



## Генеральная Ассамблея

Шестьдесят пятая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General  
20 January 2011

Russian  
Original: English

---

### Пятый комитет

#### Краткий отчет о 15-м заседании,

состоявшемся в Центральных учреждениях, Нью-Йорк, в среду, 10 ноября 2010 года, в 10 ч. 00 м.

*Председатель:* г-н Розенталь..... (Гватемала)

*Председатель Консультативного комитета по административным  
и бюджетным вопросам:* г-жа Маклерг

### Содержание

Заявление Председателя Генеральной Ассамблеи

Пункт 140 повестки дня: Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций

Пункт 127 повестки дня: Финансовые доклады (*продолжение*)

Пункт 132 повестки дня: План конференций (*продолжение*)

---

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации *в течение одной недели после даты издания* на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов, комната DC2-750 (Chief of the Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza), и вноситься в один из экземпляров отчета.

Поправки будут изданы после окончания сессии в отдельном для каждого комитета документе, содержащем только исправления.

10-63136X (R)



Просьба отправить на вторичную переработку



*Заседание открывается в 10 ч. 05 м.*

### **Заявление Председателя Генеральной Ассамблеи**

1. **Г-н Дайсс** (Председатель Генеральной Ассамблеи) благодарит Комитет за работу и просит в ходе предстоящих обсуждений на пленарном заседании проинформировать об активизации работы Генеральной Ассамблеи. Он призывает членов Комитета рассмотреть меры по обеспечению своевременного завершения работы.

### **Пункт 140 повестки дня: Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций (A/65/303, A/65/304, A/65/373 и Согг.1 и A/65/557; A/C.5/65/9)**

2. **Г-н Терехов** (Исполнительный директор Управления по вопросам отправления правосудия), предваряя доклад Генерального секретаря по вопросам отправления правосудия в Организации Объединенных Наций (A/65/373 и Согг.1), говорит, что новая формальная система правосудия, рассмотренная в главе II доклада, в целом представляется значительным шагом вперед по сравнению со старой системой, в частности, ввиду существенного снижения сроков рассмотрения дела. В докладе выделен ряд вопросов, в том числе нехватка людских и финансовых ресурсов, трудности ответчиков, страдающих от возросшего числа слушаний, созданных Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций, и необходимость их проведения во вновь установленные сжатые сроки.

3. В главе III содержатся ответы на вопросы Генеральной Ассамблеи, в том числе о передаче полномочий по принятию дисциплинарных мер; независимости Группы управленческой оценки; выплате денежной компенсации по решению Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала; статусе судей Апелляционного трибунала; и их вознаграждении; а также о механизмах обжалования для внештатного персонала.

4. В главе IV Генеральный секретарь обращает внимание Ассамблеи на вопросы, которые могут иметь существенные финансовые последствия для Организации или затронуть ее интересы: преемственность в судебной практике бывшего Административного трибунала Организации Объединенных Наций; пределы дискреционных полномочий Генерального секретаря; согласование судебных процедур в Трибунале по спорам; а также проблемы, возникшие в связи с толкованием статута и регламентов Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала.

5. В главах V и VI Генеральный секретарь дает рекомендации относительно укрепления формальной системы правосудия и действий, которые следует предпринять Генеральной Ассамблее.

6. **Г-н Баркат** (Омбудсмен Организации Объединенных Наций), представляя доклад Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников (A/65/303), говорит, что создание должности Омбудсмана в качестве неформального механизма урегулирования споров в Организации Объединенных Наций приводит к изменению в подходе Организации к внутренним конфликтам. Шаги по укреплению этого подхода позволят снизить издержки, связанные с напряженностью на рабочем месте, и укрепить человеческий капитал Организации, давая сотрудникам возможность работать в обстановке справедливости и уважения достоинства.

7. В 2009 году региональные отделения Канцелярии были полностью укомплектованы сотрудниками и начали функционировать в полную силу; спрос на их услуги превзошел все ожидания. По состоянию на 9 ноября 2010 года только Секретариат Канцелярии принял более 1000 дел, а до конца года общее число дел составит ориентировочно 1200 единиц, то есть увеличится почти на 70 процентов по сравнению с 2009 годом. Сложность дел также возрастает. Персонал и Управление продемонстрировали очевидную готовность решать любые проблемы с помощью неформального механизма урегулирования споров.

