



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
1 August 2014
Russian
Original: English

Шестьдесят девятая сессия

Пункты 131, 143 и 147 предварительной повестки дня*

Бюджет по программам на двухгодичный период 2014–2015 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 независимую, транспарентную, профессиональную, располагающую адекватными ресурсами и децентрализованную систему отправления правосудия. Эта система начала функционировать 1 июля 2009 года.

Генеральная Ассамблея с удовлетворением отметила успехи, достигнутые со времени введения этой системы, признала ее эволюционирующий характер и продолжала следить за ней для обеспечения того, чтобы она выполняла свой мандат.

В настоящем докладе Генеральный секретарь представляет статистические данные о функционировании системы отправления правосудия в 2013 календарном году и содержатся некоторые замечания в ее отношении. Генеральный секретарь также выявляет конкретные потребности в ресурсах в формальной системе, касающиеся трех должностей судей *ad litem*, Секретариата Апелляционного трибунала и предлагаемой промежуточной независимой оценки.

В своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад по ряду вопросов на ее шестьдесят девятой сессии. Настоящий доклад содержит сводную информацию, подготовленную в ответ на эту просьбу.

* A/69/150.



Содержание

	<i>Стр.</i>
Резюме	1
Сокращения	4
I. Общий обзор	8
II. Обзор формальной системы правосудия	10
A. Замечания, касающиеся функционирования формальной системы отправления правосудия	10
B. Группа управленческой оценки	12
C. Управленческая оценка в фондах и программах	16
D. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций	16
E. Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций	23
F. Отдел юридической помощи персоналу	28
G. Канцелярия Исполнительного директора	34
H. Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря в качестве ответчика	35
III. Ответы на вопросы, касающиеся отправления правосудия	51
A. Общий обзор	51
B. Ответы	51
IV. Прочие вопросы	61
V. Потребности в ресурсах	62
VI. Выводы и решения, которые необходимо будет принять Генеральной Ассамблее	64
Приложения	
I. График-схема системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций	67
II. Пересмотренное предложение о проведении промежуточной независимой оценки системы отправления правосудия	68
III. Ответы на рекомендации, содержащиеся в докладе Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников	71
IV. Предлагаемые поправки к статье 3 Статута Апелляционного трибунала, касающиеся квалификации судей	75
V. Привилегии и иммунитеты судей трибуналов	76
VI. Предлагаемый кодекс профессионального поведения внештатных юридических представителей	80

VII.	Предложенный механизм для рассмотрения потенциальных жалоб согласно Кодексу поведения судей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций	83
VIII.	Компенсация, рекомендованная Группой управленческой оценки и присужденная трибуналами в 2013 году	86

Сокращения

АТООН	Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций
БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВПП	Всемирная продовольственная программа
ВСООНЛ	Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане
ДГАКУ	Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению
ДОБ	Департамент по вопросам охраны и безопасности
ДОИ	Департамент общественной информации
ДОПМ	Департамент операций по поддержанию мира
ДПВ	Департамент по политическим вопросам
ДПП	Департамент полевой поддержки
ДУ	Департамент по вопросам управления
ДЭСВ	Департамент по экономическим и социальным вопросам
ЕЭК	Европейская экономическая комиссия
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИЦООН	Информационный центр Организации Объединенных Наций
КБОООН	Конвенция Организации Объединенных Наций о борьбе с опустыниванием
КБРООН	Конвенция Организации Объединенных Наций о биологическом разнообразии
МИНУСМА	Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали
МООН МУТ	Механизм Организации Объединенных Наций для международных уголовных трибуналов
МООНСГ	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити
МООНСДРК	Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго
МООНСИ	Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку
МОТ	Международная организация труда

МСЭ	Международный союз электросвязи
МТБЮ	Международный трибунал по бывшей Югославии
МУТР	Международный уголовный трибунал по Руанде
ОИТО	Отдел информационно-технического обслуживания
ОКУ	Отдел конференционного управления
ОМТС	Отдел международной торговли товарами и услугами и сырьевых товаров
ОНВУП	Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия
ОООНКИ	Операция Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре
«ООН-женщины»	Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
ООН-Хабитат	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам
ОПФПООН	Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций
ПОПФПООН	Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ПОООНС	Политическое отделение Организации Объединенных Наций для Сомали
РКООНИК	Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата
САП	Секция административного права, Управление людских ресурсов
СООННР	Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением
ТСООН	Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
УИКТ	Управление информационно-коммуникационных технологий
УКГВ	Управление по координации гуманитарных вопросов
УЛР	Управление людских ресурсов

УНП ООН	Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности
УОП	Управление по вопросам отправления правосудия
УПВ	Управление по правовым вопросам
УППБС	Управление по планированию программ, бюджету и счетам
УСВН	Управление служб внутреннего надзора
ЦГОКМ	Целевая группа по осуществлению контртеррористических мероприятий
ЦУООН	Центральные учреждения Организации Объединенных Наций
ЭКА	Экономическая комиссия для Африки
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
ЮНАКРТ	Проект оказания Организацией Объединенных Наций помощи в проведении судебных процессов над «красными кхмерами»
ЮНАМИД	Миссия Организации Объединенных Наций в Дарфуре
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНОВ	Отделение Организации Объединенных Наций в Вене
ЮНОГ	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве
ЮНОН	Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби
ЮНОПС	Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
ЮНСИТРАЛ	Комиссия Организации Объединенных Наций по праву международной торговли
ЮНИДИР	Институт Организации Объединенных Наций по исследованию проблем разоружения

ЮНРИСД	Научно-исследовательский институт социального развития Организации Объединенных Наций
ЮНСОА	Отделение Организации Объединенных Наций по под- держке Миссии военных наблюдателей Африканского со- юза в Сомали (АМИСОМ)
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области наро- донаселения

I. Общий обзор

1. В своих резолюциях 61/261, 62/228 и 63/253 Генеральная Ассамблея учредила новую систему отправления правосудия для сотрудников Секретариата и отдельно управляемых фондов и программ, которая начала функционировать 1 июля 2009 года. Ассамблея задумала новую систему как 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. Пятилетнее функционирование этой системы отправления правосудия открывает возможность для того, чтобы напомнить следующие основополагающие причины для учреждения новой системы внутреннего правосудия в Организации Объединенных Наций, изложенной Генеральным секретарем в его записке от 23 февраля 2007 года¹:

«а) сотрудники Организации Объединенных Наций не имеют правовой возможности обращаться в национальные суды с жалобами, касающимися их работы. Поэтому Организация должна предоставить своему персоналу эффективные механизмы и должна взять на себя многие связанные с этим расходы, которые в ином случае ложились бы на национальные судебные механизмы;

б) на Организации Объединенных Наций как организации, занимающейся установлением норм и стандартов и выступающей за верховенство права, лежит особая ответственность за обеспечение своих сотрудников оперативной, эффективной и справедливой системой отправления правосудия. Поэтому она должна следовать своим собственным высоким принципам в вопросах обращения со своим собственным персоналом и управления им. Генеральный секретарь полагает, что персонал имеет право на такую систему правосудия, которая полностью отвечает применимым международным стандартам в области прав человека;

с) с учетом повышенных рисков и усложнения условий, в которых действует Организация, высокие этические нормы и абсолютная нетерпимость к неподобающему поведению или нарушениям приобрели особо важное значение. Создание системы внутреннего правосудия, которая пользовалась бы уважением как персонала, так и администрации, является необходимым условием укрепления взаимного доверия и повышения подотчетности, что, в свою очередь, приведет к укреплению Организации;

д) систему внутреннего правосудия необходимо адаптировать с учетом меняющихся потребностей все более глобальной Организации... Структура системы внутреннего правосудия должна быть такой, чтобы все сотрудники, независимо от места службы, имели к ней эффективный доступ».

¹ A/61/758, пункт 5.

3. Целесообразно также напомнить о том, что система оправления правосудия обслуживает приблизительно 74 000 сотрудников в Секретариате и отдельно управляемых фондах и программах². Кроме того, она обслуживает вышедших на пенсию сотрудников, их супругов, детей и иждивенцев второй ступени, а также тех, кто получает пособия по нетрудоспособности и имеет доступ к системе в связи с утверждениями о несоблюдении положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций³.

4. В формальную систему входят два трибунала: первая инстанция — Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций (ТСООН) и вторая инстанция — Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций (АТОООН), которые укомплектованы профессиональными и независимыми судьями и обслуживаются секретариатами в Женеве, Найроби и Нью-Йорке. Управление по вопросам отправления правосудия управляет подразделениями формальной системы, обеспечивая основную, техническую и административную поддержку трибуналов через посредство секретариатов; правовую помощь и представленность сотрудников во всех звеньях формальной системы через посредство Отдела юридической помощи персоналу; и помощь, в случае необходимости, Совету по внутреннему правосудию⁴.

5. Обязательным первым шагом в формальной системе в случае недисциплинарных вопросов является управленческая оценка. Группа управленческой оценки Департамента по вопросам управления в Центральных учреждениях или соответствующая структура, выполняющая эту функцию в отдельно управляемых фондах и программах, проводит первый обзор оспариваемого решения. Этот шаг призван дать администрации возможность исправить ненадлежащее решение или предоставить средства правовой защиты в случаях, когда решение было вынесено с нарушениями, и уменьшить тем самым число дел, передаваемых Трибуналу по спорам.

6. Генерального секретаря в Трибунале по спорам представляет Секция административного права Управления людских ресурсов в связи с вопросами, поднятыми сотрудниками Секретариата и некоторых других структур Организации Объединенных Наций, а также сотрудниками по правовым вопросам и вопросам людских ресурсов, работающими в Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби, ЮНЕП, ООН-Хабитат, Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве и Отделении Организации Объединенных Наций в Вене. При рассмотрении в Трибунале по спорам вопросов, поднятых сотрудниками отдельно управляемых фондов и программ, Генерального секретаря представляют аналогичные подразделения. В Апелляционном трибунале Генерального секретаря представляет Управление по правовым вопросам.

7. В приложении I к настоящему докладу описывается процесс рассмотрения жалоб сотрудников в рамках нынешней системы.

8. В настоящем докладе приводятся статистические данные о функционировании системы в 2013 году, а также некоторые соображения в ее отношении. В

² См. A/68/356.

³ По данным ежегодного доклада Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций за 2013 год, в 2013 году действующими членами Фонда были 121 098 человек.

⁴ См. ST/SGB/2010/3.

нем также представлена информация в ответ на конкретные просьбы Генеральной Ассамблеи в резолюции 68/254 для рассмотрения на ее шестьдесят девятой сессии, а также содержатся просьбы о выделении ресурсов, связанные с пересмотренным предложением относительно промежуточной независимой оценки, предложенным продлением финансирования трех должностей судей ad litem и их вспомогательного персонала в течение периода с 1 января по 31 декабря 2015 года и предложенным укреплением потенциала Секретариата Апелляционного трибунала.

II. Обзор формальной системы правосудия

A. Замечания, касающиеся функционирования формальной системы отправления правосудия

9. Ниже сформулированы замечания, касающиеся функционирования формальной системы отправления правосудия в 2013 году⁵.

10. Имели место определенные признаки того, что количество поступивших в формальную систему дел за период с 2009 года стабилизировалось.

11. Большинство дел в формальной системе по-прежнему было связано с решениями о неназначении, непродвижении по службе и другими решениями, связанными с назначениями, а также увольнением со службы.

12. Существует заметная связь между решениями Организации, которые оказали воздействие на большое число сотрудников, например единоразовые обзоры для рассмотрения отвечающих предъявляемым требованиям сотрудников на предмет преобразования их назначений в постоянные, Генеральный план капитального ремонта и сокращение штатов департаментов, управлений и миссий, а также обращение к формальной системе внутреннего правосудия.

13. В 2013 году по-прежнему прилагались усилия, направленные на урегулирование дел в рамках формальной системы на этапе управленческой оценки и этапе рассмотрения в Трибунале по спорам до вынесения решения по существу дел, при этом был достигнут заметный прогресс с точки зрения количества рассмотренных дел.

14. Увеличивается число промежуточных ходатайств, переданных на рассмотрение Апелляционного трибунала.

15. В 2013 году по-прежнему увеличивалось количество сотрудников, представлявших себя самостоятельно.

1. Рабочая нагрузка и виды дел

16. Группа управленческой оценки Департамента по вопросам управления сообщила об увеличении числа просьб о проведении управленческой оценки в

⁵ При рассмотрении этих замечаний в соответствующем контексте следует учитывать, что доступ к системе внутреннего правосудия имеют порядка 74 000 сотрудников и что каждый год в рамках Организации принимаются порядка сотен тысяч административных решений, из которых лишь незначительное число оспаривается в рамках формальной системы отправления правосудия.

2013 году, хотя эта цифра не была столь высокой по сравнению с 2011 годом. Группа получила 933 просьбы в 2013 году по сравнению с 837 просьбами в 2012 году и 952 просьбы в 2011 году. Группа считает, что эти цифры свидетельствуют о стабилизации количества просьб о проведении управленческой оценки. Многие из просьб о проведении управленческой оценки отражают проблемы, которые касаются вопросов, связанных с управлением служебной деятельностью.

17. Группа управленческой оценки отметила, что две наиболее крупные группы просьб о проведении управленческой оценки по-прежнему касались административных решений о неназначении или непродвижении по службе (226 просьб, или 24,2 процента) и увольнении (200 просьб, или 21,4 процента). Лишь 2,6 процента этих просьб были урегулированы; 23,6 процента были признаны спорными; и 63,8 процента были признаны неприемлемыми к производству или решение по ним было поддержано. Группа отметила, что, несмотря на то что, как представляется, администраторы в большей степени осведомлены о своих обязательствах в сфере управления служебной деятельностью, просьбы, касающиеся невозобновления контрактов или неназначения, по-прежнему были сопряжены с проблемами, касающимися вопросов в сфере управления служебной деятельностью.

18. В ПРООН произошло увеличение количества просьб о проведении управленческой оценки и дел в Трибунале по спорам в 2013 году, при этом относительно большое число дел касалось единовременного рассмотрения кандидатур отвечающих предъявляемым требованиям сотрудников на предмет преобразования их назначений в постоянные.

19. В 2013 году также произошло увеличение рабочей нагрузки Отдела юридической помощи персоналу, при этом большинство дел было связано с вынесением общих юридических консультаций.

20. Количество новых дел, поданных в Трибунал по спорам, увеличилось с 258 в 2012 году до 289 в 2013 году. Поступило значительное число заявлений о приостановлении осуществления решений, особенно в Нью-Йорке, большая часть которых была связана с реализацией Генерального плана капитального ремонта.

21. Произошло уменьшение количества новых дел, поданных в Апелляционный трибунал в 2013 году: со 142 в 2012 году до 125 в 2013 году. Отчасти это сокращение вызвано уменьшением числа новых дел, поданных в Трибунал по спорам в 2012 году. С учетом увеличения числа новых дел, поданных в Трибунал по спорам в 2013 году, можно разумно предположить, что соответствующим образом увеличится число апелляций, подаваемых в должном порядке на рассмотрение Апелляционного трибунала.

22. Увеличилось количество ходатайств, поданных в Апелляционный трибунал. По состоянию на середину июня 2014 года эта цифра составила 50, т.е. больше чем число ходатайств, представленных в какой-либо из предыдущих годов.

23. Оба трибунала рассмотрели большее количество дел в 2013 году, чем в предыдущие годы. Трибунал по спорам рассмотрел 325 дел в 2013 году по

сравнению с 260 делами в 2012 году⁶. Апелляционный трибунал рассмотрел 137 дел в 2013 году по сравнению со 103 делами в 2012 году. В результате этого оба трибунала имели меньше дел, ожидавших рассмотрения, по состоянию на конец 2013 года по сравнению с 2012 годом.

2. Неформальное урегулирование споров в рамках формальной системы

24. Дела в рамках официальной системы по-прежнему разрешались, когда не нужно было выносить окончательные решения по существу дел. Порядка 241 дела были урегулированы на этапе управленческой оценки в Секретариате и отдельно управляемых фондах и программах в 2013 году, включая 33 дела, в которых Отдел юридической помощи персоналу действовал от имени сотрудников.

25. Порядка 55 дел в Трибунале по спорам были отозваны, в том числе дела, урегулированные *inter partes*, когда направленные на урегулирование обсуждения были инициированы адвокатами сторон или, в 26 случаях, после судебного вмешательства или управления делопроизводством судьями Трибунала по спорам.

3. Сотрудники, самостоятельно представляющие свои интересы

26. Значительное число сотрудников самостоятельно представляли свои интересы в ходе разбирательств в обоих трибуналах в 2013 году. Из 289 новых дел, возбужденных в Трибунале по спорам, 166 дел (57 процентов), были поданы сотрудниками, самостоятельно представлявшими свои интересы. Из 125 новых дел, поданных в Апелляционный трибунал, 52 дела (42 процента) были возбуждены сотрудниками, представлявшими свои интересы самостоятельно.

27. В предыдущих докладах Генерального секретаря по вопросу об отправлении правосудия⁷ указывалось на значительное воздействие самостоятельного представления своих интересов сотрудниками на систему внутреннего правосудия с точки зрения скрытых расходов, задержек и уменьшения вероятности разрешения споров. Это системный вопрос, который сказывается на функционировании системы отправления правосудия, и поэтому рекомендуется, чтобы этот вопрос рассматривался в рамках предложенной промежуточной независимой оценки.

В. Группа управленческой оценки

1. Мандат

28. Группа управленческой оценки в Канцелярии заместителя Генерального секретаря по вопросам управления Департамента по вопросам управления является первым звеном в формальной системе отправления правосудия. Ключевыми функциями Группы являются: а) своевременное проведение управленческих оценок оспариваемых сотрудниками недисциплинарных административных решений, касающихся трудовых договоров и условий назначения; б) со-

⁶ В число 325 дел входили 109 просьб о приостановлении осуществления решений, которые должны рассматриваться в течение пяти рабочих дней.

⁷ A/68/346, пункты 18–21.

действие заместителю Генерального секретаря в предоставлении своевременных и мотивированных ответов на просьбы о проведении управленческой оценки; и с) содействие заместителю Генерального секретаря в обеспечении подотчетности руководителей. Процесс управленческой оценки дает администрации возможность своевременно выявлять некомпетентные решения, предотвращая, таким образом, ненужные разбирательства и собирать накопленный опыт для сотрудников директивных органов, с тем чтобы сократить расходы благодаря более эффективному и последовательному процессу принятия решений.

29. Согласно решению Генеральной Ассамблеи об учреждении транспарентной системы отправления правосудия, в тех случаях, когда Группа управленческой оценки рекомендует подтвердить 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 трибуналов, разъяснение причин, по которым Группа считает, что оспариваемое решение согласуется с правилами, и окончательное решение Генерального секретаря.

30. Сотрудники имеют предусмотренное директивными документами право оспаривать подтвержденное административное решение или — если их просьба была сочтена неприемлемой к производству или спорной — в Трибунале по спорам⁸. Группа сообщает, что сотрудники, которые обращаются к формальной системе, поскольку считают, что то или иное административное решение было принято на нетранспарентной основе или без соблюдения их прав, чаще решают воздерживаться от реализации своего законного права на обращение в Трибунал по спорам после проведения управленческой оценки, поскольку считают процесс управленческой оценки объективным и справедливым. Письменный мотивированный ответ, направляемый сотрудникам по завершении процесса управленческой оценки, является одним из важных средств укрепления доверия к процессу.

31. За период со своего создания 1 июля 2009 года по 31 декабря 2013 года Группа получила в общей сложности 3333 просьбы о проведении управленческой оценки: 184 в 2009 году; 427 в 2010 году; 952 в 2011 году; 837 в 2012 году; и 933 в 2013 году. К 31 декабря 2013 года Группа в общей сложности закрыла 3196 просьб. На эту дату она рекомендовала выплатить компенсацию в связи с 60 просьбами о проведении управленческой оценки (1,8 процента просьб, закрытых к 31 декабря 2013 года).

32. В таблице 1 ниже приводятся данные о рассмотрении просьб о проведении управленческой оценки, поданных в 2013 году.

⁸ Резолюция 62/228, пункт 51.

Таблица 1
А. Рассмотрение просьб о проведении управленческой оценки, полученных в 2013 году

<i>Просьбы, поданные в 2013 году</i>	<i>Поддержанные решения</i>	<i>Отмененные решения</i>	<i>Безосновательные просьбы^a</i>	<i>Просьбы, урегулированные в формальном порядке</i>	<i>Неприемлемые просьбы</i>	<i>Отозванные просьбы^b</i>	<i>Просьбы, направленные не по адресу</i>	<i>Просьбы, рассмотрение которых было перенесено с 2013 года</i>	<i>Решения, обжалованные в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций и рассмотренные им к 30 июня 2014 года</i>
933	323	0	183	11	257	33	11	115	87

^a Эта цифра может включать дела, урегулированные на взаимоголасованной основе.

^b Эта цифра может включать дела, урегулированные на взаимоголасованной основе.

В. Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций

<i>Решение подтверждено</i>	<i>Решение частично подтверждено</i>	<i>Решение отменено</i>	<i>Рассмотрение продолжается</i>
82	2	3	40

33. Из 933 просьб, полученных в 2013 году, Группа закрыла 818 к концу 2013 года. Из этих 818 просьб 227 (28 процентов) были урегулированы посредством усилий самой Группы, по решению самих сотрудников директивных органов или при участии Отдела юридической помощи персоналу или Канцелярии Омбудсмана и посредников. По меньшей мере в 72 процентах просьб оспариваемое решение не было отменено или изменено.

34. Что касается всех просьб, представленных на рассмотрение Группы, которые не были отозваны, признаны безосновательными или урегулированы, оспариваемое решение было подтверждено Генеральным секретарем по рекомендации Группы о том, что это решение согласуется с правилами и судебной практикой Организации.

35. Из 933 просьб, поданных в 2013 году, лишь 127 (13,6 процента) решений были оспорены сотрудниками в Трибунале по спорам к 30 июня 2014 года, что следует рассматривать как успех с точки зрения урегулирования споров на раннем этапе. Из просьб, поданных в 2014 году, 22 решения (7,1 процента) были оспорены к 30 июня 2014 года.

36. Что касается управленческих оценок, проведенных по просьбам, поданным в 2013 году, то сотрудники подали 127 ходатайств в Трибунал по спорам к 30 июня 2014 года. По состоянию на эту же дату Трибунал рассмотрел 87 заявлений и вынес распоряжения, полностью согласующиеся с позицией, занятой в рамках управленческой оценки в 79 делах (91 процент). Сорок решений по-прежнему находились на стадии рассмотрения, и, видимо, будет подано небольшое число новых заявлений. Хотя существуют вопросы толкования внутренних правил Организации, которые предстоит решить Апелляционному

трибуналу, считается, что это свидетельствует об объективности и правильности оценки Группы.

37. Что касается 933 просьб, представленных в 2013 году, то Группа рекомендовала урегулировать 11 дел, 10 из которых предусматривали выплату компенсаций в диапазоне от 712 долл. США до 72 668,25 долл. США на общую сумму в размере 166 707,10 долл. США⁹, что позволило избежать дальнейших тяжб и устранить какие-либо новые возможности в плане потенциального вынесения решений о покрытии ущерба. Из 11 урегулированных дел в 6 случаях была предусмотрена выплата пособий или надбавок, которые в любом случае причитались бы сотрудникам; по 4 другим делам была выплачена компенсация; и в 1 деле компенсация выплачена не была.

2. Сроки, предусмотренные директивными документами

38. Проведение управленческих оценок должно завершаться в течение 30 календарных дней для сотрудников Централных учреждений и 45 календарных дней для сотрудников в отделениях вне Централных учреждений после представления соответствующей просьбы¹⁰. Сроки могут продляться только в случаях, когда вопрос был передан Канцелярии Омбудсмена и посредников на условиях, конкретно указанных Генеральным секретарем, или Трибуналом по спорам на период до 15 дней в исключительных случаях с согласия обеих сторон спора¹¹.

39. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам заявил, что надлежит прилагать все возможные усилия для урегулирования дел до начала сотрудниками судебного разбирательства и что управленческая оценка обеспечивает важную возможность такого урегулирования¹². 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 принятие мер для урегулирования спора в досудебном порядке, Группа стремится содействовать такому урегулированию. По опыту Группы, такое урегулирование предполагает активное взаимодействие с сотрудником и принявшим решение органом и зачастую может занимать больше времени, чем это предусмотрено директивными документами.

3. Рабочая нагрузка и ресурсы

40. Рабочая нагрузка Группы управленческой оценки в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2011 года увеличилась, и в 2011 году было получено 952 просьбы о проведении управленческой оценки; однако этот показатель включает около 310 схожих просьб. В 2012 году количество подаваемых просьб перестало расти и составило 837 просьб, однако увеличилось до 933 в 2013 году. В период с 1 января по 30 июня 2014 года было подано 313 просьб. Тем не менее считается, что число просьб, поданных за период с 1 июля 2009 года, свидетельствует о стабилизации рабочей нагрузки Группы. Группа

⁹ Это представляет собой уменьшение по сравнению с 2012 годом, когда размер выплаченной компенсации составил в общей сложности 186 536,47 долл. США.

¹⁰ Резолюция 62/228, пункт 54.

¹¹ Резолюция 66/237, пункт 32.

¹² A/65/557, пункт 16.

также отметила наличие заметной связи между решениями, затрагивающими группы сотрудников, и обращением к Группе.

41. Крайне сжатые 30-дневный и 45-дневный сроки в этой форме применимы лишь по отношению к процессу управленческой оценки. Эти сроки содействуют оперативному урегулированию споров, однако в Группе управленческой оценки чрезвычайно сложно их соблюдать с учетом большого числа просьб и связанной с этим рабочей нагрузкой. На рабочей нагрузке Группы в плане рассмотрения просьб сказывается ее подход к активному рассмотрению просьб и общению с сотрудниками и административными работниками, а также ее задача анализировать потенциальный опыт и формулировать на его основе руководящие принципы и готовить презентации для сотрудников управленческого звена.

