



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General

18 July 2016

Russian

Original: English

---

## Семьдесят первая сессия

Пункты 116(l), 134 и 145 предварительной повестки дня\*

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

**Бюджет по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов**

**Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций**

## **Выводы и рекомендации Группы для проведения промежуточной независимой оценки системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций и пересмотренная смета, относящаяся к бюджету по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов**

### **Доклад Генерального секретаря**

#### *Резюме*

В соответствии с просьбой, выраженной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 69/203, Генеральный секретарь настоящим представляет свои замечания по рекомендациям, содержащимся в докладе Группы, для проведения промежуточной независимой оценки системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций, учрежденной в соответствии с той же резолюцией (A/71/62/Rev.1). Генеральный секретарь подготовил свои замечания и рекомендации на основе выводов и рекомендаций Группы после того, как провел консультации с заинтересованными сторонами в рамках этой системы, в том числе с сотрудниками.

---

\* A/71/150.



Генеральный секретарь разделяет мнение Группы о том, что цели системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций были в весьма значительной степени достигнуты, что работа системы началась с хорошего старта и что она имеет преимущества по сравнению с предыдущей системой. В интересах совершенствования системы он просит Генеральную Ассамблею должным образом рассмотреть его рекомендации.

В настоящем докладе также содержится предлагаемая пересмотренная смета на сумму в размере 2 502 800 долл. США (за вычетом сумм по плану налогообложения персонала), рассчитанную с учетом выполнения рекомендаций по разделу 1 «Общее формирование политики, руководство и координация», разделу 29А «Канцелярия заместителя Генерального секретаря по вопросам управления», разделу 29С «Управление людских ресурсов», разделу 29D «Управление централизованного вспомогательного обслуживания» и разделу 36 «Налогообложение персонала» бюджета по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов.

## Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение .....	4
II. Общий обзор .....	5
III. Комментарии .....	6
A. Независимость (рекомендации 1–8) .....	6
B. Транспарентность (рекомендации 9–13) .....	9
C. Профессионализм (рекомендации 14–16) .....	12
D. Децентрализация (рекомендации 17–21) .....	13
E. Доступ к правосудию (рекомендации 22 и 23) .....	17
F. Верховенство права (рекомендация 24) .....	18
G. Надлежащая правовая процедура (рекомендации 25–27) .....	19
H. Подотчетность (рекомендации 28–31) .....	21
I. Права и обязанности сотрудников (рекомендация 32) .....	24
J. Неформальная система (рекомендации 33–35) .....	24
K. Формальная система (рекомендации 36–55) .....	26
L. Взаимодействие между неформальной и формальными системами (рекомендация 56) .....	36
M. Основные причины споров (рекомендации 57 и 58) .....	37
IV. Потребности в ресурсах .....	38
V. Сроки реализации .....	42
VI. Выводы и решения, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее .....	43

## I. Введение

1. В своей резолюции 69/203 Генеральная Ассамблея постановила, что Генеральному секретарю следует учредить группу экспертов для проведения промежуточной независимой оценки системы отправления правосудия во всех ее аспектах, при этом особое внимание надлежит уделить формальной системе и ее связи с неформальной системой, и следует проанализировать, является ли реализация целей и задач, поставленных перед этой системой в резолюции 61/261 Ассамблеи, эффективной и экономичной.

2. Эти цели и задачи были изложены Генеральной Ассамблеей в пункте 4 резолюции 61/261:

*«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».*

3. Генеральная Ассамблея постановила, что члены группы должны быть назначены из числа экспертов, представляющих все региональные группы и судебные системы, отобранных таким образом, чтобы обеспечить независимый характер оценки, с учетом принципов географического представительства и гендерного баланса, и что в ее составе должен быть представлен широкий спектр специалистов, обладающих знаниями внутренних процессов Организации Объединенных Наций и норм межправительственного механизма Организации Объединенных Наций, а также опытом судебной работы, знаниями внутренних механизмов разрешения трудовых споров и знаниями различных правовых и судебных систем, включая специалистов по вопросам трудового права и/или права прав человека.

4. Группа для проведения промежуточной независимой оценки была учреждена указанным образом, и ее доклад (A/71/62/Rev.1) был представлен Генеральному секретарю и препровожден Генеральной Ассамблее.

5. После получения указанного доклада начальник Канцелярии Генерального секретаря запросил мнения в отношении сделанных Группой выводов и рекомендаций у Секретариата, самостоятельно управляемых фондов и программ, представителей персонала, судей Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций и Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций, Совета по внутреннему правосудию, а также международных организаций и структур, которые используют Апелляционный трибунал в качестве последней инстанции для разрешения споров. Полученные замечания послужили основой для дальнейших консультаций, в том числе с представителями персонала в ходе специальной видеоконференции с участием членов Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом.

## II. Общий обзор

6. Генеральный секретарь с удовлетворением отмечает доклад Группы. В качестве главного административного сотрудника Организации он непосредственно заинтересован в том, чтобы система внутреннего правосудия функционировала справедливо и эффективно в качестве инструмента урегулирования конфликтов и обеспечения подотчетности и была одним из важнейших элементов организационного управления, и несет ответственность за выполнение этой задачи. Проведение в 2015 году, после шести лет функционирования внутренней системы отправления правосудия, промежуточной независимой оценки предоставило своевременную возможность для изучения функционирования системы и выявления аспектов, требующих улучшения.

7. Генеральный секретарь полностью разделяет мнение, выраженное Генеральной Ассамблеей в резолюции 61/261, о том, что независимая, транспарентная, профессиональная, располагающая адекватными ресурсами и децентрализованная система отправления правосудия является одним из необходимых условий для обеспечения справедливого отношения к сотрудникам Организации Объединенных Наций. Он с удовлетворением отмечает вывод, сделанный Группой в отношении того, что эти цели уже в весьма значительной степени достигнуты, что работа системы началась с хорошего старта и что она имеет преимущества по сравнению с предыдущей системой (см. A/71/62/Rev.1, резюме).

8. Значительная часть доклада основана на итогах консультаций, проведенных Группой, и представляет собой резюме мнений заинтересованных сторон в отношении функционирования системы внутреннего правосудия. Поскольку заинтересованные стороны выполняют различные роли и имеют различный опыт в том, что касается этой системы, нет ничего удивительного в том, что порой они высказывают противоречащие друг другу мнения. Хотя мнения заинтересованных сторон, включая их опыт и взгляды, нельзя не учитывать, опираться на них следует с осторожностью. Объективные данные и предметный анализ должны играть важную роль, особенно в тех случаях, когда неясно, насколько репрезентативными являются высказываемые мнения, и с учетом выводов Группы о том, что у многих заинтересованных сторон ощущается нехватка знаний об этой системе.

9. В некоторых случаях Группа не указывает, в какой мере ее выводы и рекомендации относятся к отдельно управляемым фондам и программам и касаются ли они их вообще, или применимы только к Секретариату. Так, например, в докладе приводится информация о деятельности Группы управленческой оценки в Секретариате и содержатся связанные с ней рекомендации. Поскольку Группа отдельно выделяет процесс управленческой оценки, проводимой в фондах и программах (там же, сноска 15), предполагается, что ссылки на рекомендации, применимые к Группе, не относятся к фондам и программам (в частности, это касается рекомендаций 20, 26, 36, 37 и 38). Кроме того, упоминания «полевых миссий» (например, в рекомендации 28), как представляется, касаются миротворческого персонала на местах, а не фондов и программ. Кроме того, создается впечатление, что Группа в некоторых случаях использует слово «Организация», имея при этом в виду только Секретариат (см., в частности, пункт 54, в котором говорится о представительстве Секретариата в рамках

рассмотрения дисциплинарных дел; в фондах и программах дисциплинарными делами их сотрудников занимаются юрисконсульты этих структур).

10. Некоторые выводы и рекомендации, как представляется, предназначены для рассмотрения трибуналами, а не Генеральным секретарем. Создается впечатление, что в некоторых из своих выводов и рекомендаций Группа излагает свое мнение в отношении того, как трибуналам следует толковать свои статуты и осуществлять свои дискреционные полномочия, что является прерогативой самих трибуналов.

### **III. Комментарии**

11. По мере возможности комментарии Генерального секретаря изложены ниже в порядке, повторяющем порядок в докладе Группы, который, в свою очередь, повторяет порядок перечисления аспектов системы, указанных в пункте 4 резолюции 61/261. Ниже воспроизведены рекомендации Группы, а в скобках даны ссылки на соответствующие выводы.

#### **A. Независимость (рекомендации 1–8)**

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

*Рекомендация 1. Управлению по вопросам отправления правосудия следует перераспределить служебные помещения в своих соответствующих подразделениях в Нью-Йорке.*

12. Как отметила Группа (пункт 167), бывшая Группа Организации Объединенных наций по реорганизации системы отправления правосудия рекомендовала создать Управление по вопросам отправления правосудия в целях обеспечения институциональной независимости системы правосудия и ее бюджетной и оперативной самостоятельности. Управление было создано Генеральной Ассамблеей в соответствии с ее резолюцией 62/228. Его независимость была признана Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 65/251 и нормативно закреплена в бюллетене Генерального секретаря «Организационная структура и круг ведения Управления по вопросам отправления правосудия» (ST/SGB/2010/3).

13. Группа отметила, что в настоящее время Управление по вопросам отправления правосудия является вполне сложившейся структурой, что функции, роль и обязанности соответствующих заинтересованных сторон в полной мере уважаются всеми и что Управление способствовало слаженному функционированию системы правосудия (пункты 322 и 323). Группа выразила мнение о том, что Управление является независимой структурой, не находящейся под влиянием Генерального секретаря (пункт 322).

14. Группа рекомендовала перераспределить служебные помещения соответствующих подразделений Управления по вопросам отправления правосудия в Нью-Йорке, исходя из того, что некоторые заинтересованные стороны выразили мнение о том, что из-за размещения Управления на одном этаже с судьями Трибунала по спорам и секретариатами в Нью-Йорке создается впечатление, что трибуналы находятся в непосредственном подчинении администрации (пункт 79). Это мнение не имеет под собой реальных оснований.

## 2. Отдел юридической помощи персоналу

*Рекомендация 2. В целях защиты принципов взаимоотношений между адвокатом и клиентом сотрудникам по правовым вопросам Отдела юридической помощи персоналу следует предоставить «освобождение в силу выполняемых функций» от соблюдения тех правил о персонале, которые могут быть несовместимыми с принципом независимости этих сотрудников от администрации, которая требуется им при исполнении своих обязанностей (пункты 172 и 326).*

*Рекомендация 3. Необходимо официально определить статус адвоката Организации Объединенных Наций для тех сотрудников, которые являются сотрудниками по правовым вопросам Отдела юридической помощи персоналу, что позволит предоставить им освобождение — в силу выполняемых функций — от соблюдения тех правил о персонале, которые могут быть несовместимы с принципом независимости этих сотрудников от администрации при исполнении ими своих обязанностей (пункт 172).*

15. Группа не уточнила, что предполагает «статус адвоката» или как он будет применяться, равно как не было указано, какие правила о персонале могут быть несовместимы с принципом оперативной независимости Отдела юридической помощи персоналу.