8. Еще одной ключевой функцией Канцелярии является выявление и анализ системных проблем и представление рекомендаций о способах их устранения. Разработка приведенных в докладе рекомендаций была осуществлена совместно с различными департаментами, включая Управление людских ресурсов, для ускорения принятия организационных ответных мер по выявленным недостаткам. Оратор поддерживает просьбу Ассамблеи, содержащуюся в ее резолюции 64/233, о представлении регулярных отчетов о действиях, принятых на основе выводов Омбудсмана.

9. Канцелярия играет важную роль, предоставляя свои кадры, которые лично занимаются решением дел, возникающих в отделениях на местах и при проведении операций за пределами Центральные учреждений. Семьдесят четыре процента всех запросов на предоставление услуг поступает от персонала, находящегося за пределами Центральные учреждений,

в том числе в удаленных районах, которые характеризуются тяжелыми условиями труда и в которых произошли изменения в результате привлечения Канцелярии к этой работе. Конфликты на рабочем месте имеют тенденцию накапливаться, а затем неожиданно проявляться; оратор ищет лучшие способы предотвращения таких случаев и принятия ответных мер. К сожалению, возможности Канцелярии по удовлетворению запросов о привлечении кадров к решению острых проблем на местах ограничены нехваткой ресурсов. Поэтому он предлагает использовать группы быстрого реагирования, физическое присутствие которых на местах будет способствовать решению проблем сотрудниками и руководством путем посредничества, а не судебных разбирательств.

10. Относительно сферы охвата оратор говорит, что в настоящее время Канцелярия обслуживает 60 тыс. сотрудников во всем мире. В случае включения в сферу охвата внештатных сотрудников это число увеличится еще на 40 тыс. человек, что потребует выделения дополнительных ресурсов.

11. В отличие от формальной системы отправления правосудия, которая занимается только делами, возникающими в результате административных решений, в ведении омбудсмена или посредника может находиться неограниченное число различных вопросов. Решением таких вопросов можно заниматься на ранней стадии, и коренные причины конфликтов можно выявлять и устранять до их проявления. Часто упускаются из виду косвенные издержки конфликта, такие как невыходы на работу, формальное присутствие на работе (то есть приход на работу без выполнения работы), больничные, высокая текучесть кадров, а также низкий моральный дух и низкая производительность труда. В докладе предлагаются стимулы, направленные на укрепление неформальной системы, главным образом в трех областях: улучшение взаимодействия со стороны руководителей и коллег для неформального урегулирования возникающих ситуаций; создание организационной культуры, позволяющей устранять конфликты более эффективно; а также улучшение доступа к услугам путем развертывания групп быстрого реагирования. Первые два предложения не приведут к каким-либо финансовым затратам со стороны Организации. В любое время, когда перед Организацией Объединенных Наций встают сложные задачи где-либо в мире, она должна иметь возможность сосредоточиться на решении именно таких задач, а не отвлекаться на решение производственных проблем.

12. **Г-жа Маклерг** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/65/557), говорит, что потребуются дополнительные время, чтобы в полной мере осознать влияние новой системы отправления правосудия на культуру и практику Организации. Аналогичным образом, несмотря на первоначальный рост нагрузки по сравнению с прежней системой, преждевременно говорить о нагрузке в определенный момент времени и о результатах работы Трибуналов и других подразделений. Большая осведомленность сотрудников может привести к более широкому использованию ими системы, однако другие факторы, в том числе более устоявшаяся система прецедентов, способны сократить число дел или содействовать их решению. Рекомендации Консультативного комитета относительно просьб о предоставлении ресурсов отражают эту позицию.

13. Что касается предложения о втором судье, занятом полный рабочий день, в каждом месте нахождения Трибунала по спорам, то члены Консультативного комитета отмечают, что назначение трех судей *ad litem* утверждено до 30 июня 2011 года и финансируется в рамках ограниченных бюджетных полномочий Генерального секретаря. Кроме того, заявки на 20 из 27 должностей, финансируемых из регулярного бюджета, отражают перевод на штатную основу временных должностей, финансируемых посредством того же механизма; заявки на остальные 7 должностей поступили из Службы правовой помощи персоналу. В контексте данных соображений и с учетом поступления заявки в середине бюджетного цикла Консультативный комитет не рекомендует к утверждению предложение о создании дополнительных должностей судей, занятых полный рабочий день, или 27 должностей в рамках бюджета по программам. Вместо этого целесообразно дальнейшее использование временных должностей, пока не будет приобретен опыт функционирования новой системы.