42. Группа управленческой оценки отслеживает данные о просьбах о проведении управленческой оценки с помощью своей базы данных (MEUtrix), а также физических перекрестных ссылок на публикуемые решения трибуналов. Ведение базы данных и подготовка перекрестных ссылок отнимают много времени при осуществлении деятельности, которая нацелена на подготовку ответов на просьбы о проведении управленческой оценки в сжатые сроки, предусмотренные директивными документами.

C. Управленческая оценка в фондах и программах

43. Отдельно управляемые фонды и программы, ПРООН, ЮНФПА, ЮНИСЕФ, УВКБ и ЮНОПС, получили в 2013 году 122 просьбы о проведении управленческой оценки. Информация об их рассмотрении содержится в таблицах с данными по этим структурам, приведенных далее в настоящем докладе.

D. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций

1. Состав Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций

44. В течение отчетного периода состав Трибунала по спорам был следующим:

- a) судья Винод Булелл (Маврикий), полнорежимный судья в Найроби;
- b) судья Мемуда Эбрахим-Карстенс (Ботсвана), полнорежимный судья в Нью-Йорке;
- c) судья Томас Лакер (Германия), полнорежимный судья в Женеве;
- d) судья Гулам Хусин Кадер Миран (Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии), половиннорежимный судья;
- e) судья Корал Шоу (Новая Зеландия), половиннорежимный судья;
- f) судья Жан-Франсуа Кузен (Франция), судья *ad litem* в Женеве¹³;
- g) судья Нкемдилем Амелия Изуако (Нигерия), судья *ad litem* в Найроби;
- h) судья Алессандра Гречану (Румыния), судья *ad litem* в Нью-Йорке.

¹³ Судья Кузен вышел в отставку с 1 апреля 2014 года.

2. Судебная деятельность

а) Рабочая нагрузка

45. По состоянию на 1 января 2013 года на рассмотрении Трибунала по спорам находилось 262 дела. В 2013 году Трибунал по спорам получил 289 новых дел, в том числе в порядке межсекретариатской передачи, а также рассмотрел 325 дел, включая 1 возвращенное на доследование дело и 8 дел, закрытых в порядке межсекретариатской передачи. По состоянию на 31 декабря 2013 года на рассмотрении находились 226 дел, в том числе 1 дело, переданное из предыдущей системы.

46. В нижеследующей таблице 2А приводятся данные о количестве дел, которые были получены, рассмотрены и находились на стадии рассмотрения в 2013 и предыдущих годах. В таблице 2В приводятся данные об этих делах с разбивкой по месту службы.

Таблица 2

Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, состояние рассмотрения дел

А. Полученные, рассмотренные и находившиеся на стадии рассмотрения дела: 2009–2013 годы

	Число дел		Число дел, находившихся на стадии рассмотрения (на конец года)
	полученных дел	рассмотренных дел	
2009 год ^а	281	98	183
2010 год	307	236	254
2011 год	281	271	264
2012 год	258	260	262
2013 год	289	325	226
Итого	1 416	1 190	

^а Нынешняя система отправления правосудия стала функционировать 1 июля 2009 года.

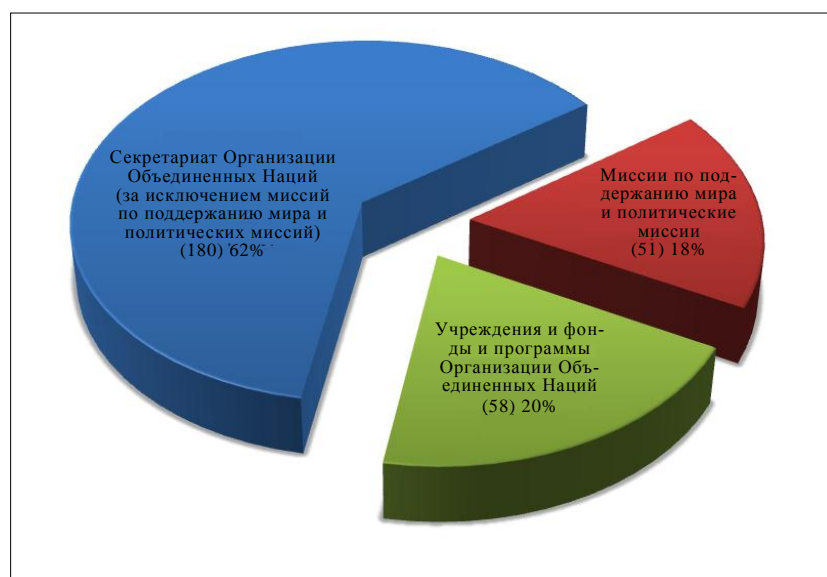
В. Полученные, рассмотренные и находившиеся на стадии рассмотрения дела с разбивкой по месту службы: 2009–2013 годы

Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций	Число дел						Число дел, находившихся на стадии рассмотрения (на конец года)		
	полученных дел			рассмотренных дел					
	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Женева	Найроби	Нью-Йорк
2009 год	108	74	99	57	19	22	51	55	77
2010 год	120	80	107	101	59	76	70	76	108
2011 год	95	89	97	119	59	93	46	106	112
2012 год	94	78	86	106	76	78	34	108	120
2013 год	75	96	118	77	103	145	32	101	93
Итого	492	417	507	460	316	414			

47. Из 289 дел, полученных в 2013 году, 180 дел (62 процента) поступили от Секретариата (исключая миссии по поддержанию мира и политические миссии), в том числе от региональных комиссий, отделений вне Центральных учреждений, МУТР и МТБЮ и различных департаментов и подразделений Организации Объединенных Наций; 51 дело (18 процентов) — от миссий по поддержанию мира и политических миссий; и 58 дел (20 процентов) — от учреждений, фондов и программ, включая УВКБ, ПРООН, ЮНИСЕФ, ЮНФПА, ЮНОПС и ВПП. Эти данные проиллюстрированы на рисунке I.

Рисунок I

**Распределение зарегистрированных дел с разбивкой по клиентам
(1 января — 31 декабря 2013 года)**



b) Дела, переданные Трибуналу по спорам из бывшей системы

48. Два дела, переданные из бывших объединенных апелляционных советов и их объединенных дисциплинарных комитетов, были рассмотрены в 2013 году; одно — в Найроби и одно — в Нью-Йорке. Одно такое дело по-прежнему находится на стадии рассмотрения в Найроби по состоянию на 2013 год¹⁴.

49. В течение этого же периода были рассмотрены все дела, переданные из бывшего Административного трибунала Организации Объединенных Наций.

c) Количество судебных решений, постановлений и судебных заседаний

50. В 2013 году Трибунал по спорам вынес 181 решение, издал 775 постановлений и провел 218 судебных заседаний. В таблице 3А приводятся данные об общем количестве решений, постановлений и судебных заседаний в 2009–

¹⁴ Это дело отправлено на исследование. После того, как оно было исследовано, заявитель скончался и представители заявителя обратились с просьбой о перерыве в производстве. Этот вопрос запланирован к слушанию в сентябре 2014 года.

2013 годах, а в таблице 3В содержится эта же информация с разбивкой по секретариатам.

Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций: решения, постановления и судебные заседания

Таблица 3

А. Общее количество решений, постановлений и судебных заседаний: 2009–2013 годы

<i>ТСООН</i>	<i>Решения</i>	<i>Постановления</i>	<i>Судебные заседания</i>
2009 год	97	255	172
2010 год	217	679	261
2011 год	219	672	249
2012 год	208	626	187
2013 год	181	775	218
Итого	922	3 007	1 087

В. Решения, постановления и судебные заседания с разбивкой по секретариатам: 2009–2013 годы

<i>Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Решения</i>			<i>Постановления</i>			<i>Судебные заседания</i>		
	<i>Женева</i>	<i>Найроби</i>	<i>Нью-Йорк</i>	<i>Женева</i>	<i>Найроби</i>	<i>Нью-Йорк</i>	<i>Женева</i>	<i>Найроби</i>	<i>Нью-Йорк</i>
2009 год	44	20	33	39	26	190	21	33	118
2010 год	83	52	82	93	248	338	54	116	91
2011 год	86	52	81	224	144	304	54	117	78
2012 год	79	65	64	172	183	271	24	88	75
2013 год	41	67	73	201	219	355	32	114	72
Итого	333	256	333	729	820	1 458	185	468	434

d) Существо дел

51. Полученные в 2013 году дела подпадают под следующие шесть основных категорий: а) вопросы, касающиеся назначений (неназначение, непродвижение по службе и другие вопросы, касающиеся назначений): 142 дела; б) пособия и выплаты: 36 дел; в) классификация: 2 дела; г) дисциплинарные вопросы: 6 дел; е) прекращение службы (невозобновление назначения и другие вопросы, касающиеся прекращения службы): 59 дел; и ф) прочие вопросы¹⁵: 44 дела.

е) Юридическое представительство заявителей при рассмотрении их дел в Трибунале по спорам

52. Разбивка данных о представленности сотрудников в 289 новых делах в 2013 году была следующей: 166 сотрудников представляли свои интересы самостоятельно; 62 сотрудника были представлены Отделом юридической помощи персоналу; 46 сотрудников были представлены частными адвокатами; и 15 сотрудников были представлены добровольцами, которые являлись либо нынешними, либо бывшими сотрудниками Организации.

ф) Результаты закрытых дел

53. Из 325 дел, рассмотренных Трибуналом по спорам в 2013 году, в 173 делах было принято решение в пользу ответчика (т.е. ходатайство было отклонено полностью), в 62 делах было принято решение полностью в пользу истца и в 21 деле было принято решение частично в пользу истца (т.е. были удовлетворены некоторые притязания по линии материальной ответственности). В общей сложности 55 заявлений были отозваны, в том числе по делам, которые были успешно урегулированы в порядке посредничества или разрешены, в том числе благодаря усилиям судей, три дела были закрыты в связи с несовершенством истцом процессуальных действий, три дела касались заявлений о пересмотре, толковании или исполнении решения и восемь дел были закрыты в результате межсекретариатской передачи.

г) Заявления о приостановлении осуществления решений

54. Сто девять полученных в 2013 году заявлений о приостановлении осуществления решений представляют собой значительное увеличение количества таких заявлений по сравнению с 2012 годом. С учетом директивного требования о том, чтобы такие заявления рассматривались в течение пяти рабочих дней, им приходилось уделять первоочередное внимание и они значительно увеличили рабочую нагрузку Трибунала по спорам.

55. Наибольшее увеличение произошло в Нью-Йорке, где Трибунал по спорам рассмотрел 68 заявлений о приостановлении осуществления решений. Большинство из этих просьб касалось решений о перемещении сотрудников согласно генеральному плану капитального ремонта.

¹⁵ Включая апелляции на решения Бюро по вопросам этики, Омбудсмана и следственных органов, а также апелляции на решения о применении мер согласно правилу 10.2(b) Правил о персонале.

h) *Дела, урегулированные в Трибунале по спорам*

56. В 2013 году были отозваны 55 дел, в том числе после обсуждений об урегулировании *inter partes* или посредничества по линии Канцелярии Омбудсмена и посредников. Из них 26 дел были урегулированы благодаря судебному вмешательству или делопроизводству Трибунала по спорам.

i) *Вопросы, переданные на урегулирование в порядке посредничества*

57. По состоянию на 1 января 2013 года на стадии урегулирования в порядке посредничества находились четыре дела, ранее переданные Трибуналом по спорам Канцелярии Омбудсмена и посредников. В 2013 году Трибунал по спорам отобрал 27 дополнительных дел на урегулирование в порядке посредничества. Из них посредничество увенчалось успехом в 15 делах и не увенчалось успехом в 10 делах. По состоянию на конец 2013 года шесть дел все еще находились на стадии рассмотрения.

j) *Дела, переданные с целью принятия возможных мер для обеспечения подотчетности*

58. В 2013 году шесть дел были переданы с целью принятия возможных мер для обеспечения подотчетности в соответствии со статьей 10.8 Статута Трибунала по спорам.

3. Вопросы, связанные с Трибуналом по спорам

a) *Судьи ad litem*

59. В 2013 году на рассмотрение Трибунала по спорам было передано 289 дел, что представляет собой увеличение на 12 процентов по сравнению с 2012 годом.

60. После полного укомплектования штата судьями в 2013 году, включая трех судей *ad litem*, Трибунал по спорам рассмотрел 325 дел, что представляет собой существенное увеличение по сравнению с предыдущими годами. Как указывалось выше, эта цифра включает в себя значительное число заявлений о приостановлении осуществления решений. По состоянию на конец 2013 года количество ожидавших рассмотрения дел составляло 226, на что требуется приблизительно один год работы Трибунала.

61. Чрезвычайно важно, чтобы сроки полномочий трех судей *ad litem*, включая судей, которые в настоящее время занимают свои должности, а также их вспомогательный персонал, были продлены до конца 2015 года, с тем чтобы справляться с рабочей нагрузкой и сократить время, которое уходит на рассмотрение того или иного дела. Любое сокращение судебного потенциала Трибунала по спорам приведет к значительному увеличению продолжительности времени, необходимого для судебного разрешения дел. Следует напомнить, что продолжительность времени для рассмотрения дел являлась одним из наиболее сильно подвергавшихся критике недостатков бывшей системы отправления правосудия.

62. Существуют другие причины, по которым существенно важно иметь двух полнорезимных судей в каждом месте службы¹⁶. В соответствии с видением Генеральной Ассамблеи, подробно изложенным в пункте 4 ее резолюции 61/261, Трибунал по спорам является децентрализованным, с тем чтобы обеспечивать более легкий доступ к системе отправления правосудия для сотрудников. Был бы утерян сам смысл наличия децентрализованного трибунала, если бы одна точка перестала функционировать из-за отсутствия своего единоличного судьи, например, в случае отпуска, болезни или выхода в отставку. Аналогичным образом, отвод судьи в одной точке автоматически влек бы за собой передачу дела в другую точку, находящуюся далеко от заявителя. Коллегии в составе трех судей могут эффективно создаваться, только когда по меньшей мере два судьи присутствуют в каждом месте расположения трибунала. Более того, существует предусмотренное директивными документами требование о том, что заявления о приостановлении осуществления решений должны рассматриваться в течение пяти дней, что было бы чрезвычайно сложным для единоличного судьи сделать, не ставя при этом под угрозу рассмотрение заявлений по существу. Кроме того, Председатель Трибунала, который должен руководить работой Трибунала, зависит от присутствия и поддержки другого судьи в его месте расположения во время своего срока полномочий, с тем чтобы обеспечивать беспрепятственное прохождение дел.

63. Поэтому Генеральный секретарь рекомендует продлить срок полномочий трех судей *ad litem*, включая полномочия существующих судей *ad litem* и их вспомогательного персонала, на один год — с 1 января по 31 декабря 2015 года.

64. С учетом вышеизложенного и того, что, как представляется, рабочая нагрузка Трибунала по спорам стабилизируется без каких-либо признаков понижающей тенденции, ожидается, что потребность в трех полнорезимных судьях *ad litem* и их вспомогательного персонала сохранится в течение двухгодичного периода 2016–2017 годов.

b) Залы судебных заседаний

65. В своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея подтвердила необходимость обеспечения трибуналов полностью оборудованными залами судебных заседаний и удовлетворения их прочих административных потребностей, а также приветствовала прогресс, достигнутый Генеральным секретарем в обеспечении в срочном порядке наличия готовых для использования залов судебных заседаний, оснащенных всем необходимым.

66. 11 июня 2013 года был открыт постоянный специально оборудованный зал заседаний в Найроби, и 11 марта 2014 года был открыт постоянный специально оборудованный зал заседаний в Женеве. Работа по строительству нового зала судебных заседаний в Нью-Йорке была завершена, и этот зал судебных заседаний был открыт в 2014 году.

¹⁶ Некоторые из этих причин указаны в предыдущих докладах; см. A/67/265 и A/66/275 и Corr.1.

Е. Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций

1. Состав Апелляционного трибунала

67. В течение отчетного периода состав Апелляционного трибунала был следующим:

- a) судья Луис Мария Симона (Уругвай);
- b) судья Мэри Фаэрти (Ирландия);
- c) судья София Адиньира (Гана);
- d) судья Инес Вейнберг де Рока (Аргентина);
- e) судья Жан Курсияль (Франция)¹⁷;
- f) судья Ричард Луссик (Самоа);
- g) судья Розалин Чермен (Соединенные Штаты Америки).

2. Сессии

68. Апелляционный трибунал провел в 2013 году три сессии: в первом (18–28 марта), втором (17–28 июня) и третьем (7–18 октября) кварталах этого года.

69. На этих сессиях Апелляционный трибунал рассмотрел апелляции на решения Трибунала по спорам и вынес по ним решения (см. статью 2.1 Статута Апелляционного трибунала); на решения Постоянного комитета, действующего от имени Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, связанных с предполагаемым несоблюдением Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (см. статью 2.9 Статута Апелляционного трибунала); и апелляции на решения органов, заключивших специальные соглашения с Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций (см. статью 2.10 Статута Апелляционного трибунала), включая ИКАО, Генерального комиссара БАПОР и Трибунал по спорам БАПОР.

3. Судебная деятельность

a) Рабочая нагрузка

70. В 2013 году Апелляционный трибунал получил 125 новых дел и рассмотрел 137 дел. По состоянию на 31 декабря 2013 года на рассмотрении Трибунала находились 110 дел.

71. В таблице 4 приводятся данные о количестве полученных, разрешенных и рассматривавшихся дел за 2013 и предыдущие годы.

¹⁷ Судья Курсияль вышел в отставку с 31 декабря 2013 года.

Таблица 4
Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций:
полученные, разрешенные и рассматривавшиеся дела (2009–2013 годы)

	<i>Количество полученных дел</i>	<i>Количество разрешенных дел</i>	<i>Количество рассматривавшихся дел</i>
2009 год	19	Данные отсутствуют ^a	19
2010 год	167	95	91
2011 год	96	104	83
2012 год	142	103	122
2013 год	125	137	110
Итого	549	439	

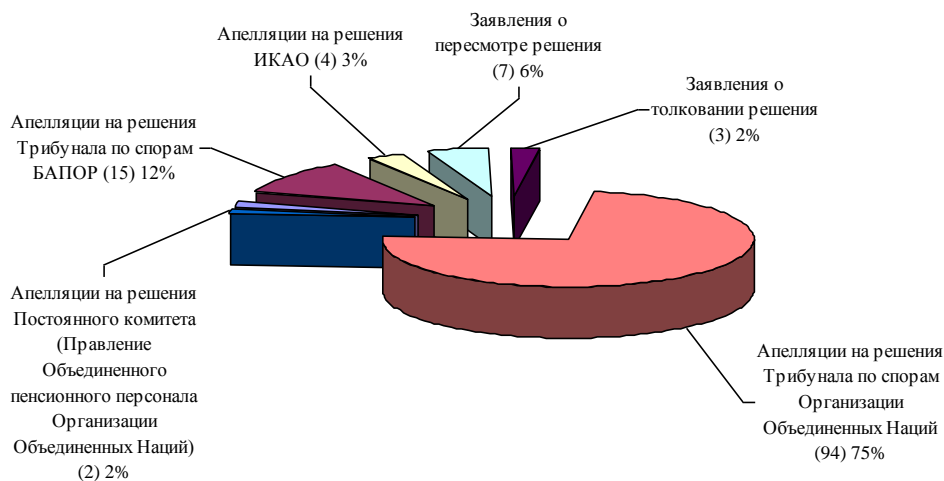
^a В 2009 году Трибунал сессий не проводил. Свою первую сессию он провел весной 2010 года.

72. В период 2012–2013 годов соотношение между апелляциями сотрудников и апелляциями, поданными от имени Генерального секретаря, изменилось. В 2012 году 63 процента апелляций были поданы сотрудниками и 37 процентов — от имени Генерального секретаря. В 2013 году 50 процентов апелляций и заявлений были поданы сотрудниками и 50 процентов — от имени Генерального секретаря.

73. В число 125 новых дел, поданных в 2013 году, входили 94 апелляции на решения и постановления Трибунала по спорам (44 были поданы сотрудниками и 50 — от имени Генерального секретаря); 2 апелляции на решения Постоянного комитета, действующего от имени Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций; 15 апелляций на решения, вынесенные Трибуналом по спорам БАПОР (11 были поданы сотрудниками и 4 — от имени Генерального комиссара); и 4 апелляции на решения Генерального секретаря Международной организации гражданской авиации. В их число также входили семь просьб о пересмотре решений Апелляционного трибунала, поданные сотрудниками (включая одно дело по линии Пенсионного фонда и одно дело по линии БАПОР) и три заявления о толковании решений Апелляционного трибунала (одно подано от имени Генерального секретаря и два поданы сотрудниками, включая одно дело по линии Пенсионного фонда).

74. В рисунке II ниже приводятся данные о 125 новых делах с разбивкой по структурам.

Рисунок П
Дела, зарегистрированные в период с 1 января по 31 декабря 2013 года



75. В 125 новых делах сотрудники были представлены следующим образом: 52 сотрудника представляли свои интересы самостоятельно; 32 сотрудника были представлены Отделом юридической помощи персоналу; 26 сотрудников — частными адвокатами; 9 сотрудников — добровольными адвокатами; и 6 сотрудников — Отделом юридической помощи персоналу БАПОР.

b) Решения, постановления и слушания

76. В 2013 году Апелляционный трибунал вынес 115 решений, 47 постановлений и провел 5 устных слушаний.

77. Апелляционный трибунал провел одно устное слушание в течение двух дней в полном составе для рассмотрения 16 смежных дел, по итогам которого были вынесены четыре решения. Трибунал счел, что в связи с этими делами возникает серьезный вопрос права, который заслуживает рассмотрения Трибуналом полного состава согласно статье 10(2) его Статута¹⁸.

78. В таблице 5 приводятся данные о решениях, постановлениях и слушаниях Апелляционного трибунала в 2013 и предыдущих годах.

¹⁸ Эти 16 апелляций связаны с тремя смежными решениями Трибунала по спорам по заявлениям об обжаловании решений не присуждать постоянные контакты сотрудникам Международного трибунала по бывшей Югославии. Три апелляции были поданы от имени Генерального секретаря, 12 апелляций были поданы физическими лицами и 1 апелляция была подана от имени 258 лиц.

Таблица 5
**Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций:
 решения, постановления и слушания (2009–2013 годы)**

	<i>Решения</i>	<i>Постановления</i>	<i>Слушания</i>
2009 год	Данные отсутствуют	Данные отсутствуют	Данные отсутствуют
2010 год	102	30	2
2011 год	88	44	5
2012 год	91	45	8
2013 год	115	47	5
Итого	396	166	20

с) *Результаты рассмотренных дел*

79. Следует напомнить, что Апелляционный трибунал не рассматривает дела с самого начала (*de novo*). Он является апелляционной инстанцией. Сфера его компетенции изложена в статье 2 его Статута. С тем чтобы задействовать юрисдикцию Трибунала, заявитель должен указать одно или несколько из пяти оснований для апелляции, изложенных в Статуте. Если этого не делается, то апелляция рассматриваться не может.

80. Из 115 решений, вынесенных Апелляционным трибуналом в 2013 году, 79 связаны с решениями Трибунала по спорам (рассмотрение 99 апелляций), 3 — с решениями Постоянного комитета Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, 12 — с решениями Трибунала по спорам БАПОР, 1 — с решением Генерального комиссара БАПОР и 1 — с решением Генерального секретаря ИКАО. Трибунал также вынес 19 решений по заявлениям о пересмотре, толковании или исправлении решения (рассмотрев 19 заявлений). Рассмотрение одного дополнительного заявления о толковании завершилось вынесением постановления. Трибунал также рассмотрел семь встречных апелляций и вынес по ним соответствующие решения.

81. Из 99 апелляций, связанных с решениями Трибунала по спорам, 62 были поданы сотрудниками и 37 — от имени Генерального секретаря. Из 62 апелляций, поданных сотрудниками, 45 (73 процента) были отклонены, а 17 были полностью или частично удовлетворены (27 процентов). Из 37 апелляций, поданных от имени Генерального секретаря, 6 были отклонены (16 процентов) и 31 была удовлетворена полностью или частично (84 процента)¹⁹. Кроме того, Апелляционный трибунал рассмотрел три встречные апелляции, поданные Генеральным секретарем, и три встречные апелляции, поданные сотрудниками, по которым были вынесены соответствующие решения.

82. Апелляционный трибунал вынес три решения по апелляциям на решения Постоянного комитета, действующего от имени Правления Пенсионного фон-

¹⁹ Включая четыре апелляции, представленные от имени Генерального секретаря, по которым Апелляционный трибунал уменьшил сумму компенсации, однако не изменил другие средства правовой защиты в пользу сотрудника.

да. Одна апелляция была удовлетворена частично, и два дела были направлены на исследование в Постоянный комитет.

83. Апелляционный трибунал вынес 13 решений, рассмотрев 12 апелляций, поданных сотрудниками БАПОР, и 1 апелляцию, поданную Генеральным комиссаром БАПОР. Из 12 апелляций, поданных сотрудниками БАПОР, 10 были отклонены, а 2 возвращены на исследование в Трибунал по спорам БАПОР. Апелляция Генерального комиссара была удовлетворена. Кроме того, Трибунал рассмотрел встречную апелляцию сотрудника, вынеся соответствующее решение.

84. Апелляционный трибунал вынес одно решение об отклонении апелляции, поданной одним из бывших сотрудников ИКАО.

85. Апелляционный трибунал вынес 19 решений, рассмотрев 19 заявлений о толковании, исправлении или пересмотре решений, в том числе по двум делам из БАПОР и одному делу из Пенсионного фонда. Из 18 заявлений, поданных сотрудниками, 1 было удовлетворено, а 17 — отклонены. Одно заявление о толковании, поданное Генеральным секретарем, было отклонено. Постановлением была отклонена дополнительная просьба о толковании, представленная Генеральным секретарем.

d) Присужденное возмещение

86. Апелляционный трибунал присудил покрытие издержек впервые после своего создания в двух смежных делах, в которых он постановил, что, постоянно подавая апелляции, лишённые существа, сотрудник явно злоупотреблял процессом²⁰.

e) Передача дел на предмет принятия мер для обеспечения подотчетности

87. В одном решении Апелляционный трибунал передал Генеральному секретарю дело на предмет принятия возможных мер для обеспечения подотчетности согласно статье 9.5 своего Статута.