16. Мандат Отдела юридической помощи персоналу заключается в предоставлении юридической помощи сотрудникам на независимой и беспристрастной основе. Это было подтверждено Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях 65/251 и 66/237. Генеральный секретарь также подтверждает важность оперативной независимости Отдела и отмечает, что такая независимость была нормативно закреплена в бюллетене ST/SGB/2010/3.

## 3. Секретариаты

*Рекомендация 4. Необходимо установить более четкую организационную связь между секретариатами и трибуналами и необходимо официально определить статус судебного служащего для сотрудников Организации Объединенных Наций во время их работы секретарями или сотрудниками секретариатов (пункт 173).*

17. Группа не дала объяснений на этот счет и поэтому непонятно, как предоставление статуса «судебных служащих» — определение, которое нередко используется для описания статуса адвоката, представляющего стороны в национальном суде, — позволит повысить независимость судебной системы. Институциональная связь между трибуналами и секретариатами Апелляционного трибунала и Трибунала по спорам обеспечивается на основе регламентов трибуналов и бюллетеня ST/SGB/2010/3. Мандаты секретариатов предусматривают предоставление основной, технической и административной поддержки судьям трибуналов в принятии решений по делам. В регламентах и бюллетене ST/SGB/2010/3 напрямую признают полномочия судей в отношении судебных вопросов.

*Рекомендация 5. Необходимо закрепить официальную роль судей в подборе и назначении секретарей и сотрудников секретариатов, а также в оценке их работы (пункт 173).*

18. Поскольку дела об административных решениях, касающихся подбора/назначения и оценки деятельности судей, могут оказаться на рассмотрении судей, в связи с их участием в процессе принятия таких решений могут возникнуть проблемы, связанные с конфликтом интересов.

19. Кроме того, выполнение этой рекомендации будет несовместимо с положениями статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, в которой предусматривается, что полномочия назначать сотрудников возлагаются на Генерального секретаря, согласно правилам, устанавливаемым Генеральной Ассамблеей. Это было бы несовместимо также с существующими в Организации системами подбора персонала и управления служебной деятельностью.

20. Как представляется, нынешняя практика проведения консультаций с судьями в неофициальном порядке в отношении подбора персонала и управления служебной деятельностью в рамках секретариатов обеспечивает надлежащий и эффективный уровень участия.

*Рекомендация 6. Следует более четко сформулировать обязанности Главного секретаря по оказанию поддержки трибуналам (пункт 175).*

21. Основные функции Главного секретаря перечислены в разделе 4 бюллетеня ST/SGB/2010/3 и включают в себя надзор за работой секретариатов «без ущерба для полномочий судей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций в отношении судебных вопросов». Группа отметила, что большинство заинтересованных сторон выразили удовлетворение по поводу выполнения функций Главного секретаря и никто не выразил недовольства (пункт 342).

#### **4. Трибуналы**

22. Генеральный секретарь согласен с Группой в том, что одним из важных элементов обеспечения законности является наличие квалифицированных и независимых судебных органов, функционирующих в рамках транспарентной и эффективной системы внутреннего правосудия, выносящей решения по существу дел без страха и без влияния со стороны администрации (пункт 190).

*Рекомендация 7. Требуется уточнения правовой статус судей обоих трибуналов:*

а) *размер вознаграждения судей Трибунала по спорам, а также условия их службы следует определить непосредственно для них, а не в привязке к должности уровня Д-2;*

б) *следует четко указать, что единственный «ранг», который имеют судьи обоих трибуналов, — это ранг судьи системы внутреннего правосудия Организации Объединенных Наций;*

с) *судей Апелляционного трибунала следует признать в качестве должностных лиц, не являющихся должностными лицами Секретариата, и они должны пользоваться привилегиями и иммунитетами, которыми в настоящее время пользуются судьи Трибунала по спорам в соответствии со стать-*

ей V раздела 18 Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций (пункт 180).

23. Группа придерживалась мнения, что независимость судебной системы связана с вопросом о статусе судей (пункт 176), и внесла в этой связи ряд предложений.

24. Что касается вопроса о вознаграждении судей и условиях их службы, то следует отметить, что оклады судей Трибунала по спорам устанавливаются в привязке к окладам для уровня Д-2. Такая привязка всего лишь определяет размер окладов, но не правовой статус судей. Такой подход соответствует решению Генеральной Ассамблеи о том, что любое изменение в привилегиях и иммунитетах, предоставляемых судьям, не влечет за собой изменение «ранга» или размера вознаграждения (см. резолюцию 68/254, пункт 31). Такой же подход в отношении вознаграждения и условий службы используется для должностных лиц, не являющихся должностными лицами Секретариата, таких как Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам и инспекторы Объединенной инспекционной группы.

25. Что касается «ранга», то Генеральная Ассамблея назначала судей в качестве «судей» либо Трибунала по спорам, либо Апелляционного трибунала (см. A/63/PV.76, A/63/PV.77, A/63/PV.78, A/65/PV.75, A/66/49 (Vol. III), A/69/49 (Vol. II) и A/70/PV.57).

26. Наконец, в том, что касается привилегий и иммунитетов судей Апелляционного трибунала, то Генеральная Ассамблея в своей резолюции 70/112 постановила, что в соответствии с Конвенцией о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций судьи обоих трибуналов считаются должностными лицами, не являющимися должностными лицами Секретариата.

*Рекомендация 8. Оба трибунала должны представлять свои ежегодные доклады непосредственно Генеральной Ассамблее, и их председателей следует приглашать в Ассамблею для представления докладов (пункт 183).*

27. Генеральный секретарь отмечает, что в соответствии с резолюциями Генеральной Ассамблеи (последней из которых является резолюция 70/112), трибуналы имеют свой канал связи с Ассамблеей, которым служат ежегодные доклады Совета по внутреннему правосудию. Мнения судей доводятся до сведения Ассамблеи в том виде, в каком их получает Совет (см., например, документ A/70/188, пункт 141). Такой порядок отчетности, как представляется, позволяет судьям выражать свое мнение посредством принимаемых ими обнародуемых решений по делам и доводить свою точку зрения по другим вопросам до сведения Ассамблеи по тому же каналу, как это утверждено Ассамблеей. Однако полномочия по рассмотрению данной рекомендации возложены на Ассамблею.

## **В. Транспарентность (рекомендации 9–13)**

28. Генеральный секретарь отмечает вывод Группы о том, что судебная система стала более транспарентной (резюме).

*Рекомендация 9. Необходимо повысить осведомленность всех сотрудников о системе, с тем чтобы сделать ее доступной для всех (пункт 198).*

29. Уже принимаются меры для обеспечения того, чтобы сотрудники имели доступ к информации, касающейся системы внутреннего правосудия. Положения и правила о персонале Организации Объединенных Наций и обнародованные директивные документы, а также информация об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций размещены на сайтах локальных внутренних сетей Секретариата, а также фондов и программ. Сотрудники по кадровым вопросам во всех местах службы готовы помочь сотрудникам воспользоваться соответствующими ресурсами. Онлайн-ресурсы имеют весьма важное значение, равно как и печатные и аудиовизуальные материалы, посвященные системе внутреннего правосудия и содержащие сведения о соответствующих подразделениях, которые могут помочь сотрудникам и руководителям в решении проблем, связанных с трудовыми отношениями. Управление по вопросам отправления правосудия модернизирует и расширяет свой веб-сайт, с тем чтобы на нем было представлено как можно больше информации о формальной системе, в том числе о том, как она работает, о процедурах, которые следует соблюдать, о предельных сроках, которые применяются, и о ресурсах, которыми могут воспользоваться сотрудники.

30. Тем не менее зачастую наиболее эффективный способ передачи информации и ответа на вопросы — это личный контакт. Управление по вопросам отправления правосудия, включая Отдел юридической помощи персоналу и Группу управленческой оценки, направляли и продолжают направлять сотрудников в командировки в целях проведения информационно-разъяснительной работы в пределах Централных учреждений, включая полевые миссии. Некоторые фонды и программы организовали проведение мероприятий в рамках информационно-разъяснительных инициатив Отдела юридической помощи персоналу. В рамках будущих миссий работа будет сосредоточена на местах службы, где физически не присутствуют представители системы внутреннего правосудия, и на периферийных местах службы исходя из предположения о том, что персоналу в таких местах сложнее получить доступ к информации и самой системе. Система внутреннего правосудия была добавлена в качестве одной из тем вводного инструктажа для новых сотрудников и старших руководителей, в рамках которой предоставляется информация как о компонентах формальной, так и неформальной системы. В настоящее время обсуждается вопрос о более широком освещении аспектов, касающихся отправления правосудия, в рамках вводных инструктажей для новых сотрудников.

31. Информационно-разъяснительная деятельность также является неотъемлемой частью работы Канцелярии Омбудсмена и посредников, задача которой состоит в том, чтобы охватить как можно больше сотрудников и руководителей, как того требует мандат этой структуры, предполагающий поощрение неформального урегулирования конфликтов и развитие навыков разрешения конфликтов. Наличие семи региональных отделений обеспечивает широкий географический охват и облегчает задачу организации выездных миссий в различные места службы, в том числе с высокой степенью риска. Сотрудники Канцелярии регулярно предоставляют информацию не только о неформальной системе, но и об официальных процедурах, которыми может воспользоваться персонал. Канцелярия также все более активно занимается разработкой и про-

ведением презентаций и семинаров, в ходе которых можно будет освоить практические навыки урегулирования конфликтов.

*Рекомендация 10. Трибуналу по спорам следует применять стандартные критерии в отношении необходимости проведения устных слушаний. Апелляционному трибуналу следует увеличить число устных слушаний (пункт 264).*

32. Проведение устных слушаний в трибуналах остается прерогативой судей. Генеральный секретарь отмечает, что в соответствии со статьей 16 регламента Трибунала по спорам судьи, рассматривающие дела, могут провести устные слушания и что слушания, как правило, проводятся после подачи апелляции в отношении административного решения о принятии какой-либо дисциплинарной меры. Утвердив статут Апелляционного трибунала, Генеральная Ассамблея предоставила Трибуналу полномочия принимать решение в связи с просьбой о проведении устного слушания.

*Рекомендация 11. Апелляционному трибуналу следует более аргументированно обосновывать выносимые им решения (пункт 197).*

33. Генеральный секретарь считает, что этот вопрос является прерогативой Апелляционного трибунала.

*Рекомендация 12. Управлению по вопросам отправления правосудия следует усовершенствовать систему поиска для получения информации о судебной практике трибуналов (пункт 199).*

34. Генеральный секретарь напоминает, что в его предыдущем докладе об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций (A/70/187) он указал, что Управление по вопросам отправления правосудия ведет работу по совершенствованию поисковой системы по юридической практике. Ожидается, что эта работа, результатом которой будет расширение возможностей для поиска, будет завершена к 31 июля 2016 года.