14. Что касается Службы правовой помощи персоналу, то Консультативный комитет принял во внимание тот факт, что еще не представлены предложения по финансируемому сотрудниками плану предоставления правовой помощи. Кроме того, Ассамблея будет рассматривать мандат и функционирование Службы на нынешней сессии; при определении ресурсов, которые целесообразно утвердить для Службы, следует принять во внимание решения Ассамблеи.

15. Несмотря на то что Консультативный комитет не поддерживает просьбу о создании двух должностей для Службы правовой помощи персоналу в пределах вспомогательного счета для операций по поддержанию мира, он рекомендует создание одной временной должности С-3 с учетом количества дел, полученных от операций по поддержанию мира. Эта должность должна быть открыта в Найроби, где находится один из Реестров Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций.

16. По поводу ресурсов, не связанных с должностями, – самым крупным предлагаемым компонентом является 3,7 млн. долл. США за оказываемые Трибуналам услуги письменных и устных переводчиков. Смета таких услуг не отражает в достаточной степени существующие на сегодняшний день фактические потребности, что не в полной мере обосновывает объем запрашиваемых ресурсов. Таким образом, Консультативный комитет рекомендует Генеральному секретарю рассмотреть наиболее рентабельные средства удовлетворения потребностей Трибуналов до истечения нынешнего двухгодичного периода и утвердить смету расходов в объеме 1 млн. долл. США на оказываемые Трибуналам услуги устных и письменных переводчиков.

17. Учитывая важность эффективного функционирования неформальной системы в рамках общей системы отправления правосудия, Консультативный комитет поддерживает усилия по повышению во всей Организации осведомленности о потенциале и льготах Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников. Высказан ряд ценных предложений о стимулировании персонала в целях использования Канцелярии для урегулирования споров. Управлению следует рассмотреть эти рекомендации, многие из которых легко реализуемы и не требуют изменений в политике или дополнительных ресурсов.

18. **Председатель** обращает внимание Комитета на доклад Совета по внутреннему правосудию относительно отправления правосудия в Организации Объединенных Наций (A/65/304) и на письмо Председателя Генеральной Ассамблеи от 27 октября 2010 года в адрес Председателя Пятого комитета (A/C.5/65/9).

19. **Г-жа Аналена** (вице-президент Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом) говорит, что

представляет взгляды союзов и ассоциаций персонала, являющихся участниками Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. В него входит персонал Секретариата, кроме персонала, базирующегося в Нью-Йорке, союз персонала которого принял решение не входить в Координационный комитет начиная с 2003 года. Персонал поддерживает новую систему правосудия, которая в значительной мере является независимой, транспарентной, справедливой и более эффективной, чем старая система. Тем не менее для совершенствования новой системы еще многое предстоит сделать. Оратор удивлена тем, что доклад Генерального секретаря по вопросам отправления правосудия в Организации Объединенных Наций (A/65/373 и Согг.1) не отражает позиции персонала, несмотря на договоренность о включении в него этих взглядов. Упомянутое специальное заседание Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (A/65/373, пункт 244), по-видимому, означает специальное заседание, состоявшееся в 2007 году, задолго до создания новой системы правосудия.

20. Относительно просьбы Генерального секретаря в адрес Генеральной Ассамблеи – обеспечить проведение Трибуналами судебного контроля при полном уважении прерогатив Генеральной Ассамблеи и роли Генерального секретаря – оратор отмечает, что новая система создана для проведения независимой оценки решений Генерального секретаря от имени Генеральной Ассамблеи. В докладе Группы по вопросам реорганизации (A/61/205 и Согг.1) указаны проблемы старой системы, связанные с правом Генерального секретаря выбирать между обязанностью исполнения в натуре и выплатой ограниченной компенсации, а также с непоследовательностью судебной практики Административного трибунала по исполнению своих обязанностей международной организации перед персоналом. Предложения Генерального секретаря, изложенные в главе IV его доклада, означают возврат к громоздкой, непригодной системе и судебной практике дискредитировавшего себя Административного трибунала. Ассамблее следует рассмотреть, направлены ли эти предложения на совершенствование системы правосудия, принятой и поддержанной персоналом, или на подрыв принципов справедливости и подотчетности.