88. В одном решении Апелляционный трибунал постановил, что Трибунал по спорам совершил ошибку, передав одно из дел Генеральному секретарю на предмет принятия возможных мер для обеспечения подотчетности согласно статье 10.8 своего Статута.

4. Вопросы, связанные с Апелляционным трибуналом

89. По состоянию на середину июня 2014 года в списке дел Апелляционного трибунала, ожидающих рассмотрения, находилось более 140 дел. Это представляет собой годовую рабочую нагрузку Трибунала. Кроме того, со времени внедрения новой системы увеличилось число промежуточных ходатайств. По состоянию на середину июня 2014 года Трибунал получил 50 промежуточных

²⁰ В другом деле Апелляционный трибунал постановил, что Трибунал по спорам может присуждать издержки за явное злоупотребление процессом, когда задержка четко и безошибочно свидетельствует о «неправильном или ненадлежащем использовании судебной процедуры»; это требование удовлетворяется, когда представляются доказательства того, что задержка была безосновательной и сутяжнической.

ходатайств, что по количеству превышает ежегодный показатель полученных ходатайств за любой из предыдущих годов²¹.

90. Будучи трибуналом второй инстанции, Апелляционный трибунал определяет ориентиры для Трибунала по спорам и устанавливает судебную практику, которая повышает степень предсказуемости функционирования системы внутреннего правосудия. Поэтому важно, чтобы Трибунал как можно скорее выносил решения по апелляциям. Кроме того, важно, чтобы Трибунал как можно скорее рассматривал ходатайства. В настоящее время Секретариат Апелляционного трибунала функционирует в полную силу со своим нынешним компонентом из двух сотрудников по правовым вопросам и Секретаря, и, если не будут выделены дополнительные ресурсы, он не сможет оказывать дальнейшую поддержку судьям. Трибунал проводит три сессии каждый год, и сотрудники по правовым вопросам постоянно либо завершают работу с последней сессией или занимаются подготовкой к следующей сессии, а также рассматривают ходатайства. Без дополнительных ресурсов Трибунал не сможет увеличить количество дел и ходатайств, которые он рассматривает каждый год, и избежать задержек.

91. Поэтому Генеральный секретарь рекомендует укрепить Секретариат Апелляционного трибунала и добавить в его штат одну должность сотрудника по правовым вопросам категории С-3.

Г. Отдел юридической помощи персоналу

1. Мандат

92. Отдел юридической помощи персоналу был создан Генеральной Ассамблеей в качестве элемента нынешней системы отправления правосудия, для того чтобы у сотрудников была возможность получить независимые и профессиональные юридические консультации и представительство. С функциональной точки зрения Отдел является независимым, и при оказании им юридической помощи сотрудникам/клиентам он соблюдает Руководящие принципы поведения штатного юрисконсульта Отдела юридической помощи персоналу в Организации Объединенных Наций²².

93. Отдел обслуживает примерно 74 000 сотрудников, работающих в Секретариате Организации Объединенных Наций, отделениях вне Центральных 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. Он также обслуживает бывших сотрудников и их правопреемников в отношении пособий и надбавок в период после прекращения службы.

94. Отдел оказывает ряд юридических услуг всем категориям сотрудников на всех уровнях и на всех этапах формальной процедуры разрешения споров, начиная с помощи в процессе управленческой оценки и заканчивая представительством в трибуналах и других компетентных органах.

²¹ Цифры были следующими: 26 в 2010 году; 38 в 2011 году; 45 в 2012 году; и 39 в 2013 году.

²² См. <http://www.un.org/en/oaj/legalassist> (document published March 2010).

95. Канцелярия Омбудсмана и посредников часто направляет сотрудников в Отдел юридической помощи персоналу для получения независимых юридических консультаций и представительства в ходе разрешения спора в неофициальном порядке. В результате Отдел все чаще представляет интересы сотрудников в ходе посреднического процесса и переговоров, направленных на разрешение конфликтов.

96. В своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея отметила, что Отдел юридической помощи персоналу продолжает вносить позитивный вклад в функционирование системы отправления правосудия и является фильтрующим звеном в системе.

2. Рабочая нагрузка и деятельность

a) Рабочая нагрузка и виды оказанной помощи

97. В 2013 году Отдел юридической помощи персоналу получил 762 новых дела и закрыл или урегулировал 781 дело, включая дела, перенесенные с предыдущих годов. По состоянию на 31 декабря 2013 года рассмотрения ожидали 214 дел. Данные о рабочей нагрузке приводятся в таблице 6 ниже.

Таблица 6

Отдел юридической помощи персоналу, краткая информация о делах за 2013 год

<i>Перенесенные дела</i>	<i>Новые дела</i>	<i>Закрытые или разрешенные дела</i>	<i>Дела, находившиеся на рассмотрении на конец 2013 года</i>
233	762	781	214

98. В таблице 7 приводятся данные по 762 новым делам с разбивкой по виду оказанной помощи, и в ней также содержатся данные за предыдущие годы.

Таблица 7

Отдел юридической помощи персоналу: типы и количество полученных дел (2009–2013 годы)

Тип дел	Общие юридические консультации	Вопросы, касающиеся управленческой оценки	Представленность в Трибунале по спорам	Представительство Трибунала по спорам	Дисциплинарные дела	Другие компетентные органы	Итого
2009 год	169	62	128	10	155	74	598
2010 год	308	90	76	39	70	13	596
2011 год	358	119	115	21	55	10	678
2012 год	631	196	96	31	46	29	1 029^a
2013 год	488	114	71 ^b	33 ^c	37	19	762

^a Относительно большое число дел в 2012 году было вызвано количеством «групповых апелляций», когда крупные группы сотрудников из одной и той же структуры Организации Объединенных Наций, столкнувшись с одним и тем же вопросом, обратились за помощью к Отделу юридической помощи персоналу, однако дело каждого сотрудника рассматривалось в качестве отдельного. Поэтому количество дел в 2013 году согласуется с общим ежегодным повышением количества просьб об оказании помощи со стороны Отдела юридической помощи персоналу.

^b Эта цифра отличается от цифры, представленной Секретариатом Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций, из-за различий в датах, когда дела были открыты Отделом юридической помощи персоналу, а заявления были зарегистрированы Секретариатом ТСООН, или из-за смены адвокатов.

^c Эта цифра отличается от представленной Секретариатом Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций из-за различий в датах, когда дела были открыты Отделом юридической помощи персоналу, а апелляции были зарегистрированы в Секретариате Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, или из-за смены адвокатов.

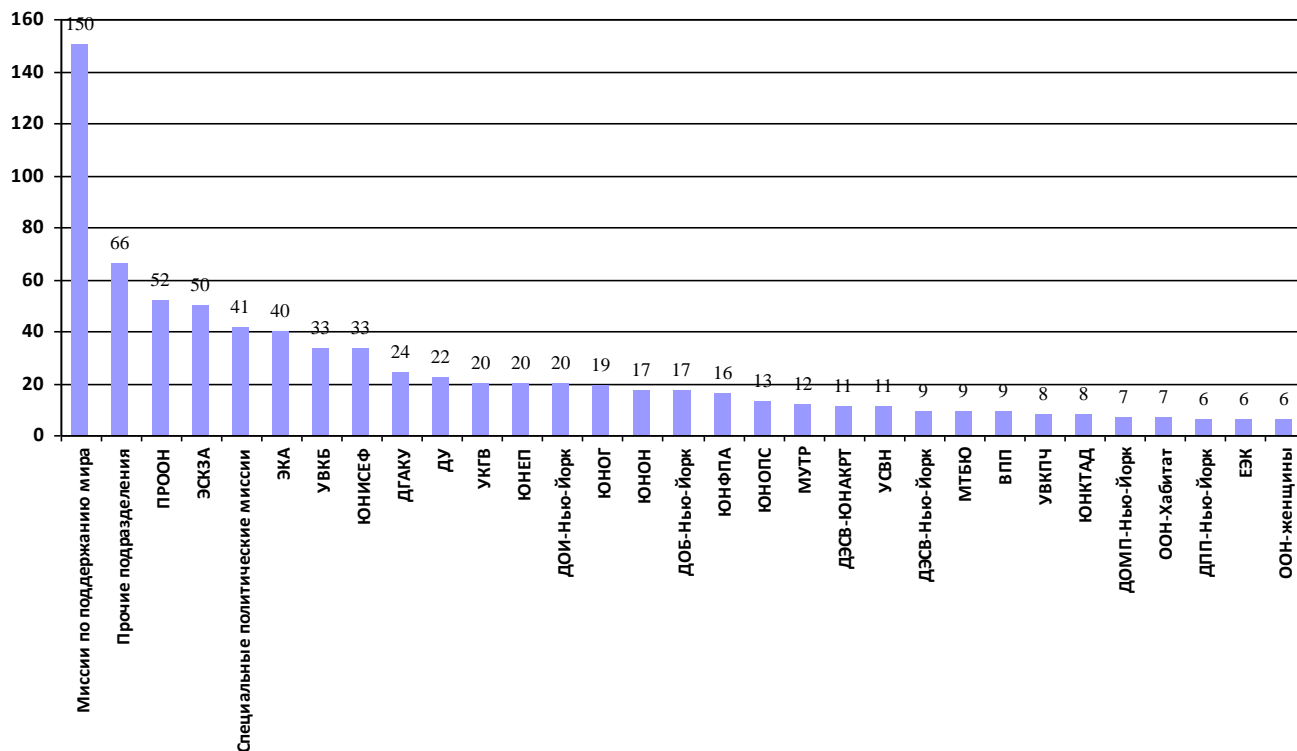
b) Рассмотрение дел по существу

99. Полученные в 2013 году 762 новых дела касались: а) пособий и выплат (138 дел); б) связанных с назначениями вопросов, иных, чем неназначения или непродвижение по службе (122 дела); с) вопросов, касающихся прекращения службы (помимо вопросов, связанных с невозобновлением контракта) (113 дел); d) связанных с назначениями дел, касающихся неназначения или непродвижения по службе (105 дел); e) дисциплинарных вопросов (99 дел); f) прочих дел (99 дел); и g) вопросов, касающихся прекращения службы в связи с невозобновлением контракта (86 дел).

c) Распределение дел с разбивкой по структурам

100. В диаграмме III отражены данные о 762 новых делах с разбивкой по учреждениям Организации Объединенных Наций, в которых работали сотрудники, включая департаменты Секретариата или учреждения Организации Объединенных Наций, миссии по поддержанию мира и политические миссии, а также фонды или программы.

Диаграмма III
 Данные о делах с разбивкой по учреждениям Организации Объединенных Наций, в которых работали сотрудники^a



^a Данные по всем подразделениям с пятью или меньшим количеством дел включены в раздел «Прочие подразделения».

101. Из диаграммы III следует, что единственной наиболее крупной группой клиентов Отдела юридической помощи персоналу являются сотрудники миссий по поддержанию мира. По предложению отдельных миссий по поддержанию мира и при поддержке ДПП и финансовой поддержке отдельных миссий Отдел провел информационно-разъяснительные миссии для МООНСДРК, ЮНАМИД, ОООНКИ, МИНУСМА, МООНСГ, ВСООНЛ, МООНСИ и Регионального центра обслуживания в Энтеббе, Уганда, в 2013 году и в начале 2014 года. Эти информационно-просветительские мероприятия основывались на предыдущих посещениях представителями Отдела операций по поддержанию мира в 2010, 2011 и 2012 годах для целей информирования сотрудников о роли Отдела и внутренней системе правосудия. Благодаря этим посещениям повысилась степень осведомленности об Отделе и его мандате среди всех сотрудников, ассоциаций персонала, сотрудников по правовым вопросам и администраторов старшего звена, при этом цель заключалась в обеспечении того, чтобы просьбы о предоставлении информации, юридических консультаций и помощи со стороны сотрудников миссий по поддержанию мира эффективно и действенно рассматривались и обеспечивалась возможность распространения информации относительно системы внутреннего правосудия, включая как формальное, так и неформальное разрешение споров, а также обмен мнениями

и обсуждение проблем, вызывающих озабоченность. На 2014 год запланировано большее число таких посещений.

102. Информационно-разъяснительные мероприятия проводились с фондами и программами и региональными комиссиями Организации Объединенных Наций в Бейруте, Аддис-Абебе и Найроби.

103. Отдел также участвовал в проведении учебных сессий для членов ассоциаций Организации Объединенных Наций Секретариата и отдельно управляемых фондов и программ как в Нью-Йорке, так и в полевых местах службы. Отдел регулярно получает приглашения для проведения учебных мероприятий в координации с УЛР для новых сотрудников.

d) Дела с разбивкой по гендерному признаку

104. Разбивка 762 новых дел по гендерному признаку была следующей: 448 дел были поданы мужчинами (59 процентов) и 314 дел — женщинами (41 процент).

3. Представленность

a) Представленность на этапе управленческой оценки

105. Основная часть письменных представлений Отдела юридической помощи персоналу, действующего от имени обслуживаемых им сотрудников, как в Секретариате, так и в фондах и программах, связана с управленческой оценкой. Эти дела являются предметом регулярного общения между Отделом и сотрудниками по правовым вопросам в соответствующих подразделениях по вопросам управленческой оценки, и значительное число дел разрешается на этом этапе в рамках формальной системы. В 2013 году Отдел урегулировал 33 дела (28 процентов) на этапе проведения управленческой оценки.

b) Представленность в Трибунале по спорам

106. Как указывается в таблице 7 выше, 71 из новых дел в 2013 году было сопряжено с необходимостью обеспечения представленности в Трибунале по спорам. Разбивка этой цифры по секретариатскому месту расположения являлась следующей: Найроби (45 дел); Нью-Йорк (14 дел); и Женева (12 дел).

107. Отдел рассматривает свои дела в консультации со своими клиентами во время процесса разбирательства. Если на основе анализа новой информации он делает вывод о том, что разумные перспективы на достижение успеха отсутствуют, клиент получает соответствующую консультацию.

c) Представленность в Апелляционном трибунале

108. Как указывается в таблице 7, 33 из новых дел в 2013 году были сопряжены с представленностью в Апелляционном трибунале. В 22 из этих дел Отдел юридической помощи персоналу представлял сотрудника в качестве ответчика, поскольку апелляция была подана от имени Генерального секретаря.

4. Неформальная система урегулирования споров

109. Выше указывалось на усиливающуюся роль Отдела юридической помощи персоналу в деле обеспечения представленности сотрудников на этапе официального посредничества и во время неофициальных переговоров, направленных на урегулирование конфликтов.

110. Отдел находится в уникальном положении в системе отправления правосудия в плане участия в направленных на урегулирование обсуждений с администрацией как в Секретариате, так и в отдельно управляемых фондах и программах. По возможности, Отдел прилагает согласованные усилия по урегулированию дел для уменьшения рисков и издержек, связанных с разбирательством, включая потенциальные нежелательные последствия для репутации того или иного сотрудника.

111. В 2013 году Отдел участвовал в урегулировании 70 дел, сопряженных с Секретариатом и фондами и программами на различных этапах процесса формального или неформального урегулирования. Разбивка этих дел была следующей: а) этап проведения управленческой оценки (33 дела); б) этап рассмотрения в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций (18 дел); с) этап предоставления общих консультаций (10 дел); d) дисциплинарные вопросы (7 дел); е) Центральный экзаменационный совет (1 дело); и f) классификация должностей (1 дело).

5. Ресурсы

112. Финансирование на цели кадрового обеспечения Отдела юридической помощи персоналу оставалось без изменения с момента его создания в 2009 году, несмотря на то, что его рабочая нагрузка увеличилась²³. В целях укрепления своей ресурсной базы Отдел продолжает использовать контакты, установленные на добровольной основе с рядом юристов, работающих в других подразделениях Организации Объединенных Наций, а также неофициальные соглашения с некоторыми частными юридическими консультантами. Управление также работает со стажерами по правовым вопросам как в Нью-Йорке, так и в своих зарубежных подразделениях.

113. В своих предыдущих докладах Генеральный секретарь указывал на самую большую проблему, с которой сталкивается Отдел в плане выполнения своей обязанности реагировать на значительное число просьб об оказании помощи в условиях ограниченного числа сотрудников и нехватки не связанных с должностями ресурсов²⁴.

²³ В штат отделения Отдела в Нью-Йорке входят начальник Отдела (С-5), один сотрудник по правовым вопросам (С-3), один помощник по правовым вопросам (С-2) и три административных помощника категории общего обслуживания (прочие разряды). В Аддис-Абебе, Бейруте, Женеве и Найроби в штат каждого из отделений Отдела входят один сотрудник по правовым вопросам уровня С-3. С 15 февраля 2011 года Отдел получал финансовые средства по линии временного персонала общего назначения для поддержки одной должности сотрудника по правовым вопросам уровня С-3 в Найроби, финансируемой по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира.

²⁴ А/66/275 и Согг.1, пункты 83–92. Совет по внутреннему правосудию также рекомендовал выделить дополнительные ресурсы: см. А/67/98, пункт 46; А/66/158, пункты 41–42; и А/65/304, пункты 70–73.

114. В своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея постановила производить на экспериментальной основе с 1 января 2014 года по 31 декабря 2015 года добровольные вычеты из заработной платы сотрудников для дополнения финансирования Отдела юридической помощи персоналу с целью выделения требуемых Отделу дополнительных ресурсов²⁵, а именно два сотрудника по правовым вопросам уровня С-4, четыре административных помощника категории общего обслуживания в отделениях вне Центральных учреждений и смежные не связанные с должностями ресурсы. Информация о внедрении этого механизма, показателе отказа от использования системы и полученных поступлениях содержится в разделе III настоящего доклада.

Г. Канцелярия Исполнительного директора

115. 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 работы Управления по вопросам отправления правосудия и оказывает, в случае необходимости, помощь Совету по внутреннему правосудию. Канцелярия Исполнительного директора представляет формальную систему как в Организации Объединенных Наций, так и во внешних органах и по всем вопросам, требующим междепартаментской координации и консультаций.

116. 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 подразделений Организации Объединенных Наций, включая Канцелярию Омбудсмана и посредников и отвечает за распространение информации, касающейся формальной системы отправления правосудия. Исполнительный директор также готовит доклады Генерального секретаря Генеральной Ассамблеи по вопросам, касающимся отправления правосудия, и отвечает за обеспечение административной и технической поддержки Совету по внутреннему правосудию.

117. Отдел располагает веб-сайтом, на котором разъясняются все аспекты формальной системы на всех шести официальных языках и содержится поисковый механизм для исследования судебной практики трибуналов (см. www.un.org/en/oaj). В 2013 году было зарегистрировано 120 757 посещений веб-сайта, что представляет собой увеличение на 5 процентов по сравнению с 2012 годом. Порядка 30 процентов посещений пришлось на долю новых пользователей.

118. Отдел продолжает совершенствоваться и обновлять структуру и содержание веб-сайта. В настоящее время проводится крупная переработка веб-сайта, с тем чтобы сделать его более доступным для пользователей и информативным, особенно для сотрудников, которые представляют свои интересы самостоятельно.

119. В 2013 году были разработаны технические характеристики нового поискового механизма для содействия исследованию судебной практики трибуна-

²⁵ См. A/68/346, пункт 129, и приложение II; A/67/265, приложение II, пункт 41.

лов, и в начале 2014 года начал разрабатываться новый поисковый механизм. В июне 2014 года была внедрена обновленная версия поискового механизма, содержащая дополнительные характеристики и позволяющая расширить поисковые возможности. Эта существенно усовершенствованная версия является одним из промежуточных шагов на пути к созданию нового поискового механизма с еще более широкими поисковыми возможностями.

120. 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 в трибуналы свои материалы по делам и дает сторонам возможность в электронной форме отслеживать их ход дел из любой географической точки. В 2013 году Отдел продолжал совершенствовать систему и перевел ее на новую платформу, обеспечивающую постоянную поддержку и повышение степени функциональности.

121. Отдел оказывал административную и техническую поддержку Совету по внутреннему правосудию, в том числе в связи с подготовкой его годового доклада Генеральной Ассамблее о внедрении системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций и определении кандидатов для заполнения судебных вакансий.

Н. Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря в качестве ответчика

1. Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря в Трибунале по спорам

а) Секция административного права, Управление людских ресурсов

122. Секция административного права состоит из Апелляционной группы и Дисциплинарной группы. Секция представляет Генерального секретаря по большинству дел, возбуждаемых сотрудниками в Трибунале по спорам. Секция также отвечает за обеспечение осуществления вступившего в окончательную силу решения по тому или иному делу, будь оно вынесено Трибуналом по спорам или Апелляционным трибуналом. Это означает, что Секция продолжает заниматься делом после того, как Трибунал по спорам завершил свою работу над ним.

123. С организационной точки зрения Секция входит в состав Службы кадровой политики Управления по правовым вопросам. Ее сотрудники по правовым вопросам работают в Нью-Йорке и Найроби. Секция тесно взаимодействует с другими подразделениями Управления по правовым вопросам, поскольку правовые вопросы, рассматриваемые в Трибунале по спорам, часто касаются толкования и применения Правил о персонале, бюллетеней Генерального секретаря и административных распоряжений. Секция также консультирует руководителей подразделений Секретариата по вопросам, касающимся внутренней системы правосудия, а также процессов расследования и дисциплинарных процессов.

124. В 2013 году Секция административного права обработала 465 заявлений и ходатайств, которые были поданы сотрудниками Секретариата против Генерального секретаря в Трибунал по спорам. В это число входят дела перенесенные с 2012 года и ранее, а также дела, возбужденные в 2013 году. Это состав-

ляет 40-процентное увеличение количества заявлений и ходатайств, обработанных Секцией, по сравнению с 2012 годом (333). Что касается обработанных дел, то 176 дел представляли собой новые заявления и ходатайства, полученные в 2013 году, что отражает незначительное увеличение по сравнению с 2012 годом. Количество новых дел, полученных в течение прошлых трех лет, было относительно стабильным. В 2011 году Секция получила 162 новых дела, а в 2012 году — 170 новых дел. Поэтому 40-процентное увеличение количества дел, обработанных в период 2012–2013 годов, может быть отнесено за счет накопления дел, ожидавших разрешения в Трибунале по спорам и Апелляционном трибунале²⁶.

125. Рассмотренные заявления и ходатайства главным образом касались вопросов, связанных с назначением, увольнением со службы, прочими вопросами, пособиями и надбавками, принятием дисциплинарных мер, или вопросов классификации должностей.

126. В таблице 8 приводятся данные с разбивкой по 465 заявлениям и ходатайствам и сопоставительные данные по предыдущим годам.

Таблица 8
Данные о разбивке дел, которыми занималась Секция административного права (2010–2013 годы)

Категория рассмотренных дел ^a	2010 год ^b	2011 год ^c	2012 год ^d	2013 год ^e
Назначение на должность	82	123	138	230
Прекращение службы	73	62	55	70
Прочие вопросы	30	43	48	59
Пособия и надбавки	42	40	43	52
Дисциплинарные вопросы	52	60	45	42
Классификация должностей	2	9	4	12
Итого	281	337	333	465

^a Включает все дела, в которых Секция административного права представляла Генерального секретаря в качестве ответчика, вне зависимости от того, когда решение было вынесено, включая заявления о приостановлении осуществления, просьбы о пересмотре и толковании.

^b Включает дела, перенесенные с 2009 и предыдущих годов, и дела, полученные в 2010 году.

^c Включает дела, перенесенные с 2010 и предыдущих годов, и дела, полученные в 2011 году.

^d Включает дела, перенесенные с 2011 и предыдущих годов, и дела, полученные в 2012 году.

^e Включает дела, перенесенные с 2012 и предыдущих годов, и дела, полученные в 2013 году.

²⁶ По состоянию на 2013 год около 40 дел, полученных Секцией административного права в 2009, 2010 и 2011 годах, по-прежнему ожидали рассмотрения в Трибунале по спорам. По состоянию на эту же дату порядка 50 дел, полученных Секцией в 2012 году, ожидали рассмотрения в Трибунале по спорам. Из 90 этих дел, полученных в период с 2009 по 2012 годы, 2 дела ожидали рассмотрения в Трибунале по спорам в результате принятия решения, принятого Апелляционным трибуналом о возвращении их на доследование.

127. Помимо обработки заявлений и ходатайств, поданных в Трибунал по спорам, Секция взаимодействует с Управлением по правовым вопросам, когда Трибунал по спорам выносит решение. Управление по правовым вопросам определяет, следует ли обжаловать решение в Апелляционном трибунале. После вынесения окончательных решений Трибуналом по спорам или Апелляционным трибуналом Секция получает необходимую информацию и доводит решения до сведения соответствующих должностных лиц, включая Контролера, с целью их исполнения.

128. Дисциплинарная группа выносит рекомендации руководителям старшего звена касательно разрешения дел, переданных в Управление людских ресурсов для принятия возможных дисциплинарных мер. В 2013 году Дисциплинарная группа рассмотрела 206 дисциплинарных вопросов. Информация по дисциплинарным вопросам публикуется в ежегодном докладе Генерального секретаря под названием «Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и в случаях возможного преступного поведения» (информацию по 12-месячному периоду, закончившемуся 30 июня 2014 года см. A/69/283). Дисциплинарная группа также обрабатывает все дела, связанные с дисциплинарными мерами, рассматриваемыми Трибуналом по спорам.

b) Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве

129. Ниже приводятся статистические данные за 2013 и предыдущие годы.