*Рекомендация 13. Организации следует принять дополнительные меры для сведения правил, положений и инструкций в единое руководство и сделать их доступными и понятными для сотрудников. Организации следует повысить транспарентность процесса принятия решений руководством (пункты 205 и 206).*

35. Генеральный секретарь отмечает, что «Справочник по людским ресурсам» размещен в Интернете и регулярно обновляется. В этот справочник включены все положения и правила и все соответствующие административные инструкции, информационные циркуляры и руководящие принципы. В тех случаях, когда в административные инструкции вносятся поправки, эти поправки сводятся воедино в основном документе, содержащемся в Справочнике. Этот справочник выпущен на английском и французском языках, и с ним могут ознакомиться сотрудники во всех местах службы в рамках глобального Секретариата. В период с 1 июня 2014 года по 31 января 2016 года было зарегистрировано 271 190 посещений веб-страницы, содержащей Справочник. Фонды и программы предоставили в распоряжение своих сотрудников аналогичные ресурсы.

36. Генеральный секретарь с удовлетворением отмечает замечание Группы по поводу предпринятых Организацией в последние годы усилий, направленных на повышение степени транспарентности процесса принятия решений руководством. Он готов продолжать эти усилия по поощрению и обеспечению большей прозрачности на всех уровнях принятия решений руководством, в том числе на местах. К таким усилиям относятся издание директивных указаний, участие в информационно-разъяснительной работе, проведение профессиональной подготовки и участие в постоянном диалоге, а также обеспечение при этом надлежащей защиты конфиденциальной информации, касающейся сотрудников.

### **С. Профессионализм (рекомендации 14–16)**

37. Группа выразила мнение, что система является профессиональной почти на всех уровнях (резюме), и вынесла три рекомендации в отношении дальнейшего повышения профессионализма.

*Рекомендация 14. В критериях назначения судей следует предусмотреть положение о желательности наличия у кандидатов знаний в области прав человека и международного права, подтвержденного практического опыта в области административного права и уголовного правосудия, а также соответствующих знаний о работе организационных механизмов. В процессе найма следует проводить проверку кандидатов (пункт 210).*

38. Генеральный секретарь отмечает, что система внутреннего правосудия занимается предполагаемыми случаями нарушения сотрудниками положений трудовых контрактов и условий службы и применяет принятые в Организации правила, положения и административные инструкции. Таким образом, эта система занимается в основном административным правом и реже обращается к национальному законодательству, международному публичному или частному праву или уголовному праву (в котором предусматриваются другие процессуальные гарантии, требования в отношении надлежащего процесса и положения в отношении бремени доказывания).

39. Генеральный секретарь придерживается мнения, что главным требованием в отношении кандидатов на должность судей должно быть наличие подтвержденного практического опыта в области административного права. Знание права прав человека и международного права может приветствоваться, однако включение требования в отношении таких знаний в качестве дополнительного официального квалификационного требования может привести к сокращению числа кандидатов, отвечающих требованиям, и может обусловить непреднамеренное исключение кандидатов, обладающих обширным опытом работы в области административного права.

40. Генеральный секретарь полагает, что вопрос о знании права прав человека и международного права было бы более целесообразно решать посредством непрерывного профессионального образования судей, о чем упоминается в кодексе поведения судей трибуналов, который был утвержден Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 66/106 и в котором предусматривается, что судьи должны соблюдать и уважать принципы, изложенные в Уставе Организации Объединенных Наций, Всеобщей декларации прав человека и Международном пакте о гражданских и политических правах.

41. В резолюции 69/203 Генеральная Ассамблея утвердила поправки к статуту Апелляционного трибунала в отношении квалификации судей Апелляционного трибунала. Генеральный секретарь в своем предыдущем докладе (см. A/69/227, пункт 173) предложил Ассамблее рассмотреть вопрос об изменении статута Трибунала по спорам и добавить к перечню квалификационных требований для судей Трибунала по спорам беспристрастность и свободное владение либо английским, либо французским языком, с тем чтобы привести эти требования в соответствие со статутом Апелляционного трибунала. Он считает, что сейчас подходящее время это сделать.

*Рекомендация 15. Следует усовершенствовать процесс введения судей в должность до того, как они приступают к выполнению своих обязанностей (пункт 211).*

42. Генеральный секретарь поддерживает идею усовершенствования процесса введения новых судей в должность и принимает к сведению тот факт, что Группа делает акцент на ознакомлении с нормативно-правовой базой, сложившейся судебной практикой, этикой и внутренним функционированием Организации Объединенных Наций, а также с целями обеспечения как правосудия, так и гармоничных условий работы (пункт 211). Он считает, что в рамках вводного инструктажа следует опираться на опыт последних семи лет. Хотя Организация готова предоставить информацию и поддержку, этот процесс целесообразно осуществлять под руководством самих трибуналов. Насколько известно Генеральному секретарю, в этой связи трибуналы уже осуществили программы вводных инструктажей для новых судей, которые вступили в должность с 1 июля 2016 года.

*Рекомендация 16. Следует ввести единый кодекс поведения для всех юрисконсультов, взаимодействующих с трибуналами (пункт 215).*

43. Эта рекомендация находится в процессе выполнения в соответствии с поручением Генеральной Ассамблеи, изложенным в ее резолюции 70/112.

#### **D. Децентрализация (рекомендации 17–21)**

44. Генеральный секретарь отмечает вывод Группы о том, что система стала более децентрализованной, чем ранее, и в принципе согласен с тем, что правосудие должно быть как можно ближе к людям, в интересах которых оно отправляется (резюме). Группа вынесла пять рекомендаций в отношении дальнейшей децентрализации.

*Рекомендация 17. Следует повысить мобильность Трибунала по спорам в соответствии со статьей 5 его статута, что позволит Трибуналу посещать периферийные места службы и проводить слушания в соответствующих условиях (пункты 223 и 372).*

45. Генеральный секретарь согласен с тем, что такие аспекты, как прозрачность и доступ к правосудию в такой глобальной организации, можно было бы улучшить благодаря повышению мобильности в работе Трибунала по спорам (пункт 223). Повышению уровня осведомленности сотрудников и их знаний о системе могло бы помочь проведение слушаний в других местах

службы, в том числе в периферийных. Генеральный секретарь напоминает, что в соответствии со статьями 5 и 6 статута Трибунала по спорам предусматривается проведение слушаний в других местах службы и что Трибунал по спорам, когда считал целесообразным, проводил слушания за пределами своих трех мест службы. Генеральный секретарь признает, что для повышения степени мобильности потребуются дополнительные ресурсы. В связи с этим он согласен с указанной рекомендацией и рекомендует увеличить объем ресурсов для обеспечения повышения мобильности.

*Рекомендация 18. Администрации следует принять надлежащие меры для облегчения работы Трибунала по спорам в связи с тем, что Центральные учреждения и места расположения Трибунала расположены в разных часовых поясах (пункт 226).*

*Рекомендация 19. Администрации следует обеспечить некоторую децентрализацию (пункт 224).*

46. Организация функционирует практически во всех временных зонах. Несмотря на то, что могут возникнуть проблемы в связи с необходимостью поддерживать связь через несколько часовых поясов, эти проблемы, как правило, можно решить путем использования надлежащих средств связи. Так, например, юрисконсульты заявителей и ответчиков могут направлять документы в Трибунал по спорам во всех временных зонах с помощью электронной системы подачи документов. Кроме того, Организация принимает меры для обеспечения информационно-технических услуг во всех местах службы. Таким образом, рекомендации специалистов по кадровым и правовым вопросам и вопросам поведения и дисциплины, как правило, могут быть предоставлены в различных местах в режиме реального времени или в течение 24 часов. Непосредственное общение между местами службы по телефону и по цифровой связи можно поддерживать в течение всего дня или части дня. В рамках всей Организации используется система видеоконференционной связи с несколькими участниками в целях содействия общению в режиме реального времени, когда необходимо более регулярное взаимодействие между различными сторонами, в том числе, например, в рамках консультаций между персоналом и администрацией.

47. Тем не менее иногда Трибунал по спорам по-прежнему сталкивается со значительными проблемами со связью, особенно в Найроби. Порой в ходе слушаний видеоконференционная связь теряется, равно как и телефонная связь. В тех случаях, когда это возможно, для обеспечения связи во время слушаний принимаются меры для того, чтобы свидетели могли приехать в ближайшее представительство Организации Объединенных Наций. По-прежнему есть трудности в случаях, когда единственным возможным способом связаться со свидетелями в отдаленных районах является мобильный телефон. Организация стремится решить эти технические проблемы.

48. Подавляющее большинство заявлений, не имеющих отношения к дисциплинарным вопросам и направляемых сотрудниками Секретариата, работающими на местах, поступают в Трибунал по спорам в Найроби. В целях облегчения работы Трибунала по спорам в таких случаях Секция административного права Управления людских ресурсов в настоящее время задействует в качестве представителей ответчика трех сотрудников по правовым вопросам, бази-

рующихся в Найроби. Отделению Организации Объединенных Наций в Найроби оказывает содействие сотрудник по правовым вопросам, представляющий ответчика в делах, переданных на рассмотрение Трибунала по спорам сотрудниками, находящимися в ведении Отделения, и такой же механизм действует в отношении Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам, Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде и Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев. Экономической комиссии для Африки в Аддис-Абебе в сфере отправления правосудия, включая представительство в Трибунале по спорам в Найроби, оказывают помощь сотрудники по правовым вопросам. В Трибунале по спорам в Женеве ответчика обычно представляют сотрудники по правовым вопросам, базирующиеся в Женеве. В иных случаях администрация всегда стремится оказать содействие работе Трибунала по спорам, обеспечив возможность для своего представителя выступить в ходе разбирательства с использованием электронных средств связи, зачастую в нерабочие часы, если этого требует Трибунал, или непосредственно направляет своего представителя в Женеву для участия в длительных слушаниях. Аналогичным образом, сотрудники по правовым вопросам Отдела юридической помощи персоналу, базирующиеся в Найроби, Аддис-Абебе, Бейруте, Женеве и Нью-Йорке, задействуются для оказания помощи сотрудникам в вопросах отправления правосудия, включая представительство в Трибунале по спорам.

49. Если возникают сложности в отношении предписанных дисциплинарных мер, то администрацию представляют сотрудники по правовым вопросам, базирующиеся в Нью-Йорке, в целях обеспечения эффективного представительства в ходе разбирательств в Трибунале по спорам с участием тех же сотрудников по правовым вопросам, которые работали над рассмотрением соответствующего дисциплинарного вопроса. Что касается материально-технического обеспечения при проведении слушаний по дисциплинарным вопросам, то стороны, их представители и свидетели часто находятся в разных местах или не там, где расположен Трибунал по спорам. Эта проблема решается в рамках механизмов облегчения функционирования Трибунала по спорам в Найроби, Женеве и даже в Нью-Йорке. В более коротких слушаниях продолжительностью, как правило, от 30 до 60 минут юридические представители заявителя и ответчика нередко участвуют в заседании с помощью телефонной связи. На слушаниях по вопросам существа, как правило, организуются видеоконференции в течение одного или более дней. Участники слушаний из разных стран мира участвуют в видеоконференциях через местные отделения Секретариата или через фонды и программы. Представитель ответчика может приехать на слушания Трибунала по спорам в Женеве и Найроби в связи со сложностью дела и продолжительностью слушаний. Такая же ситуация наблюдалась в связи с проведением слушаний Трибунала по спорам в Аддис-Абебе и Киншасе. Поскольку в год обжалуется относительно небольшое число решений о дисциплинарных взысканиях (в среднем менее десяти заявлений), считается, что существующих механизмов достаточно для удовлетворения потребностей всех заинтересованных сторон.