21. Персонал поддерживает просьбу о выделении дополнительных ресурсов для Службы правовой помощи персоналу. Вопиющее неравенство

возможностей между руководством и персоналом, отмеченное Группой по вопросам реорганизации в старой системе, не ликвидировано в новой системе. Служба правовой помощи персоналу не имеет средств на закупку предметов первой необходимости, таких как ручки, бумага и канцелярские принадлежности. Конечно, в намерения Генеральной Ассамблеи не входило выделение столь недостаточного финансирования единственной службе в новой системе, созданной для обеспечения потребностей персонала. Большинство союзов персонала не могут выделять финансирование на создание временных должностей в Службе, хотя их члены вызываются добровольно работать консультантами, пытаясь ликвидировать этот пробел. Вынуждая Службу полагаться на добровольцев и недостаточное финансирование, Организация возвращает систему правовой помощи персоналу к старой, дискредитировавшей себя модели. Персонал Организации Объединенных Наций полон решимости соблюдать правила, работать с полной отдачей и выполнять миссию Организации; персонал обращается к Ассамблее с просьбой обеспечить сохранение новой системы правосудия в качестве эффективного инструмента обеспечения законности.

22. **Г-н аш-Шахари** (Йемен), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что приветствует достигнутый новой системой отправлення правосудия прогресс в решении незавершенных и рассмотрении новых дел. К сожалению, итоговый вариант договора о доле участия в фондах и программах еще не завершён; оратор полагает, что соглашение вскоре будет достигнуто. Группа также обеспокоена тем, что не выделены средства на строительство постоянного зала для проведения судебных заседаний в трех помещениях Трибунала по спорам, так как это может замедлить рассмотрение дел.

23. Слишком долго персоналу Организации Объединенных Наций приходится испытывать на себе последствия плохого оснащения подразделения по оказанию профессиональной правовой помощи. К сожалению, Генеральный секретарь так и не представил своих предложений по решению этой проблемы.

24. В главе Управления по вопросам отправлення правосудия должно стоять должностное лицо на уровне не ниже помощника Генерального секретаря. Необходимо усовершенствовать надзорную функцию, обеспечивающую эффективное, в том числе с точки

зрения затрат, внедрение новой системы. Система должна также иметь механизм подотчетности, гарантирующий создание адекватной судебной практики, которая учитывает специфику системы Организации Объединенных Наций. Создание независимой, эффективной и транспарентной системы необходимо для обеспечения надлежащих правовых процедур и справедливого рассмотрения дел персонала, а также ответственности руководителей за свои действия.

25. **Г-н де Вольф** (Бельгия), выступая от имени Европейского союза; стран-кандидатов Исландии, бывшей югославской Республики Македонии и Хорватии; стран в процессе стабилизации и ассоциации Албании, Боснии и Герцеговины, Сербии и Черногории; а также Армении, Республики Молдовы и Украины, говорит, что новая система отправлення правосудия, включающая формальные и неформальные компоненты и задуманная как независимая, транспарентная, профессиональная, обеспеченная достаточными ресурсами и децентрализованная система, представляет собой существенно лучший механизм обжалования для сотрудников. Новая система, хотя и находящаяся на начальной стадии внедрения, уже начала заявлять о себе, содействуя скорейшему рассмотрению дел, и будет продолжать совершенствоваться по мере ее освоения всеми участниками.

26. Успех системы будет зависеть от ее независимости и эффективности. Поэтому важно обеспечить получение системой достаточных ресурсов, что позволит сбалансировать потребности Организации с жесткими требованиями существующего финансового климата. Оратор согласен с Консультативным комитетом в том, что необходимо накопить больше опыта, прежде чем определять требования к системе, а следовательно, и необходимую для ее поддержки инфраструктуру. Как отметил представитель Консультативного комитета, просьбы Генерального секретаря о выделении дополнительных ресурсов означают рост текущих расходов на 60 процентов.

27. Что касается механизмов обжалования для внештатного персонала, то Европейский союз напоминает, что Организация Объединенных Наций обязана обеспечить наличие эффективных средств правовой защиты для всех категорий сотрудников. Тем не менее необходимо больше информации для определения того, какие виды обжалования являются

наиболее приемлемыми. Оратор солидарен с членами Шестого комитета в том, что Ассамблее еще слишком рано выражать мнение по вопросам, изложенным в главе IV доклада Генерального секретаря (A/65/373). Важно не ущемлять независимости Апелляционного трибунала, рассматривающего апелляции на решения Трибунала по спорам.