Таблица 10

Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве: результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций, 2013 год

<i>Общее число дел^a</i>	<i>Урегулированные или отозванные дела</i>	<i>Оставленное в силе решение</i>	<i>Частично оставленное в силе решение</i>	<i>Решение отменено</i>	<i>Ожидается окончательный результат^b</i>
27	—	4	1	4	11

^a Включает все дела, в которых Служба управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве представляла Генерального секретаря в качестве ответчика (включая заявления о приостановлении осуществления) и которые были разрешены Трибуналом по спорам или иным образом урегулированы в 2013 году, вне зависимости от того, когда было получено заявление.

^b Включает общее число окончательных решений, принятие которых ожидалось от Трибунала по спорам по состоянию на 31 декабря 2013 года, вне зависимости от того, когда было получено заявление, по делам, в которых Служба управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве представляла Генерального секретаря в качестве ответчика.

Таблица 11
**Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве:
 распределение дел, переданных в Трибунал по спорам,
 2010–2013 годы**

Категория дел ^a	2010 год ^b	2011 год ^c	2012 год ^d	2013 год ^e
Назначение на должность	22	5	8	14
Дисциплинарные меры	2	1	–	2
Прекращение службы	6	2	3	2
Пособия и надбавки	9	2	2	7
Прочие дела	14	4	5	3
Итого	53	14	18	28

^a Включает все дела, в которых Служба управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве представляла Генерального секретаря в качестве ответчика, вне зависимости от того, было ли вынесено судебное решение, включая заявление о приостановлении осуществления.

^b Включает дела, перенесенные с 2009 года и ранее, и дела, полученные в 2010 году.

^c Включает дела, перенесенные с 2010 года и ранее, и дела, полученные в 2011 году.

^d Включает дела, перенесенные с 2011 года и ранее, и дела, полученные в 2012 году.

^e Включает дела, перенесенные с 2012 года и ранее, и дела, полученные в 2013 году.

c) *Отделение Организации Объединенных Наций в Вене/Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности*

130. Ниже приводятся статистические данные за 2013 и предыдущие годы.

Таблица 12
**Отделение Организации Объединенных Наций в Вене: результаты
 рассмотрения дел в Трибунале по спорам Организации Объединенных
 Наций, 2013 год**

Общее число дел ^a	Урегулированные или отозванные дела	Оставленное в силе решение	Частично оставленное в силе решение	Решение отменено	Ожидается окончательный результат ^b
13	1	7	2	1	2

^a После принятия резолюции 66/237 было принято решение о том, что ЮНОГ будет обеспечивать юридическое обслуживание, в частности юридическую представленность в Трибунале по спорам для ЮНОВ и УПН ООН. Соответственно, были заключены соглашения, которые начали действовать 1 января 2013 года и, следовательно, являются релевантными для целей вышеприведенных данных. Что касается в общей сложности 13 дел, которые были рассмотрены ТСООН или иным образом урегулированы в 2013 году, вне зависимости от того, когда заявление было получено, то два дела (поданные в 2012 году) были оставлены на рассмотрение ЮНОВ из-за сложности дел, три дела были переданы по документам, однако представленность обеспечивалась ЮНОВ и никакого дополнительного представительства не требовалось в 2013 году, когда по этим делам были вынесены решения, в одном деле представительство совместно осуществлялось ЮНОВ и ЮНОГ и в семи делах представительство осуществлялось/осуществляется в ТСООН ЮНОГ от имени ЮНОВ и в тесной координации с ЮНОВ. Короче говоря, вышеуказанные данные включают в себя данные по всем делам ЮНОВ/УПН ООН, в которых ЮНОВ представляло Генерального секретаря в качестве ответчика в пяти делах и совместно с ЮНОГ представляет Генерального секретаря в качестве ответчика в одном деле.

^b Включает общее число окончательных решений, ожидавших рассмотрения в ТСООН по состоянию на 31 декабря 2013 года, вне зависимости от того, когда заявление было получено. ЮНОГ представляет Генерального секретаря в качестве ответчика в одном деле (действуя в тесной координации с ЮНОВ) и ЮНОВ совместно с ЮНОГ представляет Генерального секретаря в качестве ответчика в другом (одном) деле.

Таблица 13

Отделение Организации Объединенных Наций в Вене: распределение дел, переданных в Трибунал по спорам, 2010–2013 годы

Категория дел ^a	2010 год ^b	2011 год ^c	2012 год ^d	2013 год ^e
Назначение на должность	9	12	8	5
Дисциплинарные меры	–	–	–	–
Прекращение службы	1	–	4	2
Пособия и надбавки	3	3	–	1
Классификация должностей	–	1	2	1
Прочие дела	7	12	6	4
Итого	20	28	20	13

^a Включает все дела, в которых Служба управления людскими ресурсами Организации Объединенных Наций в Вене представляет Генерального секретаря в качестве ответчика, вне зависимости от того, когда было получено заявление, включая заявления о приостановлении осуществления.

^b Включает дела, перенесенные с 2009 года и ранее, и дела, полученные в 2010 году.

^c Включает дела, перенесенные с 2010 года и ранее, и дела, полученные в 2011 году.

^d Включает дела, перенесенные с 2011 года и ранее, и дела, полученные в 2012 году.

^e Включает дела, перенесенные с 2012 года и ранее, и дела, полученные в 2013 году.

d) Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби

131. Ниже приводятся статистические данные за 2013 и предыдущие годы.

Таблица 14

Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби: результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций, 2013 год

Общее число дел ^a	Урегулированные или отозванные дела	Оставленное в силе решение	Частично оставленное в силе решение	Решение отменено	Ожидается окончательный результат ^b
31	8	1	–	2	20

^a Включает все дела, в которых Секция управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби представляла Генерального секретаря в качестве ответчика (включая заявления о приостановлении осуществления) и которые были разрешены ТСООН или иным образом урегулированы в 2013 году, вне зависимости от того, когда заявление было получено.

^b Включает общее число окончательных решений, находившихся на рассмотрении ТСООН по состоянию на 31 декабря 2013 года, вне зависимости от того, когда заявление было получено, в делах, в которых Секция Управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби представляла Генерального секретаря в качестве ответчика.

Таблица 15
Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби: распределение дел, переданных в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, 2011–2013 годы

Категория дел ^a	2011 год ^b	2012 год ^c	2013 год ^d
Назначение на должность	1	1	1
Дисциплинарные меры	–	–	–
Прекращение службы	3	4	2
Пособия и надбавки	3	4	17
Классификация должностей	1	4	9
Прочие дела	2	1	2
Итого	10	14	31

^a Включает все дела, в которых секция управления людскими ресурсами Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве представляет Генерального секретаря в качестве ответчика, вне зависимости от того, было ли принято решение, включая заявления о приостановлении осуществления.

^b Включая дела, перенесенные с 2010 года и ранее, и дела, полученные в 2011 году.

^c Включая дела, перенесенные с 2011 года и ранее, и дела, полученные в 2012 году.

^d Включая дела, перенесенные с 2012 года и ранее, и дела, полученные в 2013 году.

e) *Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде*

132. Ниже приводятся статистические данные за 2013 и предыдущие годы.

Таблица 16
Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде: результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций, 2013 год

Общее число дел ^a	Урегулированные или отозванные дела	Оставленное в силе решение	Частично оставленное в силе решение	Решение отменено	Ожидается окончательный результат ^b
15	8	1	–	–	6

^a Включает все дела, в которых ЮНЕП представляла Генерального секретаря в качестве ответчика (включая заявления о приостановлении осуществления) и которые были разрешены ТСООН или иным образом урегулированы в 2013 году, вне зависимости от того, когда было получено заявление.

^b Включает общее число окончательных решений, принятие которых ожидалось от Трибунала по спорам по состоянию на 31 декабря 2013 года, вне зависимости от того, когда было получено заявление, по делам, в которых ЮНЕП представляла Генерального секретаря в качестве ответчика.

Таблица 16
**Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде:
 распределение дел, переданных в Трибунал по спорам Организации
 Объединенных Наций, 2010–2013 годы**

Категория дел ^a	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год
Назначение на должность	–	–	–	–
Дисциплинарные меры	–	–	–	–
Прекращение службы	–	–	2	2
Пособия и надбавки	–	–	–	1
Классификация должностей	–	–	5	9
Прочие дела	–	1	–	3
Итого	–	1	7	15

^a Включает все дела, в которых ЮНЕП представляла Генерального секретаря в качестве ответчика, вне зависимости от того, было ли вынесено судебное решение, включая заявления о приостановлении осуществления.

f) *Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам*

133. Ниже приводятся статистические данные за 2013 и предыдущие годы.

Таблица 17
**Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам:
 результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам Организации
 Объединенных Наций, 2013 год**

Общее число дел ^a	Урегулирован- ные или ото- званные дела	Оставленное в силе решение	Частично оставленное в силе решение	Отмененное ре- шение	Ожидается окончательный результат ^b
4	–	1	–	1 ^c	2

^a Включает все дела, в которых ООН-Хабитат представляла Генерального секретаря в качестве ответчика (включая заявления о приостановлении осуществления) и которые были разрешены ТСООН или иным образом урегулированы в 2013 году, вне зависимости от того, когда было получено заявление.

^b Включает общее число окончательных решений, принятие которых ожидалось от ТСООН по состоянию на 31 декабря 2013 года, вне зависимости от того, когда было получено заявление, по делам, в которых ООН-Хабитат представляла Генерального секретаря в качестве ответчика.

^c С технической точки зрения решение не отменено, поскольку сотрудник прекратил службу.

Таблица 18
**Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам:
 распределение дел, переданных в Трибунал по спорам Организации
 Объединенных Наций, 2010–2013 годы**

Категория дел ^a	2010 год ^b	2011 год ^c	2012 год ^d	2013 год
Назначение на должность	2	–	–	–
Дисциплинарные меры	–	1	–	–
Прекращение службы	–	1	1	2
Пособия и надбавки	1	1	–	–
Классификация должностей	–	–	–	–
Прочие дела	1	–	–	2
Итого	4	3	1	4

^a Включает все дела, в которых ООН-Хабитат представляла Генерального секретаря в качестве ответчика, вне зависимости от того, было ли принято решение, включая заявления о приостановлении осуществления.

^b Включает дела, перенесенные с 2009 года и ранее, и дела, полученные в 2010 году.

^c Включает дела, перенесенные с 2010 года и ранее, и дела, полученные в 2011 году.

^d Включает дела, перенесенные с 2011 года и ранее, и дела, полученные в 2012 году.

g) *Программа развития Организации Объединенных Наций*

134. Управление юридической поддержки ПРООН является комплексным правовым подразделением для ПРООН и ассоциированных с нею учреждений, и его юридическая деятельность охватывает все аспекты административного, корпоративного и институционального права. Группа по практике административного права состоит из шести юристов, включая руководителя по практике (С-5) и пять сотрудников по правовым вопросам (1 должность категории С-5, 3 должности категории С-4 и 1 должность категории С-3), которым оказывает содействие один вспомогательный сотрудник категории общего обслуживания (ОО-6). Эта группа отвечает за рассмотрение всех правовых вопросов, связанных с административным обеспечением и управлением всеми сотрудниками в связи с письмами о назначении ПРООН, включая не только сотрудников ПРООН, но и сотрудников 30 других учреждений, структур и департаментов. Группа также отвечает за оказание консультативных услуг и поддержки по правовым вопросам, касающимся добровольцев Организации Объединенных Наций. С количественной точки зрения в 2013 году группа отвечала за все юридические вопросы, связанные с административным обслуживанием приблизительно 21 000 человек.

135. Группа по практике административного права задействована на всех этапах как неформального, так и формального урегулирования жалоб сотрудников. Что касается неформального этапа, то Группа консультирует и ориентирует сотрудников административных органов в целях предотвращения и разрешения споров на раннем этапе. В случае необходимости, группа также активно взаимодействует с Омбудсменом для фондов и программ в целях урегулирования спорных вопросов.

136. Группа по практике административного права обрабатывает все просьбы о проведении управленческой оценки, вынося рекомендации административным сотрудникам старшего звена по вопросам урегулирования таких просьб. Группа также представляет администрацию в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций, обрабатывая все заявления и ходатайства. Более того, она осуществляет координацию с Управлением по правовым вопросам в связи с представительством дел ПРООН в Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций и отвечает за осуществление окончательных решений двух трибуналов.

137. Другой ключевой функцией Группы по практике административного права является обработка всех дисциплинарных дел, включая вынесение рекомендаций для административных сотрудников старшего звена относительно принятия промежуточных мер, вынесения дисциплинарных взысканий и передачи дел на рассмотрение национальных органов власти. Группа также оказывает юридические консультативные услуги по вопросам политики и реагирует на все правовые запросы по широкому диапазону вопросов, начиная от частных правовых обязательств и привилегий и иммунитетов и заканчивая финансовой компенсацией и заключением соглашений об урегулировании. Помимо оказания обстоятельных юридических консультаций и обработки всех апелляций и дисциплинарных дел Группа организует учебные курсы для административных сотрудников в целях повышения уровня осведомленности в отношении соответствующих правовых вопросов, включая систему внутреннего правосудия.

138. Ниже приводятся статистические данные за 2013 и предыдущие годы.

Таблица 19

Программа развития Организации Объединенных Наций: дела о проведении управленческой оценки по состоянию на 31 декабря 2013 года

Общее число просьб о проведении управленческой оценки ^a	Количество поддержанных дел ^b	Количество урегулированных дел ^c	Количество обжалованных дел ^d	Количество перенесенных дел ^e	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^f			
					Поддержано	Частично поддержано	Отменено	В процессе рассмотрения
34	19	8	2	4	–	–	–	1

^a Дела, поданные в структуру управленческой оценки в системе ПРООН.

^b Включает дела, перенесенные с 2012 года и ранее, и дела, полученные в 2013 году.

^c Включает все дела, в которых вопрос был урегулирован полностью или частично в результате управленческой оценки.

^d Включает все дела, обжалованные в ТСООН в 2013 году.

^e Включает все открытые дела, которые не были урегулированы в 2013 году и были перенесены на 2014 год.

^f Включает все дела, которые были рассмотрены ТСООН в 2013 году или ожидали рассмотрения в ТСООН по состоянию на 31 декабря 2013 года.

Таблица 20
Программа развития Организации Объединенных Наций: распределение дел, переданных в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, 2011–2013 годы

<i>Категории дел^a</i>	<i>2011 год^b</i>	<i>2012 год^c</i>	<i>2013 год^d</i>
Назначение на должность	1	–	3
Дисциплинарные меры	8	7	2
Прекращение службы	11	7	7
Пособия и надбавки	–	–	–
Прочие дела	4	4	4
Итого	24	18	16

^a Включает все дела, в которых ПРООН представляла Генерального секретаря в качестве ответчика, вне зависимости от того, было ли вынесено решение, включая заявления о приостановлении осуществления.

^b Включает дела, перенесенные с 2010 года и ранее, и дела, полученные в 2011 году.

^c Включает дела, перенесенные с 2011 года и ранее, и дела, полученные в 2012 году.

^d Включает дела, перенесенные с 2012 года и ранее, и дела, полученные в 2013 году.

Таблица 21
Программа развития Организации Объединенных Наций: распределение дел, переданных в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, 2013 год

<i>Общее число дел^a</i>	<i>Урегулированные или отозванные дела</i>	<i>Оставленное в силе решение</i>	<i>Частично оставленное в силе решение</i>	<i>Отмененное решение</i>	<i>Ожидается судебное решение^b</i>
10	2	4	1	3	8

^a Включает все дела, в которых ПРООН представляла Генерального секретаря в качестве ответчика (включая заявления о приостановлении осуществления) и которые были разрешены ТСООН или иным образом урегулированы в 2013 году, вне зависимости от того, когда было получено заявление.

^b Включает общее число решений, рассматривавшихся ТСООН по состоянию на 31 декабря 2013 года, вне зависимости от того, когда было получено заявление, в делах, в которых ПРООН представляла Генерального секретаря в качестве ответчика.

h) Детский фонд Организации Объединенных Наций

139 Ниже приводятся статистические данные за 2013 и предыдущие годы.

Таблица 22
Детский фонд Организации Объединенных Наций: дела, связанные с проведением управленческой оценки, по состоянию на 31 декабря 2013 года

<i>Общее число поданных дел о проведении управленческой оценки^a</i>	<i>Количество перенесенных дел^b</i>	<i>Количество поддержанных дел</i>	<i>Количество отклоненных дел</i>	<i>Количество разрешенных дел^c</i>	<i>Количество дел, не принятых к производству</i>	<i>Количество отозванных дел</i>	<i>Количество дел, решения по которым были обжалованы в Трибунале по спорам^d</i>
17	3	10	1	2	4	3	4

^a Включает дела, поданные в структуру по управленческой оценке в системе ЮНИСЕФ.

^b Включает все дела, которые не были разрешены в 2013 году и были перенесены на 2014 год.

^c Включает все дела, которые были урегулированы полностью или частично по итогам управленческой оценки.

^d Включает все дела, которые были обжалованы в ТСООН в 2013 году.

Таблица 23
Детский фонд Организации Объединенных Наций: распределение дел, переданных в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, 2011–2013 годы

<i>Категории дел^a</i>	<i>2011 год</i>	<i>2012 год</i>	<i>2013 год^b</i>
Назначение на должность	14	1	–
Дисциплинарные меры	4	1	2
Прекращение службы	–	–	5
Пособия и надбавки	–	–	–
Прочие дела	–	–	4
Итого	18	3	11

^a Включает все дела, в которых ЮНИСЕФ представлял Генерального секретаря в качестве ответчика, вне зависимости от того, было ли принято судебное решение, включая заявления о приостановлении осуществления.

^b Включает все дела, которые были рассмотрены ТСООН в 2013 году или ожидали рассмотрения в ТСООН по состоянию на 31 декабря 2013 года.

Таблица 24
Детский фонд Организации Объединенных Наций: результаты рассмотрения дел, переданных в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, 2013 год

<i>Общее число дел^a</i>	<i>Урегулированные или отозванные дела</i>	<i>Поддержанное решение</i>	<i>Частично поддержанное решение</i>	<i>Отмененное решение</i>	<i>Ожидается судебное решение^b</i>
11	1	4	1	4	1

^a Включает все дела, в которых ЮНИСЕФ представлял Генерального секретаря в качестве ответчика (включая заявления о приостановлении осуществления) и которые были разрешены Трибуналом по спорам или иным образом урегулированы в 2013 году, вне зависимости от того, когда было получено заявление.

^b Включает общее число решений, рассматривавшихся ТСООН, по состоянию на 31 декабря 2013 года, вне зависимости от того, когда было получено заявление, в делах, в которых ЮНИСЕФ представлял Генерального секретаря в качестве ответчика.

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

140. Ниже приводятся статистические данные за 2013 и предыдущие годы.

Таблица 25

Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев: дела, связанные с проведением управленческой оценки, по состоянию на 31 декабря 2013 года

Общее число просьб о проведении управленческой оценки ^a	Количество поддержанных дел	Количество урегулированных дел	Количество обжалованных в Трибунале по спорам дел	Количество перенесенных дел	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам			
					Поддержано	Частично поддержано	Отменено	В процессе рассмотрения
57	46	3	11	12	11	–	2	5

^a Дела, поданные в структуру по управленческой оценке в системе УВКБ.

Таблица 26

Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев: результаты рассмотрения дел, поданных в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, 2013 год

Общее число дел ^a	Урегулированные или отозванные дела	Решение поддержано	Решение частично поддержано	Решение отменено	Ожидается судебное решение ^b
17	4	11	–	2	5

^a Включает все дела, в которых УВКБ представляло Генерального секретаря в качестве ответчика (включая заявления о приостановлении осуществления) и которые были разрешены ТСООН или иным образом урегулированы в 2013 году, вне зависимости от того, когда было получено заявление.

^b Включает общее число дел, по которым ТСООН не принял решение по состоянию на 31 декабря 2013 года, вне зависимости от того, когда было получено заявление, в случаях когда УВКБ представляло Генерального секретаря в качестве ответчика.

Таблица 27

Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев: распределение дел, переданных в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, 2010–2013 годы

Категория дел ^a	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год
Назначение на должность	13	11	18	12
Дисциплинарные меры	4	–	1	1
Прекращение службы	3	13	1	1
Пособия и надбавки	1	1	–	–

Категория дел ^a	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год
Прочие дела	6	2	3	1
Итого	27	27	23	15

^a Включает все дела, в которых УВКБ представляло Генерального секретаря в качестве ответчика, вне зависимости от того, было ли принято судебное решение, включая заявления о приостановлении осуществления.

j) *Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов*

141. Ниже приводятся статистические данные за 2013 и предыдущие годы.

Таблица 28

Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов: просьбы о проведении управленческой оценки по состоянию на 31 декабря 2013 года^a

Общее число просьб о проведении управленческой оценки ^b	Количество подтвержденных дел ^c	Количество урегулированных дел ^d	Количество перенесенных дел в Трибунал по спорам ^e	Количество перенесенных дел ^f	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^g			
					Поддержано ^h	Частично поддержано	Отменено	В процессе рассмотрения ⁱ
4	3	–	3	2	1	–	–	5

^a Включает дела, поданные в структуру по управленческой оценке в составе ЮНОПС.

^b Исключает дела, перенесенные с 2012 года.

^c Включает одно дело, перенесенное с 2012 года.

^d Включает все дела, которые полностью или частично были разрешены по итогам управленческой оценки.

^e Включает все дела, которые были обжалованы в ТСООН в 2013 году.

^f Включает все открытые дела, которые не были разрешены в 2013 году и были перенесены на 2014 год.

^g Включает все дела, которые были рассмотрены ТСООН в 2013 году или ожидали рассмотрения в ТСООН по состоянию на 31 декабря 2013 года.

^h Включает 2 дела, поданных до 2013 года.

ⁱ Включает 4 дела, поданных до 2013 года. Не включает 1 дело, которое было урегулировано после подачи дела.

Таблица 29

Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов: распределение дел, переданных в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, 2010–2013 годы

Категория дел	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год
Назначение на должность ^a	–	–	–	1
Дисциплинарные меры	2	1 ^d	4 ^h	2 ⁱ
Прекращение службы	4 ^b	3 ^e	2 ⁱ	3 ^m
Пособия и надбавки	3 ^c	2 ^f	2 ^j	2 ⁿ
Прочие дела	–	–	1	3 ^o
Итого	9	6^g	9^k	11

- ^a Не включает случаи, когда должности сотрудников были упразднены и сотрудники прекратили службу после того, как их кандидатуры не были выбраны на другую должность.
- ^b Включает 2 дела, по которым было вынесено 1 решение, и 1 дело о приостановлении осуществления, по которому было вынесено решение в пользу работника, но работник не настаивал на рассмотрении дела по существу.
- ^c Включает 1 дело, которое было урегулировано.
- ^d Перенесено с 2010 года.
- ^e Включает 2 дела, перенесенные с 2010 года.
- ^f Включает 1 дело, перенесенное с 2010 года и затем урегулированное.
- ^g Включает 3 дела, перенесенные с 2010 года.
- ^h Включает 1 дело, перенесенное с 2010/2011 годов, и 2 дела, поданные в 2012 году и касавшиеся дисциплинарных решений, принятых в 2011 году.
- ⁱ Включает 1 дело, перенесенное с 2011 года.
- ^j Включает 2 дела, перенесенные с 2011 года.
- ^k Включает 4 дела, перенесенные с 2011 года.
- ^l Включает 2 дела, поданные до 2013 года.
- ^m Включает 1 дело, поданное до 2013 года.
- ⁿ Включает 1 дело, поданное до 2013 года.
- ^o Включает 3 дела, поданные до 2013 года.

Таблица 30

Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов: результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций, 2013 год

<i>Общее число дел^a</i>	<i>Урегулированные или отозванные дела</i>	<i>Поддержанное решение</i>	<i>Частично поддержанное решение</i>	<i>Решение отменено</i>	<i>Ожидается судебное решение^b</i>
4	1 (урегулировано)	5	–	–	5

^a Включая все дела, в которых ЮНОПС представляло Генерального секретаря в качестве ответчика (включая заявления о приостановлении осуществления) и которые были разрешены Трибуналом по спорам или иным образом урегулированы в 2013 году, вне зависимости от того, когда было получено заявление.

^b Включает общее число дел, по которым Трибунал по спорам не принял решения по состоянию на 31 декабря 2013 года, вне зависимости от того, когда было получено заявление, в случаях, когда ЮНОПС представляло Генерального секретаря в качестве ответчика.

k) Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения

142. Ниже приводятся статистические данные за 2013 и предыдущие годы.

Таблица 31
**Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения:
 просьбы о проведении управленческой оценки по состоянию на 31 декабря
 2013 года**

Общее число просьб о проведении управ- ленческой оценки	Количество поддержанных дел	Количество урегулированных дел ^a	Количество обжало- ванных дел в Трибуна- ле по спорам ^b	Количество перенесенных дел ^c	Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам ^d			
					Поддержано	Частично поддержано	Отменено В процессе рассмотрения	
10	10	1	1	2	1	–	–	2

^a Включает все дела, которые были урегулированы полностью или частично в результате управленческой оценки.

^b Включает все дела, обжалованные в ТСООН в 2012 году.

^c Включает все открытые дела, которые не были разрешены в 2012 году и были перенесены на 2013 год.

^d Включает все дела, которые были разрешены ТСООН в 2012 году или рассматривались ТСООН по состоянию на 31 декабря 2012 года; в 2012 году были отозваны иски по еще двум делам.

Таблица 32
**Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения:
 результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам Организации
 Объединенных Наций, 2011–2013 годы**

Категория дел ^a	2011 год	2012 год	2013 год
Назначение на должность	–	3	1
Дисциплинарные меры	3	2	–
Прекращение службы	4	4	1
Пособия и надбавки	–	–	–
Прочие дела	–	–	–
Итого	7	9	2

^a Включает все дела, в которых ЮНФПА представлял Генерального секретаря в качестве ответчика, вне зависимости от того, когда было получено заявление (включая заявления о приостановлении осуществления).

