерб в отношении его имущества или прав; б) ущерб является действительным, ощутимым, исчисляемым и вызванным деяниями государственного органа; в) причиной нанесения ущерба стало надлежащее или ненадлежащее функционирование органов, оказывающих государственные услуги. Следовательно, между функционированием органа, оказывающего услуги, и ущербом должна существовать причинно-следственная связь, а нанесение ущерба не должно быть связано с форс-мажорными обстоятельствами.

18. В соответствии с испанской судебной практикой, поскольку материальная ответственность объективна и основана на результатах, в данном случае рассматривается не столько вопрос о незаконности действий органа, сколько незаконный характер их последствий или нанесения ущерба. Следовательно, долж-

на существовать причинная связь между надлежащим или ненадлежащим функционированием органов, оказывающих государственные услуги, и причинением вреда или нанесением ущерба в его результате. Принцип незаконности нанесения ущерба установлен в испанской судебной практике по той причине, что незаконность является предварительным или необходимым условием предоставления компенсации за ущерб, а также обязанности государственного органа предоставлять ее.

19. В статье 121 Конституции закреплены конкретные нормы, регулирующие материальную ответственность государства за ненадлежащее функционирование судебной системы. Этот конституционный принцип более подробно освещен в статьях 292–297, глава V, том III Закона об организации судебной власти 1985 года, в которых говорится о двух ситуациях — судебной ошибке и ненадлежащем функционировании судебной системы — как об обстоятельствах, которые дают право на предоставление компенсации со стороны государства, за исключением форс-мажорных обстоятельств, при условии что ущерб является действительным, исчисляемым и затрагивает конкретное физическое лицо или группу лиц. Отмена или аннулирование судебных решений сами по себе не приводят к автоматическому появлению права на компенсацию; такое право не возникает и в случае, если причиной ошибки или ненадлежащего функционирования стало ненадлежащее или преступное поведение стороны, которой был нанесен ущерб.

20. Что касается морального ущерба или эмоциональных травм, нанесенных органами государственной власти и дающих право на финансовую компенсацию в связи с невозможностью предоставить конкретное возмещение ущерба, то судебная практика показывает, что моральный ущерб входит в состав ущерба, который подлежит компенсации, однако моральный ущерб сложно оценить, в особенности тогда, когда он подлежит компенсации вместе с ущербом других видов. В судебной практике принцип выплаты компенсации за подобный тип ущерба особенно не оспаривается. Проблематичным, скорее, является вопрос о том, охватывается ли такой ущерб традиционным понятием морального ущерба или для него необходимо использовать более широкое понятие, а также вопрос о том, должна ли компенсация за этот ущерб покрывать ущерб, понесенный из-за нарушения прав личности, и так далее.

21. Что касается видов доказательств, необходимых для установления факта нанесения подлежащего компенсации ущерба, а также его причин, и предъявляемых к этим доказательствам ограничительных требований, то конкретная процедура определения размеров компенсации изложена в нормах, регулирующих материальную ответственность государства (статьи 142 и 143 закона № 30/1992 и королевский указ № 429/1993, где закреплены процедуры, касающиеся ответственности государственных органов). Целью процедуры является определение размеров компенсации в количественном отношении и способа ее предоставления, а также времени нанесения ущерба; в регулирующих ее нормах также указывается порядок представления отчетов в Государственный совет. Государственный совет принимает решение о том, имела или нет место причинно-следственная связь между функционированием органа, оказывающего государственные услуги, и нанесением ущерба и, в соответствующих случаях, размер причиненного вреда, размер компенсации и способ ее предоставления, а Генеральный судебный совет представляет отчеты об исках, ка-

сающихся материальной ответственности государства за ненадлежащее функционирование судебной системы.

22. Постоянное представительство более подробно описало конкретные условия предоставления компенсации за судебную ошибку, в том числе за предварительное заключение в случае оправдания или прекращения производства по делу, а также за необоснованное затягивание разбирательства. Конкретные доказательства, представление которых требуется для определения размеров компенсации, могут различаться в зависимости от дела. Например, для того чтобы определить, имело ли место необоснованное затягивание судебного разбирательства, которое привело к нанесению ущерба, необходимо принять во внимание различные критерии, в том числе, например, сложность дела, загруженность судебного органа, любые структурные недостатки судебного аппарата, поведение участников во время разбирательства, решения судебных органов и последствия задержек, наносящие ущерб участникам разбирательства. Поскольку право на получение компенсации не вытекает из несоблюдения процедурных сроков самого по себе, для его установления необходимо доказать, что причиной нанесения ущерба стала задержка со стороны судебных органов.

7. Швейцария

23. Постоянное представительство Швейцарии сообщило о принципах предоставления компенсации в следующих случаях: а) признание разрыва трудовых отношений ничтожным или его аннулирование; б) дискриминация по признаку пола; с) прочие нарушения закона.

24. Когда разрыв трудовых отношений объявляется ничтожным, например по причине грубого нарушения процедуры, или аннулируется как неправомерный или совершенный с превышением полномочий, то работники получают компенсацию, если не по их вине нового места работы взамен прежнего для них найти не удалось. Компенсация, выплачиваемая в этом случае, составляет а) сумму заработной платы, которая была бы выплачена в течение периода защиты от увольнения, если разрыв трудовых отношений был произведен в суммарном порядке; или б) от трехмесячной до двухгодичной суммы оклада в иных обстоятельствах. В целях определения суммы компенсации применяются в том числе следующие критерии: социально-экономическое положение сторон, прочность и длительность трудовых отношений и обстоятельства их разрыва. На практике компенсация в связи с разрывом трудовых отношений, после которой сотрудник не смог вновь устроиться на работу, выплачивается крайне редко.

25. В случае дискриминации по признаку пола, включая сексуальные домогательства и отказ в приеме на работу, законом предусматривается выплата особой компенсации одновременно в порядке штрафа и возмещения ущерба. В случаях, когда дискриминация связана с сексуальными домогательствами, от работодателя могут потребовать выплатить работнику компенсацию, если не будет доказано, что в целях недопущения подобных деяний или их пресечения работодатель прибегнул к тем мерам, принятия которых были разумные основания ожидать с учетом опыта и обстоятельств. Компенсация присуждается с учетом всех обстоятельств и рассчитывается на основе средней заработной платы в Швейцарии, а ее максимальный размер может составлять до шести месячных окладов.

26. В случаях сексуальных домогательств трибуналы редко присуждают выплату максимальной компенсации в размере шестимесячного оклада, о которой говорится в Федеральном законе о равенстве женщин и мужчин 1995 года. В редких случаях (например изнасилования) в дополнение к компенсации за сексуальные домогательства, целью которой является и наложение штрафа на работодателя за невыполнение обязанности проявлять должную осмотрительность, и возмещение ущерба, нанесенного этой халатностью, предоставляется компенсация за моральный ущерб. Вместе с тем существующее в этой области прецедентное право ограничивается частным сектором.

27. В случаях, когда дискриминация связана с отказом в приеме на работу, пострадавшая сторона может потребовать от работодателя компенсации. Она присуждается с учетом всех обстоятельств и рассчитывается на основе оклада, на который имела бы право с разумным основанием претендовать жертва дискриминации, а максимальный размер подобной компенсации может составлять три месячных оклада. Даже в случае, когда несколько человек требуют компенсации за отказ в приеме на работу на одно и то же место, совокупный размер выплачиваемой компенсации не может превышать этой суммы. В случае дискриминации в отношении размера заработной платы работники могут требовать ретроактивной выплаты тех сумм, которые им причитаются. Кроме того, в случае серьезных правонарушений жертвы могут потребовать выплаты компенсации за понесенный материальный и моральный ущерб.

28. Что касается прочих нарушений закона, то, как правило, в Швейцарии выплата компенсации предусматривается в случае противозаконного нанесения работником ущерба третьей стороне при исполнении им служебных обязанностей независимо от того, есть ли в этом вина самого работника. В настоящее время признается, что это правило применяется и в случае нанесения ущерба работнику (а не только третьей стороне) другим работником при исполнении последним служебных обязанностей. Например, в контексте трудовых отношений, даже несмотря на то что конкретная применимая в этом случае норма отсутствует, правительство в качестве работодателя выплачивает компенсации работникам, в отношении которых был нарушен закон. В подобных случаях требуется возместить причиненный ущерб и тогда, когда это необходимо, выплатить компенсацию, сумма которой равна объективному размеру нанесенного ущерба.

29. Что касается выплаты компенсаций за моральный ущерб в случае, когда один государственный служащий становится жертвой нарушения, совершенного другим государственным служащим, то компетентный орган может, принимая во внимание конкретные обстоятельства дела, присудить жертве (или, в случае убийства, семье жертвы) справедливую компенсацию за вред, причиненный здоровью, в виде компенсации морального ущерба. Любое лицо, пострадавшее от нарушения каким-либо сотрудником своих личных прав, имеет право на получение денежной компенсации за моральный ущерб при условии, что правонарушение является достаточно серьезным и что нарушитель не предоставляет удовлетворения в иной форме. Например, при рассмотрении одного дела о психологическом преследовании была присуждена компенсация в размере 20 000 швейцарских франков.

30. Сумма компенсации, которая должна выплачиваться за моральный ущерб, зависит прежде всего от серьезности причиненных жертве физических или психологических страданий и от возможности значительно уменьшить эти страдания посредством выплаты денежных средств. Компенсация за моральный ущерб по своему характеру предназначена для возмещения ущерба, который нельзя с легкостью свести только к сумме денег и который трудно вычислить математически. Поэтому размер такой компенсации не может превышать определенной суммы; присуждаемая компенсация должна быть справедливой. Имеется небольшое количество дел, касающихся возмещения морального ущерба, в которых ответчиком выступает правительство, однако число подобных прецедентов в частном секторе больше. Поскольку предоставление компенсаций за моральный вред в частном и государственном секторах регулируют сходные нормы закона, то устанавливаемые в гражданском праве прецеденты могут служить отправной точкой при определении размеров компенсаций, присуждаемых административными судами. Рассматривая гражданские дела, швейцарские трибуналы проявляют сдержанность при присуждении таких компенсаций, которые, как правило, составляют от 1000 до 5000 швейцарских франков, а в исключительных случаях — от 15000 до 25000 швейцарских франков.

31. Что касается доказательной базы, необходимой для присуждения компенсации, то при рассмотрении трудовых споров с правительством административные органы проводят свое собственное расследование и при необходимости сами составляют доказательную базу. Вместе с тем стороны в ряде случаев обязаны сотрудничать со следствием, в том числе в ходе разбирательств, начатых по их инициативе. В случаях, когда доказательства отсутствуют или имеются разумные основания считать, что они не могут быть получены, каждая из сторон должна доказывать утверждения, приводимые в обоснование своей позиции. Что касается норм доказывания, то, как правило, для приобщения к делу факта в качестве доказательства должны отсутствовать разумные сомнения. В некоторых случаях допускается возможность применения менее строгих норм и облегчения бремени доказывания. Например, в случае психологического преследования непротиворечивый набор признаков может оказаться достаточным. В делах, касающихся дискриминации, как она определяется в Федеральном законе о равенстве женщин и мужчин 1995 года, лицо, которое считает себя жертвой дискриминации по признаку пола, должно доказать лишь вероятность подобной дискриминации. Затем бремя доказывания возлагается на противоположную сторону, и работодатель должен убедительно доказать, что различия в обращении не было или что для такого различия имелись объективные причины. Бремя доказывания облегчено в отношении всех форм дискриминации, запрещенной данным законом, за исключением дискриминации при приеме на работу и сексуальных домогательств.

В. Практика аналогичных административных трибуналов международных организаций

32. От аналогичных административных трибуналов международных организаций было получено семь ответов с описанием практики в сферах их юрисдикции.

1. Административный трибунал Международной организации труда

33. Секретариат Административного трибунала МОТ представил описание подхода Трибунала к присуждению компенсации за моральный ущерб, отметив при этом, что всеобъемлющая оценка потребовала бы больше времени в связи с большим объемом практики. Подход Трибунала основывается на том принципе, что в рамках любого контракта о назначении международная организация обязана уважать достоинство должностного лица и стремиться к тому, чтобы не ставить его без необходимости в сложные личные ситуации. Если международная организация не выполняет этой обязанности, она может быть принуждена к выплате компенсации, даже если она не принимала административного решения, которое надо отменить. Вместе тем компенсация предоставляется только за серьезные нарушения, которые могут нанести ущерб карьере сотрудника.

34. Практика Административного трибунала МОТ четко показывает, что международная организация обязана выплачивать компенсацию за материальный и моральный ущерб, причиненный сотруднику его начальником в ходе такого обращения с ним на работе, которое представляет собой оскорбление личного и профессионального достоинства сотрудника, а также за все негативные последствия, возникшие в результате ненадлежащего обращения. Поскольку трения между людьми в жизни неизбежны, Трибунал исходит из того, что возмещение не может присуждаться за эмоциональную травму любого вида. Присуждение компенсации за эмоциональную травму возможно только в исключительных обстоятельствах. Поэтому Трибунал считает маловероятным, что ему придется рассматривать иные случаи, кроме тех, когда серьезный ущерб, за который не было предоставлено возмещения, отрицательно сказывается на карьере сотрудника.

35. Как правило, компенсация присуждается в тех случаях, когда оспариваемое административное решение отменяется как неправомерное. Когда оспариваемое решение является неправомерным, Трибунал исходит из того, что для присуждения компенсации за моральный ущерб нарушение не должно быть особо грубым: достаточно того, чтобы Трибунал установил, что оно является серьезным. Заявитель имеет право на получение компенсации за моральный ущерб при том условии, что его чувствам нанесено серьезное оскорбление (в одном случае размер такой компенсации составил 8000 долл. США). Если заявление удовлетворено и оспариваемое решение отменено, то заявителю может быть также присуждена компенсация за моральный ущерб в связи с задержками в ходе внутреннего обжалования. Размер присуждаемых в связи с этим компенсаций составил 250 евро на заявителя в связи с тем, что с момента подачи заявления о внутреннем обжаловании до предоставления ответа организации прошел чрезмерно длительный срок, и 1000 евро за внутренние задержки и халатность.

36. Кроме того, в ряде случаев Трибунал присуждает компенсацию даже в том случае, когда оспариваемое решение не отменяется. Компенсации, присужденные в этой связи, были обусловлены задержкой во внутренней процедуре обжалования (5000 долл. США, 2000 долл. США и 2000 швейцарских франков). В случае несоблюдения организацией требований своевременности и добросовестности при проведении обжалования была присуждена компенсация в размере 1000 евро, а в случае, когда в действиях организации была выявлена халатность, размер присужденной компенсации составил 3000 евро. Еще в одном случае 8000 евро было присуждено за чрезмерно длительный срок, прошедший с момента начала классификации должности ее собственных правил была присуждена компенсация в размере 500 евро. В ситуации, когда процедура обжалования была необычайно длительной и продолжалась в течение двух лет, но при этом не касалась крайне сложного дела и должна была быть оперативно завершена с учетом содержания решения, которое предстояло принять, а также возраста истца, Трибунал счел, что в связи с подобной халатностью заслуженной суммой компенсации будет 3000 долл. США. Однако если ответственность за задержку полностью или частично несет заявитель, то ссылка на задержку может быть отклонена.

37. Секретариат подчеркивает, что, как правило, заявление о предоставлении компенсации должно быть достаточно обосновано и подтверждено. Если заявитель не может доказать наличие ущерба, компенсацию за который он требует, или показать, что решение или санкция были направлены на нанесение ущерба его чести и достоинству и привели к этому результату, в удовлетворении заявления будет отказано. Голословного утверждения недостаточно, но если утверждение доказано, то Трибунал может присудить компенсацию за моральный ущерб в размере от 1000 до 10 000 и даже до 100 000 долл. США. Например, за распространение среди всех сотрудников организации по ее собственной инициативе сообщения, содержащего клеветнические утверждения в отношении заявителя, что представляло собой особо серьезное нарушение обязанности не наносить ущерб чести и достоинству, была присуждена компенсация в размере 10 000 швейцарских франков.

38. В одном из ранее принятых решений Трибунал постановил, что основанием для присуждения компенсации за моральный ущерб может стать один только способ выполнения действительных решений. Признавая, что предоставление компенсации за моральный ущерб в подобных случаях носит весьма исключительный характер и обосновано только в ситуациях нанесения серьезного ущерба, который может подорвать карьеру сотрудника, если не будет принято мер защиты, Трибунал установил, что «катастрофические» последствия событий в сочетании с грубым пренебрежением со стороны организации делают обоснованным присуждение компенсации в размере 30 000 швейцарских франков за моральный ущерб и ущерб деловой репутации в результате тяжелого оскорбления чувств заявителя и значительного вреда его репутации.

39. В практике Трибунала имел место случай, когда ущерб личной и деловой репутации был квалифицирован как притеснение, что позволяет заявителю требовать компенсации морального вреда. Вместе с тем Трибунал сохранил фундаментальное различие между ущербом, неправомерно причиненным сотруднику лично, и точкой зрения, независимо от того, является она ошибочной или нет, о том, что профессиональное мнение сотрудника является неверным.