28. **Г-н Баллантайн** (Новая Зеландия), выступая также от имени Австралии и Канады, говорит, что надлежащее функционирование внутренней системы правосудия имеет важное значение для укрепления подотчетности, контроля и управления людскими ресурсами Организации. Он приветствует достигнутый прогресс в управлении переходом от прежней системы. Пора изучить уроки, извлеченные в прошлом году, и рассмотреть изменения, необходимые в целях обеспечения бесперебойного функционирования новой системы. Однако многие предложения о выделении дополнительных должностей и других ресурсов связаны с количеством дел, еще находящихся на рассмотрении в Трибунале по спорам и Апелляционном трибунале, работа которых еще не стабилизировалась; любые существенные изменения в системе должны быть основаны на тщательном анализе тенденций во временной динамике.

29. **Г-н Гюрбер** (Швейцария), выступая также от имени Лихтенштейна, говорит, что заслуживает высокой оценки прогресс, достигнутый новой системой отправления правосудия в течение первого полного года работы. Все лица, работающие в Организации Объединенных Наций, независимо от их договорных отношений с ней, должны иметь доступ к независимому органу, занимающемуся рассмотрением жалоб и предоставлением соответствующих средств защиты. Обе делегации поддерживают заключение Шестого комитета о том, что на данном этапе не следует пренебрегать ни одним вариантом средств правовой защиты, доступных для различных категорий внештатного персонала и указанных Генеральной Ассамблеей в пункте 9 ее резолюции 64/233, и что Ассамблее следует вернуться к этому вопросу на своей шестьдесят шестой сессии с целью поиска приемлемого и экономически эффективного решения.

30. Обе делегации с удовлетворением отмечают, что зарождающаяся судебная практика новых Трибуналов отличается в некотором отношении от судебной практики их предшественников, и напоминают, что важный принцип разделения полномочий требует, чтобы впредь Генеральный секретарь являлся стороной

судебных разбирательств и ни в коем случае не находился над такими разбирательствами или вне их. Тем не менее согласно Уставу и соответствующим резолюциям судебная практика не должна выходить за рамки правовых основ Организации.

31. Возможно, потребуется укрепление штатов Секретариата для удовлетворения требований новой системы отправления правосудия. Создание существенно более профессиональной структуры подразумевает более высокие затраты для Организации, а система, обремененная незавершенными делами и острыми проблемами, не оправдывает ожиданий персонала и государств-членов и может дискредитировать надлежащие правовые процедуры. В то же время привнесение постоянного потенциала в систему, которая еще не работает в нормальном режиме и в которой пока разворачиваются рабочие процессы и процедуры, может быть преждевременным. Возможно, Генеральной Ассамблее вместо этого целесообразно сосредоточиться на создании четких руководящих принципов в областях, в которых возникает наибольшее количество дел, в том числе дел, связанных с вопросами управления людскими ресурсами и находящимися на рассмотрении Комитета в настоящее время.

32. **Г-н Мелроуз** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что персонал и судьи новой системы отправления правосудия заслуживают благодарности за существенное повышение профессионализма, транспарентности и эффективности системы. Поскольку работа Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций осуществляется в переходном периоде, а процедуры и практика все еще разрабатываются, преждевременно давать окончательную оценку новой системе или вносить в нее существенные изменения.

33. Напоминая о просьбе Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 63/253, представить предложения по финансируемому сотрудниками плану предоставления правовой помощи и поддержки, оратор от имени своей делегации выражает сожаление в связи с невключением в доклад Генерального секретаря отчета о последующей деятельности и призывает Генерального секретаря проанализировать любые подобные планы, где бы они ни существовали. Делегация выражает благодарность Службе правовой помощи персоналу за инициативу по созданию Целевого фонда для юридической помощи

сотрудникам и Женевскому координационному совету персонала Организации Объединенных Наций – за вклад в размере 50 тыс. швейцарских франков, внесенный в этот Фонд. Она также призывает другие союзы следовать этому примеру.