Таблица 33
**Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения:
 результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам Организации
 Объединенных Наций, 2013 год**

Общее число дел ^a	Урегулированные или отозванные дела	Поддержанное решение	Частично поддержанное решение	Отмененное решение	Ожидается су- дебное решение ^b
3		1			2

^a Включает все дела, в которых ЮНФПА представлял Генерального секретаря в качестве ответчика (включая заявления о приостановлении осуществления) и которые были разрешены ТСООН или иным образом урегулированы в 2012 году, вне зависимости от того, когда было получено заявление.

^b Включает общее число дел, по которым ТСООН не принял решения по состоянию на 31 декабря 2012 года, вне зависимости от того, когда было получено заявление, в делах, в которых ЮНФПА представлял Генерального секретаря в качестве ответчика.

2. Представительство Генерального секретаря в Апелляционном трибунале

Управление по правовым вопросам

143. Будучи центральной юридической службой Организации, Управление по правовым вопросам Секретариата обеспечивает юридическое консультирование Генерального секретаря, департаментов и управлений Секретариата, фондов и программ и других структур системы Организации Объединенных Наций в целом ряде областей, включая систему отправления правосудия. Организационным подразделением Управления, на которое возложена обязанность обеспечения юридического консультирования по административным и управленческим вопросам, является Общеправовой отдел.

144. Функции Отдела включают: проведение проверки на предмет последовательности и точности каждой административной инструкции, касающейся политики в области управления людскими ресурсами, до ее опубликования; оказание юридической консультативной и прочей помощи и поддержки, касающейся толкования Устава Организации Объединенных Наций, резолюций и решений Генеральной Ассамблеи, Положений и Правил о персонале, мандатов программ и видов деятельности, осуществляемой органами Организации Объединенных Наций, а также других административных инструкций Организации; и консультирование по правовым вопросам до принятия административных решений, в том числе проведение правовой экспертизы рекомендаций об увольнении работников.

145. Кроме того, Отдел получает и анализирует каждое решение Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, обеспечивая таким образом всесторонний обзор практики в рамках системы отправления правосудия. Отдел опирается на результаты такого анализа в ходе юридического консультирования на ранних стадиях рассмотрения претензий сотрудников задолго до начала судебного разбирательства по таким претензиям. Отдел также использует указанный анализ для консультирования в каждом отдельном случае подразделений, представляющих Генерального секретаря на первом уровне судебного процесса, и для информирования их в целом о ходе разбирательства. Такое консультирование и информирование обеспечивают координацию и согласованность правовых стратегий 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. Так, Отдел рассмотрел все 296 решений Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, вынесенных в 2013 году.

146. Отдел также отвечает за представительство Генерального секретаря в Апелляционном трибунале. Эта обязанность включает как подачу апелляций на решения Трибунала по спорам, так и ответ на апелляции, поданные сотрудниками. Она включает также представление ходатайств и ответов на ходатайства, а также представление устных доводов в поддержку Генерального секретаря на слушаниях в Апелляционном трибунале. После внесения решений Отдел оказывает дальнейшие консультации касательно осуществления этих решений, а

также касательно ответов на вопросы о правовых последствиях таких решений. В 2013 году Апелляционный трибунал вынес 95 решений по делам, в которых Генеральный секретарь являлся одной их сторон.

III. Ответы на вопросы, касающиеся отправления правосудия

A. Общий обзор

147. В своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея обратилась к Генеральному секретарю с несколькими просьбами о представлении информации, предложений и рекомендаций для рассмотрения на ее шестьдесят девятой сессии.

148. В пункте 2 этой резолюции Генеральная Ассамблея одобрила некоторые рекомендации, вынесенные Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам и содержащиеся в его докладе²⁷ относительно докладов Генерального секретаря, которые надлежит представить ей на основной части ее шестьдесят девятой сессии.

149. В настоящем разделе содержатся ответы на эти различные просьбы.

B. Ответы

1. Пересмотренное предложение относительно проведения промежуточной независимой оценки системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций

150. В пунктах 11 и 12 своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить ей на рассмотрение на ее шестьдесят девятой сессии пересмотренное предложение о проведении промежуточной независимой оценки системы отправления правосудия во всех ее аспектах, при уделении особого внимания формальной системе и ее связи с неформальной системой, а также анализ того, является ли реализация целей и задач, поставленных перед этой системой в резолюции 61/261, эффективной и экономичной. Эта оценка должна была проводиться экономичным образом независимыми экспертами, включая экспертов, знакомых с внутренними механизмами разрешения трудовых споров.

151. Пересмотренное предложение, запрошенное Генеральной Ассамблеей, содержится в приложении II к настоящему докладу. Информация о потребностях в ресурсах излагается в пунктах 212–214 ниже.

152. Для оценки, проводимой экономичным образом, группа будет в максимально возможной степени использовать технологию в своей работе, включая дистанционную работу и использование средств видео- и телеконференционной связи для сведения к минимуму расходов на поездки.

153. Однако признается, что этой группе необходимо будет совершать поездки во время своей работы для проведения консультаций, о которых идет речь в

²⁷ A/68/530.

пересмотренном предложении. В этой связи ожидается, что группа должна будет посетить три месторасположения Трибунала по спорам и по меньшей мере одну миссию по поддержанию мира.

154. Кроме того, потребуются ассигнования на покрытие связанных с этим расходов, в том числе расходы на связь и канцелярские принадлежности.

2. Институционализация передовых методов управления

155. В пункте 13 резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея подчеркнула важность передовых методов управления для содействия созданию положительной и транспарентной рабочей обстановки в целях устранения основополагающих факторов, которые приводят к возникновению трудовых споров, и просила Генерального секретаря представить доклад о прилагаемых в этой связи усилиях в ходе основной части ее шестьдесят девятой сессии.

156. В порядке содействия 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 оказывает заместителю Генерального секретаря содействие в составлении предназначенного для руководителей справочника по извлеченным урокам и директивных записок, которые направляются всем главам управлений и департаментов, а через них — их руководителям. Во всех трех имеющихся на сегодняшний день справочниках по извлеченным урокам для руководителей (расторжение/непродление контракта, отбор персонала, дисциплинарные меры; справочник по служебной аттестации находится на продвинутом этапе подготовки) проводится обзор практики трибуналов и рассматривается вопрос о том, как в судебных решениях толкуются и применяются внутренние нормы Организации.

157. Генеральный секретарь постоянно прилагает все возможные усилия для институционализации передовых методов управления в целях устранения основополагающих факторов, которые приводят к возникновению трудовых споров, включая: отсутствие своевременного и открытого диалога по вопросам служебной аттестации между руководителями и сотрудниками; отсутствие у руководителей полного понимания внутренних норм и процедур Организации; и отсутствие ясности в ряде нормативных положений и общеуправленческие проблемы, связанные с принятием административных решений и доведением их до сведения сотрудников. В декабре 2013 года начальник Канцелярии Генерального секретаря направил меморандум сотрудникам управленческого звена, в котором напоминалось об их обязанностях с точки зрения служебной аттестации и недопущения административных задержек.

158. Передовые методы управления выявляются на основе работы Группы управленческой оценки. Решения трибуналов также являются важными ориентирами для толкования и применения внутренних норм. Весьма важным инструментом служат письма об управленческой оценке, поскольку в них содержатся подробные и мотивированные объяснения, создающие основу для оценки. Результаты процесса управленческой оценки и извлеченные из него уроки также включаются в полугодовые доклады Группы, в которых, среди прочего, излагаются системные проблемные вопросы для руководителей.

3. Система служебной аттестации

159. В пункте 15 резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря удвоить его усилия по дальнейшему развитию и применению заслуживающей доверия, справедливой и полноценно функционирующей системы служебной аттестации.

160. Управление людских ресурсов отмечает, что совершенствование процесса служебной аттестации является давней целью Организации. Управление действовало в сотрудничестве с другими заинтересованными сторонами в целях повышения степени эффективности служебной аттестации в Секретариате. Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии будет представлено всеобъемлющее предложение, которое включает в себя пересмотренную политику, а также информацию об инструментах, учебной подготовке кадров и руководящих принципах. Одна из ключевых целей заключается в обеспечении более активной вовлеченности и подотчетности со стороны административных сотрудников старшего звена. Поэтому, помимо переработки политики, служебная аттестация была включена в качестве одного из показателей в договор каждого старшего руководителя с Генеральным секретарем. Благодаря этому будет обеспечен периодический контроль со стороны Комитета по вопросам управления, что, как планируется, повысит степень задействованности сотрудников старшего административного звена, а также последовательность и объективность оценок в Секретариате.

4. Меры, направленные на содействие неформальному урегулированию споров

161. В пункте 17 своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии рекомендации относительно использования дополнительных новаторских мер, направленных на поощрение использования неформальной системы разрешения споров.

162. Группа управленческой оценки напоминает сотрудникам в каждом письме о подтверждении получения просьбы о проведении управленческой оценки о наличии возможности урегулировать конфликт в неформальном порядке. Если в ходе своего рассмотрения Группа определяет наличие просьбы о проведении управленческой оценки, которая, по ее мнению, может быть урегулирована, а эту возможность сотрудник и администрация могли не определить, она обращается к сотруднику и/или администрации с предложением о рассмотрении вопроса о неформальном урегулировании.

5. Прогресс в деле выполнения рекомендаций, направленных на решение системных и сквозных вопросов

163. В пункте 20 своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея приветствовала рекомендации по решению системных и сквозных проблем, содержащиеся в докладе Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников, и просила Генерального секретаря сообщить Ассамблее на основной части ее шестьдесят девятой сессии о ходе выполнения этих рекомендаций.

164. Испрошенный доклад содержится в приложении III к настоящему докладу.

6. Своевременное реагирование руководства на просьбы Канцелярии Омбудсмена

165. В пункте 22 своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея призвала Генерального секретаря и впредь обеспечить своевременное реагирование руководства на просьбы Канцелярии Омбудсмена и посредников.

166. Организация прилагает все усилия для своевременного реагирования на просьбы, и Генеральный секретарь будет и впредь обеспечивать, чтобы руководство своевременно реагировало на просьбы.

7. Пересмотренный круг ведения Канцелярии Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников

167. В пункте 24 своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея повторила свои предыдущие просьбы о том, чтобы Генеральный секретарь докладывал Ассамблее о пересмотренном круге ведения Канцелярии Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников, а также просила Генерального секретаря обеспечить, чтобы круг ведения и руководящие принципы работы Канцелярии были установлены как можно скорее.

168. В течение этого периода состоялись консультации по вопросу о пересмотренном круге ведения и было предусмотрено, что бюллетень Генерального секретаря с внесенными в него поправками будет промульжирован до конца года.

8. Данные и возникающие тенденции

169. В пункте 27 своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать отслеживать информацию о количестве дел, поступающих в Группу управленческой оценки и Трибунал по спорам, в целях выявления любых возникающих тенденций и включать свои замечания по поводу этих статистических данных в будущие доклады.

170. Данные, касающиеся рабочей нагрузки Группы управленческой оценки и Трибунала по спорам, содержатся в соответствующих разделах настоящего доклада (раздел II.B и II.D, соответственно). Замечания в отношении данных приводятся в посвященном замечаниям разделе настоящего доклада (раздел II.A).

9. Предлагаемая поправка к статуту Апелляционного трибунала

171. В пункте 30 своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря предложить поправку к статуту Апелляционного трибунала с учетом рекомендаций Совета по внутреннему правосудию в отношении профессиональных требований, предъявляемых к судьям Апелляционного трибунала.

172. Текст предложенной поправки содержится в приложении IV к настоящему докладу, при этом ее формулировка в тексте приводится с выделением полужирным шрифтом.

173. Если Генеральная Ассамблея одобрит предложенную поправку, она для целей соблюдения последовательности, может пожелать рассмотреть вопрос о том, должны ли сопоставимые положения относительно беспристрастности, свободного владения по меньшей мере одним из рабочих языков и состояния здоровья также быть отражены в поправке к статуту Трибунала по спорам.

10. Привилегии и иммунитеты судей трибуналов

174. В пункте 31 своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продолжить изучение вопроса об иммунитетах судей Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала и представить Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии рекомендации, не предполагающие изменение уровней должностей или условий службы судей, и предложила Шестому комитету рассмотреть эти рекомендации без ущерба для роли Пятого комитета как главного комитета, на который возложена ответственность за административные и бюджетные вопросы.

175. Доклад Генерального секретаря о дальнейшем изучении этого вопроса содержится в приложении V к настоящему докладу. Генеральный секретарь рекомендует внести в статуты трибуналов поправки, с тем чтобы отразить привилегии и иммунитеты, предоставляемые судьям, с учетом решения Генеральной Ассамблеи.

11. Механизм добровольного дополнительного финансирования Отдела юридической помощи персоналу

176. В пунктах 33 и 34 своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад о функционировании механизма добровольного дополнительного финансирования Отдела юридической помощи персоналу и отслеживать на ежемесячной основе долю сотрудников, отказавшихся от участия в указанном механизме, и сумму добровольных взносов сотрудников на его функционирование. Ассамблея также уполномочила Генерального секретаря принимать обязательства в счет этих поступлений для удовлетворения любых дополнительных потребностей Отдела в ресурсах на экспериментальном этапе применения указанного механизма. В пункте 36 этой резолюции Ассамблея подчеркнула необходимость повышения осведомленности персонала о важности внесения сотрудниками взносов на финансирование Отдела.

177. Для информирования сотрудников об этом механизме Департамент по вопросам управления издал информационный циркуляр ST/IC/2014/9 от 28 февраля 2014 года. Этот циркуляр был направлен в отдельно управляемые фонды и программы для использования в качестве основы при общении с их сотрудниками по вопросам механизма и его внедрения. Информация об этом механизме приводилась в нескольких статьях в системе “iSeek” и в электронных сообщениях, распространенных среди сотрудников Канцелярией по вопросам отправления правосудия, включая сообщения Отдела юридической помощи персоналу в ответ на часто задаваемые вопросы²⁸. Союзы и ассоциации

²⁸ Отдел юридической помощи персоналу также в настоящее время занимается увеличением объема информации, размещаемой на веб-сайте Отдела по вопросам отправления правосудия и составляет новые информационные бюллетени, посвященные оказываемым им услугам.

персонала также направили членам свои сообщения, в которых содержался настоятельный призыв отказаться от участия в деятельности этого механизма.

178. Автоматические ежемесячные вычеты из заработной платы в размере 0,05 процента от чистого базового оклада в отношении тех сотрудников, которые не отказались от использования этого механизма, начали осуществляться с апреля 2014 года²⁹. В ведомостях по заработной плате таких сотрудников будет содержаться уведомление с указанием суммы вычета. В любое время в течение двухлетнего экспериментального периода сотрудники могут заявить о своем желании использовать или не использовать этот механизм. Кроме того, сотрудникам был предоставлен вариант, предусматривающий добровольный единоразовый вычет из зарплаты в размере 0,05 процента от чистого базового оклада за январь, февраль и март 2014 года, если они пожелают этого. Согласно распоряжению Генеральной Ассамблеи, сотрудники могут пользоваться услугами Отдела юридической помощи персоналу даже, если они приняли решение об отказе от использования этого механизма.

179. Ниже в таблице 34 приводятся данные о сводных ежегодных показателях отказа от системы и добровольных взносов сотрудников (в долларах США) на функционирование механизма в апреле, мае и июне 2014 года.

Таблица 34

Ежемесячные показатели отказа от использования системы и взносов сотрудников в рамках добровольного дополнительного механизма финансирования

(В долл. США)

Орган	Апрель 2014 года		Май 2014 года		Июнь 2014 года		
	Показатель неучастия в механизме (в процентах)	Единоразовый вычет из заработной платы (взносы)	Показатель неучастия (в процентах)	Единоразовый вычет из заработной платы (взносы)	Показатель неучастия (в процентах)	Единоразовый вычет из заработной платы (взносы)	
ЦУООН ^a	30,05	29 979,55	75,61	37,29	27 246,30	40,80	26 112,54
ЮНОН ^b	58,00	2 162,54	1 141,49	62,00	1 912,80	66,00	1 789,20
ЮНОГ ^c	61,00	6 509,00		54,00	7 674,00	58,00	6 603,00
ЮНОВ	69,87	1 114,10		68,74	1 234,17	72,65	967,76
МТБЮ	41,00	1 105,60		42,00	1 051,65	42,00	1 019,23
МООНМУТ	40,00	185,88		38,00	183,50	37,00	183,24
ЭКА	22,60	1 171,15		26,96	911,58	27,94	917,44
ЭСКЗА	34,00	626,10		50,50	461,66	54,50	418,80
ЭКЛАК	71,79	520,23		76,34	393,51	78,45	365,71
ЭСКАТО	76,00	485,72		77,00	484,73	79,00	437,34
УВКБ	35,28	8 935,31		36,65	8 324,03	38,62	8 151,82
Итого		52 795,18	1 217,10		49 877,93		46 966,08

²⁹ ПРООН, ЮНИСЕФ и ЮНФПА не смогли внедрить механизм с апреля 2014 года и планируют внедрить систему вычетов из зарплаты с июля 2014 года.

- ^a Цифры касаются Центральных учреждений Организации Объединенных Наций, включая данные по МУТР.
- ^b Цифры по ЮНОН отражают суммарный показатель для всех сотрудников, административного управления которыми осуществляется ЮНОН, включая сотрудников ЮНЕП, ООН-Хабитат, УСВН-Найроби и УНП ООН.
- ^c Цифры по ЮНОГ отражают суммарный показатель по всем сотрудникам, административное управление которыми осуществляется ЮНОГ, включая сотрудников ЕЭК, ЮНКТАД, ЮНИДИР, ЮНРИСД, КБРООН, МСС, КБРООН и РКООНИК.

12. Споры с участием внештатного персонала

180. В пункте 37 своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря и далее включать информацию о спорах с участием внештатного персонала в контексте как управленческих оценок, так и неформальных процессов посредничества в свои соответствующие доклады и вновь обратилась к нему с просьбой представлять информацию об осуществляемых мерах по формализации передовой практики управления, направленных на предотвращение возникновения или смягчение споров с участием различных категорий персонала внештатного персонала.

181. В период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2013 года Группа управленческой оценки получила от внештатного персонала 27 просьб о проведении управленческой оценки, что эквивалентно шести просьбам в год. В эту группу входили десять добровольцев Организации Объединенных Наций, пять судей системы Организации Объединенных Наций, четыре консультанта, три стажера, один подрядчик, один военный наблюдатель, один юрист, один доброволец и один советник по полицейским вопросам. В 2013 году в Группу поступили просьбы от четырех судей, трех консультантов и двух добровольцев Организации Объединенных Наций.

182. Информация о спорах, связанных с внештатными сотрудниками в контексте неформального посредничества, содержится в отдельном докладе Генерального секретаря о Канцелярии Омбудсмена и посредниках (A/69/126, пункт 18).

13. Кодекс профессионального поведения для внешних юридических представителей

183. В пункте 38 своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея подчеркнула необходимость обеспечения того, чтобы на всех лиц, действующих в качестве юридических представителей, — будь то штатные сотрудники, представляющие других штатных сотрудников или самих себя, или внешние консультанты, представляющие штатных сотрудников, — распространялось действие тех же стандартов профессионального поведения, которые применяются в системе Организации Объединенных Наций, и просила Генерального секретаря представить Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии кодекс поведения для внешних юридических представителей, предусматривающий надлежащие санкции за его нарушения в качестве гарантий от подачи необоснованных жалоб.

184. В приложении VI к настоящему докладу содержится предложенный кодекс профессионального поведения для внешних юридических представителей.

14. Привлечение к ответственности лиц в тех случаях, когда в результате нарушений правил Организации наносится финансовый ущерб

185. В пункте 42 своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить предложения в отношении привлечения к ответственности всех соответствующих лиц в тех случаях, когда в результате нарушения правил и процедур Организации наносится финансовый ущерб.

186. Генеральный секретарь может принимать конкретные меры для привлечения к ответственности в случае подачи просьб о проведении управленческой оценки, в том числе:

а) модифицировать или изменить оспариваемое решение, когда было определено, что руководитель ненадлежащим образом использовал делегированные ему полномочия при его принятии, отменяя тем самым директивное полномочие руководителя в отношении этого конкретного решения;

б) провести беседу с соответствующим руководителем относительно оспариваемого решения, пояснив, почему это решение было ненадлежащим, и обсудив извлеченные уроки;

в) передать дело на расследование, когда было установлено, что ненадлежащее осуществление руководителем делегированного полномочия может быть квалифицировано как проступок;

г) внести в личное дело такого руководителя отметку о ненадлежащем решении с учетом положений ST/AI/292 о занесении негативных материалов в личные дела;

д) установить конкретные задачи управленческой оценки для такого руководителя, когда было определено, что оспариваемое решение было принято в результате некомпетентного руководства;

е) потребовать, чтобы руководитель прошел курс учебной подготовки с учетом принятия ненадлежащего решения;

ж) принять решение о проведении конкретной оценки работы руководителя в связи с принятием некомпетентного административного решения, которое было отменено.

187. Группа управленческой оценки может выносить связанные с подотчетностью рекомендации в отношении просьб, которые были урегулированы, а порой и в отношении просьб, когда административное решение было сочтено неприемлемым или поддержано, но сотрудник директивного органа создал иным образом потенциальные риски для Организации. В 2013 году Группа вынесла 12 рекомендаций по вопросам подотчетности. С точки зрения подотчетности Группа в 2013 году вынесла следующие рекомендации:

а) проведение учебной подготовки по вопросам управленческой оценки (2 дела);

б) вынесение постановления о том, что канцелярский сотрудник должен представить комментарии по поводу задержки с обработкой заявок на выплату пособий и пособия по инвалидности; в настоящее время этот ответ находится на стадии рассмотрения (1 дело);

- c) передача на урегулирование в рамках оценки работы руководителя (2 дела);
- d) расследование поведения руководителя (2 дела);
- e) вынесение предупреждения руководителям относительно конкретных административных рисков (3 дела);
- f) внесение распоряжения о пересмотре ошибочных административных процедур (2 дела).

188. Что касается всех урегулированных просьб, включая просьбы, по которым была выплачена денежная компенсация, тот этот вопрос анализировался в каждом конкретном случае в целях установления того, имела ли место управленческая ошибка, и в случае ее наличия, насколько она была серьезной, имел ли место «умысел» и какими должны быть надлежащие меры привлечения к ответственности. Установление единого подхода, предусматривающего автоматическое наложение санкций на сотрудников директивных органов в случае реальной ошибки, не было бы надлежащим и, видимо, не сокращало бы количество ошибок, чего можно было бы достичь благодаря применению направленных на разъяснение и развитие мер. Из урегулированных случаев в 2013 году шесть дел о пособиях или суммах, которые в ином случае причитались бы сотрудникам, были урегулированы; в четырех урегулированных делах была выплачена компенсация.

189. Отдельно управляемые фонды и программы прилагали все усилия для привлечения руководителей к ответственности за принятие некомпетентных решений и принимали надлежащие меры для возмещения каких-либо финансовых потерь для Организации в случае совершения проступков.

190. Согласно статье 10 (8) Статута Трибунала по спорам, он может передавать соответствующие дела Генеральному секретарю или административным руководителям отдельно управляемых фондов и программ Организации Объединенных Наций на предмет принятия возможных мер для обеспечения подотчетности. Каждый случай передачи тщательно анализируется на предмет определения надлежащих мер.

15. Информационно-поисковая система

191. В пункте 43 своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея подчеркнула растущую необходимость в улучшенной и модернизированной информационно-поисковой системе в целях обеспечения упрощенного доступа к судебной практике трибуналов.

192. Отдел отправления правосудия, взаимодействуя с Управлением информационно-коммуникационных технологий, разработал в июне 2014 года и внедрил обновленную версию информационно-поисковой системы для добавления новых характеристик и расширения поисковых возможностей. Эта обновленная и значительно усовершенствованная версия является одним из промежуточных шагов на пути к разработке новой информационно-поисковой системы с еще более современными поисковыми возможностями.

16. Результаты работы Апелляционного трибунала

193. В пункте 7 своего доклада об отправлении правосудия (A/68/530) Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам просил Генерального секретаря проанализировать причины расхождений в количестве удовлетворенных апелляций, поданных от имени Генерального секретаря, по сравнению с апелляциями, поданными сотрудниками.

194. Так же, как и любой другой независимый и профессиональный судебный орган решает свои дела, Апелляционный трибунал делает свои выводы в каждом из своих решений на основе анализа вопросов права и конкретных фактов в том или ином деле. Вряд ли присутствует какой-либо единый фактор, посредством которого можно было бы разъяснить расхождение в количестве решений в пользу Генерального секретаря по сравнению с количеством решений в пользу сотрудников.

195. Один фактор может заключаться в том, что сотрудник по сравнению с Генеральным секретарем желает подать апелляцию, даже в случае наличия значительного риска того, что решение не будет вынесено в его или ее пользу. Генеральный секретарь подает апелляцию, когда, по его мнению, существуют веские юридические основания для этого и когда возникают важные правовые вопросы, требующие урегулирования Апелляционным трибуналом.

196. Генеральный секретарь отмечает, что в незначительном числе дел Апелляционный трибунал уменьшал размер присужденной Трибуналом по спорам компенсации, однако, что Апелляционный трибунал не менял основную часть решения о материальной ответственности в пользу сотрудника или другом средстве правовой защиты в пользу сотрудника, назначенном Трибуналом по спорам. Соответственно, хотя такие дела могут формально классифицироваться как решенные в пользу Генерального секретаря по итогам апелляции, сотрудник также получал удовлетворительный результат по существу дела.

17. Важность справочников по извлеченным урокам и конкретные результаты в деятельности руководителей

197. В пункте 12 своего доклада по вопросу об отправлении правосудия (A/68/530) Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам подтвердил важность справочников по извлеченным урокам о практике трибуналов для руководителей и выразил надежду на то, что извлеченные уроки приведут к конкретным результатам в деятельности руководителей.