Первое сотруднику необходимо доказать, а второе является недостаточным для присуждения компенсации.

40. Секретариат отметил, что в случаях, когда сотрудники выдвигают такие серьезные обвинения, как обвинение в сексуальных домогательствах, Трибунал требует от организации сделать все возможное для обеспечения их защиты и провести одновременно с этим всестороннее и надлежащее расследование, в ходе которого должны соблюдаться права обвиняемых. Невыполнение этих требований в одном случае привело к присуждению компенсации в размере 10 000 долл. США. Еще в одном случае Трибунал установил, что несоблюдение организацией своих обязанностей в отношении рассмотрения жалобы на притеснения на рабочем месте способствовало возникновению атмосферы враждебности и продлило период, в течение которого могли распространяться заявления, наносившие ущерб истцу и потенциальный ущерб его репутации. Поэтому он присудил компенсацию за моральный ущерб в размере 30 000 швейцарских франков. При рассмотрении еще одного случая, когда в результате сообщения обвинений в адрес заявителя лицам, не имевшим права на ознакомление с ними, а также непринятия организацией надлежащих мер в целях сохранения репутации заявителя, Трибунал присудил 30 000 швейцарских франков в порядке компенсации за моральный ущерб, хотя заявитель не доказал, что его карьера или состояние здоровья пострадали от этого стресса.

41. При рассмотрении дисциплинарных дел даже в том случае, когда факты, свидетельствующие о недобросовестности со стороны организации или преследовании ею ненадлежащей цели, не установлены, Трибунал может присудить компенсацию за моральный ущерб. В случае, когда заявителю был нанесен ущерб в связи с длительностью дисциплинарного процесса, который осуществлялся с явными нарушениями в плане соблюдения процессуальных норм, о чем организации должно было быть известно, и в течение которого доброе имя и репутация заявителя неизбежно серьезно пострадали из-за проведенного разбирательства и сделанного в итоге вывода о том, что он совершил серьезные нарушения, Трибунал присудил компенсацию в размере 30 000 швейцарских франков. Что касается компенсаций за ущерб в порядке наказания или штрафа, то в определенных обстоятельствах Трибунал присуждает компенсации на этих основаниях.

2. Административный трибунал Всемирного банка

42. Секретариат Административного трибунала Всемирного банка отметил, что, если Трибунал считает заявление обоснованным, он может распорядиться об отмене оспариваемого решения или исполнении обязательства в натуре, если только Трибунал не установит, что ответчик на разумном основании не определил, что отмена такого решения или исполнение в натуре будут противоречить интересам учреждения. В этом случае в соответствующей статье предусматривается, что Трибунал вместо этого распоряжается, чтобы учреждение выплатило возмещение в том объеме, который можно разумно считать достаточным для предоставления заявителю компенсации за фактически нанесенный ущерб. Секретариат отмечает, что благодаря введению в поправке 2001 года к статье XII (1) Устава Трибунала понятия компенсации за «фактический ущерб» были сняты ранее существовавшие ограничения на выплату компенсаций.

43. Хотя в новом тексте Устава, судя по всему подразумевается взаимоисключающая возможность между отменой решения или исполнением в натуре и выплатой компенсации, на практике между этими двумя средствами правовой защиты столь строгого разделения не прослеживается. Напротив, Трибунал по-прежнему исходит из того, что отмена решения или исполнение в натуре мер не может компенсировать весь вред, возникший в результате нарушения; поэтому для заглаживания различных последствий нарушения могут использоваться обе формы защиты.

44. Что касается конкретности заявлений, то в соответствии с правилом 7 (3) регламента Трибунала заявитель обязан указать: сумму требуемой компенсации на тот случай, если Трибунал установит, что учреждение-ответчик определило, что отмена решения или исполнение в натуре не соответствует его интересам; любое другое средство защиты, о котором заявитель может просить в соответствии с Уставом, а также сумму издержек, возмещения которых он требует. Устав и регламент Трибунала не обязывают его назначать или ограничивать присуждаемые им компенсации в зависимости от требований заявителя.

45. Трибунал признал, что присуждение штрафных убытков его мандатом не предусматривается, поскольку это выходит за пределы надлежащего возмещения фактически нанесенного ущерба. Вместе с тем Трибунал отмечает, что его решения могут иметь назидательный эффект в том смысле, что он стремится обеспечить принятие Банком мер по исправлению положения в интересах всех сотрудников.

46. Что касается компенсации за моральный ущерб, то в последние десятилетия Трибунал в ряде случаев присуждал компенсации «на основе справедливой оценки» сотрудникам, пострадавшим от причинения вреда, такого как эмоциональная травма, в отношении которого отмена решения или принятие конкретных мер не является надлежащей мерой защиты. Трибунал определяет подобное возмещение ущерба как «разумную компенсацию». Иногда подобные выплаты напоминали компенсации за «нематериальный» или «моральный» ущерб, а в других случаях связь между ущербом и компенсацией была прямо указана. Кроме того, Трибунал присуждал компенсации за моральный ущерб, но не проводил четкого различия между моральным и нематериальным ущербом.

47. Секретариат полагает, что если различие между ними действительно необходимо, то можно считать, что моральный ущерб является таким видом нематериального ущерба, который имеет место в случае неправомерного отклонения от стандартного поведения руководителей или обращения с персоналом, в том числе в результате нарушения надлежащих процессуальных норм или процедур, обуславливающего отдельный нематериальный ущерб. В прошлом эти термины использовались Трибуналом в основном как синонимы, однако позднее он стал проводить определенное различие между ними. В одном из прецедентных дел Трибунал присудил компенсацию за нематериальный ущерб, нанесенный заявителю в результате нарушения его процессуального права на сохранение конфиденциальности при проведении расследования, а также отдельную компенсацию за моральный ущерб, нанесенный путем принятия излишне жестких мер безопасности по отношению к заявителю, несмотря на отсутствие достаточных доказательств насильственного или угрожающего поведения с его стороны.

48. В другом случае Трибунал принял к сведению требование заявителя о выплате компенсации за моральный ущерб, но присудил ей компенсацию, не уточнив ее вид, за необычно высокий уровень надзора и непрекращающееся общественное отчуждение и нарушение душевного равновесия в связи с сохранением в силе плана повышения эффективности работы по отношению к ней в нарушение соответствующих правил о персонале. Недавно Трибунал, по всей видимости, отказался от употребления термина «моральный ущерб», с просьбой о возмещении которого обращались заявители, в пользу термина «нематериальный ущерб» в том случае, когда ущерб был нанесен непосредственно в силу нарушения надлежащих процессуальных норм.

49. В другом случае на эту тему Трибунал присудил компенсацию за стресс, душевный дискомфорт и иной нематериальный ущерб, нанесенный заявителю из-за того, что директор подразделения, в котором она работала, перешел границу между близкими дружескими отношениями и ненадлежащим поведением, а еще в одном таком случае присудил компенсацию за моральный ущерб, нанесенный из-за принятия излишне жестких мер безопасности. При рассмотрении еще одного заявления о выплате компенсации за ущерб деловой репутации и моральный ущерб Трибунал распорядился выплатить одну за другой компенсации за материальный и за моральный ущерб, нанесенные решением об увольнении, принятым в нарушение правил и политики Банка.

50. Что касается компенсации за процедурные нарушения и несоблюдение надлежащих процессуальных норм, то Трибунал последовательно использовал термин «нематериальный ущерб» в отношении нарушений, за которые полагается компенсация во многих (хотя и не во всех) случаях, когда: а) были нарушены процессуальные гарантии и права заявителя; б) Банк не выполнил обещание; с) отмена оспариваемого решения или исполнение в натуре не представляют собой эффективных или надлежащих мер защиты. Подход к присуждению компенсации можно разделить на категории, когда было продемонстрировано, что ущерб возник в результате нарушения и когда этого продемонстрировано не было.

51. В первой категории, когда было показано, что ущерб возник в результате нарушения, Трибунал присудил компенсацию, не уточнив ее вид, за совокупность нарушений процессуальных прав, поскольку эти нарушения неизбежно привели к значительному ухудшению карьерных перспектив заявителя в Банке и представляли собой злоупотребление полномочиями, которое Трибунал не мог оставить без внимания. Секретариат полагает, что этот набор нарушений мог по своей совокупности представлять собой нематериальный ущерб, обусловленный ненадлежащим применением процедур Банка.

52. Еще в одном случае Трибунал присудил компенсацию в связи с тем, что из-за того, что Банк оперативно и в полном объеме не представил заявителю информацию о причинах его увольнения, последний в течение четырех месяцев был лишен возможности взвешенно реагировать на решение Банка и тем самым понес нематериальный ущерб. Трибунал также счел, что неудовлетворительные процедуры расследования и выполнения решений могли ограничить возможность заявителя по представлению своих аргументов и поэтому могли стать причиной по меньшей мере нематериального ущерба, выплата компенсации за который могла быть уместна. Трибунал также отметил, что истцу был нанесен нематериальный ущерб из-за того, что надлежащие стандарты отпав-

ления правосудия не были соблюдены в полной мере в ходе административной проверки, так что целесообразной представлялась выплата компенсации за нематериальный ущерб, нанесенный в результате нарушения права заявителя на конфиденциальность из-за передачи его медицинских документов одному из следователей в нарушение правил о персонале. Аналогичным образом Трибунал присудил компенсацию за нематериальный ущерб, который Банк нанес заявителю в результате неправомерного удержания и использования его налоговой декларации в ходе разбирательства.

53. Даже в случае, когда Трибунал затруднился определить размер нематериального ущерба, нанесенного Банком заявителю в результате такого обращения с ним, которое не соответствовало надлежащим стандартам отправления правосудия, он счел целесообразным присудить компенсацию в размере чистого годового оклада, поскольку в тех обстоятельствах отмена оспариваемых решений или исполнение обязательства в натуре не представляли собой надлежащую меру защиты по отношению к нанесенному ущербу. Аналогичным образом Трибунал еще в одном случае присудил компенсацию за нематериальный ущерб, нанесенный из-за нарушения процессуальных гарантий и ненадлежащего обращения Банка с заявителем, поскольку отмена решения об увольнении и восстановление на службе не представляли собой реалистичные меры защиты.

54. При рассмотрении дела о сокращении штатов Трибунал, приняв к сведению требование заявителя о компенсации нематериального ущерба, присудил компенсацию, не указав ее вида, даже при том, что никакое конкретное решение ответчика не подлежало отмене, поскольку действия ответчика по отношению к заявителю в целом представляли собой ненадлежащее отношение к его карьере, свидетельствовали об ошибочных суждениях, которые в совокупности были равносильны неразумному отношению и произволу, и не соответствовали стандартам обращения, соблюдение которых требуется от Банка.

55. В одном случае, когда Трибунал установил, что заявителю был нанесен ущерб из-за процедурных нарушений, он присудил ему компенсацию на этом основании в размере чистого четырехмесячного оклада и возмещения издержек. При рассмотрении еще одного дела, касавшегося несоблюдения ответчиком надлежащих процедур в процессе перевода на другие должности и сокращения штатов, Трибунал присудил заявителю компенсацию в размере чистого двухгодичного базового оклада в порядке возмещения за нанесшие ему ущерб несоблюдение процессуальных гарантий и злоупотребление полномочиями, хотя сами решения отменены не были.

56. Трибунал считает, что не все процедурные нарушения заслуживают предоставления отдельного средства защиты. При рассмотрении других дел Трибунал соглашался с тем, что необходимость предоставления компенсации может вытекать напрямую из факта процедурного нарушения. Например, он заявил, что в случаях, когда правила о персонале не были соблюдены, не нужно доказывать, что в случае их соблюдения результат процесса для заявителя был бы иным, поскольку задача правил состоит в обеспечении транспарентности процедур и соблюдении требований справедливости в ходе их выполнения. Поэтому Трибунал постановил, что заявитель имеет право на получение компенсации за несоблюдение ответчиком правил о персонале.

57. В другом случае Трибунал пришел к выводу, что, хотя действия Банка не в полной мере соответствовали правилам, за допущенные нарушения не обязательно полагается компенсация. Хотя Трибунал признал крайне маловероятной возможность продвижения заявителя по службе даже в том случае, если надлежащий обзор был бы проведен, он отметил, что соблюдение надлежащих процессуальных гарантий все же представляет собой неотъемлемую часть трудовых отношений и поэтому следовало бы наказать ответчика за процедурные нарушения, несмотря на то что они в конечном счете и не привели к существенно отличному результату. Поэтому Трибунал постановил, что ответчик должен выплатить заявителю компенсацию за нарушение ее процедурных прав, несмотря на отсутствие доказательств того, что процедура классификации привела бы к ее продвижению по службе.

58. Что касается вопроса о доказательной базе и бремени доказывания, то в ряде случаев, что показательно, Трибунал не вдавался в какие-либо подробности о том, по какой причине им был назначен тот или иной размер компенсации. Возможно, это частично связано с тем, что ущерб, компенсация за который в этих случаях присуждалась, по крайней мере частично может быть охарактеризован как моральный. С другой стороны, в других случаях Трибунал однозначно рассматривал присуждаемую компенсацию исключительно в качестве возмещения нанесенного истцу материального ущерба. Однако в практике Трибунала даже в отношении материального ущерба не всегда имелась возможность научно установить его размер, а объем фактических потерь не подвергался тщательной проверке. Вместе с тем Трибунал подчеркивал, что заявитель должен четко указать и доказать, какой ущерб был ему нанесен, а также прямую связь между нанесенным ущербом и действиями или бездействием Банка.

3. Административный трибунал Международного валютного фонда

59. Секретариат Административного трибунала Международного валютного фонда (МВФ) отметил, что в практике Трибунала применяется подход, согласно которому он может счесть необоснованным заявление об отмене административного решения и все же присудить компенсацию за нарушение надлежащих процессуальных норм, процедурные нарушения и нематериальный ущерб. Размер компенсации в этом случае может быть выражен в виде конкретной суммы в долларах США или в доле оклада сотрудника. При вынесении решения по четырем конкретным делам компенсации за такой ущерб варьировались от чистого шестимесячного оклада за процедурные нарушения и несоблюдение процессуальных гарантий до 45 000 долл. США за несоблюдение процессуальных гарантий, 75 000 долл. США за несоблюдение требований справедливого процесса и процедурные нарушения и 100 000 долл. США за нематериальный ущерб.

4. Трибунал гражданской службы Европейского союза

60. Секретариат Трибунала гражданской службы Европейского союза отметил по вопросу о подрыве репутации и эмоциональных страданиях, что такие виды вреда относятся к числу наиболее важных оснований для возмещения морального ущерба. Обследовав целый ряд дел, связанных с подрывом репутации ввиду утечек конфиденциальной информации, секретариат установил, что размер присуждаемой компенсации варьировал от 90 000 евро в обстоятельст-

вах, существенноотягчающих ущерб репутации и профессиональной добросовестности заявителя, до 15 000 евро в случае причинения заявителю несущественного вреда в виде оскорбления его чести и достоинства. В аналогичной ситуации Трибунал присудил возмещение незначительного ущерба, выразившегося в возникновении чувства беспокойства и неуверенности, даже несмотря на то, что профессиональная добросовестность сотрудника была уже подорвана публикацией дискредитирующей статьи в органах печати, на том основании, что администрация усугубила ущерб своим бездействием, не приняв мер к публичному восстановлению чести и достоинства заявителя.

61. Касательно нарушений надлежащей правовой процедуры секретариат отметил, что как таковое данное понятие отсутствует в практике Трибунала гражданской службы Европейского союза, но встречаются дела, в которых различные нарушения процедурного характера квалифицируются в качестве основания для возмещения морального ущерба. В одном случае Трибунал присудил 100 000 бельгийских франков в качестве компенсации за несущественный вред в виде чувства беспокойства и неуверенности, возникшего у заявителя после того, как он узнал, что на протяжении почти 10 лет администрация параллельно вела неблагоприятное для него личное дело, в то время как он был лишен возможности защищаться. Еще в одном случае процедурных несоответствий, ставших причиной признания недействительной докладной записки, Трибунал присудил 1000 евро в порядке возмещения несущественного ущерба, причиненного процедурными несоответствиями. Он счел, что несущественный ущерб, причиненный неправомерной докладной запиской, был неадекватно и недостаточно компенсирован признанием ее недействительной в деле, в котором в нарушение основного права быть выслушанным систематически практиковалось бездействие в части налаживания диалога с соответствующим лицом.

62. Что же касается видов показаний и бремени доказывания, то Трибунал никогда не заслушивал свидетелей или экспертов. В некоторых случаях сотрудники могли пользоваться экспертным ресурсом внутренних экспертов для выяснения фактов, но не для установления или доказывания факта морального ущерба.