50. Неясно, касаются ли рекомендации 18 и 19 в том числе фондов и программ, на которые в Трибунале по спорам приходится небольшой объем работы, при этом удается урегулировать большую долю дел, и, как следствие, реже возникают проблемы, связанные с графиком проведения слушаний. Число дел,

как представляется, не оправдывает расходы, необходимые для содержания нескольких дополнительных правовых подразделений.

*Рекомендация 20. Группе управленческой оценки следует иметь своих сотрудников на местах (пункт 227).*

51. Генеральный секретарь считает, что выполнение данной рекомендации может негативно сказаться на целостности процесса управленческой оценки и последовательности в применении правил и политики. Передача некоторых функций Группы управленческой оценки сотрудникам по вопросам управления в соответствующих местах службы противоречила бы мнению Группы относительно важности обеспечения независимости Группы управленческой оценки от линейного руководства, поскольку в таком случае эти сотрудники окажутся в подчинении не у заместителя Генерального секретаря по вопросам управления, а у руководства в том месте службы, где было принято оспариваемое решение.

52. Функции управленческой оценки централизованным образом сосредоточены в Департаменте по вопросам управления Секретариата с учетом ответственности Департамента за разработку политики и процедур и обеспечение стратегического руководства в области людских ресурсов и финансов в рамках всего Секретариата. В тот момент, когда была предложена эта функция, Генеральный секретарь отметил, что ни одно другое подразделение Секретариата не располагает необходимым опытом или потенциалом для проведения оценки согласованности организационных правил, политики и процедур и их применения в различных местах расположения структур системы Организации Объединенных Наций (см. A/62/294, пункт 86). Таким образом, с учетом задачи обеспечения объективности управленческой оценки для обеспечения согласованности в применении правил необходима централизация этих функций.

*Рекомендация 21. Отдел юридической помощи персоналу необходимо обеспечить средствами для прямой связи между адвокатом и клиентом (пункт 228).*

53. Отдел юридической помощи персоналу децентрализован и имеет подразделения в Аддис-Абебе, Бейруте, Женеве, Найроби и Нью-Йорке. Отдел обслуживает сотрудников по всему миру, в том числе в полевых миссиях. Сотрудникам по правовым вопросам может быть необходимо лично присутствовать на слушаниях Трибунала по спорам в других местах службы, чтобы представлять своих клиентов, либо по распоряжению Трибунала, либо ввиду ненадежности телефонной или видеоконференционной связи.

54. Группа отметила, что из-за нехватки ресурсов сотрудники по правовым вопросам Отдела юридической помощи персоналу не всегда имеют достаточно возможностей для прямого общения со своими клиентами и не могут оказать соответствующую правовую помощь и обеспечить представительство (пункт 228).

55. Генеральный секретарь предлагает решать этот вопрос, работая по двум направлениям. Во-первых, путем увеличения объема ресурсов, выделяемых на поездки, в целях расширения возможностей Отдела юридической помощи персоналу в плане обеспечения личного присутствия его представителей на слушаниях в трибуналах в случаях, когда этого требует сам трибунал или когда

это необходимо для эффективного представительства, а во-вторых, посредством выделения мобильных телефонов всем сотрудникам по правовым вопросам Отдела, с тем чтобы они могли беседовать с сотрудниками в любое время, получать инструкции и соответствующим образом координировать действия.

## **Е. Доступ к правосудию (рекомендации 22 и 23)**

*Рекомендация 22. Организации следует расширить возможности беспрепятственного доступа, в частности, к координационным центрам, курсам подготовки персонала, пособиям по судебной практике и ресурсам в отделениях на местах и в миссиях (пункт 236).*

56. Как представляется, данная рекомендация связана с вышеизложенной рекомендацией 9 и рассматривается в контексте этой рекомендации.

57. Что касается пособий по судебной практике, то изучается практическая возможность подготовки профессиональных резюме и перечня ключевых слов для каждого решения трибуналов, с тем чтобы облегчить для всех сотрудников понимание судебной практики трибуналов. По предварительным оценкам, подготовка таких резюме и перечня ключевых слов обойдется в сумму порядка 60 000 долл. США для всех решений, вынесенных Трибуналом по спорам и Апелляционным трибуналом на сегодняшний день, а в перспективе соответствующие расходы составят примерно 10 000 долл. США в год. Генеральный секретарь рекомендует заняться подготовкой таких резюме и перечней ключевых слов.

*Рекомендация 23. Организации следует обеспечить эффективные средства правовой защиты для всех, кто имеет трудовые или договорные отношения с Организацией Объединенных Наций, посредством расширения возможностей доступа всех работников к системе правосудия (пункты 233 и 243).*

58. Генеральный секретарь отмечает, что такая же рекомендация была вынесена в 2006 году Группой по реорганизации системы отправления правосудия Организации Объединенных Наций (см. A/61/205 и Согг.1) и была неоднократно рассмотрена Генеральной Ассамблеей, которая в конечном итоге постановила не предоставлять внештатному персоналу доступа к системе внутреннего правосудия (см. решение 62/519 и резолюции 62/228, 63/253, 64/233 и 65/251).

59. Внештатные сотрудники относятся к различным категориям (включая стажеров, добровольцев Организации Объединенных Наций, добровольцев помимо добровольцев Организации Объединенных Наций, безвозмездно предоставляемый персонал категории II, поденных рабочих, консультантов, индивидуальных подрядчиков, экспертов в командировках, не нанятых по контракту на оказание консультационных услуг, и должностных лиц, не являющихся должностными лицами Секретариата), и для каждой из этих категорий есть своя правовая основа. В случае, если рекомендация Группы будет принята, системе внутреннего правосудия придется взять на себя задачу рассматривать и выносить решения по делам, в отношении которых действуют весьма различные правовые нормы, что повлечет за собой серьезные финансовые и правовые последствия.

60. Если рассматривать этот вопрос с финансовой точки зрения, то следует учесть, что число лиц, не являющихся штатными сотрудниками, по оценкам, составляет около 45 процентов от общей численности персонала (см. JIU/REP/2014/8), а это означает, что число лиц, которые получают доступ к упомянутой системе, почти удвоится. В предыдущем докладе Генерального секретаря было указано, что, если охват системы будет расширен с целью включения внештатного персонала, ожидаемое количество апеллянтов потребует двукратного увеличения числа судей, занятых полный рабочий день, и судей, занятых неполный рабочий день, а также увеличения в два раза сотрудников секретариатов Трибунала по спорам и секретариата Апелляционного трибунала, равно как и числа юристов, представляющих обе стороны, включая ответчика (см. A/65/373 и Согг.1, пункты 180 и 182).

61. С юридической точки зрения предоставление внештатному персоналу доступа к внутренней системе может стать для них основанием утверждать, что они являются штатными сотрудниками и как таковые имеют право на получение всех пособий, льгот и надбавок, которые в настоящее время предоставляются сотрудникам, таких как медицинское страхование, пенсия и разные пособия и льготы. Расширение сферы охвата и юрисдикции системы внутреннего правосудия, с тем чтобы включить лиц, не являющихся штатными сотрудниками Организации Объединенных Наций, может быть неверно истолковано как подразумевающее, что внештатный персонал приравнивается к штатным сотрудникам, даже несмотря на то, что их условия службы и имеющиеся в их распоряжении средства правовой защиты для урегулирования трудовых конфликтов значительно отличаются от тех, которые применяются к сотрудникам.

62. Для фондов и программ расширение доступа к системе внутреннего правосудия для разных категорий лиц, не являющихся штатными сотрудниками, численность которых превышает 40 000 человек (входят в 45 процентов персонала, указанного выше), будет иметь особо серьезные финансовые и кадровые последствия, а также последствия с точки зрения вспомогательного обслуживания. Некоторые фонды и программы нанимают больше внештатного, чем штатного персонала. Кроме того, в соответствии с нынешней моделью совместного несения расходов на финансирование системы внутреннего правосудия фонды и программы вносят средства в зависимости от численности сотрудников, которые имеют право пользоваться системой, а не в зависимости от степени, в которой их сотрудники пользуются ею. Таким образом, потребности в ресурсах некоторых фондов и программ на финансирование системы внутреннего правосудия возрастут более чем в два раза, что может привести к отвлечению средств, получаемых в рамках добровольного финансирования, от осуществления программ.

## **F. Верховенство права (рекомендация 24)**

*Рекомендация 24. Организации следует принять юридические положения и соответствующие процедуры для защиты сотрудников от преследований за их участие в разбирательствах в качестве свидетелей или за подачу апелляций (пункты 245 и 246).*

63. Генеральный секретарь отмечает, что правило о персонале 1.2(g) касается проблем, обозначенных Группой. Оно предусматривает следующее:

«Сотрудники не должны нарушать ход заседаний или каким-либо иным образом препятствовать ему или иной официальной деятельности Организации, включая деятельность, связанную с работой системы отправления правосудия, не должны угрожать, запугивать или иным образом заниматься любой деятельностью, призванной прямо или косвенно повлиять на способность других сотрудников выполнять свои служебные функции. Сотрудники не должны угрожать, мстить или пытаться мстить таким лицам или сотрудникам, осуществляющим свои права или обязанности в соответствии с настоящими Правилами».

64. Сотрудники могут оспорить нарушения правила 1.2(g) двумя способами. Во-первых, административные решения, мотивированные желанием отомстить, в том числе отомстить сотруднику за подачу апелляции или участие в качестве свидетеля в разбирательстве по делу, находящемуся на рассмотрении Трибунала по спорам, являются незаконными и могут быть обжалованы в рамках системы внутреннего правосудия.

65. Во-вторых, проблемы запугивания и преследования на рабочем месте можно решить на основании таких документов, как бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/2008/5, в котором запрещается дискриминация, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление полномочиями.

66. В свете вышесказанного Генеральный секретарь считает, что нет необходимости устанавливать дополнительные правовые положения и процедуры для защиты сотрудников от преследований в связи с осуществлением ими своих прав воспользоваться системой внутреннего правосудия или принять участие в отправлении такого правосудия.

## **G. Надлежащая правовая процедура (рекомендации 25–27)**

67. Генеральный секретарь согласен с мнением Группы о том, что система правосудия, согласующаяся с требованиями надлежащей правовой процедуры, предполагает наличие четких процедурных норм и процессуального единообразия (пункт 259). Он также согласен с тем, что важно сохранять определенную степень согласованности в ходе разбирательств.

*Рекомендация 25. Следует принять более подробные регламенты для повышения согласованности в проведении разбирательств (пункт 259).*

68. Группа не выявила каких-либо несоответствий в ходе разбирательств, в связи с которыми могли бы потребоваться более подробные регламенты или внесение поправок в какие-либо положения существующих регламентов для обеспечения большей согласованности, как это рекомендовано.

69. По мнению Генерального секретаря, принятие более подробных регламентов в целях повышения единообразия могло бы помочь в решении следующих вопросов: расчет процентов до и после вынесения судебного решения в случае присуждения компенсации; процедура объединения дел и подачи представлений в соответствующем случае; а также время, отводимое для ответа на промежуточные ходатайства, подаваемые в Апелляционный трибунал.