198. Справочники по извлеченным урокам распространяются среди руководителей высшего и среднего звена и размещены на веб-сайте Департамента по вопросам управления. Эти справочники содействуют повышению степени осведомленности руководителей об их обязанностях, напоминают им о необходимости постоянного соблюдения внутренних правил Организации и определяют важнейшие области, такие как процедура отбора, невозобновление контрактов и дисциплинарные вопросы.

18. Бюллетень Генерального секретаря

199. В пункте 34 своего доклада по вопросу об отправлении правосудия (A/68/530) Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам приветствовал шаги, предпринятые Генеральным секретарем для того,

чтобы обеспечить соблюдение на рабочем месте соответствующих положений Конвенции о правах инвалидов, и заявил о том, что он ожидает опубликования упомянутого бюллетеня Генерального секретаря по вопросу о доступе инвалидов в Организации Объединенных Наций.

200. После обстоятельного консультационного процесса и с учетом работы Междепартаментской целевой группы по доступности Управление людских ресурсов подготовило бюллетень Генерального секретаря по вопросу о занятости и доступности для сотрудников-инвалидов в Секретариате. В бюллетене, который будет вскоре издан, будет изложена политика Организации Объединенных Наций по вопросу о разумном учете потребностей сотрудников и инвалидов. Разумный учет определяется как необходимая и надлежащая модификация и корректировка на рабочих местах, если это необходимо в том или ином конкретном случае и когда в связи с таким учетом не возникает непропорциональное или ненадлежащее бремя для Организации при выполнении сотрудниками-инвалидами во всех местах службы своих служебных обязанностей. Такой разумный учет должен производиться в рамках существующих ресурсов или дополнительных ресурсов, утвержденных для этой цели Генеральной Ассамблеей. Разумный учет может включать корректировку и модификацию оборудования, изменение должностных функций, рабочего времени, пригородного транспортного сообщения и организации труда соответствующих сотрудников.

IV. Прочие вопросы

Предлагаемый механизм для рассмотрения потенциальных жалоб согласно кодексу поведения судей трибуналов

201. В своей резолюции 66/106 Генеральная Ассамблея утвердила кодекс поведения судей Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, которые содержались в приложении к ней.

202. В приложении к настоящему докладу в качестве приложения VII для утверждения Генеральной Ассамблеей содержится положение о предложенном механизме для рассмотрения потенциальных жалоб, направляемых согласно вышеупомянутому кодексу.

203. Любые финансовые последствия, связанные с внедрением механизма, по возможности, будут покрываться за счет существующих ресурсов и освещаться в ежегодном докладе Генерального секретаря по вопросу об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций.

Компенсация, рекомендованная Группой управленческой оценки и присужденная трибуналами

204. В приложении VIII к настоящему докладу содержится информация о сумме компенсации, рекомендованной Группой управленческой оценки и присужденной Трибуналом по спорам и Апелляционным трибуналом в 2013 году.

V. Потребности в ресурсах

205. Потребности в ресурсах в связи с указанными выше предложениями на двухгодичный период 2014–2015 годов, составляет сумму в размере 2 685 800 долл. США (за вычетом поступлений по плану налогообложения персонала). Информация о сметных расходах, связанная с предложениями, резюмируется ниже с разбивкой по бюджетным разделам.

Таблица 35

Потребности в ресурсах с разбивкой по бюджетным разделам (В тыс. долл. США)

Раздел бюджета	Первоначальные ассигнования на 2014–2015 годы	Дополнительные потребности	Пересмотренная смета на 2014–2015 годы
1. Общее формирование политики, руководство и координация	117 599,8	2 580,5	120 180,3
29D. Управление централизованного вспомогательного обслуживания с разбивкой по статьям расходов	192 027,0	105,3	192 132,3
Чистые дополнительные потребности	309 626,8	2 685,8	312 312,6
36. Налогообложение персонала	486 831,8	147,9	486 979,7
Итого, по всем разделам бюджета	796 458,6	2 833,7	799 292,3

Предлагаемое продление срока полномочий судей ad litem с 1 января по 31 декабря 2015 года

206. Что касается Трибунала по спорам и его секретариатов, то по причинам, изложенным в пунктах 59–62 выше, Генеральный секретарь рекомендует, чтобы Генеральная Ассамблея продлила срок полномочий трех судей ad litem, включая судей, которые работают в настоящее время, в течение периода с 1 января по 31 декабря 2015 года и, если Ассамблея уже этого не сделала, назначить одного судью ad litem в Женеве на срок полномочий, заканчивающийся 31 декабря 2015 года, а также одобрить на этот же период нынешнее кадровое усиление и смежные ресурсы в поддержку судей ad litem.

207. Продление сроков полномочий судей ad litem в течение периода с 1 января по 31 декабря 2015 года, было сопряжено с дополнительными потребностями в ресурсах в размере 1 660 000 долл. США по разделу 1 «Общее формирование политики, руководство и координация, включая вознаграждение лиц, не являющихся сотрудниками, в связи с дальнейшей деятельностью трех полнозанятых сотрудников ad litem в каждом из мест расположения Трибунала по спорам в Нью-Йорке, Женеве и Найроби (864 100 долл. США), включая ассигнования по линии временного персонала общего назначения для дальнейшего финансирования трех сотрудников по правовым вопросам категории С-3 и трех административных помощников для оказания юридической и административной поддержки судьям (772 500 долл. США), а также суммы на информационно-технологическую поддержку (11 700 долл. США), связь (7200 долл.

США) и предметы снабжения (4500 долл. США) в связи с вышеуказанными должностями.

208. Продление срока полномочий судей *ad litem* на период с 1 января по 31 декабря 2015 года было сопряжено с необходимостью покрытия дополнительных потребностей в ресурсах в размере 47 700 долл. США по разделу 29D «Управление центрального вспомогательного обслуживания» в связи с арендой помещений для полнорезимного судьи *ad litem* и вспомогательного персонала, находящегося в Нью-Йорке.

Предлагаемая должность сотрудника по правовым вопросам уровня С-3 в Секретариате Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций

209. Что касается Апелляционного трибунала и его Секретариата, то по причинам, изложенным в пунктах 89 и 90 выше, Генеральный секретарь рекомендует, чтобы Генеральная Ассамблея одобрила дополнительную штатную должность сотрудника по правовым вопросам уровня С-3 и выделение смежных связанных с должностями ресурсов для Секретариата Апелляционного трибунала.

210. В связи с учреждением должности уровня С-3 в 2015 году могут возникнуть дополнительные потребности в ресурсах в размере 151 700 долл. США по разделу 1 «Общее формирование политики, руководство и координация», включая должность уровня С-3 (147 600 долл. США), а также смежные суммы на информационно-технологическую поддержку, связь и предметы снабжения (2200 долл. США) и единовременные расходы на смежное оборудование и обслуживание (1900 долл. США).

211. Учреждение должности уровня С-3 также будет сопряжено с необходимостью удовлетворения дополнительных потребностей в ресурсах в размере 57 600 долл. США по разделу 29D «Управление центрального вспомогательного обслуживания» в связи с арендой помещений (15 900 долл. США) и единовременными расходами на проведение ремонта и приобретение оборудования (41 700 долл. США).

Пересмотренное предложение о проведении промежуточной независимой оценки системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций

212. Что касается предложенной промежуточной независимой оценки, то по причинам, изложенным в пунктах 150–154 выше, Генеральный секретарь рекомендует, чтобы Генеральная Ассамблея утвердила пересмотренный круг ведения, который будет реализовываться в состоящей из пяти членов группе в 2015 году.

213. Ожидается, что группа будет осуществлять свою работу в течение шести-месячного периода и будет функционировать дистанционно по меньшей мере в течение четырех месяцев этого периода. Этой группе потребуются видео- и телекоммуникационная аппаратура в целях сведения к минимуму путевых расходов, хотя предполагается, что потребуются поездки в Женеву, Найроби и одну из миссий по поддержанию мира. Предлагается, чтобы этой группе оказывал поддержку Секретарь уровня Д-1 для обеспечения основной и материально-

технической поддержки. В число обязанностей и функций этого Секретаря будет входить следующее: поддержание связей с департаментами и управлениями, отдельно управляемыми фондами и программами, союзами и ассоциациями персонала, Советом по внутреннему правосудию и другими соответствующими действующими лицами и структурами от имени группы и в связи с ее мандатом; выявление, сбор и анализ соответствующей документации; проведение юридических и иных исследований и анализов; подготовка кратких справок и других письменных материалов; организация миссий для группы в целях проведения консультаций; организация собеседований и их протоколирование; и выполнение других необходимых задач группы.

214. Предложенная внутренняя независимая оценка сопряжена с необходимостью удовлетворения потребностей в дополнительных ресурсах в размере 768 800 долл. США по разделу 1 «Общее формирование политики, руководство и координация», включая вознаграждение (консультантов уровня Д) (391 200 долл. США), а также путевые расходы (197 500 долл. США) для пяти сотрудников группы, временную помощь общего назначения в эквиваленте шести месяцев на уровне Д-1 для Секретаря для поддержки группы (130 500 долл. США), официальные поездки сотрудников для Секретаря для сопровождения членов группы во время их поездок (20 300 долл. США), суммы на покрытие расходов для проведения видеоконференций (9200 долл. США) и смежные суммы на информационно-техническую поддержку (3700 долл. США) и коммуникационные расходы (16 400 долл. США).

VI. Выводы и решения, которые необходимо будет принять Генеральной Ассамблее

215. Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею должным образом рассмотреть рекомендации и предложения, содержащиеся в настоящем докладе.

216. В этой связи Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею:

а) одобрить продление срока полномочий трех судей *ad litem*, включая продление срока полномочий работающих в настоящее время судей *ad litem*, а также вспомогательных сотрудников, оказывающих им помощь, на одногодичный период — с 1 января по 31 декабря 2015 года;

б) одобрить учреждение одной новой должности сотрудника по правовым вопросам уровня С-3 в составе Секретариата Апелляционного трибунала;

в) одобрить пересмотренное предложение о проведении промежуточной независимой оценки системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций;

г) принять к сведению прилагаемые усилия по институционализации передовых методов управления в целях устранения основных факторов, которые приводят к возникновению трудовых споров;

е) принять к сведению прилагаемые усилия для дальнейшей разработки и внедрения надежной, справедливой и полностью функционирующей системы служебной аттестации;

ф) принять к сведению меры поощрения неофициального завершения споров;

г) принять к сведению прогресс в осуществлении рекомендаций по решению системных и сквозных проблем, содержащихся в докладе Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников;

h) принять к сведению информацию, представленную в отношении обеспечения того, чтобы администрация своевременно реагировала на запросы Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников;

i) принять к сведению информацию, представленную в отношении пересмотренного круга ведения Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников;

ж) принять к сведению представленные данные в отношении дел в рамках формальной системы отправления правосудия и соображения, высказанные в отношении этих данных и формирующихся тенденций;

к) одобрить предложенную поправку к Статуту Апелляционного трибунала с учетом рекомендаций Совета по внутреннему правосудию, касающихся квалификации судей Апелляционного трибунала;

l) рассмотреть вопрос об утверждении сопоставимой поправки к Статуту Трибунала по спорам для включения требований, связанных с беспристрастностью, свободным владением по меньшей мере одним из рабочих языков этого Трибунала и состоянием здоровья, позволяющим эффективно выполнять служебные обязанности;

m) принять к сведению доклад о дальнейшем изучении вопроса о привилегиях и иммунитетах судей трибуналов и утверждении поправки к статутам трибуналов, с тем чтобы отразить привилегии и иммунитеты, предоставляемые судьям, как это решит Генеральная Ассамблея;

n) принять к сведению внедрение добровольного вспомогательного механизма финансирования в отношении дополнительных ресурсов для Отдела юридической помощи персоналу и ежемесячные данные, представленные в отношении показателя отказа от участия в механизме, и суммы взносов сотрудников;

o) принять к сведению информацию о спорах с участием внештатного персонала и существующих мерах по институционализации передовых практических методов управления, которые направлены на предотвращение или уменьшение числа споров, связанных с различными категориями внештатного персонала;

p) утвердить предлагаемый кодекс профессионального поведения внештатных юридических представителей;

д) принять к сведению конкретные меры, принятые для обеспечения подотчетности в делах, когда по итогам оспоренных решений сотрудникам была выплачена компенсация;

г) принять к сведению информацию о модернизации информационно-поискового механизма для обеспечения более эффективного доступа к материалам судебной практики трибуналов;

с) принять к сведению анализ причин наличия дисбаланса между полностью или частично удовлетворенными апелляциями в делах, возбужденных от имени Генерального секретаря по сравнению с делами, возбужденными сотрудниками;

т) принять к сведению информацию, представленную в отношении справочников по извлеченным урокам для руководителей;

и) принять к сведению шаги, предпринятые для обеспечения соблюдения соответствующих положений Конвенции о правах инвалидов на рабочих местах;

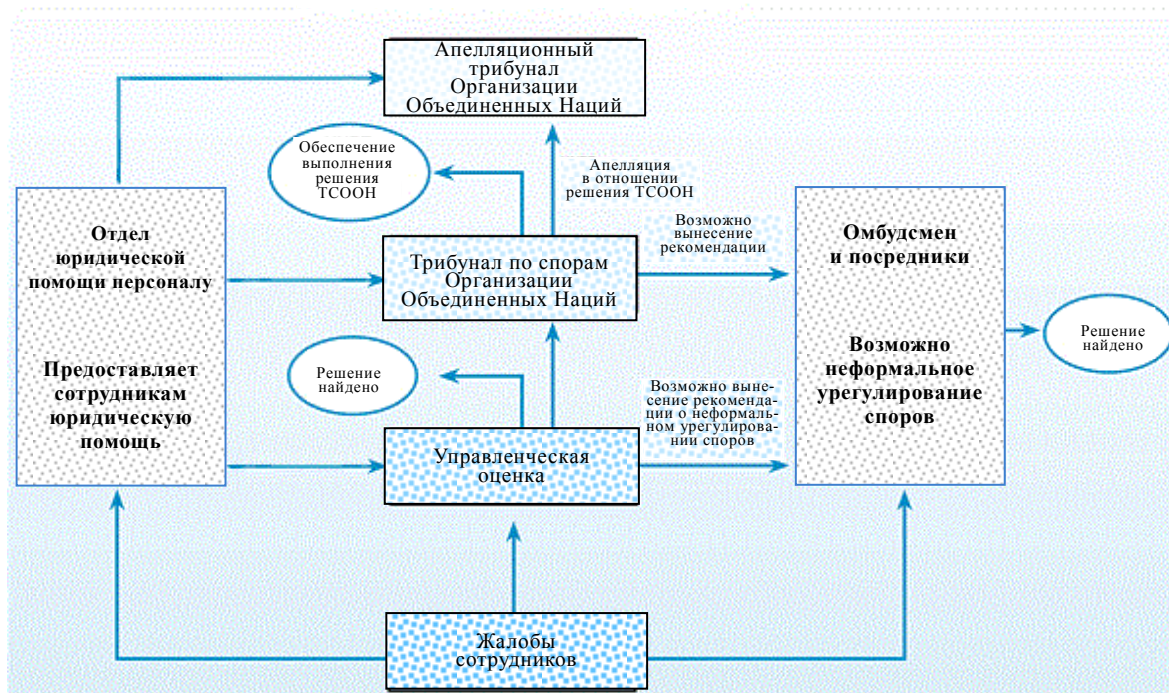
v) одобрить предложенный механизм для рассмотрения потенциальных жалоб, подаваемых в соответствии с кодексом профессионального поведения судей трибуналов;

w) выделить дополнительные ассигнования в размере 2 685 800 долл. США по разделу «Бюджет по программам на двухгодичный период 2014–2015 годов», предусматривающему увеличение по разделу 1 (2 580 500 долл. США), разделу 29D (105 300 долл. США); а также сумму в размере 147 900 долл. США по разделу 36 «Налогообложение персонала», которые должны компенсироваться соответствующей суммой по разделу поступлений 1 «Поступления за счет плана налогообложения персонала» предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2014–2015 годов. Сумма в размере 2 685 800 долл. США подлежит покрытию за счет средств резервного фонда на двухгодичный период 2014–2015 годов.

Приложение I

График-схема системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций

Процесс отправления правосудия



Приложение II

Пересмотренное предложение о проведении промежуточной независимой оценки системы отправления правосудия

1. Предлагается, чтобы сфера охвата внутренней независимой оценки была следующей:

а) в рамках оценки должна быть проанализирована система отправления правосудия Организации Объединенных Наций во всех ее аспектах с уделением особого внимания формальной системе. Она также должна быть направлена на области, где формальная система пересекается с неформальной системой;

б) в рамках оценки должен быть проанализирован вопрос о том, были ли задачи и цели системы, изложенные в пункте 4 резолюции 61/261, которые были подтверждены Генеральной Ассамблеей в пункте 9 ее резолюции 68/254, достигнуты эффективным и экономичным образом. Пункт 4 резолюции 61/261 гласит следующее:

«4. *постановляет* 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»;

с) при проведении оценки должны быть рассмотрены в том числе следующие вопросы:

i) эффективный доступ к системе отправления правосудия в системе Организации Объединенных Наций для сотрудников во всех местах службы;

ii) выявление причин обращения к системе отправления правосудия в Организации Объединенных Наций и возможные средства для устранения таких причин;

iii) принятие упредительных мер для выявления на раннем этапе и урегулирования дел, подходящих для урегулирования в неформальном порядке;

iv) пересечение формальной и неформальной систем в связи с процессом передачи дел;

v) рабочая нагрузка структур в рамках системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций и любые связанные с этим тенденции;

vi) уроки судебной практики Апелляционного трибунала и Трибунала по спорам для внедрения передовых управленческих практических методов в рамках всей Организации;

- vii) своевременность системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций;
 - viii) системные вопросы, затрагивающие функционирование системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций, включая воздействие сотрудников, самостоятельно представляющих свои интересы;
 - ix) экономичность системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций;
 - x) возможности для повышения эффективности, в том числе путем более рационального использования технологии, кадровых ресурсов и ресурсов, не связанных с кадрами;
 - xi) компенсационные выплаты, связанные, в частности, с моральным ущербом;
 - xii) потребности в ресурсах системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций;
- d) Независимым экспертам, проводящим оценку, следует:
- i) изучить соответствующие резолюции Генеральной Ассамблеи;
 - ii) изучить доклады Генерального секретаря и Совета по внутреннему правосудию, касающиеся системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций;
 - iii) рассмотреть соответствующие разделы докладов и оценок, посвященных неформальной системе;
 - iv) получить и рассмотреть информацию от соответствующих заинтересованных сторон относительно общей направленности и функционирования системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций;
 - v) проконсультироваться, в частности: с сотрудниками Организации Объединенных Наций, союзами и ассоциациями персонала, административными работниками, администрацией Секретариата и фондами и программами, включая подразделения по вопросам проведения управленческой оценки; юридическими представителями сотрудников и администрации, включая Отдел юридической помощи персоналу, Секцию административного права Управления людских ресурсов, параллельные структуры в фондах и программах и Управление по правовым вопросам, Управление служб внутреннего надзора и другие следственные органы в фондах и программах; судьями Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, Управлением по вопросам отправления правосудия, включая секретариаты трибуналов, Канцелярию Омбудсмана и посредников, Совет по внутреннему правосудию и, по возможности, членов бывшей Группы по реорганизации.

Доклад

2. Проект доклада о выводах и рекомендациях будет распространен среди соответствующих заинтересованных сторон для представления комментариев, и эти комментарии содержатся в добавлении к итоговому докладу.
3. Доклад о выводах и рекомендациях будет подготовлен для рассмотрения Генеральной Ассамблеей.

Приложение III

Ответы на рекомендации, содержащиеся в докладе Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников

1. Управление людских ресурсов отмечает, что управление служебной деятельностью является одной из давних задач Организации. Управление действовало в сотрудничестве с Канцелярией Омбудсмана, а также с другими заинтересованными сторонами для решения системных вопросов и улучшения управления служебной деятельностью в Секретариате. Предложения, в число которых входят пересмотренная политика, инструменты, учебная подготовка кадров и ориентиры, будут представлены на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее шестьдесят девятой сессии, для того чтобы учесть озабоченности, отмеченные Омбудсменом.

2. Что касается озабоченности сотрудников относительно недостаточности управленческой ориентации и признания усилий, то Управление людских ресурсов предлагает отказаться от среднесрочного обзора в пользу установления требования о текущем обмене мнениями в порядке обратной связи между сотрудниками и первыми аттестующими сотрудниками. Такие руководящие принципы будут содержать ориентиры для руководителей по различным способам оценки результатов работы сотрудников. Это будет сопровождаться повышением роли вторых аттестующих сотрудников для обеспечения того, чтобы диалог происходил на текущей основе и выпуском руководящих принципов относительно того, как следует эффективно проводить подобные обсуждения. Кроме того, руководящие принципы в отношении оценки работы сотрудников будут разъясняться и улучшаться в целях устранения непоследовательности и необъективности в оценке работы как в департаментах/управлениях/миссиях, так и среди них.

3. Помимо вышеуказанных мер, как отмечалось в докладе Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников (A/68/158, пункт, 65), задаваемый наверху тон является чрезвычайно важным для обеспечения необходимого культурного сдвига. Поэтому одним из основных элементов, отмеченных в предложениях, является важность задействованности и подотчетности административных сотрудников старшего звена в обеспечении соблюдения политики, последовательности показателей результативности и поощрении надлежащих методов служебной аттестации на всех уровнях. Более активное взаимодействие и диалог между администраторами и сотрудниками в сочетании с ежегодным, транспарентным обзором с сотрудниками старшего звена аттестационных показателей и соблюдение стандартов приведет к преобразованию нынешней культуры и созданию более позитивной и справедливой рабочей обстановки.

4. Одной из дополнительных мер, направленных на повышение степени соблюдения и последовательности и объективности оценок, является включение управленческой оценки в качестве показателя в договоры со старшими руководителями. Это будет периодически отслеживаться Комитетом по вопросам управления, и ожидается, что благодаря этому повысится степень взаимодей-

ствия старшего управленческого звена, а также последовательности оценок работы в Секретариате.

5. В программах учебной подготовки и руководства, которые станут элементами предложенной новой политики, значительное внимание будет уделено предотвращению и урегулированию конфликтов, и Управление людских ресурсов будет и впредь работать в тесном контакте по этому вопросу с Канцелярией Омбудсмана и посредников. Предложенная новая политика также направлена на содействие неформальному урегулированию благодаря более активной вовлеченности вторых аттестующих сотрудников, сотрудников подразделений по вопросам людских ресурсов и/или административных сотрудников, а также указание на необходимость как можно скорее решать вопросы, касающиеся ненадлежащего исполнения служебных обязанностей. Кроме того, в сотрудничестве с Департаментом полевой поддержки Управление людских ресурсов активно общалось с сотрудниками миссий на местах для содействия эффективной системе управления служебной деятельностью и повышению степени осведомленности о необходимости большей задействованности сотрудников управленческого звена.

6. Что касается расследований и дисциплинарных дел, то в докладе Генерального секретаря отмечается, что «проведение на местах оперативного расследования в ответ на каждую официальную жалобу, требующую расследования, как представляется, остается проблемой» (A/68/158, пункт 67). Организация по-прежнему предпринимает усилия, направленные на обеспечение оперативных и эффективных расследований, и этот вопрос в настоящее время является предметом обсуждений в рамках Комитета по вопросам управления, посвященных выполнению выводов и рекомендаций рабочей группы под председательством Управления по правовым вопросам (см. A/68/346, приложение V, пункты 14–16).

7. В докладе Генерального секретаря также отмечалось наличие «возможности содействовать пониманию на всех уровнях роли сотрудников и руководства в процессе раннего и неформального разрешения спора и смещения акцента с мер наказания на поощрение создания рабочей обстановки, ориентированной на диалог» (A/68/158, пункт 72). Рабочая группа, возглавляемая Группой по вопросам поведения и дисциплины в Департаменте полевой поддержки (включая Управление людских ресурсов, Отдел полевого персонала в Департаменте полевой поддержки, Канцелярию Омбудсмана и посредников, Отдел юридической помощи персоналу, Группу управленческой поддержки в Департаменте по вопросам управления и участие представителей подразделений вне Центральных учреждений и полевых миссий), отметила, что Секретариату необходимо усовершенствовать свою учебную подготовку по вопросам предотвращения и разрешения конфликтов, а также отметила, что нынешние программы в большей степени нацелены на управление конфликтами и их разрешение, а не на предотвращение конфликтов. Раннее и неформальное урегулирование может предотвратить представление официальных жалоб в некоторых случаях и способствовать созданию гармоничных рабочих условий. С этой целью Управление людских ресурсов принимает меры для составления перечня существующих учебных программ, выявления пробелов и разработки в консультации с другими заинтересованными сторонами плана адаптации существующих программ в целях более эффективного реагирования на необходимость активизации управленческой задействованности и поддержки для целей раннего и не-

формального урегулирования конфликтов. К середине 2015 года будет разработан план для принятия учебных программ Секретариата, и он будет предусматривать краткосрочные и долгосрочные меры, направленные на переработку ныне действующих учебных программ.

8. Что касается соображений, связанных с травмами и болезнями, полученными при исполнении служебных обязанностей, содержащихся в докладе Генерального секретаря (см. A/68/158, пункты 75–77), то Управление людских ресурсов имеет специальную Группу поддержки мер по обеспечению готовности к чрезвычайным ситуациям для оказания помощи лицам, которые выжили в критических инцидентах. Роль этой группы заключается в следующем:

а) оказание помощи в отслеживании индивидуальных претензий (включая своевременное представление), в координации с соответствующими физическими лицами и секретариатом Консультативного совета по вопросам компенсации для обеспечения оперативного урегулирования запросов и реагирования на них;

б) в партнерстве с секретариатом Консультативного совета по вопросам компенсации и Службой страхования проведение брифингов для содействия расширению возможностей администраторов и специалистов по вопросам людских ресурсов применительно к процессу Консультативного совета, а также подаче претензий. Эти брифинги являются частью текущих усилий, направленных на повышение степени осведомленности и своевременности подачи претензий, а также эффективности необходимого процесса представления документов для обеспечения оперативного урегулирования.