5. Административный трибунал Азиатского банка развития

63. Исполнительный секретариат Административного трибунала Азиатского банка развития отметил, что, помимо постановлений о возмещении ущерба, отражаемых в публикуемых решениях Трибунала, у него не существует официальной практики и политики в части присуждения компенсации за моральный ущерб или за нарушения надлежащей правовой процедуры. Каждое дело, которое передается в Трибунал в порядке апелляции, разбирается исходя из поднимаемых вопросов и доказанных фактов и в соответствии с применимыми действующими нормативами, правилами и положениями.

6. Административный трибунал Европейского банка реконструкции и развития

64. Канцелярия Главного юрисконсульта Европейского банка реконструкции и развития обратила внимание на раздел 8.05(а) апелляционных процедур Банка. Согласно данному положению, которое касается присуждения компенсации вместо принятия мер по исправлению положения, Трибунал, присуждая иные меры по исправлению положения, помимо выплаты денежных сумм, должен

также устанавливать сумму, подлежащую уплате ответчиком в качестве компенсации, если ответчик не примет такие меры. Далее в указанном разделе предусматривается, что сумма установленная Трибуналом, не должна превышать трехкратный размер действительного на тот момент (или конечного в случае увольнения) годового оклада заявителя.

65. Канцелярия Главного юрисконсульта отметила позицию Банка, согласно которой общий предел на уровне трехкратного размера оклада, установленный в упомянутом положении, применяется ко всем видам компенсации, включая возмещение морального ущерба, указав при этом, что у Трибунала еще не было возможности высказаться по поводу правомерности данного общего предела.

7. Административный трибунал Организации американских государств

66. Секретариат Административного трибунала Организации американских государств представил подробные сведения по своему уставу и диаграмму, отображающую 35 соответствующих дел. В уставе предусмотрен ряд конкретных ограничений на присуждаемые суммы. В тех случаях, когда Трибунал постановляет восстановить сотрудника на работе, статья IX(2) устава требует, чтобы Трибунал установил компенсацию в размере базового оклада за два года вместо такого восстановления, причем в исключительных случаях и при указании особых причин возможна выплата еще одного годового базового оклада. В тех случаях, когда дело возвращается Генеральному секретарю из-за ошибки процедурного характера, Трибунал может постановить о выплате до трех месячных базовых окладов за вред, который может быть причинен задержкой (статья IX(4)). И, наконец, статья IX(5) дает Трибуналу право на присуждение гонорара адвокатов и издержек победившей стороны в размере не свыше одного месячного размера оплаты труда сотрудников класса С-4 (по делам с участием до 10 заявителей или в двойном размере, если заявителей больше) в том случае, если проигравшая сторона заявила заведомо надуманные претензии или возражения, не имела веских оснований для начала разбирательства, потерпела полное поражение или, как было доказано, действовала действительно со злым умыслом.

67. В судебной практике за 1976–2004 годы насчитывается 27 дел о нарушении надлежащей процедуры, 6 дел о моральном ущербе и 2 дела, сочетающие оба указанных вида претензий. Касательно практики в части надлежащей процедуры, Трибунал не квалифицировал мелкие несоответствия как составляющие нарушение надлежащей процедуры. В другой стороны, Трибунал обнаружил нарушения надлежащей процедуры в случае, например, а) неправомерного расторжения контракта; б) процедурных злоупотреблений при отмене конкурса, когда конкурсный процесс сводился к административному акту назначения Генеральным секретарем; с) произвольных действий, выходящих за рамки дискреционных полномочий администрации; d) нарушения прав, связанных с надлежащей административной процедурой, таких как права на защиту и справедливое слушание; е) недоступности внутренних процедур для сотрудников; f) серьезных процедурных несоответствий, включая недостаточное строгое соблюдение формальных положений и неисчерпание внутренних административных процедур; и g) значительных задержек в принятии решений или применении установленных процедур.

68. В плане морального ущерба секретариат отметил решения, вынесенные в связи с нарушениями надлежащей правовой процедуры, а также на более широких основаниях, относящихся к правам человека, таких как дискриминация в рамках конкурсного процесса. В одном случае ущерб был подтвержден справкой психиатра. Кроме того, Трибунал отказывал в присуждении в случае а) отсутствия доказательств в пользу заявителя; b) когда администрация в целом действовала правомерно и добросовестно; c) достижения урегулирования; или d) когда предположительно неблагоприятные факты правомерно являлись общедоступными.

Приложение IV

Ускоренное арбитражное производство для консультантов и индивидуальных подрядчиков

А. Введение

1. В пункте 38(а) своей резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить Ассамблее в ходе основной части ее шестидесять седьмой сессии доклад, содержащий предложение о реализации предложенного механизма применения ускоренных арбитражных процедур в отношении консультантов и индивидуальных ^а, в том числе о финансовых последствиях реализации различных аспектов этого предложения. Этот механизм изложен в приложении II к докладу Генерального секретаря об отправлении правосудия, представленном Ассамблее на ее шестидесять шестой сессии (A/66/275 и Согг.1)^б. Настоящий доклад препровождается во исполнение вышеупомянутой просьбы.

2. В настоящем докладе имеется два раздела. В первом излагается предложение Генерального секретаря о реализации механизма ускоренных арбитражных процедур для консультантов и индивидуальных подрядчиков. Во втором разделе показаны финансовые последствия различных аспектов этого предложения.

В. Предложение о реализации

1. Подготовка регламента ускоренного производства

3. Как отмечается в пункте 6 приложения II к документу A/66/275 и Согг.1, на дела, рассматриваемые в порядке ускоренного арбитражного производства, распространяется новый регламент ускоренных арбитражных процедур (именуемый далее «регламент ускоренного производства»). Регламент ускоренного производства основан на Арбитражном регламенте ЮНИСТРАЛ с внесением в него необходимых изменений для отражения упрощенных процедур. Управление по правовым вопросам подготовит текст регламента ускоренного производства в консультации с фондами, программами и структурами, применяющими регламент ускоренного производства (по отдельности — с участвующим фондом или участвующей программой).

^а Как отмечается в пункте 1 приложения II к документу A/66/275 и Согг.1, ускоренные процедуры применяются только к физическим лицам, работающим по договорам услуг консультанта или индивидуального подрядчика, и поэтому не применяются к каким-либо иным категориям внештатного персонала.

^б Настоящий документ подготовлен Общеправовым отделом Управления по правовым вопросам в консультации с фондами и программами Организации Объединенных Наций. Следует отметить, что Детский фонд Организации Объединенных Наций, Программа развития Организации Объединенных Наций, Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов и Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения оставили за собой право отказаться от применения предлагаемого регламента ускоренного арбитражного производства.

2. Применение регламента ускоренного производства

4. Регламент ускоренного производства будет применяться в порядке, изложенном далее ко всем контрактам между Организацией Объединенных Наций, участвующими фондами или программами (структурами Организации Объединенных Наций) и привлекаемыми ими консультантами и индивидуальными подрядчиками.

5. Для таких контрактов Управление по правовым вопросам подготовит в консультации с участвующими фондами и программами типовое положение об урегулировании споров, в котором будет изложена двухэтапная процедура разрешения споров по таким контрактам. На первом этапе участвуют только структура Организации Объединенных Наций и привлеченный ею консультант и индивидуальный подрядчик. На этом этапе стороны предпринимают попытки взаимно урегулировать дружественным путем спор по состоянию на данный момент. Если стороны не могут разрешить спор на дружественной основе, то любая из них вправе начать арбитражное разбирательство в соответствии с регламентом ускоренного производства (второй этап).

6. Типовое положение об урегулировании споров будет обеспечивать соответствие регламенту ускоренного производства и единообразие формулировок положений о разрешении споров в типовых контрактах, используемых различными участвующими фондами и программами. Положение об урегулировании споров будет включать в себя регламент ускоренного производства путем ссылки и будет предусматривать, что арбитражное разбирательство регулируется им. Все участвующие фонды или программы будут отвечать за принятие необходимых мер по приведению положений своих контрактов о разрешении споров в соответствие с типовым положением.

7. В контракте будет оговорено, что консультант или индивидуальный подрядчик проинформирован о регламенте ускоренного производства как неотъемлемой части контракта и соглашается не его применение в случае возникновения спора со структурой Организации Объединенных Наций. С регламентом ускоренного производства, равно как и с любой дополнительной информацией об арбитражном процессе можно ознакомиться в режиме онлайн.

3. Нейтральный орган

8. Как предлагается в пунктах 5 и 23–26 приложения II к документу A/66/275 и Согг.1 и как показано ниже, одним из главных элементов ускоренного арбитражного производства является нейтральный орган. Основные функции нейтрального органа заключаются в следующем: а) отбор арбитров, чьи кандидатуры предложены для включения в список арбитров; б) публикация и ведение списка арбитров; в) назначение арбитров для разбора арбитражных дел в соответствии с регламентом ускоренного производства; г) рассмотрение и урегулирование отводов арбитров сторонами арбитражного разбирательства; и е) держание, распоряжение и, при необходимости, выплата депозитов, внесенных в счет гонорара арбитра и издержек, подлежащих оплате сторонами арбитражного разбирательства. Хотя функции нейтрального органа не охватывают всего комплекса услуг, обычно предоставляемых арбитражными органами, может быть рассмотрена возможность выполнения им и дополнительных административных функций.

9. Предлагается использовать единый нейтральный орган, который будет выбираться и задействоваться Секретариатом в соответствии с положениями, правилами и нормативами Организации Объединенных Наций о закупках.

10. Ежегодное вознаграждение и общие (т.е. не связанные с конкретным делом) расходы нейтрального органа будут покрываться совместно Организацией Объединенных Наций и участвующими фондами и программами. Однако если нейтральный орган выставит к оплате дополнительные расходы, конкретно относящиеся к тому или иному арбитражному разбирательству (например, затраты, произведенные в связи с отводом арбитра или в связи с депозитами, внесенными сторонами), то такие дополнительные затраты подлежат оплате сторонами разбирательства и распределяются между ними поровну. Половина таких дополнительных расходов оплачивается структурой Организации Объединенных Наций, участвующей в данном арбитражном процессе.

4. Арбитры

а) *Список арбитров*

11. Нейтральный орган публикует и ведет список арбитров следующим образом.

12. Управление по правовым вопросам проводит консультации с участвующими фондами и программами и нейтральным органом по предварительному списку арбитров. После таких консультаций Управление по правовым вопросам предлагает нейтральному органу для включения в первоначальный список фамилии арбитров, кандидатуры которых были согласованы между Управлением и участвующими фондами и программами, и передает нейтральному органу биографические данные таких арбитров. Нейтральный орган проверяет на соответствие предъявляемым требованиям каждого арбитра, чья кандидатура была предложена таким образом, и исключает из первоначального списка всех кандидатов, которые не удовлетворяют квалификационным требованиям и поэтому не могут выступать в качестве арбитров согласно регламенту ускоренного производства (см. пункты 13 и 14 ниже). Нейтральный орган далее публикует первоначальный список арбитров, в который включены утвержденные им предложенные кандидатуры арбитров. После публикации первоначального списка включение в него и исключение из него арбитров производится в таком же порядке.

13. Для включения в указанный список арбитр должен обладать познаниями в области коммерческого права и опытом проведения международных арбитражных разбирательств, включая дела, разбираемые согласно Арбитражному регламенту ЮНСИТРАЛ; быть знаком с Организацией Объединенных Наций и другими международными организациями, а также с вопросами и функциями, составляющими специфику той или иной организации; владеть как минимум английским, французским или испанским языками; и иметь безупречную репутацию. По мере возможности при формировании списка арбитров должен соблюдаться принцип географического многообразия.

14. В качестве условия для включения в вышеупомянутый список арбитр должен подписать документ, в котором он/она, будучи назначена арбитром по какому-либо делу, дает свое согласие на проведение разбирательства в соответствии с регламентом ускоренного производства и соглашается на фиксирован-

ный гонорар арбитра и условия оплаты, установленные в таком регламенте ускоренного производства (см. пункты 17–21 ниже).

b) Выбор и назначение арбитра для разбора дела

15. Для разбора каждого дела нейтральным органом назначается один арбитр в установленном порядке, описание которого приведено ниже.

16. Если в ходатайстве о проведении арбитражного разбирательства заявитель предлагает кандидатуру из списка арбитров, а ответчик соглашается с предложенной кандидатурой, то нейтральный орган назначает такого арбитра. Если же стороны не достигают согласия в отношении арбитра, то нейтральный орган применяет следующую систему ранжирования: нейтральный орган предлагает сторонам три кандидатуры из списка арбитров; каждая сторона ранжирует арбитров в порядке их предпочтительности; и арбитр, получивший наивысшую оценку обеих сторон, назначается нейтральным органом.

c) Гонорар и издержки

17. Стороны разбирательства поровну оплачивают гонорар и расходы арбитра.

18. Регламент ускоренного производства устанавливает фиксированный гонорар за услуги арбитра по разбору дела и устанавливает правила и условия, регулирующие право арбитра на получение фиксированного гонорара (см. пункт 21 ниже). Кроме того, арбитру возмещаются расходы, обоснованно понесенные им/ей в связи с разбором дела. Предлагается, чтобы размер фиксированного гонорара определялся с учетом суммы, являющейся предметом спора согласно данному делу, как это более подробно изложено в пункте 34 ниже.

19. Предлагается также, чтобы гонорар арбитра выплачивался в следующем порядке: когда заявитель подает ходатайство о проведении арбитражного разбирательства и исковое заявление в нейтральный орган, он должен одновременно с этим внести в нейтральный орган депозит в счет оплаты гонорара и издержек арбитра в размере 25 процентов от суммы фиксированного гонорара арбитра за разбор дела (что составляет половину 50-процентной доли заявителя в оплате гонорара арбитра). Согласно регламенту ускоренного производства арбитражное разбирательство начинается только после а) подачи ходатайства о его проведении и искового заявления и б) внесения заявителем первоначального депозита (25 процентов) в счет оплаты фиксированного гонорара арбитра.

20. Когда ответчик направляет свой ответ на ходатайство о проведении арбитражного разбирательства, он должен одновременно с этим передать в нейтральный орган 25 процентов суммы гонорара арбитра (что составляет половину 50-процентной доли ответчика в оплате гонорара арбитра). Нейтральный орган должен поместить эти депозиты на специальный целевой депозитный счет отдельно от всех прочих средств, держателем которых он является, для выплаты их по возникновении у арбитра права на получение платежа (см. пункт 21 ниже).

21. Арбитр получает право на оплату своих услуг в соответствии с нижеизложенными условиями:

а) в случае если дело урегулировано или иным образом прекращено рассмотрением до представления ответчиком своего ответа на ходатайство заявителя о проведении арбитражного разбирательства, арбитр не получает никакого вознаграждения;

б) в случае если дело урегулировано или иным образом прекращено рассмотрением после представления ответчиком своего ответа на ходатайство заявителя о проведении арбитражного разбирательства, но до закрытия процесса и начала периода, отведенного для вынесения решения («период вынесения решения»; см. пункт 36 приложения II к документу A/66/275 и Согг.1), арбитр будет вправе получить только депозиты, внесенные в нейтральный орган сторонами, и возмещение своих обоснованно понесенных расходов;

с) в случае если дело не урегулировано или иным образом не прекращено рассмотрением до закрытия процесса и начала периода вынесения решения, арбитр извещает стороны о закрытии процесса и требует в таком извещении, чтобы каждая сторона передала нейтральному органу остаток половины своей доли в оплате фиксированного гонорара арбитра, т.е. еще 25 процентов от суммы фиксированного гонорара. После начала периода вынесения решения арбитр вправе получить полную сумму фиксированного гонорара независимо от того, урегулировано ли или иным образом прекращено рассмотрением данное дело до вынесения решения. В случае если дело урегулировано или иным образом прекращено рассмотрением в течение периода вынесения решения, арбитр вправе воздерживаться от выпуска своего постановления об урегулировании (при наличии такового) или прекращении процесса до тех пор, пока стороны не произведут такие платежи. Если же дело не урегулировано или иным образом не прекращено рассмотрением, арбитр вправе воздерживаться от вынесения решения до тех пор, пока стороны не внесут свои платежи.

5. Разбор арбитражных дел

а) Общие положения

22. На данный момент интересы структуры Организации Объединенных Наций в арбитражном разбирательстве представляет Управление по правовым вопросам.

23. Если ходатайство о проведении арбитражного разбирательства подано консультантом или индивидуальным подрядчиком, привлеченным участвующим фондом или участвующей программой, то такие участвующие фонд или программа назначают должностное лицо для работы с Управлением по правовым вопросам по разбору данного дела.

б) Процедура

24. Управление по правовым вопросам готовит типовые формы состязательных документов для арбитражного разбирательства. Такие формы подготавливаются на английском, французском и испанском языках. Формы прилагаются к регламенту ускоренного производства.