*Рекомендация 26. Организации следует облегчить доступ сотрудников к документации (пункт 260).*

70. Генеральный секретарь считает, что сотрудники в настоящее время имеют надлежащий уровень доступа к документации на этапе работы Группы управленческой оценки.

71. Будучи частью формальной системы, управленческая оценка является административным инструментом, а не элементом досудебного разбирательства. Этот механизм позволяет руководству объективно оценить, соответствует ли принятое административное решение существующим в Организации правилам. Сотруднику направляется обоснованный ответ, в котором четко указана соответствующая документация, на которой основан результат запрошенной управленческой оценки. Если сотрудник не удовлетворен ответом, он или она может подать заявление в Трибунал по спорам и может просить Трибунал поручить Генеральному секретарю представить имеющиеся в его распоряжении конкретные доказательства, включая любой документ, отмеченный в ходе управленческой оценки. В соответствии со своим регламентом Трибунал по спорам в любое время может дать указание любой из сторон представить доказательства, в том числе может потребовать от любого лица раскрыть информацию, необходимую для справедливого и оперативного разрешения дела.

72. В тех случаях, когда просьбы о представлении доказательств ущемляют права других сотрудников на неприкосновенность частной жизни и конфиденциальность, Трибунал по спорам является наиболее подходящим органом для оценки конфликтующих интересов и определения актуальности доказательств и, в случае необходимости, он может распорядиться о сохранении конфиденциальности данных. Так, например, в делах, когда оспариваются решения об отборе кандидатов, которые составляют существенную долю дел, рассматриваемых Трибуналом по спорам, документы, связанные с отбором, нередко содержат конфиденциальную и личную информацию, касающуюся других сотрудников помимо истца.

*Рекомендация 27. Необходимо внедрить такой механизм, который допускал бы определенную гибкость в продлении предельных сроков или приостановлении их действия, когда проводятся переговоры по урегулированию спора, и Трибунал по спорам должен иметь право удовлетворять соответствующие просьбы (пункты 261 и 262).*

73. Генеральный секретарь отмечает, что Правила о персонале, а также статут Трибунала по спорам предусматривают возможность продления предельных сроков и приостановление их действия, когда идет обсуждение возможного неформального урегулирования спора.

74. До начала судебного разбирательства Генеральный секретарь, в соответствии с Правилами о персонале, может продлить сроки проведения управленческой оценки в тех случаях, когда стороны рассматривают возможность неформального урегулирования с помощью Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников. На этапе судебного разбирательства Трибунал по спорам может, в соответствии со своим статутом, приостановить применение предельных сроков на ограниченный период времени.

75. Генеральный секретарь признает исключительную важность неформального урегулирования споров, а также значение оперативного принятия решений о продлении крайних сроков, с тем чтобы избежать задержек в разрешении споров, которые не могут быть урегулированы в неофициальном порядке. Вопрос о необходимости обеспечения большей гибкости в интересах достижения обеих целей в настоящее время прорабатывается.

## **Н. Подотчетность (рекомендации 28–31)**

*Рекомендация 28. На руководителей полевых миссий следует возложить делегированную обязанность по рассмотрению случаев нарушения норм поведения и дисциплины (пункт 268).*

76. Возможность делегирования руководителям миссий полномочий по применению дисциплинарных мер является предметом широких дискуссий и консультаций уже в течение нескольких лет, как в Генеральной Ассамблее, так и в рамках Секретариата, среди сотрудников и руководителей (см., например, A/66/275 и Согг. 1, пункты 191–211; A/66/7/Add.6, пункты 77–83; резолюцию 66/237; A/68/346, приложение VII; A/68/530, пункт 37; и резолюцию 68/254). Эта концепция была впервые предложена Группой по реорганизации в июле 2006 года. В ходе последующих обсуждений было решено, что полномасштабное делегирование полномочий осуществлять не следует в силу возможных проблем с обеспечением справедливости и эффективности. Вместе с тем было предложено внедрить на экспериментальной основе механизм частичного делегирования полномочий, позволяющий руководителям миссий выносить порицания и налагать штрафы. Осуществление этого экспериментального проекта было впоследствии отложено, поскольку Генеральный секретарь счел, что другие инициативы (такие, как совершенствование процесса расследования и укрепление механизмов Департамента полевой поддержки по контролю качества, ужесточение требований к представлению отчетности, разработка ключевых показателей для оценки работы и активизация содействия, оказываемого на региональном уровне и/или через посредников) позволили повысить эффективность Организации в рассмотрении дел, связанных с поведением и дисциплиной, и, возможно, устранить необходимость делегирования полномочий (см. A/68/346, приложение VII, пункты 10–13). Вместе с тем рабочая группа руководителей в настоящее время продолжает изучать этот вопрос.

77. Помимо передачи полномочий в отношении применения дисциплинарных мер Генеральный секретарь отмечает, что уже был принят ряд других мер для расширения возможностей руководителей полевых миссий по обеспечению непосредственного регулирования вопросов поведения и дисциплины, а также повышению эффективности процесса рассмотрения таких вопросов в рамках Организации.

78. Во-первых, руководители полевых миссий уже наделены полномочиями проводить расследования возможных нарушений со стороны вверенных им сотрудников (за исключением тех случаев, когда такое расследование проводится Управлением служб внутреннего надзора (УСВН)). Таким образом, процесс расследования уже полностью децентрализован.

79. Во-вторых, в декабре 2012 года заместителю Генерального секретаря полевой поддержки были делегированы полномочия отправлять сотрудников полевых миссий в административный отпуск с сохранением содержания до завершения расследования и дисциплинарного процесса. Ранее эта функция входила в полномочия помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами (см. A/68/346, приложение VII, пункт 15). Цель делегирования этих полномочий заключалась в том, чтобы сократить время, необходимое для того, чтобы направить сотрудника в административный отпуск с сохранением заработной платы, и эта передача полномочий, помимо прочего, имеет дополнительное преимущество в том, что она облегчает использование административного отпуска в качестве инструмента раннего вмешательства в случаях возможных нарушений. Полномочия отправлять сотрудников в административный отпуск без сохранения заработной платы, которыми можно пользоваться только в исключительных обстоятельствах, по-прежнему возложены на заместителя Генерального секретаря по вопросам управления.

80. В-третьих, по мере изменения судебной практики трибуналов возрастает степень определенности и эффективности в том, что касается процессов проведения расследований и рассмотрения дисциплинарных вопросов. Пересмотренная административная инструкция, регулирующая проведение расследований и дисциплинарный процесс, как ожидается, будет опубликована в ближайшее время, что позволит нормативно закрепить процедуры и стандарты, применимые к проведению расследований и дисциплинарному процессу. Ожидается, что это позволит повысить определенность и эффективность в процессе рассмотрения таких вопросов.

81. Генеральный секретарь по-прежнему считает, что централизация дисциплинарного процесса имеет ряд преимуществ. В частности, это содействует обеспечению справедливости, согласованности и эффективности благодаря оптимизации накопления институциональных знаний и обмена ими, расширению возможностей Организации по единообразному применению изменяющейся судебной практики трибуналов, а также благодаря обеспечению одинакового уровня контроля и проверки при рассмотрении всех дел. Кроме того, заместитель Генерального секретаря по вопросам управления, который в настоящее время выносит решение о принятии дисциплинарных мер в каждом конкретном случае, имеет целостное представление о дисциплинарных делах в рамках всей Организации и может наилучшим образом использовать это знание посредством централизованного процесса.

82. В дополнение к мерам, изложенным выше, Генеральный секретарь формирует междепартаментскую рабочую группу для дальнейшего изучения вопроса о делегировании полномочий в отношении дисциплинарных вопросов, включая отправку в административный отпуск и делегирование полномочий на применение наименее серьезных дисциплинарных взысканий в случае наличия необходимых условий.

*Рекомендация 29. Следует провести всеобъемлющий обзор системы подотчетности в операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира (пункт 265).*

83. Группа отметила, что в целях повышения степени подотчетности в Организации были созданы многие компоненты системы, однако сочла, что это привело к разрозненности различных элементов и процессов в отсутствие общей политики по обеспечению подотчетности лиц или подразделений и соответствующих механизмов по ее реализации и обеспечению применения. Группа выразила мнение о том, что отсутствие согласованности и эффективного функционирования системы подотчетности оказывает негативное воздействие на имидж Организации, особенно в связи с предполагаемыми случаями сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств в миротворческих миссиях (пункт 265).

84. Генеральный секретарь отмечает, что в течение последних пяти лет — в период, который примерно совпадает со временем существования новой внутренней системы правосудия, — он отчитывается перед Генеральной Ассамблеей о внедрении системы подотчетности в Секретариате в целом, и в частности о мерах, принятых или запланированных в целях дальнейшего повышения степени подотчетности.

85. Генеральный секретарь по-прежнему привержен принятию предупредительных и решительных мер в целях борьбы с безнаказанностью в отношении всех видов ненадлежащего поведения, включая прежде всего сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства со стороны персонала. В частности, применительно к операциям по поддержанию мира, как указано в последнем очередном докладе Генерального секретаря о системе подотчетности (A/70/668), программа действий, представленная в его докладе за 2015 год о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (A/69/779), содержит ряд инициатив, которые направлены на укрепление системы подотчетности и которые осуществляются в настоящий момент. Обновленная информация об осуществлении этой программы будет в полном объеме предоставлена в следующем докладе Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств.

*Рекомендация 30. На совещании заинтересованных сторон под эгидой Совета по внутреннему правосудию следует провести оценку случаев передачи трибуналами материалов на предмет подотчетности и следует конкретизировать рамки и случаи использования такой передачи (пункт 282).*

*Рекомендация 31. Передачу материалов на предмет подотчетности следует производить только после того, как были надлежащим образом заслушаны соответствующие лица (пункт 281).*

86. Механизм передачи является одним из новых аспектов реформированной системы отправления правосудия и предназначен для повышения степени подотчетности в Организации. Генеральный секретарь приветствует возможность пересмотреть полномочия трибуналов по передаче дел в рамках процесса, инициированного Советом по внутреннему правосудию.

## **I. Права и обязанности сотрудников (рекомендация 32)**

*Рекомендация 32. Трибуналу по спорам следует чаще обязывать сторону, которая явно злоупотребляет разбирательством, оплачивать соответствующие издержки и в произвольном порядке прекращать дело в этих обстоятельствах (пункт 286).*

87. Статья 10.6 статута Трибунала по спорам предусматривает, что в случае, когда Трибунал по спорам определяет, что одна из сторон явно злоупотребляет разбирательством в нем, он может обязать эту сторону оплатить издержки. Аналогичным образом, статья 9.2 статута Апелляционного трибунала предусматривает, что в случае, когда Трибунал определяет, что одна из сторон явно злоупотребляет апелляционным процессом, он может обязать эту сторону оплатить издержки. Группа отметила, что это правильный подход, и не сочла необходимым предлагать дополнительные дестимулирующие меры, и призвала трибуналы шире использовать свои полномочия для применения инициативного подхода к рассмотрению дел и/или прекращения дела в произвольном порядке, если оно определено не может быть принято к рассмотрению (пункт 286). Генеральный секретарь согласен с этим.