34. **Г-н Патель** (Индия) говорит, что новая система отправления правосудия – это заметный шаг вперед по сравнению со своей предшественницей, и некоторые ее преимущества уже видны благодаря работе ее персонала и судей. Главным преимуществом является более оперативное рассмотрение дел, существенный компонент обеспечения отправления правосудия.

35. Делегация Индии поддерживает использование услуг посредников и омбудсменов в качестве первого механизма обжалования в рамках новой системы. Эти механизмы целесообразно укреплять в целях совершенствования подотчетности и управления людскими ресурсами, содействуя развитию взаимного доверия, согласия и взаимопонимания между сотрудниками и руководством. О системе в конечном счете будут судить по наличию у персонала уверенности в профессиональном, справедливом и своевременном рассмотрении жалоб. Новая система должна и дальше последовательно служить целям общей реформы управления людскими ресурсами в системе Организации Объединенных Наций.

36. Делегация Индии разделяет разочарование Консультативного комитета в связи с задержкой в подготовке итоговой версии договора о долевом участии в фондах и программах и напоминает о решении Генеральной Ассамблеи, содержащемся в пункте 62 ее резолюции 62/228, согласно которому соответствующие договоренности следует базировать на численности персонала, а не на количестве рассмотренных дел. Делегация призывает Генерального секретаря ускорить заключение договора о долевом участии.

37. В целом солидаризируясь с позицией Консультативного комитета в том, что еще слишком рано принимать решение о дальнейших методах работы, делегация Индии готова рассматривать конкретные просьбы о выделении ресурсов в каждом конкретном случае и поддерживает укрепление Службы правовой помощи персоналу, поскольку это имеет исключительно важное значение для эффективности системы. Она особо отметила просьбы о выделении средств на услуги письменных и устных переводчиков и предложение устанавливать размер

компенсации дорожных расходов судей Апелляционного трибунала исходя из размера компенсации дорожных расходов судей прежнего Административного трибунала.

38. **Г-н аль-Хаджири** (Катар) говорит, что в целях обеспечения эффективного отправления правосудия Организация Объединенных Наций должна создать правовую, административную и финансовую систему, в которой обеспечиваются права персонала и уважаются принципы прав человека и верховенства закона. С учетом того, что цель состоит в создании независимой, профессиональной, гибкой, транспарентной и децентрализованной системы отправления правосудия, Организации следует делать больший упор на неформальное урегулирование споров.

39. Организация Объединенных Наций должна служить примером для других работодателей в вопросах отправления правосудия. Поэтому ей следует продолжать оказывать юридические услуги и помощь своим сотрудникам, поскольку они не могут обращаться в национальные суды для урегулирования связанных с работой жалоб. Целесообразно поощрять сотрудников использовать неформальные механизмы урегулирования споров и предоставлять им соответствующее обучение. Назначение посредников, занятых в неформальном урегулировании споров, должно осуществляться в соответствии с разработанными критериями.

40. Учитывая необходимость создания транспарентных условий труда, оратор поддерживает действия Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников по выезду к сотрудникам, занятым в отделениях на местах и в операциях за пределами Центральных учреждений. Он также разделяет озабоченность Канцелярии по вопросам, поднятым персоналом на местах, и поддерживает ее действия, направленные на проведение встреч с основными заинтересованными сторонами. В связи с этим Организации целесообразно проводить интенсивное обучение персонала по вопросам посредничества и урегулирования конфликтов и стремиться выявлять сотрудников, имеющих знания и опыт работы в этой области.

41. Ответственность Организации по защите прав тех, кто предоставляет ей услуги, должна распространяться и на миротворческий персонал Организации Объединенных Наций. Несмотря на то

что такой персонал обязан действовать в соответствии с требованиями кодекса поведения, нет четко прописанного законодательства, определяющего ответственность Организации перед ними в случае взятия их в заложники, нападения на них или их гибели при исполнении служебных обязанностей. Нельзя передавать эти вопросы исключительно на рассмотрение страны пребывания. В связи с этим оратор призывает компетентные органы и комитеты изучить этот вопрос с целью устранения существенного недостатка при отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций.

42. **Г-н Пак Чхуль Чжу** (Республика Корея) говорит, что для его делегации очевиден успех новой системы отправления правосудия, однако необходимо ее совершенствовать для достижения максимальной эффективности в работе. Делегация выражает согласие с Консультативным комитетом в том, что число решаемых с помощью посредничества дел является низким, и подчеркивает необходимость усилий, направленных на неформальное разрешение споров, чтобы избежать ненужных судебных разбирательств. Делегация также выступает в поддержку форума основных заинтересованных сторон, организованного Канцелярией Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников. Такой форум будет играть важную роль в решении вопросов политики, являющихся причиной возникновения системных проблем.