25. Консультант или индивидуальный подрядчик инициирует арбитражное разбирательство подачей своего ходатайства о его проведении и искового заявления в структуру Организации Объединенных Наций, выступающей в качестве ответчика, а также передачей нейтральному органу соответствующего пер-

воначального депозита в счет оплаты фиксированного гонорара, как указано в пункте 19 выше. Это положение особо оговаривается в тексте регламента ускоренного производства. В формах ходатайства о проведении арбитражного разбирательства и искового заявления содержатся конкретные инструкции относительно подачи заявителем данного состязательного документа и внесения необходимых депозитов, включая указание соответствующих номера факса и адреса электронной почты.

с) Язык разбирательства

26. Регламент ускоренного производства предусматривает, что арбитражное разбирательство ведется на английском, французском или испанском языке по определению арбитра после проведения консультаций со сторонами, если стороны не согласовали язык разбирательства. Сторона, желающая представить документ или показания на языке, отличном от языка арбитражного разбирательства, обязана обеспечить письменный и устный перевод на язык арбитражного разбирательства за свой счет. Такие показания или документ должны представляться в оригинале и в переводе в сроки, установленные в соответствии с регламентом ускоренного производства, если только арбитра не примет (в исключительных случаях) решения о предоставлении стороне краткого дополнительного периода для выполнения перевода.

27. Вышеизложенное предложение об ограничении языка арбитражного разбирательства английским, французским или испанским языками основано на следующих соображениях. С учетом ускоренного порядка разбирательства и в интересах снижения суммы расходов потребность в письменном или устном переводе следует свести к минимуму. Можно предположить, что большинство из привлекаемых консультантов и индивидуальных подрядчиков (если не все из них) используют в своей работе английский, французский или испанский языки. Таким образом, документы, которые, вероятно, будут иметь отношение к арбитражному делу (такие как документы, выдаваемые структурой Организации Объединенных Наций) и которые представляются ей ее консультантом или индивидуальным подрядчиком, а также обмен сообщениями между структурой Организации Объединенных Наций и ее консультантом или индивидуальным подрядчиком будут, по всей вероятности, на одном из трех указанных языков. Что же касается тех немногих документов, которые составлены ни на одном из таких языков, то в регламенте ускоренного производства будет предусмотрено, что они должны быть переведены за счет представляющей их стороны.

С. Финансовые последствия

28. В данном разделе рассматриваются различные элементы содержащегося в разделе В выше предложения о внедрении упрощенной процедуры, которые могут иметь финансовые последствия. Эти последствия предполагают внешние и внутренние расходы. Внешние расходы включают в себя расходы на нейтральный орган и арбитров. Внутренние расходы включают в себя единовременные первоначальные и оперативные расходы, связанные с реализацией предложения об упрощенной арбитражной процедуре. Следует отметить, что, как будет подробнее рассмотрено ниже по каждой категории, указанные издержки, неизбежно, являются лишь первоначальной оценкой.

1. Внешние расходы

а) Расходы на нейтральный орган

29. Расходы на нейтральный орган будут включать в себя взимаемую им ежегодную плату за услуги и, если это будет взиматься отдельно, его расходы. Как указывалось в пункте 10 выше, взимаемая нейтральным органом ежегодная плата и его общие расходы будут разделены между Организацией Объединенных Наций и участвующими фондами и программами. Расходы нейтрального органа по конкретным делам будут компенсироваться в индивидуальном порядке подразделением Организации Объединенных Наций, задействованным в арбитраже.

30. В настоящем докладе невозможно представить точную оценку суммы оплаты, взимаемой нейтральным органом, по следующим причинам. Объем взимаемой нейтральным органом ежегодной платы будет устанавливаться по итогам конкурсного процесса выбора нейтрального органа (см. пункт 9 выше). Таким образом, сумма ежегодной платы может быть известна лишь после завершения этого процесса. Кроме того, плата за услуги, взимаемая арбитражными учреждениями, не является надлежащим ориентиром для оценки суммы вознаграждения нейтрального органа. По сути, особый набор перечисленных в пункте 8 выше функций, которые должен выполнять нейтральный орган, является уникальным. Если арбитражные учреждения обычно предоставляют свои услуги сторонам в споре с учетом конкретных дел и определяют свой гонорар на этой основе, нейтральный орган будет иметь определенные постоянные функции, которые не связаны с конкретным делом, например, функции по проверке, публикации и ведению списка арбитров и держанию депозитов сторон, распоряжению ими и их выплате (см. пункт 8 выше), и будет постоянно готов выполнять другие свои функции в конкретных делах по мере их возникновения.

31. Для целей оценки по меньшей мере части расходов на нейтральный орган следует отметить, что даже если нейтральный орган будет осуществлять лишь функцию назначающего органа — роль, которую отдельные арбитражные учреждения уже выполняют, — средние расходы составят приблизительно 482 400 долл. США в год. Эта цифра основана на средней сумме (1608 долл. США), взимаемой за назначение различными арбитражными учреждениями, приводимыми в таблице ниже, и на предположении, что принятие ускоренной процедуры может привести к представлению на рассмотрение 300 дел в год (см. пункт 44 ниже).

Арбитражное учреждение ^а	Плата за назначение (по каждому делу, в долл. США) ^б
Постоянная палата третейского суда	1 986,75
Международный центр разрешения споров	2 000,00
Международная торговая палата	3 000,00
Лондонский международный арбитражный суд	1 626,00
Арбитражный институт Стокгольмской торговой палаты	1 986,75
Дубайский международный арбитражный центр	137,35

<i>Арбитражное учреждение^a</i>	<i>Плата за назначение (по каждому делу, в долл. США)^b</i>
Сингапурский международный арбитражный центр	1 614,20
Гонконгский международный арбитражный центр	515,20

^a Рассмотренные в таблице международные арбитражные учреждения являются учреждениями, которые а) в настоящее время предоставляют свои услуги в качестве назначающего органа и б) имеют открытую информацию о плате, взимаемой за выполнение функций назначающего органа.

^b Все суммы вознаграждения указаны в долларах США для целей сравнения. По тем учреждениям, в которых используется другая валюта, размер вознаграждения, выраженный в долларах США, определяется путем пересчета размера взимаемой соответствующим учреждением платы по официальному обменному курсу Организации Объединенных Наций.

32. Тем не менее следует подчеркнуть, что вышеуказанное вознаграждение, выплачиваемое учреждениям, действующим в качестве назначающих органов, может служить лишь отправной точкой при рассмотрении возможных расходов нейтрального органа по причинам, рассмотренным в пунктах 29 и 30 выше. Как указывалось выше, предполагается, что нейтральное подразделение будет выполнять дополнительные функции (помимо функций назначающего органа), а также постоянные функции, не связанные с конкретным делом. Кроме того, представленные в таблице цифры представляют собой суммы, взимаемые арбитражным учреждением за выполнение функций назначающего органа по одному делу. Эта цифра может измениться при применении ускоренных процедур, когда нейтральное подразделение может рассматривать до 300 дел в год. Наконец, вышеуказанная оценочная сумма в 482 400 долл. США является предварительной и будет зависеть от результатов процесса выбора нейтрального подразделения (см. пункт 9 выше).

b) Расходы на арбитров

33. Расходы на арбитра по делу, рассматриваемому в рамках ускоренной процедуры, будут включать в себя сумму гонорара арбитра и его разумные издержки, связанные с делом. Как указывалось в пунктах 17–21 выше, размер гонорара арбитра по делу будет установлен либо в виде фиксированной суммы (если дело рассматривается после завершения разбирательства и начала периода выполнения арбитражного решения), либо в виде процента от фиксированного гонорара (если дело урегулировано или иным образом прекращено до этого момента, но после представления ответчиком своего ответа на ходатайство заявителя о проведении арбитражного разбирательства).

34. Предлагается, чтобы объем фиксированной суммы гонорара зависел от суммы требования, как это показано в таблице ..

^c Консультант или индивидуальный подрядчик в своей просьбе о проведении арбитража и исковом заявлении должен будет запрашивать денежную компенсацию.

<i>Сумма требования (в долл. США)</i>	<i>Фиксированный го- норар (в долл. США)</i>	<i>Комментарии</i>
До 10 000	3 500	Предлагаемая фиксированная сумма гонорара определяется с учетом а) средних гонораров арбитров, установленных авторитетными международными арбитражными учреждениями для требований на сумму 10 000 долл. США, а также б) приемлемости этой суммы для компенсации услуг одного арбитра, занимающегося решением спора на сумму до 10 000 долл. США и невысокой степени сложности, при этом размер гонорара не создает излишнее бремя для потенциальных заявителей.
10 001–50 000	5 000	Предлагаемая фиксированная сумма гонорара определяется с учетом а) средних гонораров арбитров, установленных авторитетными международными арбитражными учреждениями для требований на сумму 50 000 долл. США, а также б) приемлемости этой суммы для компенсации услуг одного арбитра, занимающегося решением спора на сумму от 10 001 до 50 000 долл. США и имеющего от невысокой до средней степень сложности, при этом размер гонорара не создает излишнее бремя для потенциальных заявителей.
50 001–100 000	7 000	Предлагаемая фиксированная сумма гонорара определяется с учетом а) средних гонораров арбитров, установленных авторитетными международными арбитражными учреждениями для требований на сумму 100 000 долл. США, а также б) приемлемости этой суммы для компенсации услуг одного арбитра, занимающегося решением спора на сумму от 50 001 до 100 000 долл. США и имеющего от средней до высокой степень сложности, при этом размер гонорара не создает излишнее бремя для потенциальных заявителей.
Свыше 100 000	15 000	Предлагаемая фиксированная сумма гонорара определяется с учетом а) средних гонораров арбитров, установленных авторитетными международными арбитражными учреждениями для требований на сумму свыше 100 000 долл. США, а также б) приемлемости этой суммы для компенсации услуг одного арбитра, занимающегося решением спора на сумму свыше 100 000 долл. США и имеющего высокую степень сложности, при этом размер гонорара не создает излишнее бремя для потенциальных заявителей.

35. С учетом предложенных выше фиксированных сумм гонораров и предположения о том, что в результате принятия ускоренной процедуры количество рассматриваемых дел составит 300 в год (см. пункт 44 ниже), на данном этапе можно приблизительно указать лишь диапазон общих расходов, которые будет нести Организация. Как показано в таблице ниже, общие расходы Организации на выплату гонораров арбитрам составят, по оценкам, от 948 750 до 1 143 750 долл. США.

	<i>Требование (в долл. США)</i>	<i>Ответ (в долл. США)</i>	<i>Судебные издержки (в долл. США)</i>	<i>Компенсация (в долл. США)</i>
Требование на сумму до 10 000 долл. США^a				3 500
Заявитель	875,00		875,00	
Ответчик		875,00	875,00	
Требование на сумму от 10 001 до 50 000 долл. США				5 000
Заявитель	1 250,00		1 250,00	
Ответчик		1 250,00	1 250,00	
Требование на сумму от 50 000 до 100 000 долл. США				7 000
Заявитель	1 750,00		1 750,00	
Ответчик		1 750,00	1 750,00	
Требование на сумму свыше 100 000 долл. США				15 500
Заявитель	3 750,00		3 750,00	
Ответчик		3 750,00	3 750,00	

^a Все суммы выражены в долларах США для целей сравнения.

	<i>Предположительные оценки</i>			
	<i>Менее 10 000 долл. США</i>	<i>От 10 000 до 50 000 долл. США</i>	<i>От 50 000 до 100 000 долл. США</i>	<i>Свыше 100 000 долл. США</i>
Общее число консультан- тов и подрядчиков				80 000
Спорные дела (менее 0,5 процента)				300
Количество дел	15	135	135	15
Расходы Организации Объединенных Наций	\$26 250	\$337 500	\$472 500	\$112 500
Количество дел	75	75	75	75
Расходы Организации Объединенных Наций	\$131 250	\$187 500	\$262 500	\$562 500
Общие расходы Органи- зации Объединенных Наций на арбитраж ^a	От 948 750 до 1 143 750 долл. США			

^a Все суммы выражены в долларах США для целей сравнения.

36. Финансовые последствия применения ускоренных процедур, не будучи как таковые расходами на их осуществление, будут возрастать в результате урегулирования требований или вынесения в рамках ускоренной процедуры решений о выплате Организацией компенсации заявителям.

2. Внутренние расходы

a) Первоначальные расходы

37. Управление по правовым вопросам и участвующие фонды и программы будут нести расходы, обусловленные временем, потраченным их соответствующими сотрудниками на решение различных административных вопросов, связанных с внедрением ускоренной процедуры. Предполагается, что это будут главным образом единовременные первоначальные расходы, связанные со следующими факторами: а) подготовкой и проведением конкурса для выбора и привлечения нейтрального органа; б) подготовкой списка арбитров, в том числе проведением Управлением по правовым вопросам консультаций с нейтральным органом и участвующими фондами и программами и подготовкой и представлением нейтральному органу предлагаемого первоначального списка арбитров (см. пункт 12 выше); в) подготовкой и окончательной доработкой регламента ускоренных процедур (см. пункт 3 выше); и г) подготовкой Управлением по правовым вопросам, в консультации с участвующими фондами и программами, типового положения об урегулировании споров и эталонной схемы рассмотрения дел в рамках упрощенной процедуры.

38. Выполнение вышеупомянутых функций нельзя обеспечить путем изменения приоритетов или использования ресурсов, имеющихся у ориентированного на спрос подразделения, такого как Управление по правовым вопросам, и это, соответственно, потребует выделения средств на временный персонал общего назначения. Предполагается, что на девятимесячный период потребуется создание временной должности сотрудника по правовым вопросам класса С-4 для рассмотрения этих вопросов в связи с применением ускоренной процедуры. Приблизительная сумма расходов на должность сотрудника по правовым вопросам класса С-4 в течение девяти месяцев составит 204 000 долл. США.

b) Оперативные расходы

39. В эту категорию входят расходы на сотрудников Управления по правовым вопросам, представляющих то или иное подразделение Организации Объединенных Наций в делах, рассматриваемых в рамках ускоренной процедуры, и расходы на привлеченных к таким делам сотрудников участвующих фондов и программ.

40. Расходы на сотрудников Управления по правовым вопросам определяются с учетом среднего времени, потраченного сотрудниками Управления на рассмотрение предыдущих арбитражных дел, связанных с консультантами и индивидуальными подрядчиками, и других относительно простых требований. Соответственно, по оценкам, средний период времени, затраченного сотрудниками Управления по правовым вопросам, составляет приблизительно 24 рабочих дня на одного сотрудника класса С-4. Следует отметить, что эта оценка основана на опыте рассмотрения предыдущих арбитражных дел, связанных в основном с относительно простыми фактологическими и правовыми вопросами. Для более сложных дел или по иным причинам, когда требуется больший объем времени сотрудников, расходы будут более высокими.

41. Увеличение числа дополнительных арбитражных дел потребует соответствующего увеличения объема ресурсов, необходимых Управлению по правовым вопросам. Даже если принятие регламента ускоренных процедур приведет к рассмотрению 11 дел в год, необходимо будет нанять дополнительного сотрудника по правовым вопросам класса С-4 для работы с этими делами (с учетом среднего времени, затрачиваемого на дело одним сотрудником по правовым вопросам класса С-4, как об этом говорится в пункте 40 выше). Расходы на одного сотрудника по правовым вопросам класса С-4 составляют в настоящее время 271 900 долл. США. С учетом оценки, согласно которой в год может быть представлено на рассмотрение до 300 дел (см. пункт 44 ниже), Управлению потребуется значительный объем дополнительных ресурсов.

42. Дополнительные расходы понесут участвующие фонды и программы.

3. Оценка количества дел в рамках регламента ускоренных процедур

43. Общий объем расходов Организации в связи с принятием регламента ускоренных процедур будет зависеть от количества поданных в соответствии с этим регламентом дел. Отсутствие соответствующих аналогий не позволяет оценить это количество с достаточной степенью точности. Хотя упрощенный характер ускоренных процедур будет обеспечивать чистую экономию средств по каждому делу, есть основания ожидать значительного увеличения числа поданных требований, поскольку упрощение таких процедур сделает их менее обременительными для консультантов и индивидуальных подрядчиков, что облегчит их доступ к арбитражу^k.

44. Общее число консультантов и индивидуальных подрядчиков, работающих в Секретариате и фондах и программах, по оценкам, превышает 80 000 человек. Даже при условии, что менее 0,5 процента этих консультантов и индивидуальных подрядчиков будут выносить спор на арбитражное разбирательство, это может привести к рассмотрению 300 арбитражных дел в год. С учетом только вышеуказанной оценки расходов на нейтральный орган и гонорары арбитров общая оценочная сумма ежегодных расходов в рамках ускоренных арбитражных процедур будет в диапазоне от 1 431 150 до 1 626 150 долл. США. К этой сумме необходимо добавить 204 000 долл. США (первоначальные расходы), о которых говорится в пункте 38 выше, а также внутренние оперативные расходы Управления по правовым вопросам и участвующих фондов и программ.