## **J. Неформальная система (рекомендации 33–35)**

*Рекомендация 33. Следует побуждать руководителей положительно откликаться на попытки применения процедуры посредничества и быть более инициативными при применении процедур посредничества (пункт 294).*

*Рекомендация 34. Администрации следует обеспечить, чтобы полномочия завершать процесс урегулирования спора с привлечением посредников должным образом делегировались лицу, участвующему в этом процессе от имени руководства (пункт 294).*

88. Генеральный секретарь с удовлетворением отмечает, что Группа поддерживает более активное использование процедуры посредничества, и признает, что руководители призваны играть ключевую роль в поддержке посредничества как инструмента урегулирования конфликтов. Он по-прежнему готов принять конкретные меры по укреплению организационной культуры эффективно-го регулирования конфликтов и предпринял ряд шагов в целях поощрения неформального разрешения конфликтов, в том числе с использованием процедуры посредничества.

89. В 2014 году начальник Канцелярии Генерального секретаря направил сообщение в адрес всех руководителей департаментов, отделений и региональных комиссий, в котором напомнил об обязанности руководителей предупреждать и разрешать конфликты, и настоятельно рекомендовал использовать ресурсы Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников в целях предотвращения или урегулирования трудовых споров. Признан тот факт, что усилия по разрешению конфликтов на раннем этапе с использованием неформальных процедур, в частности процедуры посредничества, способствуют сохранению рабочих отношений, поскольку дают сторонам возможность в условиях строгой конфиденциальности проанализировать коренные причины проблемы и совместно принять решение в отношении желаемого результата. Важность неформального урегулирования споров, в частности урегу-

лирования на раннем этапе, является одним из аспектов информационно-разъяснительных и учебных мероприятий, проводимых некоторыми заинтересованными сторонами в рамках системы внутреннего правосудия. Например, Канцелярия Омбудсмана часто проводит информационно-разъяснительные и учебные мероприятия в разных местах службы, включая периферийные, в целях повышения осведомленности о преимуществах неформального урегулирования, в том числе с использованием процедуры посредничества, и налаживания взаимодействия с персоналом всех категорий для обеспечения разрешения трудовых споров и развития у сотрудников навыков эффективного урегулирования конфликтов.

90. Группа управленческой оценки в ходе управленческой оценки и при проведении своих информационно-разъяснительных мероприятий, а также в рамках предоставления рекомендаций по неофициальным запросам призывает как руководителей, так и сотрудников рассмотреть возможность использования процедуры посредничества на раннем этапе процесса, поскольку это позволит сторонам урегулировать проблемы трудовых отношений быстро и эффективно на взаимоприемлемой основе.

91. Управление людских ресурсов подчеркивает важность неформального урегулирования конфликтов для отдельных сотрудников и групп и призывает руководителей пользоваться услугами Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников и принимать участие в обязательном практикуме по управлению служебной деятельностью и повышению квалификации для сотрудников, проводимом для руководителей разных уровней. Эти две структуры сотрудничают в вопросах совершенствования программ подготовки для персонала и руководителей в интересах развития навыков эффективного регулирования конфликтов.

92. Отдел юридической помощи персоналу также участвует в посреднической деятельности от имени сотрудников совместно с Канцелярией Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников или самостоятельно.

93. Генеральный секретарь согласен с тем, что продолжение этой работы имеет решающее значение для поддержания конструктивных и продуктивных рабочих отношений и создания в организации здоровой обстановки.

94. В случаях, когда речь идет о переговорах, итогом которых может быть урегулирование, предусматривающее денежную выплату, в соответствии с Финансовыми правилами Организации Объединенных Наций в Секретариате требуется согласие заместителя Генерального секретаря по вопросам управления. Отдельно управляемые фонды и программы предусматривают аналогичные процедуры. Генеральный секретарь стремится обеспечить, чтобы руководители, участвующие в таких процессах урегулирования споров, знали о необходимости получения соответствующих разрешений.

95. Следует отметить, что требование о получении разрешения от Департамента по вопросам управления при некоторых обстоятельствах не применяется, поскольку в ряде случаев урегулирование споров влечет за собой действия, которые должны быть одобрены в периферийных местах службы и на осуществление которых им были делегированы полномочия.

96. Генеральный секретарь готов содействовать расширению знаний об этом процессе и обеспечению большей четкости процедур для того, чтобы лицо,

представляющее руководство, имело надлежащие полномочия принимать обязательства или имело оперативный доступ к должностным лицам, обладающим таким правом. Это необходимо для обеспечения эффективности и оперативности процесса посредничества и доверия к нему. Тем не менее в некоторых случаях в конечном счете потребуется принять судебное решение.

*Рекомендация 35. Следует обеспечить, чтобы руководители имели надлежащую подготовку в области урегулирования конфликтов (пункт 297).*

97. Генеральный секретарь согласен с тем, что подготовка по вопросам урегулирования конфликтов имеет большое значение. В рамках портфеля программ обучения и профессионального развития Управления людских ресурсов вопросы урегулирования конфликтов рассматриваются под разными углами зрения. С точки зрения предупреждения вопросы урегулирования конфликтов рассматриваются в рамках коммуникационных программ Управления, программы по вопросам этики и Программы развития управленческих навыков. В программу практикумов по управлению служебной деятельностью для всех сотрудников, выполняющих управленческие и руководящие функции, включена тема, посвященная ведению сложных бесед руководителей с сотрудниками. Управление предлагает руководителям и сотрудникам возможность овладеть навыками урегулирования конфликтов в рамках отдельной онлайн-программы «Навыки ведения переговоров в духе сотрудничества», обучение по которой могут пройти все сотрудники глобального Секретариата.

98. Развитие навыков в интересах более эффективного регулирования и предотвращения конфликтов также становится все более важным направлением в работе Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников, которая проводит учебные занятия и практикумы для развития навыков разрешения конфликтов на всех уровнях Организации. Такие мероприятия ориентированы на укрепление командного духа, обеспечение эффективной обратной связи и приобретение навыков управления эмоциями и поведения в меняющихся условиях работы. В целях удовлетворения потребностей отдельных подразделений Канцелярия Омбудсмана может оказывать содействие целым коллективам в целях укрепления командного духа и повышения эффективности совместной работы коллектива, что может быть важным фактором в предотвращении возникновения конфликтов.

## **К. Формальная система (рекомендации 36–55)**

99. Группа придерживалась мнения о том, что Группа управленческой оценки выполняет важную функцию в системе внутреннего правосудия (пункт 319).

*Рекомендация 36. Департаменту по вопросам управления следует возобновить публикацию пособий для руководителей на основании накопленного опыта, в которых освещались бы системные вопросы (пункт 312).*

100. «Пособия для руководителей на основании накопленного опыта» составляются Группой управленческой оценки в рамках ее функций по оказанию содействия заместителю Генерального секретаря по вопросам управления в повышении степени подотчетности руководителей и совершенствовании культуры управления в Организации. Однако в выполнении этих важных функций

Группа сталкивается с нехваткой ресурсов, о чем говорится ниже. Из двух пособий, которые ранее предполагалось выпустить в 2015 году, одно (об организации служебной деятельности и профессиональном развитии) было издано 29 марта 2016 года, а другое находится на заключительной стадии редактирования. Еще одно пособие предположительно будет издано в конце 2016 года. Все «пособия для руководителей на основании накопленного опыта» размещены во внутренней сети на странице Департамента по вопросам управления.

*Рекомендация 37. Администрации следует обеспечить, чтобы функции Группы управленческой оценки выполнялись в соответствии с установленными нормативными положениями и в установленные сроки (пункт 319).*

101. Правила о персонале требуют от Генерального секретаря завершать проведение управленческой оценки в течение 30 дней в случаях, когда направивший заявление сотрудник работает в Центральных учреждениях, и в течение 45 дней, если сотрудник находится за пределами Центральных учреждений.

102. Группе управленческой оценки сложно соблюсти эти сроки. Процесс управленческой оценки предполагает сбор всей соответствующей информации и зачастую требует проведения обширных консультаций между Группой и подразделением, принявшим решение, другими подразделениями, причастными к этому вопросу, и/или самим сотрудником. Кроме того, усилия по неформальному урегулированию споров могут замедлить процесс в целом, поскольку для выработки согласованной рекомендации, как правило, требуется провести многочисленные обсуждения между Группой, подразделением, принявшим решение, и самим сотрудником. С учетом всех трудностей этого процесса, большого числа обращений, поступающих каждый год (на сегодняшний день ежегодно поступает в среднем 900 обращений) и скромного штата Группы управленческой оценки возможности Группы выполнять свой важный мандат существенно ограничены. Группа высказала мнение, что упомянутому подразделению не хватает ресурсов, и отметила, что эту ситуацию следует исправить (резюме). Для того, чтобы решить этот вопрос, Генеральный секретарь рекомендует для пополнения штата Группы управленческой оценки учредить одну дополнительную должность сотрудника по правовым вопросам (С-3) и одну дополнительную должность помощника по правовым вопросам (категория общего обслуживания (прочие разряды)).

*Рекомендация 38. Группе управленческой оценки следует устранить проблему отсутствия равного доступа обеих сторон к документации и информации (пункт 316).*

103. Об этом уже говорилось выше в связи с соответствующей рекомендацией 26.

*Рекомендация 39. Вопрос об ответственности сотрудников по правовым вопросам Отдела юридической помощи персоналу за их решение отказать в представительстве по любым сообщениям, за исключением отсутствия реальных шансов на успех, должен найти отражение в кодексе поведения юридических представителей (пункты 215 и 330).*

104. Эта рекомендация, как представляется, продиктована опасением, что может создаться впечатление, что решение Отдела юридической помощи персо-

налу отказать в представительстве главным образом обусловлено нехваткой ресурсов (пункт 331).

105. Генеральный секретарь согласен с мнением Группы о том, что Отдел юридической помощи персоналу недостаточно обеспечен ресурсами и его нынешний бюджет, даже дополняемый за счет плана добровольного финансирования, недостаточен для удовлетворения его потребностей (пункт 333). Нехватка ресурсов, однако, не является критерием, который Отдел применяет для «нормирования» правовой помощи. Напротив, решения об отказе в представительстве основываются исключительно на оценке Отделом существа дела.

106. Генеральный секретарь не считает, что вопрос об ответственности сотрудников по правовым вопросам Отдела юридической помощи персоналу за принятие решений, касающихся отказа в представительстве, должен быть затронут в предлагаемом кодексе поведения, поскольку Генеральная Ассамблея поручила разработать кодекс, применимый ко всем юридическим представителям. В незначительном числе случаев, когда такое решение было обжаловано, интересы Отдела представлял Генеральный секретарь. Было тщательно рассмотрено несколько альтернативных вариантов; тем не менее, Генеральный секретарь считает, что предпочтительнее сохранить нынешний механизм.