43. Делегация Республики Кореи призывает Секретариат и соответствующие фонды и программы безотлагательно заключить договор о долевом участии в отношении системы отправления правосудия, как призывает Генеральная Ассамблея в своей резолюции 62/228. Делегация также надеется в ближайшем будущем получить предложения Генерального секретаря по финансируемому сотрудниками плану в Организации для оказания правовой помощи и поддержки персоналу в соответствии с резолюцией 63/253 Генеральной Ассамблеи.

44. Делегация Республики Кореи выступает в поддержку предложения Генерального секретаря о введении механизма, позволяющего Трибуналу по спорам более оперативно рассматривать необоснованные претензии, и поддерживает более широкое использование средств проведения видеоконференций.

45. Что касается механизмов обжалования для внештатного персонала, то делегация Республики

Кореи полагает, что предоставление эффективных средств правовой защиты всем лицам, работающим на Организацию Объединенных Наций, имеет важное значение для обеспечения престижа и транспарентности Организации. Тем не менее делегация согласна с Консультативным комитетом в том, что дальнейшее применение системы отправления правосудия целесообразно только в отношении лиц, указанных в Правилах и положениях о персонале Организации Объединенных Наций. Делегация надеется обсудить механизм урегулирования споров для внештатного персонала на основе анализа преимуществ и недостатков четырех вариантов, изложенных в докладе Генерального секретаря (A/65/373).

46. Относительно зарождающейся судебной практики Трибунала Организации Объединенных Наций по спорам и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, то делегация Республики Кореи отмечает, что все элементы новой системы должны действовать в соответствии с Уставом и нормативно-правовой базой, утвержденной Генеральной Ассамблеей. Таким образом, делегация ожидает, что регулирование деятельности Трибуналами будет осуществляться соответствующим образом. Делегация согласна с Консультативным комитетом в том, что еще слишком рано оценивать спрос на систему отправления правосудия и необходимые ей ресурсы. Следует поблагодарить Генерального секретаря за использование своих ограниченных бюджетных полномочий для организации временной поддержки новой системы.

**Пункт 127 повестки дня: Финансовые доклады**  
(продолжение) (A/C.5/65/L.6)

*Проект резолюции A/C.5/65/L.6: Финансовые доклады и проверенные финансовые ведомости и доклады Комиссии ревизоров*

47. *Проект резолюции A/C.5/65/L.6 принимается.*

48. **Г-н Номбебе** (Председатель Комиссии ревизоров Организации Объединенных Наций) говорит, что Комиссия ревизоров всегда стремится обеспечить в своих докладах соблюдение жестких принципов, применяющихся к профессии ревизора. Поэтому Комиссия гордится тем, что Комитет последовательно принимает и утверждает все ее доклады и рекомендации. Кроме того, особенно приятно отметить, что в проект резолюции A/C.5/65/L.6



включены рекомендации Консультативного комитета о целесообразности представления Комиссией ежегодного доклада Генеральной Ассамблее о ходе внедрения Международных стандартов учета в государственном секторе (МСУГС).

49. В своих докладах Генеральной Ассамблее на нынешней сессии Комиссия призвала все организации системы Организации Объединенных Наций к осторожности при оценке приемлемости заключений ревизоров в рамках гораздо более строгих стандартов МСУГС. В связи с этим, несмотря на то что организации, получившие заключения ревизоров без оговорок, заслуживают высокой оценки, им следует обратить внимание на более строгие требования бухгалтерского учета и аудита МСУГС. Получившим же заключения ревизоров с оговорками следует устранить все существенные недостатки, с тем чтобы избежать их дальнейшего распространения, и в то же время предпринять действия, с тем чтобы не допустить возникновения новых недостатков в финансовых ведомостях.

**Пункт 132 повестки дня: План конференций**  
(продолжение) (A/C.5/65/L.7)

*Проект резолюции A/C.5/65/L.7: План конференций*

50. *Проект резолюции A/C.5/65/L.7 принимается.*

*Заседание закрывается в 11 ч. 50 м.*