D. Последствия принятия регламента ускоренных арбитражных процедур для консультантов и индивидуальных подрядчиков

45. Содержащаяся в настоящем докладе информация представлена в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, изложенную в резолюции 66/237, и касается предложения Генерального секретаря о применении ускоренных арбитражных процедур в отношении консультантов и индивидуальных подрядчиков, в том числе финансовых последствий таких процедур.

^k В некоторых национальных юрисдикциях ряд консультантов и индивидуальных подрядчиков активно возбуждают дела против Организации в национальных судах (см. A/62/748 и Corr.1, пункт 16).

46. Генеральный секретарь рекомендует Генеральной Ассамблее:

а) отметить, что введение ускоренных арбитражных процедур для решения споров с консультантами и индивидуальными подрядчиками потребует существенных дополнительных ресурсов для Организации, как об этом говорится в настоящем докладе;

б) напомнить, что Организация в настоящее время предоставляет механизм для разрешения споров с консультантами и индивидуальными подрядчиками через Арбитражный регламент ЮНСИТРАЛ (более подробную информацию о нынешнем механизме урегулирования споров, имеющемся в распоряжении консультантов и индивидуальных подрядчиков, см. в документе A/62/748, пункты 12–18);

в) продолжать заниматься этим вопросом.

Приложение V

Анализ стратегических и финансовых последствий в случае, если индивидуальные подрядчики и консультанты, подпадающие под действие предлагаемой ускоренной арбитражной процедуры, будут иметь доступ к посредническим услугам в рамках неформальной системы

1. В пункте 38(b) резолюции 66/237 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить Ассамблее в ходе основной части ее шестьдесят седьмой сессии анализ стратегических и финансовых последствий в случае, если индивидуальные подрядчики и консультанты, подпадающие под действие предлагаемой ускоренной арбитражной процедуры, будут иметь доступ к посредническим услугам в рамках неформальной системы^a. Настоящая информация представляется в ответ на эту просьбу и содержит оценку финансовых последствий в отношении подрядчиков и консультантов, управление которыми осуществляется Секретариатом.

2. Как отмечалось в докладе Генерального секретаря Генеральной Ассамблее о деятельности Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников, Канцелярия придает большое значение обеспечению доступа к средствам неформального урегулирования споров для всех сотрудников Организации Объединенных Наций, вне зависимости от категории (A/66/224, пункт 2).

3. С момента учреждения в Секретариате функции омбудсмана в Канцелярию постоянно обращались индивидуальные подрядчики и консультанты с целью неформального разрешения своих споров. На исключительной основе и в рамках имеющихся ресурсов им предоставлялись ограниченные услуги в тех случаях, когда неформальное урегулирование могло легко быть достигнуто. Следует отметить, что многие из этих лиц интегрированы в работу Секретариата и их жалобы часто затрагивают сотрудников Организации Объединенных Наций и сказываются на работе Секретариата. Тем не менее при все более активном использовании помощи омбудсмана и посреднических услуг с момента начала функционирования новой системы отправления правосудия этой категории служащих приходилось обращаться к другим механизмам.

4. Для оценки возможной дополнительной рабочей нагрузки и соответствующих финансовых последствий, которые возникнут в случае, если индивидуальные подрядчики и консультанты получают доступ к неформальной системе, Канцелярия Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников проанализировала свой нынешний коэффициент использования в качестве показателя потенциального использования услуг внештатными сотрудниками. В 2011 году приблизительно 3,2 процента (1588 случаев) удовлетворяющих соот-

^a Следует отметить, что ЮНИСЕФ и ПРООН зарезервировали за собой право отказаться от участия в случае, если индивидуальные подрядчики и консультанты, подпадающие под действие предлагаемых ускоренных арбитражных процедур, будут иметь доступ к посредническим услугам в рамках неформальной системы.

ветствующим требованиям сотрудников Секретариата воспользовались неформальной системой. На основе имеющегося опыта можно отметить, что не все дела, переданные Омбудсмену, проходят процесс посредничества, а могут рассматриваться в рамках других неформальных методов разрешения споров. Число индивидуальных подрядчиков и консультантов, нанятых Секретариатом за период с 1 января 2008 года по 31 декабря 2009 года составило 35 231, из которых 10 080 было задействовано в полевых операциях (см. A/65/350/Add.1). Поскольку объем работы Канцелярии в последние годы возрастает, ее невозможно выполнять за счет существующих кадровых ресурсов Канцелярии категории специалистов.

5. Для эффективного предоставления индивидуальным подрядчикам и консультантам услуг в области неформального разрешения конфликтов необходимы дополнительные кадровые ресурсы в целях принятия к рассмотрению и анализа дел, определения надлежащих механизмов урегулирования и системных проблем, взаимодействия с заинтересованными сторонами в поиске вариантов урегулирования, направления в другие инстанции и осуществления посредничества, а также выполнения других связанных с делом административных задач. Это будет включать в себя ресурсы на выполнение административной работы с целью оказания помощи сотрудникам, занимающимся делами.

6. Также потребуются ресурсы на учебную подготовку и путевые расходы для личного оказания услуг внештатным сотрудникам, расположенным вне Центральных учреждений и участвующим в полевых операциях.

7. На рассмотрение Генеральной Ассамблеи предлагаются два различных сценария для первоначального этапа предоставления консультантам и подрядчикам доступа к неформальной системе. Эти сценарии основаны на текущем опыте работы и коэффициенте использования применительно к нынешнему числу обслуживаемых сотрудников. Данное предложение также учитывает факт учреждения Ассамблеей должностей регионального омбудсмена/старшего сотрудника по вопросам урегулирования конфликтов класса С-5 для оказания услуг соответствующему персоналу.

Сценарий 1 (основан на предположении принятия к рассмотрению 300 дел в ходе первоначального этапа)

В Центральных учреждениях

Один старший сотрудник по вопросам урегулирования конфликтов (С-5) для предоставления внештатным сотрудникам полного комплекса услуг по неформальному урегулированию конфликтов и поддержания связи со службой посредничества касательно дел, требующих посредничества. Старший сотрудник по вопросам урегулирования конфликтов будет осуществлять руководство всей программой оказания внештатным сотрудникам услуг по неформальному разрешению конфликтов (подготовка, осуществление и оценка мероприятий), поддерживать связь с заинтересованными сторонами, проводить информационно-просветительскую работу, готовить письменные материалы и осуществлять надзорные функции. Старший сотрудник по вопросам урегулирования конфликтов должен будет лично предоставлять услуги сотрудникам на местах, проводя три выездные миссии в год в основные регионы по 10 дней каждая. Необходимы

дополнительные ресурсы для специализированной учебной подготовки по вопросам альтернативных путей разрешения споров.

Один сотрудник по ведению дел (С-3) для оказания помощи старшему сотруднику по вопросам урегулирования конфликтов в рассмотрении дел, включая поиск информации по делу, определение возможностей разрешения спора, последующую работу с посетителями, получение отзывов и анализ статистической информации для целей отчетности. Сотрудник по ведению дел будет также вести возложенные на него дела.

Один младший административный сотрудник (О-5) для оказания помощи старшему сотруднику по вопросам урегулирования конфликтов и сотруднику по ведению дел в выполнении их функций.

На местах

Один базирующийся в Найроби сотрудник по вопросам урегулирования конфликтов (С-4) будет оказывать соответствующие услуги внештатным сотрудникам на местах. Этот сотрудник по вопросам урегулирования конфликтов будет располагаться в региональной канцелярии омбудсмена в Найроби и пользоваться имеющейся там инфраструктурой. Сотрудник по вопросам урегулирования конфликтов будет совершать четыре поездки в год (по пять дней каждая) для предоставления услуг на местах персоналу полевых операций и другим сотрудникам в регионе. Потребуется дополнительные ресурсы для участия в двухгодичном выездном мероприятии Канцелярии (пять дней в Нью-Йорке) и проведения специализированной учебной подготовки по вопросам альтернативных путей разрешения конфликтов, включая поездки.

Сценарий 2 (основан на предположении принятия к рассмотрению 450 и более дел в ходе первоначального этапа)

Этот сценарий включает в себя ресурсы, перечисленные в сценарии 1, и одну дополнительную должность сотрудника по вопросам урегулирования конфликтов, рассматриваемую ниже.

Одна должность расположенного в Женеве сотрудника по вопросам урегулирования конфликтов (С-4) для предоставления услуг внештатным сотрудникам в регионе. Этот сотрудник по вопросам урегулирования конфликтов будет совершать четыре поездки в год (по пять дней каждая) для предоставления, по мере необходимости, услуг персоналу на местах в Европе, Восточной Европе, на Ближнем Востоке и других регионах. Потребуется дополнительные ресурсы для участия в двухгодичном выездном мероприятии Канцелярии в Нью-Йорке (пять дней) и проведения специализированной учебной подготовки. Административная поддержка будет оказываться через одно из региональных отделений.

8. Для обоих сценариев необходимые информационно-пропагандистские усилия, направленные на информирование индивидуальных подрядчиков и консультантов о наличии этих услуг, будут обеспечиваться в течение первоначального периода за счет существующих ресурсов. Соответствующая работа, связанная с управлением, административными функциями и иной поддержкой

новых должностей, будет обеспечиваться за счет существующих ресурсов в Центральных учреждениях.

9. На первоначальном этапе и этапе создания новой службы Канцелярия будет проводить тщательную оценку фактического объема необходимых ресурсов и представлять Генеральной Ассамблее более подробный анализ результатов после получения конкретных данных о реально необходимых ресурсах.

10. В случае принятия Генеральной Ассамблеей решения о предоставлении индивидуальным подрядчикам и консультантам доступа к неформальной системе финансовые последствия будут следующими:

а) ресурсы на поездки в объеме 57 900 долл. США для совершения старшим сотрудником по вопросам урегулирования конфликтов ежегодных поездок в каждый из трех основных регионов за пределами Центральных учреждений (Азия, Европа и Африка). Потребуется дополнительные ресурсы, позволяющие новым сотрудникам, расположенным за пределами Нью-Йорка, участвовать в двухгодичных выездных мероприятиях Канцелярии;

б) ресурсы на учебную подготовку в размере 24 000 долл. США для покрытия расходов на специализированную подготовку по вопросам альтернативных путей урегулирования споров и соответствующих путевых расходов;

с) ресурсы, связанные с должностями, в размере 489 600 долл. США нетто (543 700 долл. США брутто) для покрытия расходов, связанных с пятью новыми должностями (одна должность С-5, две — С-4, одна — С-3 и одна — категории общего обслуживания (прочие разряды));

д) все отраженные в настоящем докладе новые должности предлагается создать с 1 января 2013 года в случае предоставления индивидуальным подрядчикам и консультантам доступа к неформальной системе. Учитывая, что Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам в пункте 20 своего первого доклада о предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов (A/62/7) рекомендовал, чтобы информация об отложенных последствиях финансирования должностей отражалась во всех новых предложениях, Ассамблея, возможно, пожелает отметить, что дополнительные потребности в ресурсах на полное финансирование предлагаемых пяти новых должностей в двухгодичном периоде 2014–2015 годов, по текущим оценкам, составляют 2 105 800 долл. США (брутто), в том числе по разделу 1 «Общее формирование политики, руководство и координация» — 1 900 000 долл. США и по разделу 37 «Налогообложение персонала» — 205 800 долл. США, которые будут компенсироваться эквивалентной суммой по разделу 1 сметы поступлений «Поступления по плану налогообложения персонала»;

е) в случае принятия Генеральной Ассамблеей решения о распространении услуг омбудсмена и посреднических услуг на индивидуальных подрядчиков и консультантов на условиях, содержащихся в настоящем докладе, она может пожелать:

ii) утвердить на первоначальном этапе создание пяти новых должностей (одна С-5, две С-4, одна С-3 и одна категории общего обслуживания (прочие разряды));

ii) ассигновать по бюджету по программам на период 2012–2013 годов общую сумму в размере 691 300 долл. США нетто (742 900 долл. США брутто), в том числе по разделу 1 «Общее формирование политики, руководство и координация» (459 600 долл. США); разделу 29D «Управление централизованного вспомогательного обслуживания» (149 100 долл. США); разделу 29E «Административное обслуживание, Женева» (39 300 долл. США), разделу 29G «Административное обслуживание, Найроби» (43 300 долл. США) и разделу 37 «Налогообложение персонала» (51 600 долл. США), которая будет компенсироваться эквивалентной суммой по разделу 1 сметы поступлений «Поступления по плану налогообложения персонала».

11. В ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи представить анализ финансовых последствий предоставления индивидуальным подрядчикам и консультантам доступа к посредническим услугам в рамках неформальной системы Генеральный секретарь рекомендует Ассамблее рассмотреть финансовые последствия, представленные в настоящем докладе, и принять решение по данному вопросу. В случае принятия Ассамблеей решения о предоставлении этим категориям персонала доступа к неформальной системе будут иметь место изложенные выше финансовые последствия.

Приложение VI

Доступ к системе отправления правосудия лиц, не являющихся сотрудниками, не подпадающими под действие механизмов разрешения споров, и другие меры, которые они могут принять при разрешении споров

A. Введение

1. Категории лиц, не являющихся сотрудниками, которые не подпадают под действие механизма разрешения споров, предложенного в приложении II к докладу Генерального секретаря об отправлении правосудия от 8 августа 2011 года (A/66/275 и Согг.1), или предложенных ускоренных арбитражных процедур, изложенных в разделе приложения IV настоящего доклада, включают в себя:

- a) добровольцев Организации Объединенных Наций;
- b) должностных лиц, которые не являются должностными лицами Секретариата;
- c) экспертов в командировках, не нанятых по контракту на оказание консультационных услуг;
- d) поденных рабочих;
- e) стажеров;
- f) безвозмездно предоставляемый персонал категории II;
- g) добровольцев (помимо добровольцев Организации Объединенных Наций);
- h) лиц, выполняющих работу в связи с поставками товаров или услуг, выходящих за рамки их личных услуг, или во исполнение контракта, заключенного с поставщиком, подрядчиком или консалтинговой компанией.

2. В нижеследующих подразделах по каждому разделу приводятся a) описание категории и b) итоги обсуждения i) вопроса о степени, в которой каждая категория имеет доступ к системе правосудия, если имеет вообще, и ii) вопроса о каких-либо иных мерах, которые они могут принять при разрешении споров.

B. Категории лиц, не являющихся сотрудниками

1. Добровольцы Организации Объединенных Наций

a) Описание категории

3. Добровольцы Организации Объединенных Наций работают в структурах Организации Объединенных Наций и правительственных и неправительственных организациях на краткосрочной и добровольной основе и не являются сотрудниками. Набор добровольцев Организации Объединенных Наций производится под эгидой Программы добровольцев Организации Объединенных Наций, которая представлена во всем мире через посредство Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). Добровольцы Организации Объ-

единенных Наций работают на условиях, предусмотренных для международных добровольцев Организации Объединенных Наций.

4. В 2011 году на работу были приняты приблизительно 7500 добровольцев Организации Объединенных Наций.

b) Доступ к системе правосудия и другие меры для разрешения споров

5. Добровольцы Организации Объединенных Наций могут обжаловать административное решение, обратившись сначала к Исполнительному координатору Программы добровольцев Организации Объединенных Наций, а затем к Администратору ПРООН. Впоследствии они могут передать спор на арбитраж согласно Арбитражному регламенту ЮНСИТРАЛ. Добровольцы Организации Объединенных Наций не могут воспользоваться предложенными ускоренными арбитражными процедурами.

6. Добровольцы Организации Объединенных Наций могут попытаться воспользоваться механизмами неформального посредничества и урегулирования вопросов через Канцелярию Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников. Однако они не имеют доступа к формальной системе правосудия.

7. Добровольцы Организации Объединенных Наций могут подавать жалобы на дискриминацию, притеснения и злоупотребления властью со стороны штатных сотрудников согласно политике и процедурам Организации.

2. Должностные лица, не являющиеся должностными лицами Секретариата

a) Описание категории

8. Должностные лица, не являющиеся должностными лицами Секретариата, — это лица, выполняющие конкретные функции в интересах Организации, работая по существу полный рабочий день. Должностные лица, не являющиеся должностными лицами Секретариата, назначаются директивными органами, а не Генеральным секретарем. Они имеют статус должностных лиц Организации согласно статьям V и VII Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций. Следующие лица признаются в качестве «должностных лиц»:

- Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам
- Председатель и заместитель Председателя Комиссии по международной гражданской службе
- инспекторы Объединенной инспекционной группы (11 членов)
- судьи Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций (8 судей).

b) Доступ к системе правосудия и другие меры по разрешению споров

9. Условия службы этих должностных лиц, включая механизмы или процедуры защиты, если таковые существуют, устанавливаются назначающими органами. Поскольку эти должностные лица назначаются директивными органами, Генеральный секретарь не посвящен в детали условий службы, включая какие-либо положения, касающиеся разрешения споров.