*Рекомендация 40. Расходы, связанные с выполнением основных функций Отдела юридической помощи персоналу, должны покрываться из бюджета Организации Объединенных Наций, но необходимо обеспечить дополнительное финансирование (пункт 334).*

107. Группа пришла к выводу, что существует острая необходимость в обеспечении Отдела юридической помощи персоналу дополнительными ресурсами (пункт 407). Генеральный секретарь согласен с этим. Он ранее уже определил, что дополнительно Отделу требуются два сотрудника по правовым вопросам (С-4) (один в Найроби и один в Нью-Йорке), один помощник по правовым вопросам (категория общего обслуживания (прочие разряды)) в Женеве и три помощника по правовым вопросам (категория общего обслуживания (местный разряд)) — один в Аддис-Абебе, один в Бейруте и один в Найроби; кроме того, необходимо увеличить объем ресурсов, не связанных с персоналом, для покрытия расходов на связь и поездки (см. A/66/275 и Согг.1, пункты 83–92, и A/65/373 и Согг.1, пункты 58–69). Вопрос о ресурсах, не связанных с персоналом, был рассмотрен выше в связи с рекомендацией 21.

108. Генеральный секретарь считает, что финансирование Отдела юридической помощи персоналу должно быть поставлено на устойчивую основу. Он ранее высказал мнение, что Организации следует финансировать все расходы Отдела, включая его дополнительные потребности в ресурсах (см. A/68/346, пункты 121–131). Он напоминает, что Отдел был учрежден Генеральной Ассамблеей в качестве неотъемлемого компонента системы отправления правосудия, поэтому его расходы подлежат покрытию Организацией. Он также напоминает, что работа Отдела отвечает интересам как персонала, так и Организации.

109. Он принимает к сведению мнение Группы о том, что определенный взнос сотрудников на финансирование Отдела юридической помощи персоналу не является необоснованным (пункт 334). Существующий экспериментальный механизм добровольного дополнительного финансирования носит временный

характер, и его применение утверждено Генеральной Ассамблеей до 31 декабря 2016 года (см. резолюцию 70/112), вследствие чего нанимать дополнительных сотрудников по правовым вопросам разрешается только на временной основе, что не способствует обеспечению преемственности в деятельности и управлении работой Отдела. В случае если Генеральная Ассамблея примет решение формально закрепить механизм добровольного дополнительного финансирования, необходимо будет создать должности сотрудников, работающих по срочным контрактам с учетом значительного объема текущих взносов, поступающих от сотрудников.

110. Генеральный секретарь обеспокоен тем обстоятельством, что Группа рассматривает предоставление юридической помощи как одну из основных функций Отдела юридической помощи персоналу (пункт 334), что представляет собой явную ошибку в толковании статистических данных о работе Отдела. Группа, как представляется, сделала вывод, что, поскольку Отдел обеспечил представительство только в 12 процентах дел, а в 88 процентах случаев отказал в представительстве, значение функции представительства, выполняемой Отделом, снижается. Однако это не так. Не все сотрудники, которые обращаются в Отдел, нуждаются в представительстве; многие только просят дать им юридические консультации. Отдел отклоняет приблизительно одну треть просьб о представительстве, зачастую в силу того, что соответствующее заявление подается с нарушением установленных сроков. Также важно отметить, что, судя по опыту работы Отдела, общее количество времени, необходимого для предоставления юридических консультаций и на представительство, примерно сопоставимо. Таким образом, фактически нет оснований утверждать, что главная функция Отдела ограничивается предоставлением юридических консультаций.

111. Генеральный секретарь считает, что представление интересов сотрудников является одним из важнейших элементов системы внутреннего правосудия. Он ранее уже перечислял скрытые расходы и задержки, возникающие в тех случаях, когда заявитель представляет свои интересы сам (см. A/69/227, пункт 27, и A/68/346, пункты 18–21); то же было отмечено Советом по внутреннему правосудию (см. A/70/188, пункт 43, и A/69/205, пункты 110 и 111) и Трибуналом по спорам (см. A/70/188, приложение III, пункты 36 и 37, и A/69/205, приложение I, пункт 27). Группа согласилась с этим и высказала мнение о том, что самостоятельное представительство влечет за собой увеличение объема работы секретарей и трибуналов и сказывается на эффективности и профессионализме системы, а также на осуществлении прав сотрудников на применение надлежащей правовой процедуры (пункт 263).

112. Генеральный секретарь напоминает о том, что, по мнению судей Трибунала по спорам, представление интересов сотрудников является важным элементом системы внутреннего правосудия и что роль Отдела юридической помощи персоналу должна и впредь включать представительство (см. A/69/205, приложение I, пункт 29; A/68/306, приложение II, пункт 31, и A/67/98, приложение II, пункт 26). Совет по внутреннему правосудию ранее давал высокую оценку работе Отдела по выполнению представительских функций и выражал ему признательность за тот большой вклад, который он вносит в работу системы внутреннего правосудия (см. A/70/188, пункт 54, и A/67/98, пункты 48–52).

*Рекомендация 41. Организации следует восполнить пробел в должностной структуре Отдела юридической помощи персоналу путем повышения класса одной должности с С-3 до С-4 (пункт 335).*

113. Группа выявила (пункт 335) такой же пробел в структуре Отдела юридической помощи персоналу, на который ранее указывал Совет по внутреннему правосудию (см. A/67/98, пункт 46; A/66/158, пункт 42; и A/65/304, пункт 70), а именно на то, что в Отделе нет должности сотрудника по правовым вопросам уровня С-4. Без должностей класса С-4 карьерный рост в рамках Отдела невозможен. Это является серьезной проблемой и упущением в структуре должностей Отдела. Отдел теряет своих наиболее опытных сотрудников по правовым вопросам класса С-3, поскольку они уходят в другие подразделения и структуры Организации Объединенных Наций, зачастую в рамках системы внутреннего правосудия, которые могут предложить им должности С-4.

114. Генеральный секретарь согласен с тем, что этот пробел в структуре классов должностей должен быть устранен, однако не согласен с рекомендацией Группы о том, что класс существующей должности С-3 следует повысить до С-4. Как указано выше, Генеральный секретарь считает, что для укрепления кадрового состава Отдела юридической помощи персоналу необходимы две должности класса С-4. Также необходимы четыре должности помощников по правовым вопросам — по одной в каждом из подразделений Отдела вне Центральных учреждений — для оказания поддержки в работе сотрудников по правовым вопросам. В этой связи он рекомендует учредить в Отделе две должности сотрудников по правовым вопросам (С-4) (одну — в Нью-Йорке и одну — в Найроби), одну должность помощника по правовым вопросам (категория общего обслуживания (прочие разряды)) в Женеве, а также три должности помощников по правовым вопросам (категория общего обслуживания (местный разряд)) (одну — в Аддис-Абебе, одну — в Бейруте и одну — в Найроби).

*Рекомендация 42. Судьям и секретарям следует выработать общий подход к вопросам управления кадрами и ресурсами (пункт 338).*

115. В бюллетене ST/SGB/2010/3 предусматривается, что к основным функциям секретарей обоих трибуналов, работающим под руководством Главного секретаря, без ущерба для полномочий судей в отношении судебных вопросов, относится управление людскими, финансовыми и прочими ресурсами, выделяемыми секретариату. Генеральный секретарь считает, что эти функции должны осуществляться с должным учетом потребностей судей в содействии в процессе решения судебных вопросов.

*Рекомендация 43. Трибуналам следует принять конкретные меры, которые способствовали бы формированию согласованной правовой практики (пункт 343).*

116. Группа не дала никаких указаний в отношении конкретных мер, и данная рекомендация, как представляется, противоречит выводу Группы о том, что «система отправления правосудия все еще находится в процессе развития», и ее заявлению, в котором она «с удовлетворением отмечает усилия, прилагаемые обоими трибуналами для выработки более согласованного подхода в их работе» (пункт 343). Генеральный секретарь считает, что вопросы, касающиеся

разбирательства дел и формирующейся в результате этого практики, являются прерогативой трибуналов.

*Рекомендация 44. Трибуналам следует принять и применять механизм решения вопросов приемлемости заявлений на раннем этапе (пункт 345).*

117. Группа отметила, что слишком часто «вопрос о приемлемости заявлений сам по себе становится предметом неоднократных споров», и заявила, что «бесконечное обсуждение вопроса о приемлемости заявлений не способствует эффективной работе» (пункты 344 и 345). Группа отметила, что Трибунал по спорам в начале судебного процесса должен принимать решения о приемлемости, которые должны быть окончательными. Группа высказала мнение о том, что экономичная и эффективная система должна предусматривать некий процессуальный механизм, такой как ходатайство об отклонении заявления, который следует использовать при первой же возможности.

118. Генеральный секретарь в принципе согласен с тем, что в интересах экономии средств на судебные разбирательства следует подавать и рассматривать ходатайства об отклонении заявлений на основании их неприемлемости и принимать по ним решение на самом раннем этапе. Никаких новых процессуальных механизмов для этой цели не требуется, поскольку Трибунал по спорам уже располагает полномочиями по рассмотрению ходатайств в отношении приемлемости в качестве первичного вопроса, отдельно от вопросов существа дела.

119. Генеральный секретарь решительно не согласен с очевидным мнением Группы о том, что решения Трибунала по спорам о приемлемости не подлежат обжалованию. Такие решения должны подлежать обжалованию именно потому, что они касаются основополагающих аспектов юрисдикции Трибунала. Решения о приемлемости были отменены по апелляции в случаях, когда Трибунал по спорам незаконно пользовался юрисдикцией, или, напротив, когда Трибунал должен был воспользоваться юрисдикцией, но не делал этого. Кроме того, основа системы внутреннего правосудия — это двухуровневая структура, которая допускает возможность обжалования. В случае если решения о приемлемости не могут быть обжалованы, само существование второй инстанции утратит смысл.

*Рекомендация 45. Трибуналы должны иметь реальное право выносить распоряжения о приостановлении исполнения и устранении препятствий для этого (пункт 358).*

120. В частности, Группа не согласна с ограничениями, которые Генеральная Ассамблея ввела в отношении полномочий Трибунала по спорам приостанавливать выполнение оспариваемых решений (пункты 356–358).

121. Ограничения, которые в силу своих уставных полномочий Генеральная Ассамблея наложила на Трибунал по спорам, были продиктованы стремлением обеспечить эффективную деятельность Организации. Во-первых, Генеральная Ассамблея ограничила способность Трибунала приостанавливать действие решений в случаях, когда речь идет о назначении, повышении по службе или увольнении. Группа рекомендовала, чтобы теперь Трибуналу предоставили полномочия приостанавливать исполнение таких решений на период разбирательства таких дел. Однако, если бы это было сделано, в важнейших вопросах

управления людскими ресурсами могла бы на многие месяцы создаваться значительная неопределенность, поскольку нередко Трибунал тратит целый год на разрешение дела по существу. Это может негативно сказаться на работе и выполнении мандатов и может также привести к неоправданному расходованию государственных средств на выплату окладов лицам, которые в противном случае были бы уволены.

122. По веским соображениям Трибуналу по спорам не дано также право приостанавливать действие решения, которое уже было выполнено. Например, решение Генерального секретаря об увольнении сотрудника в дисциплинарном порядке в связи с совершенным проступком вступает в силу сразу после того, как сотрудник уведомляется об этом решении. Предоставление Трибуналу по спорам полномочий на приостановку действия такого решения имело бы серьезные финансовые и административные последствия. Стоит отметить, что уволенный таким образом сотрудник всегда может оспорить свое увольнение в Трибунале по спорам и добиваться возмещения ущерба.