9. Канцелярия Омбудсмана отметила наличие системных проблем, касающихся решения вопросов персонала, имеющего неполный допуск к работе по медицинским показаниям (A/68/158, пункты 78–82). Управление людских ресурсов обязуется решать эти вопросы. На шестьдесят седьмой сессии Генеральный секретарь испросил у Генеральной Ассамблеи одобрение на то, чтобы сотрудники, которые пострадали от стихийных бедствий, злонамеренных деяний и других критических ситуаций и которые нуждаются в оперативном перемещении из места службы, где была нанесена травма, имели в таких исключительных обстоятельствах возможность горизонтально переводить таких сотрудников вне рамок обычной системы отбора персонала на должности в другом месте службы, миссии, управлении или департаменте при соблюдении определенных условий (см. A/68/483, пункт 7).

10. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам и Генеральная Ассамблея обсуждали этот вопрос и отметили, что предложение может быть скорректировано с учетом любого решения по вопросу о мобильности персонала (A/68/580, пункт 6). Хотя Генеральная Ассамблея не одобрила это предложение, Консультативный комитет предложил Генеральному секретарю снова поднять этот вопрос в обзорном докладе по вопросу об управлении людскими ресурсами. Управление людских ресурсов проводит встречи со всеми действующими лицами и будет и впредь обсуждать способ наиболее эффективного рассмотрения этого вопроса, особенно с учетом решения Ассамблеи о новой системе мобильности и развития карьеры (см. резолюцию 68/265). Управление людских ресурсов в должном порядке представит Ассамблее всеобъемлющее предложение.

11. В своем докладе Генеральный секретарь также отметил, что Управление рассматривало дела, связанные с ситуациями, когда сотрудники хотели продолжать работать, несмотря на изменение их способности выполнять свои функции (A/68/158, пункт 83). После обстоятельного консультационного процесса и с учетом работы Междепартаментской целевой группы по доступности для инвалидов Управление людских ресурсов подготовило бюллетень Генерального секретаря о занятости и доступности для сотрудников-инвалидов. В этом бюллетене, который будет вскоре издан, будет изложена политика Организации Объединенных Наций по вопросу о разумном учете потребностей сотрудников-инвалидов. Разумный учет определяется как необходимая и надлежащая модификация и корректировка на рабочих местах, если это необходимо в том или ином конкретном случае, когда в связи с таким учетом не возникает непропорциональное или ненадлежащее бремя для Организации при выполнении сотрудниками-инвалидами во всех местах службы своих служебных обязанностей. Такой разумный учет должен производиться в рамках существующих ресурсов или любых дополнительных ресурсов, утвержденных для этой цели Генеральной Ассамблеей. Например, разумный учет может включать в себя корректировку и модификацию оборудования, изменение должностных функций, рабочего времени, пригородного транспортного сообщения и организации труда соответствующих сотрудников.

Приложение IV

Предлагаемые поправки к статье 3 Статута Апелляционного трибунала, касающиеся квалификации судей*

1. Апелляционный трибунал состоит из семи судей.
2. Судьи назначаются Генеральной Ассамблеей по рекомендации Совета по внутреннему правосудию в соответствии с резолюцией 62/228. Среди судей не может быть двух лиц, имеющих одинаковое гражданство. Должное внимание уделяется географическому распределению и гендерной сбалансированности.
3. Для того чтобы иметь право быть назначенным судьей, лицо должно:
 - a) иметь высокие моральные качества **и быть беспристрастным;**
 - b) обладать по меньшей мере совокупным 15-летним опытом судебной деятельности в области административного права, трудового права или эквивалентной деятельности в рамках одной или нескольких национальных или международных правовых систем. **Соответствующий академический опыт в сочетании с практическим опытом в области арбитража или эквивалентной системы может учитываться в зачет 15-летнего квалификационного срока. По меньшей мере пять из 15 лет судья должен работать в суде или трибунале, располагающем в существенном объеме апелляционной юрисдикцией;**
 - c) свободно, как устно, так и письменно, владеть по меньшей мере одним из рабочих языков Апелляционного трибунала и, в случае назначения, быть достаточно здоровым для эффективного выполнения своих должностных обязанностей в течение всего предложенного срока назначения.

* Изменения к Статуту Апелляционного трибунала фигурируют в тексте с выделением полужирным шрифтом.

Приложение V

Привилегии и иммунитеты судей трибуналов

1. В своем докладе за 2013 год Совет по внутреннему правосудию рекомендовал, чтобы «судьи обоих трибуналов, выполняя свои функции как на постоянной основе, так и на условиях неполной занятости, получили привилегии и иммунитеты, указанные в разделе 19 Общей конвенции [Конвенция о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций], чтобы в тех случаях, когда судьи осуществляют судебские функции от имени Организации Объединенных Наций, они имели иммунитет дипломатических представителей, что облегчит установление их иммунитета в случае судебного преследования»^a. Совет по внутреннему правосудию далее рекомендовал, чтобы «включить положения о дипломатическом статусе судей непосредственно в статуты обоих трибуналов»^b.

2. В пункте 42 своего доклада за прошлый год Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел рекомендацию Совета по внутреннему правосудию и усмотрел «целесообразность в наделении судей привилегиями и иммунитетами в соответствии с разделом 19 Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций в целях обеспечения эффективного выполнения их обязанностей», однако, что касается должности судей, то Комитет принял во внимание решение Генеральной Ассамблеи, содержащееся в резолюции 63/253, об условиях службы судей и не увидел причины рекомендовать изменения уровня их должностей»^c.

3. В пункте 31 своей резолюции 68/254 Генеральная Ассамблея приняла к сведению пункт 42 доклада Консультативного комитета, признала, что должны быть четко оговорены иммунитеты судей обоих трибуналов, просила Генерального секретаря продолжить изучение этого вопроса и представить Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии рекомендации, не предполагающие изменение уровней должностей или условий службы судей, и предложила Шестому комитету рассмотреть эти рекомендации без ущерба для роли Пятого комитета как главного комитета, на который возложена ответственность за административные и бюджетные вопросы.

4. В своем докладе за прошлый год Совет по внутреннему правосудию резюмировал нынешний статус судей следующим образом:

«Статуты Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала не содержат каких-либо положений в отношении юридического статуса судей. Их статус был определен на основе рекомендаций Генерального секретаря о том, что судьям Трибунала по спорам будет предоставляться статус должностных лиц, не являющихся должностными лицами Секретариата, для сохранения их независимости по отношению к Секретариату (см. A/63/314, пункт 83). Этот же пункт касается судей Апелляционного трибунала, но только с точки зрения их неполной занятости и выплат за услуги, предоставленные на такой основе [сноска опущена]. Эти выплаты осуществля-

^a A/68/306, пункт 63.

^b Там же, пункт 64.

^c A/68/530, пункт 42.

ются в соответствии с общим механизмом, регулирующим вознаграждение лиц, которые были выбраны Генеральной Ассамблеей для оказания услуг на условиях неполной занятости (в виде суточных и гонораров), и этим лицам предоставляется статус экспертов в командировке (см. ST/SGB/107/Rev.6). Ассамблея одобрила эти рекомендации в пункте 30 своей резолюции 63/253. Соответственно, судьи Трибунала по спорам, включая судей, работающих на основе неполной занятости, являются должностными лицами, не являющимися должностными лицами Секретариата, в то время как судьи Апелляционного трибунала являются должностными лицами в командировке»^d.

5. Генеральный секретарь отмечает, что в рамках Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций («Общая конвенция»), принятой Генеральной Ассамблеей, привилегии и иммунитеты предоставляются трем следующим категориям лиц: представителям государств-членов, должностным лицам и экспертам в командировках. Для целей настоящего доклада вопрос о привилегиях и иммунитетах представителей государств-членов не возникает.

6. Как должностные лица, не являющиеся должностными лицами Секретариата, судьи Трибунала по спорам обладают привилегиями и иммунитетами, изложенными в статье V, раздел 18, Общей конвенции. Соответственно, они:

а) не подлежат судебной ответственности за сказанное или написанное ими и за все действия, совершенные ими в качестве должностных лиц; б) освобождаются от обложения налогами окладов и вознаграждений, уплачиваемых им Организацией Объединенных Наций; в) освобождаются от государственных служебных повинностей; г) освобождаются, вместе с женами и родственниками, находящимися на их иждивении, от ограничений по иммиграции и от регистрации иностранцев; д) пользуются теми же привилегиями в отношении обмена валюты, которые предоставляются должностным лицам соответствующего ранга, входящим в состав дипломатических миссий, аккредитованным при соответствующем правительстве; е) пользуются, вместе со своими женами и родственниками, состоящими на их иждивении, такими же льготами по репатриации, какими пользуются дипломатические представители во время международных кризисов; и г) имеют право ввести беспошлинно свою мебель и имущество при первоначальном занятии должности в соответствующей стране.

7. В качестве экспертов в командировках судьи Апелляционного трибунала пользуются привилегиями и иммунитетами, изложенными в статье VI, раздел 22, Общей конвенции. Соответственно, они пользуются: а) иммунитетом от личного ареста или задержания и от наложения ареста на их личный багаж; б) всякого рода судебно-процессуальным иммунитетом в отношении всего сказанного или написанного ими или совершенного ими при исполнении служебных обязанностей; в) неприкосновенностью всех бумаг и документов; г) правом пользоваться шифром и получать бумаги или корреспонденцию посредством курьеров или вализ для сношений с Объединенными Нациями; е) имеют те же льготы в отношении ограничений обмена денег или валюты, которые предоставляются представителям иностранных правительств, находящихся во временных служебных командировках; и ф) имеют те же иммунитеты

^d A/68/306, пункт 56.

и льготы в отношении их личного багажа, которые предоставляются дипломатическим представителям.

8. Хотя вопрос о том, какое решение относительно того, должны ли привилегии и иммунитеты судей обоих трибуналов сохраниться или быть пересмотрены, как того рекомендовал Совет по внутреннему правосудию, полностью находится на усмотрении Генеральной Ассамблеи, Ассамблея четко установила конкретные параметры, когда она обратилась с просьбой о том, чтобы Генеральный секретарь представил рекомендации относительно привилегий и иммунитетов судей, обратившись с просьбой о вынесении «рекомендаций, которые не приведут к изменению статуса или условий службы судей».

9. Что касается рекомендации Совета по внутреннему правосудию, то следует напомнить, что статья V, раздел 19, Общей конвенции предусматривает, что «Генеральный секретарь и все помощники Генерального секретаря пользуются в отношении себя, своих жен и несовершеннолетних детей привилегиями и иммунитетами, изъятиями и льготами, предоставляемыми согласно международному праву, дипломатическим представителям. Эти должностные лица пользуются дополнительными привилегиями и иммунитетами, предоставляемыми дипломатическим агентам согласно Венской конвенции 1961 года о дипломатических сношениях (статьи 29–36), а также теми привилегиями и иммунитетами, которыми дипломатические агенты пользуются согласно обычному международному праву.

10. Генеральный секретарь обращает внимание на четкую формулировку статьи V, раздел 19, Общей конвенции о том, что дипломатические привилегии и иммунитеты предоставляются Генеральному секретарю и всем помощникам Генерального секретаря»³⁰. В настоящее время судьи этих обоих трибуналов такого ранга не имеют. Поэтому в целях предоставления им привилегий и иммунитетов по статье V, раздел 19, Общей конвенции необходимо внести изменения, связанные с их должностным положением. Однако рекомендация в результате такого изменения исключается в силу параметров, которые в настоящее время установлены Генеральной Ассамблеей.

11. Статуты трибуналов не содержат положения о привилегиях и иммунитетах, предоставляемых судьям. Поэтому Генеральный секретарь рекомендует внести в статуты поправки для отражения предоставляемых судьям привилегий и иммунитетов по решению Генеральной Ассамблеи.

³⁰ Генеральный секретарь отмечает, что статья V, раздел 19, также применима по отношению к заместителям Генерального секретаря. В рамках первой крупной реорганизации Секретариата, утвержденной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 886 (IX) от 17 декабря 1954 года, название «помощник Генерального секретаря» было отменено и заменено названием «заместитель Генерального секретаря». В своем докладе Генеральной Ассамблее о реорганизации Секретариата (*Official Records of the General Assembly, Ninth Session, Annexes, agenda item 53, document A/2731, para.31*) Генеральный секретарь отметил, что старшие должностные лица, находящиеся под непосредственным руководством Генерального секретаря должны пользоваться привилегиями и иммунитетами, предусмотренными в разделе 19. Никаких возражений против этого мнения не было выдвинуто в Пятом комитете, и, хотя Ассамблея конкретно не указала на этот аспект в своей резолюции 886 (XI), она «одобрила в основном принятые Генеральным секретарем меры». Во время второй крупной реорганизации Секретариата вновь была введена должность помощника Генерального секретаря Ассамблеей в ее резолюции 2369 (XXII) от 19 декабря 1967 года.

12. Если Генеральная Ассамблея примет решение о сохранении привилегий и иммунитетов, в настоящее время предоставляемых судьям согласно ее решению и изложенных в пункте 4 выше, то рекомендуется внести в статуты трибуналов следующие поправки, изложенные в тексте с выделением жирным шрифтом:

а) рекомендуется, чтобы статья 4.1 Статута Трибунала по спорам была дополнена и гласила следующее (новый текст с выделением жирным шрифтом): «Трибунал по спорам состоит из трех судей, занятых в полном режиме, и двух судей, занятых в половинном режиме, **которые имеют статус должностных лиц, помимо должностных лиц Секретариата, по смыслу статьи V, раздел 18, Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций**»;

б) рекомендуется, чтобы статья 3.1 статута Апелляционного трибунала была дополнена и гласила следующее (новый текст с выделением жирным шрифтом): «Апелляционный трибунал состоит из семи судей, **которые имеют статус экспертов в командировках согласно статье VI, раздел 22, Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций**»;

Приложение VI

Предлагаемый кодекс профессионального поведения внештатных юридических представителей

Статья 1

Определения

1.1 В настоящем Кодексе следующие термины означают следующее:

Клиент: лицо, которое назначило адвоката, имеющего право выполнять адвокатские функции в том или ином национальном юрисдикционном органе или бывшего сотрудника Организации Объединенных Наций, или сотрудника одного из специализированных учреждений для представления своего дела в Трибунале по спорам или в Апелляционном трибунале согласно статье 12 Правил процедуры Трибунала по спорам или статье 13 Правил процедуры Апелляционного трибунала;

Кодекс: Кодекс профессионального поведения адвокатов, как он определен ниже;

Адвокат: физическое лицо, выступающее в качестве юридического представителя, помимо сотрудника Организации Объединенных Наций, которое отвечает критериям для представления клиентов согласно статье 12 Правил процедуры Трибунала по спорам или статье 13 Правил процедуры Апелляционного трибунала;

Статуты: статуты Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, одобренные Генеральной Ассамблеей согласно ее резолюции 63/253 с внесенными поправками;

Правила процедуры: Правила процедуры Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, одобренные Генеральной Ассамблеей согласно резолюции 64/119 с внесенными поправками;

Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций: Трибунал по спорам, учрежденный Генеральной Ассамблеей как элемент системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций согласно резолюциям 61/261, 62/228 и 63/253 с внесенными поправками;

Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций: Апелляционный трибунал, учрежденный Генеральной Ассамблеей в качестве элемента системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций согласно резолюциям 61/261, 62/228 и 63/253 с внесенными поправками;

Трибуналы: Трибунал по спорам и Апелляционный трибунал.

1.2 Любой термин, не определенный в настоящем Кодексе, имеет то же значение, что и значение в статутах, правилах процедуры или Положениях и Правилах о персонале, в зависимости от обстоятельств.

Статья 2**Цель**

2.1 Общая цель настоящего Кодекса заключается в установлении стандартов поведения адвоката, которые отвечают интересам справедливого и надлежащего отправления правосудия.

2.2 Настоящий Кодекс не создает каких-либо прав, вытекающих из условий назначения сотрудника или трудового договора.

Статья 3**Основные стандарты**

3.1 Согласно основным ценностям Организации Объединенных Наций, отраженным в Уставе, адвокат должен отвечать наивысшим стандартам добросовестности, профессионализма и уважать разнообразие.

3.2 Адвокат всегда действует честно, справедливо, вежливо и добросовестно.

Статья 4**Общие принципы**

4.1 Адвокат действует осмотрительно, эффективно и избегает ненужных задержек.

4.2 Адвокат сохраняет независимость в поведении при исполнении своих обязанностей и не учитывает личные интересы, внешнее давление или посторонние соображения.

4.3 В случае необходимости, адвокат должен стремиться к поощрению и облегчению диалога между сторонами в целях урегулирования споров.

Статья 5**Конфиденциальность**

5.1 Адвокат соблюдает конфиденциальный характер любой информации, полученной им в доверительной обстановке, действуя в интересах клиента.

Статья 6**Иммунитет в отношении документации Организации Объединенных Наций**

6.1 Адвокат понимает, что на документацию Организации Объединенных Наций распространяется положение о судебном-процессуальном иммунитете согласно Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций (1946 год) и что адвокат может получать доступ к таким документам, представляя клиентов в системе отправления правосудия. Адвокат должен использовать такие документы только для целей представления клиента. Адвокат должен сохранять конфиденциальный характер таких документов и не должен разглашать их содержание каким-либо третьим сторонам, за исключением случаев, когда Генеральный секретарь дал на то письменное согласие.

Статья 7
Конфликт интересов

7. Адвокат должен ставить интересы своего клиента выше собственных интересов или интересов какого-либо иного лица.

Статья 8
Отказ от представительства

8. Адвокат может отказаться от представительства клиента, когда существуют веские основания для такого отказа. Адвокат информирует соответствующий секретариат о таком отказе.

Статья 9
Отношения с трибуналами

9.1 Адвокат действует искренне, справедливо, вежливо, уважительно и добросовестно в том, что касается всего процесса разбирательств в трибуналах.

9.2 Адвокат действует таким образом, который способствует справедливому проведению разбирательств.

9.3 Адвокат соблюдает положения статуты, правил процедуры, настоящего Кодекса и любые распоряжения относительно поведения и процедуры, которые могут быть изданы трибуналами во время их разбирательств.

9.4 Адвокат соблюдает конфиденциальный характер разбирательств трибуналов согласно положениям статуты и правил процедуры или иным постановлениям трибуналов в том или ином отдельном деле.

Статья 10
Неприкосновенность доказательств

10. Адвокат всегда обеспечивает неприкосновенность всех документов, которые были или могут быть представлены трибуналам.

Статья 11
Подтверждение

11.1 Действуя от имени клиента в разбирательствах в трибуналах, адвокат подтверждает, что он согласен на то, чтобы быть связанным положениями настоящего Кодекса.

11.2 Адвокат подтверждает, что трибуналы способны регламентировать свои разбирательства, в том числе способны разбирать поведение адвоката, которое препятствует справедливому и надлежащему отправлению правосудия.

Приложение VII

Предложенный механизм для рассмотрения потенциальных жалоб согласно Кодексу поведения судей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций

1. Утверждения относительно проступка или недееспособности того или иного судьи должны представляться в письменном виде непосредственно Председателю соответствующего Трибунала. В случае, когда жалоба подается на действующего Председателя, она должна быть направлена имеющему наибольший по сравнению с Председателем стаж работы судье («получающий жалобу судья»).
2. Жалобщик получает письменное подтверждение получения жалобы.
3. Жалоба не принимается к производству, если только она не получена в течение 60 дней с даты предполагаемого проступка или недееспособности за исключением случаев, указанных в пункте 5 ниже.
4. Лишь в порядке осуществления переходной меры жалоба может подаваться на того или иного судью одного из трибуналов в связи с предполагаемым проступком или недееспособностью в течение периода с даты утверждения Генеральной Ассамблеей механизма урегулирования дел о возможных проступках судей согласно резолюции 67/241 от 24 декабря 2012 года до даты утверждения нынешнего механизма, при условии, что такая жалоба подана в течение 60 дней с даты такого утверждения.
5. Жалоба не принимается к производству, если только она не связана с вопросом о недееспособности или проступке при исполнении официальных функций или, в более общем плане, поведении, неприличествующем судье трибуналов. Согласно принципам независимости отправления правосудия и судебной независимости, судебные решения — это не вопросы, касающиеся поведения, и они не должны быть предметом жалобы, рассматриваемой в рамках этого механизма. Вопрос об отводе, т.е. вопрос о том, должен ли тот или иной конкретный судья председательствовать в том или ином деле или слушании, не может рассматриваться в рамках механизма разбора жалоб^a. Жалоба не является апелляцией.
6. Как общее правило, поданные жалобы, касающиеся находящегося на рассмотрении дела, не рассматриваются до тех пор, пока это дело не разобрано.
7. Виды поведения, которые требуют применения санкций к судье, включают в себя нарушения кодекса поведения судей или нарушения Положений, регулирующих статус, основные права и обязанности должностных лиц, помимо должностных лиц Секретариата, и экспертов в командировках, указанные в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2002/9.
8. В жалобах, касающихся проступков или недееспособности того или иного судьи, должна содержаться следующая информация:

^a Вопрос об отводе судей Трибунала по спорам или Апелляционного трибунала рассматривается в пунктах 4.9 и 3.9 соответствующих статуты трибуналов.

- a) имя, фамилия и адрес жалобщика;
- b) дата и место совершения предполагаемого проступка;
- c) имя и фамилия судьи, против которого выдвигается жалоба;
- d) подробное описание проступка или состояния недееспособности;
- e) любая другая релевантная информация, включая имена и фамилии и контактные данные свидетелей, если таковые имеются, являющегося предметом жалобы события, и имеющиеся документальные доказательства;
- f) подпись жалобщика и дата представления.

9. Жалобщик может быть представлен другим лицом. Если он представлен, то к жалобе должно быть приложено письмо представителя о том, что он представляет жалобщика.

10. По получении жалобы Председатель или получивший жалобу судья рассматривает ее на предмет определения того, необходимо ли принимать какие-либо меры.

11. Если Председатель или получивший жалобу судья принимает решение об отсутствии необходимости принятия дальнейших мер, он соответствующим образом информирует в письменном виде жалобщика в течение семи дней, указывая причины принятого решения и направляя копии судье, в адрес которого была предъявлена жалоба («соответствующий судья»).

12. Если Председатель или получивший жалобу судья принимает решение о необходимости принятия дальнейших мер, он предоставляет соответствующему судье копию жалобы и любую дополнительную информацию к ней и предлагает ему представить в письменном виде комментарии в течение двух недель, если только Председатель или получивший жалобу судья не продлят соответствующий срок.

13. Если после предварительного обзора Председатель или получивший жалобу судья сочтет необходимым провести дальнейшее расследование, жалобщик будет информирован соответствующим образом, и если тогда жалоба будет урегулирована в неформальном порядке к удовлетворению сторон, производство по этой жалобе будет прекращено.

14. Если Председатель или получивший жалобу судья считает, что имеются достаточные основания для проведения официального расследования, он создает коллегия в составе внешних экспертов для расследования утверждений и представления доклада с выводами и рекомендациями Председателю или получившему жалобу судье. В состав этой группы экспертов будут входить три члена, которые являются судьями, бывшими судьями или иными видными юристами. При назначении группы Председатель или получивший жалобу судья принимает во внимание такие факторы, как географическое распределение и гендерный баланс.

15. Председатель или получивший жалобу судья определяет круг ведения группы экспертов. Такой круг ведения должен обеспечивать, чтобы на соответствующего судью распространялись все необходимые процессуальные гарантии.

16. Соответствующий судья может быть представлен другим лицом. Если он кем-то представлен, то от представителя должно поступить письмо о представительстве. Организация Объединенных Наций не несет ответственности за покрытие каких-либо возможных расходов, связанных с таким представительством.

17. Группа экспертов завершает свое расследование и представляет Председателю или получившему жалобу судье письменный доклад в течение трех месяцев с даты передачи на рассмотрение группы жалобы.

18. Все судьи соответствующего трибунала, за исключением соответствующего судьи, рассматривают доклад группы и рекомендуют одну из следующих мер:

а) если большинство судей считает, что жалоба не является достаточно обоснованной, производство по жалобе закрывается и Председатель или получивший жалобу судья информируют соответствующего судью и жалобщика в письменном виде;

б) если большинство судей считает, что жалоба является достаточно обоснованной, однако не требует отстранения от должности соответствующего судьи, Председатель или получивший жалобу судья принимает те меры по исправлению положения, которые они считают надлежащими;

в) если судьи пришли к единодушному мнению о том, что жалоба обоснована и что вопрос является достаточно серьезным для того, чтобы сделать предположение об обоснованности отстранения судьи от должности, они должны соответствующим образом информировать Председателя или получившего жалобу судью Трибунала. Председатель или получивший жалобу судья доводят этот вопрос до сведения Генеральной Ассамблеи по линии Совета по внутреннему правосудию с просьбой об отстранении от должности соответствующего судьи. Соответствующий судья будет проинформирован о такой рекомендации как можно скорее Председателем или получившим жалобу судьей;

д) если только большинство судей считает, что жалоба является обоснованной и вопрос является достаточно серьезным для предположения о необходимости отстранения от должности соответствующего судьи, Председатель или получивший жалобу судья принимает такие меры по исправлению положения, которые они могут счесть необходимыми. Соответствующему судье должна быть предоставлена возможность сделать окончательные письменные представления относительно предложенных санкций;

е) когда процесс, описанный в настоящем пункте, завершается, жалобщик информируется о результатах рассмотрения его/ее жалобы.

19. Председатели Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала представляют ежегодный доклад Генеральной Ассамблее по рассмотрению жалоб по линии Совета по внутреннему правосудию.

20. Будут разработаны надлежащие административные процедуры для обеспечения конфиденциальности процесса вплоть до окончательного разбора жалобы.

21. Этот механизм начнет действовать после его утверждения Генеральной Ассамблеей.