10. Должностные лица, не являющиеся должностными лицами Секретариата, не имеют доступа к формальной системе правосудия или к Канцелярии Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников. Они могут разрешать споры, которые могут возникнуть, посредством прямых переговоров с Организацией. Они также могут подавать жалобы на дискриминацию, притеснения и злоупотребления властью со стороны штатных сотрудников согласно политике и процедурам Организации.

3. Эксперты в командировках, не нанятые по контракту на оказание консультационных услуг

a) Описание категории

11. Лица, выполняющие функции в интересах Организации и не являющиеся штатными сотрудниками, могут получать статус «экспертов в командировках» согласно разделу 22 Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций. Хотя с экспертами в командировках может подписываться контракт с изложением условий службы с оговоркой о разрешении споров, многие эксперты в командировках не работают на основе таких контрактов. В число экспертов в командировках, работающих без контракта, входят следующие :

- члены Комиссии международного права (34 члена)
- члены Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (помимо Председателя) (15 членов)
- члены Комиссии по международной гражданской службе (помимо Председателя и заместителя Председателя) (13 членов)
- специальные докладчики, независимые эксперты и специальные представители, назначаемые согласно мандатам Комиссии по правам человека, которые впоследствии перешли к Совету по правам человека (34 члена)
- судьи Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций (7 судей)

12. Общее число экспертов в командировках, не работающих по контракту в качестве консультантов или индивидуальных подрядчиков, составляет приблизительно 17 000.

b) Доступ к системе правосудия и другие меры по разрешению споров

13. Условия службы экспертов в командировках, включая любой механизм или процедуру защиты, устанавливаются назначающим органом.

14. Эксперты в командировках не имеют доступа к формальной системе правосудия или к Канцелярии Омбудсмена Организации Объединенных Наций. Они могут разрешать споры, которые могут возникнуть, посредством прямых переговоров с Организацией. Они также могут подавать жалобы на дискриминацию, притеснения и злоупотребления властью со стороны штатных сотрудников согласно политике и процедурам Организации.

^a Военные наблюдатели и гражданский полицейский персонал в миссиях по поддержанию мира также являются экспертами в командировках; однако их деятельность регулируется их собственным сводом директив и политики.

4. Поденные рабочие

a) Описание категории

15. Поденные рабочие задействуются в некоторых операциях по поддержанию мира для выполнения не требующей квалификации случайной работы. Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов в настоящее время использует приблизительно 1400 поденных рабочих в миссиях в Южном Судане, Гаити, Шри-Ланке, Пакистане и Афганистане. Департамент полевой поддержки использует услуги порядка 37 поденных рабочих в миссиях по поддержанию мира в Гвинее-Бисау, Сьерра-Леоне и Сирийской Арабской Республике.

b) Доступ к системе правосудия и меры по разрешению споров

16. Поденные рабочие не имеют доступа к формальной системе правосудия или к Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций. Они могут решать споры, которые могут возникнуть, посредством прямых переговоров с Организацией. Они могут также подавать жалобы на дискриминацию, притеснения и злоупотребления властью со стороны штатных сотрудников согласно политике и процедурам Организации.

5. Стажеры

a) Описание категории

17. Стажеры устраиваются на работу в Организацию по линии Программы стажировок Организации Объединенных Наций. С тем чтобы отвечать предъявляемым программой требованиям, они должны быть либо зачислены в высшее учебное заведение, либо завершить четыре года учебы в высшем учебном заведении. Программа позволяет стажерам углубить свои знания и получить практический опыт работы в Организации.

18. В течение двухгодичного периода 2010–2011 годов в Организации работали 4364 стажера.

b) Доступ к системе правосудия и другие меры по разрешению споров

19. Стажеры могут обращаться с просьбой о проведении управленческой оценки оспариваемых административных решений; однако они не имеют доступа к Трибуналу по спорам или Апелляционному трибуналу. Группа управленческой оценки получила одну просьбу о пересмотре от одного стажера в 2011 году и три — в 2010 году. Стажеры не имеют доступа к услугам Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций.

20. Стажеры могут разрешать споры, которые могут возникнуть, посредством прямых переговоров с Организацией. Они могут подавать жалобы на дискриминацию, притеснения и злоупотребления властью со стороны штатных сотрудников согласно политике и процедурам Организации.

6. Безвозмездно предоставляемый персонал категории II

a) Описание категории

21. Безвозмездно предоставляемый персонал категории II (безвозмездно предоставляемый персонал) командировается в Организацию правительством или другой структурой, ответственной за оплату услуг такого персонала, и этот персонал не действует на основе какого-либо иного установленного режима. Общее число предоставляемого безвозмездно персонала категории II, работавшего в течение двухгодичного периода 2010–2011 годов, составляло 90 человек.

b) Доступ к системе правосудия и другие меры по разрешению споров

22. Этот персонал может обращаться с просьбой о проведении управленческой оценки оспариваемых административных решений; однако он не имеет доступа к Трибуналу по спорам или Апелляционному трибуналу. До настоящего времени Группа управленческой оценки не получала каких-либо просьб о пересмотре от этой категории персонала. Безвозмездно предоставляемый персонал не имеет доступа к услугам Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций.

23. Безвозмездно предоставляемый персонал категории II может разрешать споры, которые могут возникнуть, посредством прямых переговоров с Организацией. Он может подавать жалобы на дискриминацию, притеснения и злоупотребления властью со стороны штатных сотрудников согласно политике и процедурам Организации.

7. Добровольцы (помимо добровольцев Организации Объединенных Наций)

a) Описание категории

24. В число добровольцев (помимо добровольцев Организации Объединенных Наций) входит персонал, который оказывает помощь Организации без какой-либо компенсации в качестве, ином, чем стажеры, безвозмездно предоставляемый персонал или какие-либо иные категории лиц, не являющихся сотрудниками. К числу видов помощи, которую оказывали добровольцы, входит предоставление информации об экскурсиях, жилье, путешествиях и культурных мероприятиях в Нью-Йорке.

b) Доступ к системе правосудия и другие меры по разрешению споров

25. Добровольцы могут обращаться с просьбой о проведении управленческой оценки оспариваемых административных решений; однако они не имеют доступа к Трибуналу по спорам или Апелляционному трибуналу. До настоящего времени Группа управленческой оценки не получала от добровольцев каких-либо просьб о проведении управленческой оценки. Они не имеют доступа к услугам Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций.

26. Добровольцы могут разрешать споры, которые могут возникнуть, посредством прямых переговоров с Организацией. Они могут также подавать жалобы на дискриминацию, притеснения и злоупотребления властью со стороны штатных сотрудников согласно политике и процедурам Организации.

8. Лица, выполняющие работу в связи с поставками товаров или услуг, выходящих за рамки их личных услуг, или во исполнение контракта, заключенного с поставщиком, подрядчиком или консалтинговой компанией

a) Описание категории

27. Лица, выполняющие работу в связи с поставками товаров или услуг, выходящих за рамки их личных услуг, или во исполнение контракта, заключенного с поставщиком, подрядчиком или консалтинговой компанией, нанимаются Организацией для поставки товаров или услуг в связи с достижением ее целей (например, работники поставщиков и подрядчиков).

b) Доступ к системе правосудия и другие меры по разрешению споров

28. Работники поставщиков и подрядчиков действуют на основе условий и политики найма их работодателя, а также законов и постановлений страны инкорпорации их работодателей, страны, в которой выполняется работа, или в обоих этих местах. Защита от каких-либо негативных для них административных или дисциплинарных мер, связанных с их работой, касающейся деятельности Организации Объединенных Наций, осуществляется согласно внутренним процедурам их работодателя и правовой системы соответствующей страны.

29. Работники поставщиков и субподрядчиков не имеют доступа к формальной системе правосудия или к Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций. Они могут подавать жалобы на дискриминацию, притеснения и злоупотребления властью.

Приложение VII

Предложения относительно механизмов рассмотрения возможных проступков судей

А. Введение

1. Действуя по отдельности, Генеральная Ассамблея, Генеральный секретарь и Совет по внутреннему правосудию выдвинули предложения по вопросу о рассмотрении жалоб на проступки судей. Эти предложения излагаются ниже вместе с дополнительными мнениями и анализом.

В. Предложение Генерального секретаря

2. В своих докладах, содержащихся в документах A/63/314 и A/66/275 и Согг.1, Генеральный секретарь вышел с предложением о том, чтобы утверждения, касающиеся проступка или недееспособности судьи либо Трибунала по спорам, либо Апелляционного трибунала, доводились до сведения Председателя соответствующего Трибунала. По получении такой жалобы после предварительного рассмотрения Председатель создавал бы коллегию экспертов для расследования утверждений и представления Трибуналу доклада с ее выводами и рекомендациями. Все судьи Трибунала, за исключением находящегося под следствием судьи, изучают доклад коллегии. Когда, по единодушному мнению, сообщение о проступке или недееспособности является хорошо обоснованным, а степень серьезности рассматриваемого вопроса является достаточной для того, чтобы предположить, что необходимо отрешение этого судьи от должности, все судьи соответственно информируют Председателя Трибунала, который сообщает об этом Генеральной Ассамблее и представляет просьбу об отрешении судьи от должности. В случаях, когда было установлено, что жалоба в отношении проступка или недееспособности является хорошо обоснованной, но недостаточной для того, чтобы отрешать судью от должности, Председателю предоставляются полномочия принимать соответствующие меры по исправлению положения. Такая мера по исправлению положения может включать в себя объявление выговора или предупреждения. Председатель будет представлять доклад Генеральной Ассамблее о рассмотренных жалобах. Виды проступков, обуславливающих необходимость применения в отношении к судье санкций, охватывают нарушения Кодекса поведения судей или нарушения Положений, регулирующих статус, основные права и обязанности должностных лиц, не являющихся должностными лицами Секретариата, и экспертов в командировках, изложенных в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2002/9.

3. Предложение Генерального секретаря согласуется с практикой ряда международных организаций. В статутах Африканского банка развития, Азиатского банка развития, Международного валютного фонда и бывшего Административного трибунала Организации Объединенных Наций предусматривается, что определение об отрешении судьи от должности требует согласия всех других судей Трибунала. Аналогичным образом, согласие большинства судей необходимо для отрешения судьи от должности согласно статутам Международного

уголовного суда и Трибунала гражданской службы Европейского союза^a. Кроме того, предложение, согласно которому суд, рассматривающий жалобу на судью, может принимать меры по исправлению положения, такие, как объявление выговора или предупреждения, признается в судебных системах нескольких государств-членов. Например, в Нидерландах и Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии рассмотрение жалобы на судью проводится судьями на уровне суда, которые могут объявлять судье соответствующее предупреждение или выговор. В то же время действительное отрешение от должности или увольнение судьи осуществляется более высокой судебной инстанцией, например, Верховным судом в Нидерландах или лордом-канцлером или лордом-главным судьей в Соединенном Королевстве.

4. Это предложение имеет несколько преимуществ с оперативной точки зрения. При рассмотрении жалоб судьями Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала использовался бы опыт этих судей в системе Организации Объединенных Наций и их знакомство с правилами и процедурами Организации. Не потребовались бы учебная подготовка или другие связанные с задержками и дорогостоящие переходные меры для судей, которые уже работают. Более того, поскольку рассмотрение проводилось бы судьями, соблюдение принципа судебской независимости было бы гарантировано. Поскольку судьи уже работают в трибуналах, предложение Генерального секретаря могло бы быть реализовано почти немедленно, с тем чтобы нерассмотренные жалобы были разобраны оперативным образом. Такое предложение также согласовывалось бы с мнением судей о том, что они должны быть частью механизма^b.

5. Предложение Генерального секретаря предусматривает, что Председатель соответствующего трибунала будет создавать коллегия экспертов для расследования жалобы. Такой коллегии необходимо будет обеспечить материально-техническую и административную поддержку. Необходимо будет выделить дополнительные ресурсы Управлению по вопросам отправления правосудия для обеспечения возможности оказывать такую поддержку.

С. Предложение Совета по внутреннему правосудию

6. В своем докладе, содержащемся в документе A/65/304, Совет по внутреннему правосудию высказал идею о том, что, поскольку он является органом, который рекомендует Генеральной Ассамблее судей для назначения, как представляется, он мог бы стать надлежащим органом для расследования жалоб на судей. Кроме того, это предложение включалось Советом в его доклады, содержащиеся в документах A/66/158 и A/67/98, в которых он высказал идею о том, что три внешних члена Совета (Председатель и два внешних видных юриста, назначенных соответственно персоналом и администрацией) будут входить в состав коллегии по рассмотрению жалоб на судей. Коллегия по рассмотрению жалоб будет рассматривать доказательства, представленные как подателем

^a Статуты ряда международных трибуналов, таких как Административный трибунал Международной организации труда, Международный уголовный трибунал по бывшей Югославии, Международный уголовный трибунал по Руанде и Административный трибунал Всемирного банка, не включают процедуру отзыва или увольнения судьи.

^b Доклад Совета по внутреннему правосудию (A/67/98, пункт 13); следует особо отметить, что Совет по внутреннему правосудию занимает иную позицию.

жалобы, так и судьей, и определять, необходимо ли проводить дальнейшее расследование и судебное разбирательство. Коллегия была бы наделена полномочиями отклонять жалобы после расследования или, в случае, если она сочтет жалобу хорошо обоснованной, выносить соответствующему судье в негласном порядке советы или рекомендацию или объявлять, а в подходящих случаях — объявлять выговор. Если коллегия сочтет целесообразным поднять вопрос об отрешении судьи от должности, она подготовит доклад с соответствующей рекомендацией Генеральной Ассамблее. В своем докладе Ассамблее, содержащемся в документе A/66/275 и Согл.1, Генеральный секретарь доложил о предложении Совета по внутреннему правосудию внести поправки в круг ведения Совета, с тем чтобы возложить на Совет обязанность проводить расследование и выносить рекомендации относительно любой жалобы на судей трибуналов.

7. По мнению Совета, это предложение имеет несколько преимуществ. Как указывалось в его докладе (A/66/158), три внешних члена Совета являются независимыми экспертами, знакомыми с системой отправления правосудия Организации Объединенных Наций и судьями, они знакомы не только с системой правосудия, но и, как члены органа, который выявляет подходящих кандидатов для назначения на должности судей, с судьями, и их знания и специальный опыт будут позволять оперативно рассматривать жалобы без необходимости назначения внешних консультантов. Судейская независимость будет гарантирована, поскольку лишь Генеральная Ассамблея, которая назначает судей, может отрешить судью от должности.

8. Следует отметить, что при рассмотрении варианта возложения задачи изучения жалоб на судей на внешних членов Совета по внутреннему правосудию, которые, хотя они и должны быть видными юристами, не всегда могут быть судьями. Например, наиболее недавний состав внешних членов Совета включал в себя судью, однако это не всегда может обстоять таким образом. Хотя формируется международный консенсус, согласно которому в целях содействия укреплению судейской подотчетности, механизм рассмотрения жалоб должен иметь широкую членскую основу и включать в себя юристов-практиков и неспециалистов, с тем чтобы защитить судейскую независимость, на судей должна приходиться большая часть, если не большинство, членского состава. Поэтому в идеальном случае состав механизма Организации Объединенных Наций по рассмотрению жалоб включал бы в себя одного или нескольких судей.

9. По тем же причинам, что и причины, изложенные в пункте 5 выше, понадобятся дополнительные ресурсы для обеспечения материально-технической и административной поддержки коллегии по рассмотрению жалоб.

D. Предложение Генеральной Ассамблеи

10. В пункте 44 резолюции 66/237 содержится предложение относительно нового механизма для принятия мер в случае ненадлежащего поведения судей, в состав которого входило бы по одному юристу из высшего судебного органа того или иного государства из каждого из пяти географических регионов, назначаемых или выбираемых Генеральной Ассамблеей для выполнения соответствующих функций, когда это необходимо.

11. Это предложение предполагает, что члены будут судьями, что было бы одним из преимуществ; однако судьи могут быть не знакомыми с Организацией и ее системой правосудия. Необходимо будет определять кандидатов для назначения или выборов Генеральной Ассамблеи. Потребуется материально-техническая и административная поддержка, что повлечет за собой последствия с точки зрения ресурсов. Необходимо будет выделить дополнительные средства Управлению по вопросам отправления правосудия, с тем чтобы оно могло оказывать такую поддержку.

Е. Национальные механизмы рассмотрения жалоб

12. В общем, хотя механизмы рассмотрения жалоб в каждой стране разнятся, а в некоторых странах, таких как Соединенные Штаты Америки, являются разными в различных штатах, расследования жалоб на судей всегда проводятся с участием судей. В некоторых странах рассмотрение жалоб производится судом, в котором работает судья, находящийся под следствием. Как указывалось выше, в Нидерландах судьям может объявляться письменное предупреждение председателем суда, в котором работает судья, а в случае необходимости, производиться временное отстранение от должности, за которым может последовать увольнение по распоряжению Верховного суда. В Соединенном Королевстве лорд-канцлер и лорд-главный судья совместно несут ответственность за принятие решений по судебно-дисциплинарным вопросам.

13. Многие государства-члены высказались в пользу проведения рассмотрения судебным советом или комитетом. Хотя состав этих органов варьируется, в него всегда входят судьи. Некоторые, например судебный совет Канады и орган по рассмотрению жалоб на судей Замбии, состоят полностью из судей или бывших судей. В состав других входят члены, которые не являются судьями: например, специальный суд Дании состоит из пяти членов, в том числе по одному судье из каждой трех судебных инстанций, ученый-юрист и практикующий адвокат; и судебная комиссия Нового Южного Уэльса, Австралия, имеет в своем составе 10 членов, 6 из которых являются судьями, 1 — является практикующим юристом и 3 другие лица занимают высокое положение в обществе. В то же время в состав других органов, таких как Национальный совет Нигерии, Совет магистратов Аргентины и несколько комиссий по рассмотрению судебных вопросов в Соединенных Штатах, например Комитет по вопросам поведения судей Нью-Гемпшира, могут входить неспециалисты.

14. Важно отметить, что все эти механизмы ограничивают роль судей или судебных комиссий расследованием жалобы и в большинстве случаев позволяют им принимать, в случае необходимости, некоторые меры по исправлению положения. Однако для действительного отрешения от должности или увольнения судьи требуется распоряжение наивысшего суда или органа правительства, основанное на рекомендации судей или судебной комиссии.

Г. Заключение

15. Как указывалось в вышеизложенных пунктах, создание коллегии экспертов для расследования жалоб на судей и вынесения, в случае необходимости, рекомендаций относительно мер по исправлению положения является общим

элементом всех трех предложений. Кроме того, все они предусматривают, что судье, против которого выдвинуты утверждения, будут предоставляться все необходимые процессуальные гарантии, такие как возможность знать об утверждениях и реагировать на них и представлять соответствующие доказательства, а вопрос об отрешении от должности или увольнении судьи, находящегося под следствием, будет решать Генеральная Ассамблея. Все это согласовывалось бы с формирующейся международной тенденцией к созданию органов по рассмотрению жалоб на судей со смешанным составом, при этом задача решения вопроса об отрешении от должности или увольнении судьи возлагается на более высокую инстанцию.

16. Если сравнивать эти предложения, то предложение Генеральной Ассамблеи представляется более сложным и затратным. Предложения Генерального секретаря и Совета по внутреннему правосудию представляются более рентабельными. Однако, как указывалось выше, поскольку внешние члены Совета по внутреннему правосудию не всегда могут быть судьями, отсутствует гарантия того, что в состав предложенной коллегии по рассмотрению жалоб будет входить судья. Отличие предложения Генерального секретаря от двух других предложений заключается в том, что оно не только согласуется с практикой судей, рассматривающих вопрос о поведении судей, но и, видимо, следует формирующейся международной тенденции к передаче жалоб на рассмотрение органов смешанного состава, поскольку председатель соответствующего трибунала будет иметь возможность принимать это во внимание при создании коллегии экспертов для расследования той или иной жалобы.

Приложение VIII

Рекомендации и анализ в отношении предложения Совета по внутреннему правосудию, касающегося кодекса поведения лиц, осуществляющих юридическое представительство

A. Введение

1. Как указано в следующих пунктах, Генеральный секретарь считает, что для внешних экспертов, не являющихся сотрудниками и осуществляющих юридическое представительство в системе отправления правосудия, необходим кодекс поведения. Поведение сотрудников, которые действуют в качестве юридических представителей Генерального секретаря или других сотрудников, регулируется правовым режимом, установленным в Уставе, Положениях и правилах о персонале и связанных с ними административных инструкциях, и такой режим по мере необходимости может дополняться путем принятия новых административных ...

B. Режим, применимый к юридическим представителям Генерального секретаря

2. Юридическими представителями Генерального секретаря являются сотрудники, и, следовательно, их действия по представительству Генерального секретаря в Трибуналах, равно как и любая другая их деятельность по выполнению своих обязанностей как сотрудников, регулируются Уставом, Положениями и правилами о персонале и связанными с ними административными инструкциями. Установленные в этих нормах обязательства служат основанием для регулирования поведения всех сотрудников, выполняющих юридическую работу, будь то по вопросам, связанным с системой отправления правосудия, или по вопросам из других областей права. К их числу относятся обязанности, которые обычно закреплены в кодексах поведения юрисконсульты, такие как требования о том, чтобы сотрудники были правдивыми, соблюдали конфиденциальность информации, ставшей им известной в силу занимаемой должности, поддерживали высокий уровень компетентности и не совершали действий, которые могут нанести ущерб их статусу (положения о персонале 1.2(b) и 1.2(f) 1.2(i)). Они прямо запрещают вмешиваться в систему отправления правосудия (правило о персонале 1.2(f)). Они также предусматривают выполнение их положений, включая установление санкций за нарушения, и устанавливают, что ответственность за такое выполнение лежит на Генеральном секретаре как главном должностном лице Организации (положения о персонале 1.1(c) и 10.1).

^a Как отмечается в пункте 14 ниже, Генеральный секретарь может изменять или дополнять этот правовой режим с помощью административных инструкций, когда это необходимо, для обеспечения того, чтобы обязательства, установленные для сотрудников, представляющих Генерального секретаря или других сотрудников в Трибуналах, по существу были аналогичными обязательствам, установленным в кодексе поведения для лиц, не являющихся сотрудниками и действующих в качестве юридических представителей.

3. Кроме того, в статутах Трибуналов установлена связь между Трибуналами и существующим правовым режимом, определяющим деятельность юридических представителей Генерального секретаря. В статутах предусматривается, что Трибуналы могут передавать соответствующие дела Генеральному секретарю или административным руководителям отдельно управляемых фондов и программ Организации Объединенных Наций на предмет принятия возможных мер для обеспечения подотчетности (статут Трибунала по спорам, статья 10.8; статут Апелляционного трибунала, статья 9.5).

С. Пробелы в режиме, применимом к юридическим представителям персонала

4. В соответствии с регламентами Трибуналов сотрудники могут сами представлять свои собственные дела или назначить адвоката из Отдела юридической помощи персоналу или адвоката, которому разрешено заниматься юридической практикой в национальной правовой системе (регламент Трибунала по спорам, статья 12.1; регламент Апелляционного трибунала, статья 13.1). Сотрудники могут также представлять другие сотрудники или бывшие сотрудники (регламент Трибунала по спорам, статья 12.2; регламент Апелляционного трибунала, статья 13.2). Таким образом, сотрудники могут быть представлены либо другими сотрудниками, либо внешними экспертами, не являющимися сотрудниками.

5. Действия юридических представителей персонала, которые являются сотрудниками, регулируются теми же нормами и положениями об исполнении, которые применяются и к юридическим представителям Генерального секретаря. В то же время эти нормы и положения об исполнении не применяются к деятельности юридических представителей персонала, которые являются внешними экспертами (то есть не являются сотрудниками), будь то адвокат, которому разрешено заниматься юридической практикой в национальной правовой системе, или бывшие сотрудники.

6. В резолюции 62/228 (пункт 16) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря принять кодекс поведения, регулирующий деятельность привлекаемых внутри и извне лиц, оказывающих юридическую помощь персоналу, в целях обеспечения их независимости и беспристрастности. В ответ на эту просьбу Отдел юридической помощи персоналу опубликовал «Руководящие принципы поведения связанных с Отделом юридической помощи персоналу адвокатов в Организации Объединенных Наций»^b. Эти принципы применяются только к юристам, связанным в Отделом, группе юридических представителей персонала, состоящей из сотрудников по правовым вопросам и добровольцев Отдела. Эти принципы не применяются к юридическим представите-

^b Опубликованные Отделом принципы от марта 2010 года см. по адресу http://www.un.org/en/oaj/legalassist/pdf/osla_consol_code_of_conduct.pdf. Согласно этим принципам, связанные с Отделом адвокаты должны, в частности, обеспечивать высокий уровень старательности во всех вопросах, касающихся клиентов, не разглашать доверенную им клиентами информацию и соблюдать конфиденциальность разбирательства, не искажать умышленно факты или право и обеспечить высокий уровень профессиональной этики и добросовестности во всех вопросах, связанных с выполнением ими своих функций.

лям персонала (например, сотрудникам, внешним консультантам и бывшим сотрудникам), которые не связаны с Отделом.

D. Предложение Совета по внутреннему правосудию

7. Совет по внутреннему правосудию предлагает, чтобы кодекс поведения юридических представителей, выступающих в Трибуналах, был подготовлен под его эгидой и представлен Генеральной Ассамблее. Совет также предлагает, чтобы Ассамблея возложила на группу сотрудников Совета полномочие обеспечивать выполнение кодекса поведения. Согласно предложению Совета, Кодекс поведения будет применяться к юридическим представителям Генерального секретаря и сотрудников (A/65/304, пункт 41, и A/66/158, пункт 26). Генеральный секретарь отмечает, что предложение Совета в отношении единого кодекса, регулирующего поведение всех юридических представителей, также поддерживают Трибунал по спорам в Найроби, Отдел юридической помощи персоналу, Совет персонала Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна и Совет персонала Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке.

8. Предложение Совета по кодексу поведения в том объеме, в каком он будет применяться к юридическим представителям, являющимся внешними экспертами, было бы уместным добавлением к существующему своду положений, применимых к поведению юридических представителей. Кодекс поведения юридических представителей, которые являются внешними экспертами, способствовал бы обеспечению того, чтобы такие лица были осведомлены о своих обязательствах перед системой отправления правосудия и сотрудниками, которых они представляют. Он также мог бы послужить тому, чтобы поставить юридических представителей, не являющихся сотрудниками, в аналогичное положение в плане ответственности, что и положение сотрудников, действующих в качестве юридических представителей.

9. Поскольку имеется нормативная база, которая уже регулирует поведение юридических представителей, являющихся сотрудниками, новый кодекс поведения будет устанавливать дублирующий свод обязательств параллельно тем, которые уже установлены в Уставе, положениях и правилах о персонале и связанных с ними административных инструкциях, поскольку предположительно будет включать обязанности, которые обычно закрепляются в кодексах поведения адвокатов, такие как требования в отношении правдивости, конфиденциальности, компетентности, недопущения неэтичного поведения и уважения судебного разбирательства. Кроме того, такой кодекс будет предусматривать параллельные и потенциально коллидирующие режимы обеспечения исполнения. Генеральный секретарь полагает, что было бы неправильно устанавливать в отношении сотрудников два параллельных и потенциально коллидирующих режима обеспечения исполнения, один из которых реализовывался бы Генеральным секретарем, а другой — группой членов Совета. Эти параллельные режимы могут привести к дублированию санкций и противоречивым решениям, будь то по существу того, имело ли место нарушение, или же по применению надлежащей ...

^c Разные структуры могут разойтись во мнениях относительно надлежащего толкования

10. Кроме того, сотрудник будет лишен эффективного механизма обжалования, позволяющего оспорить санкцию, установленную группой членов Совета. Сотрудник может оспорить в Трибунале по спорам решение Генерального секретаря относительно выполнения обязательств, установленных в Уставе, Положениях и правилах о персонале и связанных с ними административных инструкциях. В отличие от этого в предложенном Советом режиме не будет механизма обжалования, позволяющего оспорить санкцию группы членов Совета. Обращение в Трибуналы, даже если бы таковое предусматривалось в предложении Совета, вызвало бы опасения относительно потенциального конфликта интересов, поскольку существует требование о том, чтобы все судьи Трибунала были рекомендованы Генеральной Ассамблее Советом (статут Трибунала по спорам, статья 4.2, и статут Апелляционного трибунала, статья 3.2).

11. Кроме того, единый кодекс поведения для всех юридических представителей нивелировал бы существенные различия между ними. У сотрудника, будь он юридическим представителем Генерального секретаря, сотрудником по правовым вопросам Отдела юридической помощи персоналу или добровольным юридическим представителем персонала, существует устойчивая связь в виде трудовых отношений, поскольку он является международным гражданским служащим. Поэтому такое лицо заинтересовано в том, что бы его действия соответствовали стандартам поведения, которые способствуют успешному функционированию системы отправления правосудия. Для внешнего эксперта такой устойчивой связи в виде трудовых отношений не существует. Для некоторых внешних экспертов юридическое представительство в системе отправления правосудия представляет собой одноразовое мероприятие. Следовательно, у них не может быть такой же, как и у сотрудников, заинтересованности в том, чтобы система отправления правосудия функционировала эффективно.

12. В свете этих различий следует отметить, что другие трибуналы решили не принимать единого кодекса поведения для всех адвокатов. В своем предложении Совет ссылается на Кодекс профессионального поведения адвокатов, действующий в Международном уголовном суде. Но этот кодекс применяется только к адвокатам защиты, адвокатам, представляющим государства, *amicus curiae* и юридическим представителям потерпевших и свидетелей. Он не применяется к адвокатам обвинения, поведение которых отдельно регулируется Правилами о персонале Международного уголовного суда и постановлениями Канцелярии Прокурора.

13. И наконец, по мнению Генерального секретаря, кодекс поведения для внешних экспертов должен разрабатываться на основе консультативного процесса, координируемого Управлением по вопросам отправления правосудия, которое при подготовке кодекса могло бы консультироваться с юридическими представителями Генерального секретаря и персоналом, трибуналами и Советом по внутреннему правосудию.

обязательств юридических представителей, особенно в рамках правовой системы, которая сложилась совсем недавно. Такие разногласия, например, уже возникли между Трибуналом по спорам и Апелляционным трибуналом. В решении № 2011-UNAT-121 (*Бертуччи*) Апелляционного трибунала этот орган отклонил решение Трибунала по спорам № 2010/80 (*Бертуччи*), в котором были сделаны выводы относительно поведения юридических представителей Генерального секретаря.

14. Генеральный секретарь полагает также, что нормативная база, которая регулирует поведение юридических представителей, являющихся сотрудниками, должна включать обязательства, которые по сути схожи с обязательствами, установленными в кодексе поведения юридических представителей, не являющихся сотрудниками. В этой связи после подготовки кодекса поведения Генеральный секретарь изучит существующий правовой режим сотрудников, действующих в качестве юридических представителей, и в случае необходимости изменит или дополнит его с помощью административных инструкций.

15. С учетом вышеизложенного Генеральный секретарь рекомендует Генеральной Ассамблее: а) одобрить подготовку кодекса поведения для юридических представителей, которые являются внешними экспертами, а не сотрудниками; и б) просить Управление по вопросам отправления правосудия координировать подготовку такого кодекса поведения в консультации с юридическими представителями Генерального секретаря и персонала, трибуналами и Советом по внутреннему правосудию.