Приложение VIII

Компенсация, рекомендованная Группой управленческой оценки и присужденная трибуналами в 2013 году

А. Компенсация, рекомендованная Группой управленческой оценки

<i>Департамент принятия решения</i>	<i>Размер компенсации</i>	<i>Уровень должности сотрудника</i>	<i>Сумма (в долл. США)</i>	<i>Основание для компенсации</i>
ДПП-СООНР	ЧБО за 9 месяцев	С-5/7	72 668,25	Неназначение на две временные вакансии
ДПП-ПООНС	Возмещение выходного пособия за 6-недельный период/6 недель ЧБО	С-4/14	10 705,91	Преждевременное увольнение до выхода на пенсию
ДПВ-ЦГОКМ	Эквивалент 16-месячной СДН по категории ОО-5	ОО-4	4 998,68	Отказ в выплате СДН
ЭСКЗА	ЧБО за 1 месяц	С-4/6	6 695,75	Отзыв письма о назначении
ДПП-ОООНКИ	ЧБО за 4 месяца	ПС-4/12	18 128,00	Необычная задержка с обработкой заявок на выплату надбавок и пособий по инвалидности
ЮНОГ-ДКУ	ЧБО за 4 месяца	ОО-4/10	7 796,16	Нарушения во время процедуры отбора
ПОПФПООН-Административная канцелярия	Репатриационная ставка для иждивенцев	С-5/11	20 648,18	Ошибочный расчет пособия по репатриации
ДПП-ЮНСОА	Эквивалент расходов по медицинской эвакуации	ПС-4/13	10 754,00	Повторное рассмотрение вопроса о дискреционном усмотрении в процессе принятия решения
ЮНКТАД-ОМТС	ЧБО за 2 месяца	С-3/15	13 420,17	Проблематичное проведение письменного экзамена/собеседования
ДПП-МООНСДРК	Скорректированная сумма расходов на поездку для посещения семьи	С-4/12	712,00	Ошибка в расчетах
Всего			166 707,10	

Сокращения: ЧБО — чистый базовый оклад; СДН — специальная должностная надбавка.

В. Денежная компенсация, присужденная трибуналами

Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций	Секретариат трибуналов	Структура	Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам	Решение Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций	Компенсация, присужденная Апелляционным трибуналом	Чистая выплаченная сумма (в местной валюте)	Чистая выплаченная сумма (в долл. США)	Дата
UNDT/2012/019	Нью-Йорк	ЭКА	ЧБО за 4 месяца за моральный ущерб	2013-UNAT-288	Решение ТСООН отменено	–	–	Не применимо
UNDT/2012/062	Нью-Йорк	ПРООН	i) 75 процентов ЧБО на условиях полной занятости в случае, если бы контракт заявителя был бы продлен еще на 18 месяцев (денежный ущерб); однако совокупная компенсация ограничивается суммой ЧБО за два года; ii) 50 000 долл. США (денежный ущерб)	2013-UNAT-307	Решение ТСООН отменено	–	–	Не применимо
UNDT/2012/100	Нью-Йорк	Секретариат (ДПВ)	Не применимо	2013-UNAT-291	Решение ТСООН отменено: восстановление или в качестве варианта выплата ЧБО за два года	–	241 692	30 июля 2013 года
UNDT/2012/125	Нью-Йорк	Секретариат (УСВН)	30 000 долл. США за беспокойство и стресс	2013-UNAT-347/Согг.1	Обе апелляции отменены и поддержано присуждение суммы в размере 30 000 долл. США для покрытия морального ущерба	–	30 102	1 октября 2013 года
UNDT/2012/126	Нью-Йорк	Секретариат (ДОПМ)	30 000 долл. США за ущерб репутации и неоправданные задержки	2013-UNAT-346	Обе апелляции отклонены и поддержано решение о присуждении компенсации за моральный ущерб в размере 30 000 долл. США	–	30 080	26 сентября 2013 года

<i>Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секретариат трибуналов</i>	<i>Структура</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>Решение Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, присужденная Апелляционным трибуналом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в местной валюте)</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
UNDT/2012/186	Нью-Йорк	Секретариат (ИЦООН)	i) выплата в ретроактивном порядке процентов, начисленных на сумму компенсации за неиспользованные дни ежегодного отпуска; ii) ЧБО за три месяца вместо уведомления, с выплатой накопившихся процентов	2013-UNAT-386	Решение ТСООН о присуждении процентов отменено	–	7 409	26 февраля 2014 года
UNDT/2013/005	Нью-Йорк	Секретариат (ДГАКУ)	i) отмена оспоренного решения; ii) 10 000 долл. США (моральный ущерб)	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/006	Нью-Йорк	Секретариат (ОООНКИ)	i) отмена оспоренного решения; ii) любая взысканная сумма паушальной выплаты в связи с отпуском на родину должна быть возвращена заявителю с надлежащей корректировкой с учетом его других надбавок и пособий	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/038	Нью-Йорк	Секретариат (ДГАКУ)	i) отмена оспоренного решения; ii) покрытие любых соответствующих убытков в плане заработной платы или других льгот, которые должны быть произведены ответчиком; iii) 10 000 долл. США (моральный ущерб/эмоциональная травма)	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/040	Нью-Йорк	Секретариат (ДВУ)	1000 долл. США (ущерб, связанный с нарушением права на всестороннее и справедливое рассмотрение)	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/041	Нью-Йорк	Секретариат (ДВУ)	1000 долл. США (ущерб, связанный с нарушением права на всестороннее и справедливое рассмотрение)	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/042	Нью-Йорк	УНП ООН	3000 долл. США за моральный ущерб	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–

<i>Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секретариат трибуналов</i>	<i>Структура</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>Решение Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, при- сужденная Апелля- ционным трибуна- лом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в мест- ной валюте)</i>	<i>Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
UNDT/2013/051	Нью-Йорк	ЮНИСЕФ	i) отмена документа о служебной аттестации заявителя за 2010 год; ii) изъятие документа о служебной аттестации заявителя за 2010 год из ее личного дела; iii) 20 000 долл. США за незаконное увольнение, потерю возможности продолжать работу и моральный ущерб	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/053	Нью-Йорк	МООНК	i) 50 000 долл. США на покрытие неденежного ущерба; ii) 15 000 долл. США на покрытие расходов, связанных с явным злоупотреблением ответчиком процессом	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/058	Нью-Йорк	Секретариат (ДОБ)	i) кандидатура заявителя должна быть всесторонне и справедливо рассмотрена на предмет преобразования его контракта в постоянный; ii) 7000 долл. США на покрытие неденежного ущерба	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/069	Нью-Йорк	ЮНКТАД	Компенсация в размере 15 000 долл. США на покрытие неденежного ущерба	Апелляция не подавалась	Апелляция не подавалась	–	15 077	14 августа 2013 года
UNDT/2013/138	Нью-Йорк	Секретариат (ДОБ)	i) Отмена решения засчитать отсутствие заявителя на рабочем месте в счет ее ежегодного отпуска и направить ее в специальный отпуск без сохранения содержания; ii) производство надлежащих корректировок, чтобы отразить нахождение заявителя на больничном с сохранением половины оклада	Апелляция не подавалась	Апелляция не подавалась	–	–	Не применимо

<i>Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секретариат трибуналов</i>	<i>Структура</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>Решение Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, при- сужденная Апелля- ционным трибуна- лом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в мест- ной валюте)</i>	<i>Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
UNDT/2013/164	Нью-Йорк	Секретариат (ДУ)	i) Отмена оспоренного реше- ния об увольнении с частичной компенсацией потери дохода; ii) 5000 долл. США и ЧБО за 2 года и 8 месяцев вместо вос- становления	2013-UNAT-379	i) Отмена реше- ния ii) Решение ТССООН подтвер- ждено	4000 швей- царских фран- ков	4 448	22 января 2014 года
UNDT/2013/176	Нью-Йорк	ЮНКТАД	Компенсация за нематериальный ущерб в размере 40 000 долл. США каждому из двух заявителе- й; ii) 10 000 долл. США каж- дому заявителю на покрытие су- дебных издержек	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2010/172	Женева	УВКБ	15 000 долл. США за моральный ущерб	2013-UNAT-282	Решение ТССООН подтверждено	13 054 евро	17 313	24 июля 2013 года
UNDT/2012/030	Женева	МТБЮ	2000 евро за моральный ущерб	2013-UNAT-290	Решение ТССООН отменено	–	–	–
UNDT/2012/066	Женева	ЮНКТАД	i) 10 000 швейцарских франков за утрату возможности повыше- ния; ii) 15 000 швейцарских франков за моральный ущерб	2013-UNAT-309	Решения ТССООН отменены	–	–	Не приме- нимо
UNDT/2012/084	Женева	УНП ООН	Не применимо	2013-UNAT-328	Заявителя обязали покрыть издержки (100 долл. США)	–	–	Не приме- нимо
UNDT/2012/106	Женева	УНП ООН	Не применимо	2013-UNAT-333	Заявителя обязали покрыть издержки (100 долл. США)	–	–	Не примени- мо
UNDT/2012/110	Женева	УОП	10 000 швейцарских франков за моральный ущерб	2013-UNAT-341	Решение о покры- тии ущерба отме- нено	–	–	Не приме- нимо
UNDT/2012/112	Женева	УВКБ	2000 швейцарских франков за моральный ущерб	2013-UNAT-339	Решение ТССООН отменено	–	–	Не приме- нимо

<i>Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секретариат трибуналов</i>	<i>Структура</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>Решение Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, при- сужденная Апелля- ционным трибуна- лом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в мест- ной валюте)</i>	<i>Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
UNDT/2012/123	Женева	МТБЮ	2000 евро за моральный ущерб	2013-UNAT-345	Апелляция Генерального секретаря отклонена, и решение о присуждении за моральный ущерб оставлено в силе	2 000 евро	2 649	19 сентября 2013 года
UNDT/2012/129	Женева	МТБЮ	Отмена решения или выплата 2000 евро в порядке альтернативной компенсации	2013-UNAT-357	i) Решение ТСООН отменено; ii) решение о преобразовании должности в МТБЮ отправлено на исследование; iii) каждому заявителю присуждено по 3000 евро	30 000 евро	40 860	17 февраля 2014 года
UNDT/2012/130	Женева	МТБЮ	Отмена решения или выплата 2000 евро в порядке альтернативной компенсации	2013-UNAT-358	i) Решение ТСООН отменено; ii) решение о преобразовании должности в МТБЮ отправлено на исследование; iii) каждому заявителю присуждено по 3000 евро	3 000 евро	4 860	17 февраля 2014 года
UNDT/2012/131	Женева	МТБЮ	Отмена решения или выплата 2000 евро в порядке альтернативной компенсации	2013-UNAT-359 и 2013-UNAT-360	i) Решение ТСООН отменено; ii) решение о преобразовании должности в МТБЮ отправлено на исследование; iii) каждому заявителю присуждено по 3000 евро	759 000 евро	1 033 753	17 февраля 2014 года

<i>Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секретариат трибуналов</i>	<i>Структура</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>Решение Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, при- сужденная Апелля- ционным трибуна- лом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в мест- ной валюте)</i>	<i>Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
UNDT/2012/141	Женева	УВКБ	1000 евро за моральный ущерб	2013-UNAT-367	Решение о при- суждении компен- сации за мораль- ный ущерб сохра- нено в силе — не обжаловано	1000 евро	1 482	23 января 2014 года
UNDT/2012/162	Женева	МТБЮ	Отмена решения или выплата 2000 евро в качестве альтер- нативной компенсации	2013-UNAT-375	Решение ТСООН отменено	—	—	Не приме- нимо
UNDT/2012/164	Женева	УВКБ	i) отмена решения или выплата 10 000 швейцарских франков в качестве альтернативной ком- пенсации; ii) 4000 швейцарских франков за моральный ущерб	2013-UNAT-379	Решение ТСООН подтверждено	—	—	Не приме- нимо
UNDT/2013/044	Женева	Секретариат (УОП)	i) изъятие аттестационных ха- рактеристик из личного дела за- явителя; ii) 5000 долл. США за мораль- ный ущерб;	Обжалуется	Обжалуется	—	—	—
UNDT/2013/052	Женева	УВКБ	Возмещение заявителю за оши- бочно рассчитанные вычеты по статье налогообложения персо- нала	Обжалуется	Решение ТСООН поддержано	—	15 901	4 июля 2014 года
UNDT/2013/055	Женева	МСЭ	i) компенсация в размере валово- го оклада за 12 месяцев; ii) 8000 швейцарских франков за моральный ущерб;	Обжалуется	Обжалуется	—	—	—
UNDT/2013/057	Женева	МТБЮ	Возмещение заявителю за оши- бочно рассчитанные вычеты по статье налогообложения персо- нала	Обжалуется	Обжалуется	—	—	—
UNDT/2013/072	Женева	РКООНИК	Компенсация в размере 3000 долл. США	Обжалуется	Обжалуется	—	—	—

<i>Номер решения Трибунала по спо- рам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секретариат трибуналов</i>	<i>Структура</i>	<i>Компенсация/издержки, присужден- ные Трибуналом по спорам</i>	<i>Решение Апелляцион- ного трибунала Органи- зации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, при- сужденная Апелля- ционным трибуна- лом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в мест- ной валюте)</i>	<i>Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
UNDT/2013/093	Женева	Секретариат (ДФАКУ)	i) 8000 долл. США в качестве компенсации финансового ущерба; ii) 2500 долл. США за моральный ущерб;	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/113	Женева	ЮНОГ	i) 12 000 долл. США вместо отмены оспоренного решения; ii) 4000 долл. США за моральный ущерб;	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/127	Женева	УНП ООН	3000 долл. США за моральный ущерб	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/135	Женева	УНП ООН	5000 долл. США за моральный ущерб	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/144	Женева	ЮНКТАД	i) 8000 долл. США вместо отмены оспоренного решения; ii) 6000 долл. США за моральный ущерб;	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/153	Женева	УКГВ	i) 6000 швейцарских франков за материальный ущерб; ii) 5000 швейцарских франков за моральный ущерб;	Апелляция не подавалась	Апелляция не подавалась	–	–	Не применимо
UNDT/2013/162	Женева	МТБЮ	3000 долл. США за нефинансовые потери	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2011/192	Найроби	ОНЮБ	i) чистый базовый оклад за период с 17 января 2008 года по 23 июня 2011 года на уровне С-4, включая восстановление пенсионных льгот; ii) двухлетний чистый базовый оклад 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	2013-UNAT-280	Решение ТСООН отменено	–	–	Не применимо
UNDT/2012/039	Найроби	МООНСДРК	i) отмена обжалованного решения; ii) восстановление заявителя в должности до уровня ПС-5; iii) выплата разницы между	2013-UNAT-295	i) апелляция Генерального секретаря разрешена; ii) решение о при-		46 856	Не применимо

<i>Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секретариат трибуналов</i>	<i>Структура</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>Решение Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, при- сужденная Апелля- ционным трибуна- лом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в мест- ной валюте)</i>	<i>Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
			окладом и вознаграждением на уровне ПС-4 и ПС-5; iv) ЧБО за один год на уровне ПС-5; v) 15 000 долл. США (моральный ущерб)		суждении чистого базового оклада за один год на уровне ПС-5 отменено			
UNDT/2012/049	Найроби	ЮНОН	i) ЧБО за девять месяцев (финансовые потери); ii) 20 000 долл. США (моральный ущерб)	2013-UNAT-305	Размер компенсации уменьшен до 10 000 долл. США с начислением процентов	882 244 танзан-ийских шил-лингов	10 373	18 июня 2013 года
UNDT/2012/054	Найроби	ЮНИСЕФ	i) отмена обжалованного решения и восстановление в должности заявителя или выплата ЧБО за 2 года; ii) ЧБО за 12 месяцев (моральный ущерб и нарушения процессуального характера)	2013-UNAT-302	Решение ТСООН отменено	–	–	Не приме-нимо
UNDT/2012/068	Найроби	ПРООН	i) ЧБО за 2 года; ii) суточные за соответствующий период	2013-UNAT-311	Решение ТСООН отменено	–	–	Не приме-нимо
UNDT/2012/072	Найроби	ВСООНЛ	i) восстановление или ЧБО за 2 года; ii) покрытие утраченных поступлений с даты увольнения	2013-UNAT-310	Решение ТСООН отменено	–	–	Не приме-нимо
UNDT/2012/074	Найроби	ЮНОН	Выплата связанных с переездом пособий с начисленными процентами	2013-UNAT-306	Решение ТСООН отменено	–	–	Не приме-нимо
UNDT/2012/101	Найроби	ПРООН	i) корректировка санкций в виде увольнения со службы с выходным пособием; ii) проценты на выходное пособие	2013-UNAT-337	Решение ТСООН отменено	–	–	Не приме-нимо
UNDT/2012/124	Найроби	ПРООН	Отмена решения об увольнении без предупреждения и восстановление или выплата ЧБО за 2 года	2013-UNAT-336	Решение ТСООН аннулировано и увольнение без предупреждения подтверждено	–	–	Не приме-нимо
UNDT/2012/135	Найроби	ЮНОН	ЧБО за 3 месяца за моральный ущерб	2013-UNAT-342	Решение ТСООН подтверждено	–	19 657	4 октября 2013 года

<i>Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секретариат трибуналов</i>	<i>Структура</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>Решение Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, при- сужденная Апелля- ционным трибуна- лом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в мест- ной валюте)</i>	<i>Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
UNDT/2012/139	Найроби	МООНДРК	Отмена решения об увольнении без предупреждения и восстановление или выплата ЧБО за 2 года	2013-UNAT-364	Решение ТСООН подтверждено	–	–	Не применимо
UNDT/2012/150	Найроби	УВКБ	i) 5000 швейцарских франков на покрытие расходов по подаче дела; ii) проценты, присужденные в отношении суммы в размере 23 118 долл. США за период с 30 июня 2004 года по 29 декабря 2008 года 11 559 долл. США за период с 13 мая по 29 декабря 2008 года	2013-UNAT-370	i) Решение ТСООН о присуждении издержек в размере 5000 швейцарских франков отменено; ii) присужденные проценты не обжаловались	–	4 817	24 мая 2013 года
UNDT/2012/158	Найроби	ПРООН	Чистый базовый оклад за один год на уровне НС-А по ставке, действовавшей на момент прекращения службы	2013-UNAT-374	Решение ТСООН отменено	–	–	Не применимо
UNDT/2012/161	Найроби	ОООНКИ	6000 долл. США за эмоциональную травму	2013-UNAT-382	Решение ТСООН подтверждено	–	–	Не применимо
UNDT/2012/191	Найроби	ЮНАМИД	i) ЧБО за 2 года вместо восстановления; ii) ЧБО за один год за процессуальные нарушения	2013-UNAT-388	Решение ТСООН отменено	–	–	Не применимо
UNDT/2012/192	Найроби	ПРООН	ЧБО за 2 года вместо восстановления	2013-UNAT-387	Присужденная компенсация вместо восстановления сокращена до ЧБО за один год	–	–	Не применимо
UNDT/2012/200	Найроби	ЮНОН	i) 50 000 долл. США за моральный ущерб; ii) разница в зарплате сотрудников категории С-4 и С-5 за период с 21 октября 2008 года по январь 2012 года	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–

<i>Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секретариат трибуналов</i>	<i>Структура</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>Решение Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, при- сужденная Апелля- ционным трибуна- лом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в мест- ной валюте)</i>	<i>Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
UNDT/2013/012	Найроби	МООНВС	i) отмена решения об увольнении; ii) заявитель был сочтен работающим в МООНВС до даты закрытия миссии; iii) выплата заявителю заработной платы и надбавок за период с июля 2011 года до момента закрытия миссии	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/023	Найроби	ООН-Хабитат	ЧБО за 2 месяца в порядке компенсации	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/026	Найроби	ЮНЕП	25 000 долл. США в качестве компенсации за нарушение права не подвергаться притеснениям на рабочем месте	2014-UNAT-409	Решение ТСООН подтверждено	–	25 068	16 июня 2014 года
UNDT/2013/032	Найроби	Секретариат Организации Объединенных Наций (УГКВ)	i) выполнение положений доклада Группы по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб; ii) отмена результатов аттестации; iii) ЧБО за 2 года в качестве компенсации; iv) 50 000 долл. США (моральный ущерб); v) 10 000 долл. США (издержки, которые были возложены на ответчика в связи со злоупотреблением процессом)	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2032/035	Найроби	ЮНОН	i) ответчик должен восстановить действие разрешения заявителя на ношение оружия; ii) ответчик должен восстановить доступ заявителя к системе “Lotus Notes”; iii) ЧБО за шесть месяцев за отказ в производстве полного и справедливого рассмотрения, за притеснения и злоупотребления властью	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–

<i>Номер решения Трибунала по спо- рам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секретариат трибуналов</i>	<i>Структура</i>	<i>Компенсация/издержки, присужден- ные Трибуналом по спорам</i>	<i>Решение Апелляционно- го трибунала Органи- зации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, при- сужденная Апелля- ционным трибуна- лом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в мест- ной валюте)</i>	<i>Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
UNDT/2013/036	Найроби	ЮНОН	i) компенсация вместо восста- новления в размере ЧБО за один год; ii) ЧБО за 2 месяца за нарушение процессуальных норм	Апелляция не пода- валась	Апелляция не по- давалась	–	–	Не приме- нимо
UNDT/2013/047	Найроби	МООНЮС	Компенсация в размере ЧБО за 6 месяцев за нарушение процес- суальных норм и прав человека заявителя	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/062	Найроби	МООНЮС	i) восстановление или ЧБО за 2 года; ii) ЧБО за один год за ма- териально-правовые нарушения; iii) ЧБО за четыре месяца за процессуальные ошибки и поте- ри нефинансового характера	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/067	Найроби	МООНРЗС	ЧБО за 6 месяцев в качестве компенсации	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/079	Найроби	ЮНИСЕФ	i) изменение продолжительности периода понижения в должно- сти; ii) компенсация в размере 15 823 долл. США за понесен- ные расходы в связи с обжа- лованным решением	2013-UNAN-381	Решение ТСООН отклонено полно- стью	–	–	Не приме- нимо
UNDT/2013/084	Найроби	УВКБ	i) оклад за один год и все посо- бия, которые накопились бы, вместо отмены решения о нево- зобновлении контракта заявите- ля; ii) 50 000 долл. США в каче- стве компенсации за моральный ущерб; 6 074,50 фунтов стерлин- гов на покрытие судебных из- держек в связи с явным злоупо- треблением процессом со сторо- ны ответчика	Объявление Апелля- ционного трибунала Организации Объ- единенных Наций от 28 июня 2014 года; решение пока не из- дано	Решение отложе- но, и дело воз- вращено на до- следование в ТСООН	–	–	Не приме- нимо

<i>Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секретариат трибуналов</i>	<i>Структура</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>Решение Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, при- сужденная Апелля- ционным трибуна- лом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в мест- ной валюте)</i>	<i>Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
UNDT/2013/085	Найроби	УВКБ	i) 8000 долл. США за беспокойство и стресс	Объявление Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций от 28 июня 2014 года; решение пока не издано	Решение ТСООН отменено	–	–	Не применимо
UNDT/2013/086	Найроби	УВКБ	2500 долл. США за моральный ущерб	Не применимо	Не применимо	–	2 521	9 сентября 2013 года
UNDT/2013/094	Найроби	МООНЮС	i) ЧБО за 2 года вместо восстановления; ii) ЧБО за 1 год в качестве компенсации за материально-правовое нарушение; iii) ЧБО за 4 месяца за процессуальные нарушения	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/101	Найроби	МУТР	i) отмена доклада о служебной аттестации заявителя и возобновление нового процесса оценки; ii) компенсация ЧБО за 12 месяцев; iii) ЧБО за 4 месяца за моральный ущерб	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/111	Найроби	МООНЮС	ЧБО за 2 года в качестве компенсации	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/112	Найроби	МООНЮС	i) ЧБО за 2 года вместо восстановления; ii) ЧБО за 1 год в качестве компенсации за материально-правовое нарушение; iii) ЧБО за 4 месяца за процессуальные нарушения	2013-UNAT-339	Решение ТСООН отменено	–	–	Не применимо
UNDT/2013/133	Найроби	ЮНИСЕФ	i) компенсация в размере ЧБО за 6 месяцев; ii) 10 000 долл. США за моральный ущерб	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/149	Найроби	ЮНИСЕФ	Решение о том, что заявитель в связи со злоупотреблением судебным процессом должен покрыть издержки в размере 300 долл. США	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–

<i>Номер решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций</i>	<i>Секретариат трибуналов</i>	<i>Структура</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>Решение Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Компенсация, при- сужденная Апелля- ционным трибуна- лом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в мест- ной валюте)</i>	<i>Чистая вы- плаченная сумма (в долл. США)</i>	<i>Дата</i>
UNDT/2013/150	Найроби	ЮНИСЕФ	ЧБО за три месяца в связи с не- финансовыми потерями	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/151	Найроби	ЮНЕП	i) все пособия заявителя по вы- ходу на пенсию из расчета, что он вышел на пенсию в возрасте 62 лет; ii) ЧБО за 1 год в каче- стве компенсации	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/152	Найроби	МООНЮС	i) восстановление или ЧБО за 2 года; ii) ЧБО за 1 год в каче- стве компенсации за материаль- но-правовое нарушение; iii) ЧБО за 4 месяца за процессуальное нарушение	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–
UNDT/2013/158	Найроби	ЭКА	ЧБО за 2 месяца в связи с нефинансовыми потерями	Апелляция не пода- валась	Апелляция не по- давалась	–	16 684	31 марта 2014 года
UNDT/2013/159	Найроби	ЭКА	ЧБО за 3 месяца в связи с нефинансовыми потерями	Апелляция не пода- валась	Апелляция не по- давалась	–	25 025	13 марта 2014 года
UNDT/2013/161	Найроби	ЭКА	ЧБО за 1 месяц в связи с нефинансовыми потерями	Обжалуется	Обжалуется	–	–	–

Сокращение: ЧБО — чистый базовый оклад.