Приложение IX

Компенсация, назначенная Группой управленческой оценки, Трибуналом по спорам и Апелляционным трибуналом

А. Денежная компенсация, назначенная Группой управленческой оценки (1 января — 31 декабря 2011 года)

<i>Классификация выплаченных сотрудникам компенсаций в 2011 году</i>			
<i>Департамент принятия решения</i>	<i>Сумма компенсации</i>	<i>Уровень должности сотрудника</i>	<i>Основание для компенсации</i>
Департамент полевой поддержки — МООНК	СДН за 7 месяцев до уровня С-4	С-3	Решение о повторном объявлении должности С-4 в МООНК
Департамент полевой поддержки	Администрация должна выплатить сотруднику 16 227,63 долл. США следующим образом: (6188,89 долл. США уже выплачено сотруднику, дальнейших взысканий производиться не будет)	О-5	Компенсация за ошибки в расчетах и законные ожидания
Управление служб внутреннего надзора (Вена)	1044,89 дол. США	С-3	Невыплата вознаграждения за период 15 мая — 16 июля 2010 года, когда сотрудник выполнял функции более высокого уровня
Департамент полевой поддержки	Чистый базовый оклад за 6 месяцев	ПС-4	Необоснованная задержка с началом процесса отбора после реклассификации должности сотрудника на более высокий уровень
Департамент полевой поддержки	Суточные за 16 дней по половинной ставке в ОНВУП	ПС-4	Нерассмотрение просьбы сотрудника сделать исключение
Департамент полевой поддержки — ВСООНК	Разница в окладе между О-4 и О-5, сумма, эквивалентная 7168 евро	О-4	Необеспечение полного и справедливого рассмотрения
Департамент полевой поддержки — ВСООНК	11 638,68 евро	О-3	Законные ожидания получения непрерывного контракта
Департамент полевой поддержки — МООНК	11 638,68 евро	О-3	Законные ожидания получения непрерывного контракта
Департамент полевой поддержки — МООНК	11 204,05 евро	О-3	Законные ожидания получения непрерывного контракта

Классификация выплаченных сотрудникам компенсаций в 2011 году

Департамент принятия решения	Сумма компенсации	Уровень должности сотрудника	Основание для компенсации
Департамент полевой поддержки — МООНК	11 638,68 евро	O-3	Законные ожидания получения непрерывного контракта
Департамент полевой поддержки — МООНК	13 895,30 евро	O-4	Законные ожидания получения непрерывного контракта
ООН-Хабитат	Чистый базовый оклад за три месяца	C-5	Компенсация за обещание будущего назначения
Департамент по вопросам управления	Чистый базовый оклад за три месяца	C-3	Значительные отрицательные последствия для личной жизни и поскольку тяжба была бы не в интересах организации
Департамент по вопросам управления	Чистый базовый оклад за один месяц	O-4	Нерассмотрение кандидатуры сотрудника для перехода в категорию специалистов
Департамент полевой поддержки	Чистый базовый оклад за один месяц	O-4	Эмоциональная травма ввиду отзыва принятого предложения о назначении
Департамент полевой поддержки	Чистый базовый оклад за один месяц	O-3	Эмоциональная травма ввиду отзыва принятого предложения о назначении
Департамент полевой поддержки	Чистый базовый оклад за один месяц	O-3	Эмоциональная травма ввиду отзыва принятого предложения о назначении
Департамент полевой поддержки	Чистый базовый оклад за один месяц	O-3	Эмоциональная травма ввиду отзыва принятого предложения о назначении

В. Денежная компенсация, присужденная Трибуналами (1 января — 31 декабря 2011 года)

Номер решения Трибунала по спо- рам Организации Объединенных Наций	Секрета- риат три- буналов	Подразделение	Компенсация, присужденная Трибуналом по спорам Органи- зации Объединенных Наций	Номер решения Апелляционного трибунала Органи- зации Объединенных Наций	Компенсация, присужден- ная Апелляционным три- буналом Организации Объединенных Наций	Чистая выплачен- ная сумма (в местной валюте)	Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)	Дата
UNDT/2010/13	Женева	ЮНОВ	–	2011-UNAT-140	Субсидии на образо- вание за два года	22 798,00 евро	33 136,63	5 сентября 2011 года
UNDT/2011/022	Женева	ЮНОВ	i) Чистый базовый ок- лад за два месяца; ii) чистый базовый оклад за полмесяца	2012-UNAT-212	Решение ТСООН под- тверждено	10 731,62 евро	14 214,07	25 мая 2012 года
UNDT/2011/035	Женева	ЮНОВ	5 000 евро	2012-UNAT-205	Решение ТСООН под- тверждено	5 008,46 евро	6 633,72	25 мая 2012 года
UNDT/2011/036	Женева	УВКПЧ	12 000 швейцарских франков	Апелляция не подавалась	Апелляция не подава- лась	12 000 швей- царских фран- ков	14 962,59	3 августа 2011 года
UNDT/2011/050	Женева	ЮНКТАД	10 000 долл. США	Апелляция не подавалась	Апелляция не подава- лась	Н/П ^a	10 000,00	6 мая 2011 года
UNDT/2011/057	Женева	УВКБ	i) Отмена или 15 000 швейцарских франков; ii) 2 000 швейцарских франков	Апелляция не подавалась	Апелляция не подавалась	20 833 долл. США	20 833,00	20 августа 2011 года
UNDT/2011/080	Женева	МООНСГ	Чистый базовый оклад за один месяц (моральный ущерб)	2012-UNAT-214	Решение ТСООН под- тверждено	Сведений нет	Сведений нет	Сведений нет
UNDT/2011/101	Женева	ЮНОГ/ УВКБ	1 500 швейцарских фран- ков	Обжалуется	Обжалуется	Н/П	Н/П	Н/П
UNDT/2011/127	Женева	ЮНКТАД	3 000 долл. США	Обжалуется	Обжалуется	Н/П	1 500,00	7 сентября 2011 года
UNDT/2011/129	Женева	УВКПЧ	Чистый базовый оклад за 7 месяцев	Обжалуется	Обжалуется	Н/П	49 626,65	9 сентября 2011 года
UNDT/2011/132	Женева	МООНВС	Чистый базовый оклад за 3 месяца	Апелляция не подавалась	Апелляция не подавалась	Сведений нет	Сведений нет	Сведений нет
UNDT/2011/148	Женева	УВКПЧ	i) Отмена или 8 000 долл. США; ii) 14 000 долл. США	Апелляция не подавалась	Апелляция не подавалась	Н/П	14 000,00	14 октября 2011 года

<i>Номер решения Трибунала по спо- рам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секрета- риат три- буналов</i>	<i>Подразделение</i>	<i>Компенсация, присужденная Трибуналом по спорам Органи- зации Объединенных Наций</i>	<i>Номер решения Апелляционного трибунала Органи- зации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, присужден- ная Апелляционным три- буналом Организации Объединенных Наций</i>	<i>Чистая выплачен- ная сумма (в местной валюте)</i>	<i>Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
UNDT/2011/161	Женева	ЮНЕП/ ЮНОН	2 000 евро	Апелляция не подавалась	Апелляция не подавалась	2 000 евро	2 649,01	23 мая 2012 года
UNDT/2011/201	Женева	УВКПЧ	i) Отмена или чистый базовый оклад и выплаты и пособия за два года; ii) чистый базовый оклад за четыре месяца	Обжалуется	Обжалуется	Н/П	Н/П	Н/П
UNDT/2011/207	Женева	ЮНИСЕФ	i) Отмена или чистый базовый оклад на уровне О-6 за семь месяцев; ii) чистый базовый оклад на уровне О-7 за два ме- сяца	Апелляция не подавалась	Апелляция не подавалась	693 999,07 паки- станских рупий	7 333,00	7 февраля 2012 года
UNDT/2011/017	Найроби	УВКБ	i) Чистый базовый ок- лад за шесть месяцев; ii) специальная должно- стная надбавка за четыре месяца; iii) чистый базовый оклад за шесть месяцев; iv) оклад и пособия на уровне О-6 с июня 2005 года по декабрь 2010 года	2012-UNAT-188	Решение ТCOOH под- тверждено, но сумма денежной компенса- ции снижена до чис- того базового оклада за два с половиной года	44 430 000 съер- ра-леонских ле- оне 50 515 281 съер- ра-леонских ле- оне	15 046,00 12 246,00	18 февраля 2008 года 3 декабря 2010 года
UNDT/2011/020	Найроби	ЮНОН	Чистый базовый оклад за два месяца	Апелляция не подавалась	Апелляция не подавалась	524 883 кений- ских шиллинга	6 304,90	5 мая 2011 года
UNDT/2011/060	Найроби	Секретариат (УСВН)	i) Чистый базовый ок- лад за 18 месяцев; ii) чистый базовый оклад за шесть месяцев	2012-UNAT -210	Возвращено в ТCOOH	Н/П	Н/П	Н/П

<i>Номер решения Трибунала по спо- рам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секрета- риат три- буналов</i>	<i>Подразделение</i>	<i>Компенсация, присужденная Трибуналом по спорам Органи- зации Объединенных Наций</i>	<i>Номер решения Апелляционного трибунала Органи- зации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, присужден- ная Апелляционным три- буналом Организации Объединенных Наций</i>	<i>Чистая выплачен- ная сумма (в местной валюте)</i>	<i>Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
UNDT/2011/067	Найроби	УВКБ	i) Отмена и восстано- вление или чистый базо- вый оклад за два года; ii) чистый базовый оклад за 12 месяцев	Апелляция не подавалась	Апелляция не подава- лась	164 301 египет- ский фунт	27 660,00	10 июля 2011 года
UNDT/2011/086	Найроби	МООНДПК	Чистый базовый оклад за два месяца	Апелляция не подавалась	Апелляция не подавалась	Н/П	18 281,67	6 октября 2011 года
UNDT/2011/092	Найроби	Секретариат (ДГАКУ)	i) Чистый базовый ок- лад за два месяца; ii) Чистый базовый ок- лад за четыре месяца; iii) 500 долл. США	Апелляция не подавалась	Апелляция не подавалась	Н/П	39 506,38	8 июля 2011 года
UNDT/2011/131	Найроби	УВКБ	i) Отмена или чистый базовый оклад за два года и два месяца на уровне С-4; ii) чистый базовый оклад за 3 месяца	2012-UNAT-203	Решение ТСООН от- менено (компенсация выплачиваться не бу- дет)	0	0	Н/П
UNDT/2011/162	Найроби	ВПП	i) Отмена или выплата потерянного дохода с да- ты увольнения до даты вынесения решения; ii) чистый базовый оклад за 6 месяцев	Апелляция не подавалась	Апелляция не подавалась	Сведений нет	Сведений нет	Сведений нет
UNDT/2011/163	Найроби	ВПП	i) Отмена решения об увольнении или выплата потерянного дохода с да- ты увольнения до даты вынесения решения; ii) чистый базовый оклад за 6 месяцев	Апелляция не подавалась	Апелляция не подавалась	Сведений нет	Сведений нет	Сведений нет

<i>Номер решения Трибунала по спо- рам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секрета- риат три- буналов</i>	<i>Подразделение</i>	<i>Компенсация, присужденная Трибуналом по спорам Органи- зации Объединенных Наций</i>	<i>Номер решения Апелляционного трибунала Органи- зации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, присужден- ная Апелляционным три- буналом Организации Объединенных Наций</i>	<i>Чистая выплачен- ная сумма (в местной валюте)</i>	<i>Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
UNDT/2011/192	Найроби	ОНЮБ	i) Чистый базовый оклад с 17 января 2008 года по 23 июня 2011 года на уровне С-4, включая восстановление пенсионного пособия; ii) чистый базовый оклад за два года на уровне С-4 вместо восстановления; iii) чистый базовый оклад за четыре месяца на уровне С-4; iv) чистый базовый оклад за девять месяцев; v) пособие на репатриацию	Обжалуется	Обжалуется	Н/П	Н/П	Н/П
UNDT/2011/202	Найроби	ЮНДКП	10 000 долл. США	Обжалуется	Обжалуется	Сведений нет	Сведений нет	Сведений нет
UNDT/2011/205	Найроби	МООНЭЭ	i) Разница между полученным окладом и СДН с 1 сентября 2005 года до конца периода, за который была выплачена СДН; ii) компенсация чистого базового оклада за 24 месяца; iii) чистый базовый оклад за девять месяцев	Обжалуется	Обжалуется	Сведений нет	Сведений нет	Сведений нет
UNDT/2011/218	Найроби	МООНРЗС	Чистый базовый оклад за четыре месяца с марта 2007 года	Обжалуется	Обжалуется	Сведений нет	Сведений нет	Сведений нет

<i>Номер решения Трибунала по спо- рам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секрета- риат три- буналов</i>	<i>Подразделение</i>	<i>Компенсация, присужденная Трибуналом по спорам Органи- зации Объединенных Наций</i>	<i>Номер решения Апелляционного трибунала Органи- зации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, присужден- ная Апелляционным три- буналом Организации Объединенных Наций</i>	<i>Чистая выплачен- ная сумма (в местной валюте)</i>	<i>Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
UNDT/2011/004	Нью- Йорк	УВКБ	i) 25 000 долл. США (за чрезмерные и неоправ- данные задержки и при- чиненный эмоциональ- ный вред); ii) месячные проценты по всем счетам, которые медицинская служба счи- тает неоплаченными	2012-UNAT-198	Решение ТСООН под- тверждено	25 000 долл. США	25 000	27 февраля 2011 года
UNDT/2011/012	Нью- Йорк	ЮНИСЕФ	97 324,04 долл. США	Апелляция не подавалась	Апелляция не подава- лась	97 324,04 долл. США	97 324,04	30 марта 2012 года
UNDT/2011/032	Нью- Йорк	ЮНФПА	i) Чистый базовый ок- лад и пособия за шесть месяцев; ii) 8 000 долл. США	2012-UNAT-201	Присуждение 8 000 долл. США за моральный ущерб подтверждено; при- суждение чистого ба- зового оклада за шесть месяцев за эко- номические убытки отменено	8 015,37 долл. США	8 015,37	1 июня 2012 года
UNDT/2011/034	Нью- Йорк	Секретариат (ДГАКУ)	10 000 долларов	2012-UNAT-204	Решение ТСООН от- менено (компенсация выплачиваться не бу- дет)	0	0	Н/П
UNDT/2011/068	Нью- Йорк	ПРООН	i) 89 128,48 долл. США; ii) 50 000 долл. США; iii) 241 долл. США + про- центы	Апелляция не подавалась Апелляция не подавалась	Апелляция не подава- лась Апелляция не подава- лась	139 369,48 долл. США 10 122,41 долл. США	139 369,48 10 122,41	12 апреля 2011 года 26 мая 2011 года
UNDT/2011/081	Нью- Йорк	Секретариат (ДАУ)	Чистый базовый оклад за два года	2012-UNAT-215	Решение ТСООН час- тично изменено; ком- пенсация снижена до чистого базового ок- лада за десять меся- цев	Н/П	96 664,42	8 августа 2011 года
UNDT/2011/084	Нью- Йорк	Секретариат (УППБС)	3 500 долл. США	Обжалуется	Обжалуется	Н/П	3 500,00 ^b	6 июля 2011 года

<i>Номер решения Трибунала по спо- рам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секрета- риат три- буналов</i>	<i>Подразделение</i>	<i>Компенсация, присужденная Трибуналом по спорам Органи- зации Объединенных Наций</i>	<i>Номер решения Апелляционного трибунала Органи- зации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, присужден- ная Апелляционным три- буналом Организации Объединенных Наций</i>	<i>Чистая выплачен- ная сумма (в местной валюте)</i>	<i>Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
UNDT/2011/085	Нью-Йорк	Секретариат (УППБС)	3 000 долл. США	Обжалуется	Обжалуется	Н/П	3 000,00 ^b	6 июля 2011 года
UNDT/2011/094	Нью-Йорк	ЮНОПС	i) Чистый базовый оклад за шесть месяцев; ii) Чистый базовый оклад за три месяца	2012-UNAT-219	Решение ТСООН под-тверждено	34 150 долл. США	34 150,00	1 сентября 2011 года
UNDT/2011/099	Нью-Йорк	Секретариат (ДОИ)	Чистый базовый оклад за восемь месяцев	Апелляция не подавалась	Апелляция не подава-лась		43 651,26	12 августа 2011 года
UNDT/2011/103	Нью-Йорк	Секретариат ООН (ДГАКУ)	Заявитель № 1: чистый базовый оклад за один год; заявитель № 2: i) чистый базовый оклад за один год; ii) чистый ба-зовый оклад за три меся-ца (депрессия)	Обжалуется	Обжалуется	Н/П	26 891,26 ^c	7 сентября 2011 года
UNDT/2011/123	Нью-Йорк	МООНВС	Чистый базовый оклад за два года	Апелляция не подавалась	Апелляция не подава-лась	Н/П	216 906,81 ^d	10 ноября 2011 года
UNDT/2011/124	Нью-Йорк	МООНВС	Чистый базовый оклад за четыре месяца	Апелляция не подавалась	Апелляция не подава-лась	Н/П		
UNDT/2011/164	Нью-Йорк	ЮНФПА	Чистый базовый оклад за три месяца	Апелляция не подавалась	Апелляция не подава-лась	337 412,76 ТАКА	4 486,87	30 октября 2011 года
UNDT/2011/169	Нью-Йорк	МООНЛ	60 000 долл. США	Апелляция не подавалась	Апелляция не подава-лась	Н/П	60 064,11	23 ноября 2011 года
UNDT/2011/182	Нью-Йорк	МООНСИ	Чистый базовый оклад за шесть месяцев	Апелляция не подавалась	Апелляция не подава-лась	Н/П	35 203,00	22 декабря 2011 года
UNDT/2011/195	Нью-Йорк	Централь-ные учреж-дения ООН (ДГАКУ)	i) Чистый базовый оклад за девять месяцев; ii) 20 000 долл. США	Апелляция не подавалась	Апелляция не подава-лась	Н/П	53 975,59	6 февраля 2012 года
UNDT/2011/199	Нью-Йорк	ЮНИСЕФ	i) Чистый базовый оклад за девять месяцев; ii) чистый базовый оклад за три месяца; iii) 1 500 долл. США	Апелляция не подавалась	Апелляция не подава-лась	79 458 долл. США	79 458,00	26 января 2012 года

<i>Номер решения Трибунала по спо- рам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секрета- риат три- буналов</i>	<i>Подразделение</i>	<i>Компенсация, присужденная Трибуналом по спорам Органи- зации Объединенных Наций</i>	<i>Номер решения Апелляционного трибунала Органи- зации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, присужден- ная Апелляционным три- буналом Организации Объединенных Наций</i>	<i>Чистая выплачен- ная сумма (в местной валюте)</i>	<i>Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
UNDT/2011/219	Нью- Йорк	Централь- ные учреж- дения ООН (ОИТО)	40 000 долл. США	Обжалуется	Обжалуется	Н/П	Н/П	Н/П

^a Н/П означает «не применимо».

^b Присужденная ТСООН компенсация была выплачена сотруднику после издания решения ТСООН.

^c Чистый базовый оклад за два месяца был выплачен каждому из двух заявителей после издания решения ТСООН.

^d Компенсация, присужденная в решениях UNDT/2011/123 и UNDT/2011/124 была выплачена совместно.