123. Группа обеспокоена также тем, что положение о праве Трибунала приостанавливать выполнение решения стало «излишним», поскольку Генеральная Ассамблея недавно приняла поправку к статутам трибуналов по спорам, которая напрямую разрешает подавать апелляцию на постановление Трибунала по спорам и которая предусматривает, что в случае подачи такой апелляции исполнение соответствующего постановления приостанавливается (пункт 357). Однако Ассамблея подчеркнула, что это изменение не затрагивает полномочия Трибунала по спорам в отношении приостановления действия оспариваемых решений или принятия других временных мер (см. резолюцию 69/203, пункт 40). Группа, как представляется, не приняла во внимание пункт 40 резолюции 69/203, и поэтому ее озабоченность по поводу того, что недавние поправки лишают Трибунал по спорам права временно приостанавливать выполнение решений, является необоснованной.

*Рекомендация 46. Решения следует издавать в двух разных формах: официальная верная копия подлинного решения, вручаемая каждой стороне, и опубликованная отредактированная версия, в которой имена руководителей и сотрудников, упоминаемых в решениях, изъяты (которая сопровождается запретом на предоставление кому бы то ни было копии подлинного решения или обнаружение такой копии) (пункт 360).*

124. Статуты и регламенты трибуналов предусматривают защиту личных данных при обнародовании судебных решений. Трибуналы сами решают, каким образом упоминать имена сотрудников и руководителей и упоминать ли вообще. Памятуя о независимости судебных органов, Генеральный секретарь выражает озабоченность по поводу того, что лица, информация о которых передана гласности, не имеют возможности отреагировать на это ни публично, ни каким-либо иным образом. Он отмечает, что в некоторых случаях уже используются наименования должностей или инициалы, и подобная практика позволяет более адекватно решать лежащую в основе этого проблему, чем вариант, который предлагается Группой.

125. Кроме того, с административной точки зрения Генеральный секретарь считает, что подготовка двух различных вариантов решений может обусловить значительное увеличение объема работы секретариатов и не является эффективным способом решения этой проблемы.

*Рекомендация 47. Следует назначить трех дополнительных постоянных судей взамен судей ad litem (пункт 367).*

126. Генеральный секретарь согласен с этой рекомендацией. Он указал в предыдущих докладах об отправлении правосудия, что необходимо иметь по два постоянных судьи в каждом отделении — в Женеве, Найроби и Нью-Йорке, чтобы справляться со всеми имеющимися делами (см. A/69/227, пункты 61 и 62; см. также A/68/346, пункт 49, и A/67/265 и Согг.1, пункты 31–37).

127. Генеральный секретарь отмечает, что в поддержку этой меры уже давно выступает Совет по внутреннему правосудию (см. A/70/188, пункты 70 и 71, A/70/190, пункт 31, A/69/205, пункты 152–155, и A/67/98, пункт 22). Совет отметил, что такая мера полностью оправдана с учетом количества дел и необходимости не допускать нарушение принципа независимости судей вследствие неоднократного продления сроков полномочий судей *ad litem*.

128. Такой же позиции придерживаются судьи Трибунала по спорам (см. A/68/306, приложение II, пункты 6 и 7; см. также A/67/538, добавление I, пункты 8 и 9). Шестой комитет также подтвердил свою озабоченность по поводу правовых аспектов сложившейся ситуации и подчеркнул необходимость изыскания долгосрочного решения вопроса о составе Трибунала, которое обеспечило бы стабильно эффективное функционирование формальной системы (см. A/C.5/69/10).

129. В связи с этим Генеральный секретарь рекомендует включить в состав Трибунала по спорам трех постоянных судей на условиях занятости в течение полного рабочего дня.

130. Этим трем дополнительным постоянным судьям потребуется такое же содействие со стороны сотрудника по правовым вопросам и помощника по правовым вопросам, которое в настоящее время предоставляется трем судьям *ad litem*. В связи с этим в секретариатах Трибунала по спорам вместо нынешних должностей временного персонала общего назначения необходимо будет учредить три дополнительные штатные должности сотрудников по правовым вопросам (С-3) (одну должность в Нью-Йорке, одну — в Женеве и одну — в Найроби), две дополнительные штатные должности помощников по правовым вопросам (категория общего обслуживания (прочие разряды)) (одну должность в Нью-Йорке и одну — в Женеве), а также одну дополнительную штатную должность помощника по правовым вопросам (категория общего обслуживания (местный разряд)) в Найроби.

*Рекомендация 48. Следует чаще использовать коллегии из трех судей, имеющих разный опыт работы, в целях решения проблем согласованности в применении прецедентного права и процедур, применяемых при разбирательстве дел (пункт 370).*

*Рекомендация 49. Следует внести поправку в статью 10 (9) статута Трибунала по спорам, с тем чтобы Председатель Трибунала по спорам, а не Председатель Апелляционного трибунала имел право передавать дела коллегии из трех судей (пункт 370).*

131. Генеральный секретарь считает, что обе эти рекомендации следует рассматривать самим трибуналам.

*Рекомендация 50. Срок пребывания в должности Председателя Трибунала по спорам следует продлить, например, до трех с половиной лет (пункт 371).*

132. В настоящее время срок полномочий Председателя Трибунала составляет один год. Генеральный секретарь признает, что должность Председателя предполагает выполнение значительного объема работы. Он считает, что продление срока полномочий серьезно повлияет на объем работы Председателя и секретариата Трибунала по спорам в соответствующем месте службы, а также на их возможности по рассмотрению текущих дел. Выполнение обязанностей Председателя в течение более одного года в месте службы с большим количеством дел может оказаться весьма сложной задачей. Это также ограничит число судей, которые будут иметь возможность поработать в качестве Председателя в течение срока их полномочий, и таким образом ограничит географическое разнообразие среди судей, занимающих эту должность.

133. Генеральный секретарь рекомендует Генеральной Ассамблее рассмотреть вопрос о том, чтобы конкретно указать, что Председатель уполномочен следить за своевременным принятием судебных решений.

*Рекомендация 51. Трибуналу по спорам следует рассмотреть вопрос о проведении в соответствующих случаях слушаний в других местах службы (пункты 223 и 372).*

134. Эта рекомендация уже рассматривалась выше в контексте связанной с этим рекомендации 17.

*Рекомендация 52. Дела следует передавать судьям, в том числе судьям, занятым в течение половины рабочего дня, на ранней стадии для обеспечения надлежащего рассмотрения дел (пункт 372).*

135. Генеральный секретарь согласен с этой рекомендацией.

*Рекомендация 53. Штат секретариата Апелляционного трибунала следует увеличить на одну дополнительную должность сотрудника по правовым вопросам класса С-3 (пункт 379).*

136. Группа охарактеризовала объем работы Апелляционного трибунала как «значительный и обременительный» (пункт 377) и указала, что Трибуналу следует предоставить необходимые ему финансовые и людские ресурсы (пункт 378).

137. Генеральный секретарь согласен с рекомендацией 53. Он ранее сделал аналогичную рекомендацию в интересах обеспечения необходимой поддержки судьям Апелляционного трибунала в рассмотрении текущих дел, в том числе значительно возросшего числа промежуточных ходатайств (см. A/70/187 и A/69/227). Эта рекомендация отражает обеспокоенность, выраженную и Сове-

том по внутреннему правосудию (см. A/69/205), и судьями Апелляционного трибунала (там же, приложение II), по поводу способности Трибунала рассматривать неотложные вопросы в период между сессиями, чтобы избежать задержек. С момента представления первоначальной рекомендации количество дел, находящихся на рассмотрении Трибунала, включая число промежуточных ходатайств, не сократилось. Действительно, по сравнению с 2014 годом число дел, переданных Трибуналу в 2015 году, увеличилось, при том что количество промежуточных ходатайств осталось примерно на том же уровне. В этой связи Генеральный секретарь рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить учреждение одной дополнительной должности сотрудника по правовым вопросам (С-3) в составе секретариата Апелляционного трибунала.

*Рекомендация 54. В перечень требований, предъявляемых к кандидатам на должности судей Апелляционного трибунала, следует включить наличие возможности проводить разбирательства (пункт 380).*

138. Группа вынесла рекомендацию для того, чтобы устранить «проблему, препятствующую оперативному рассмотрению дела и обусловленную отсутствием не занятых другой работой судей» (пункт 380), поскольку до нее дошла информация о том, что продлевать сессии Апелляционного трибунала не удастся из-за того, что большинство судей, работающих в этом трибунале, занимают постоянные должности в своих национальных судебных органах и не могут отрываться от своей работы на более длительные периоды времени (пункт 144). В соответствии со статутом Апелляционного трибунала и его регламентом Председатель Апелляционного трибунала имеет право созывать чрезвычайные сессии, если это необходимо с учетом количества или срочности дел. Таким образом, Трибунал сам принимает решения о проведении своих заседаний. С момента создания Трибунала большинство его судей — это действующие судьи национальных судов. Это ограничивает количество времени, которым они располагают для участия в сессиях Апелляционного трибунала. Более того, один из судей Апелляционного трибунала ушел в отставку, поскольку больше не мог присутствовать на его сессиях. Включение положения о наличии возможности работать в Трибунале в качестве одного из критериев отбора и стремление к увеличению количества времени, в течение которого должны заседать судьи, скорее всего, сузит круг кандидатов и может ограничить его вышедшими в отставку судьями, что негативно повлияет на разнообразие состава Трибунала.

*Рекомендация 55. Для обеспечения гарантии надлежащего рассмотрения срочных ходатайств Апелляционному трибуналу следует либо расширить полномочия Председателя по рассмотрению таких вопросов и предусмотреть ему или ей соответствующую компенсацию, возможно, исходя из занятости в течение половины дня, либо уполномочить Секретаря в координации с Председателем передавать дело на самой начальной стадии коллегии Трибунала и назначать председательствующего судью и судью-докладчика, который являлся бы дежурным судьей, ответственным за рассмотрение всех срочных вопросов по делу (пункт 380).*

139. Представляется, что у Группы сложилось искаженное представление об этой проблеме, которая заключается не в отсутствии полномочий, возлагаемых на Председателя, и не в распределении дел, а скорее в отсутствии вознаграж-

дения за судебную работу, связанную с промежуточными ходатайствами, а также с административными и нормативно-правовыми вопросами.

140. Группа придерживалась мнения, что срочные ходатайства должны рассматриваться *in limine* в порядке предварительных слушаний, что на раннем этапе даст сторонам возможность решить, продолжать разбирательство или заключить соглашение, благодаря чему уменьшится количество апелляций (пункт 377). В своих последних докладах (см. A/70/187, пункты 70–73, и A/69/227, пункт 14) Генеральный секретарь отметил значительное увеличение числа промежуточных ходатайств, подаваемых в Апелляционный трибунал. Принятие решения по ходатайствам процедурного характера — это сложный и длительный процесс, в ходе которого судье необходимо рассмотреть все материалы дела. Значительную часть этой судебной деятельности необходимо осуществить в период между сессиями, с тем чтобы решить промежуточные вопросы своевременно и избежать задержек. Эта работа не оплачивается.

141. Генеральный секретарь считает, что речь идет не о том, чтобы предоставить больше полномочий Председателю или передавать дела на более раннем этапе; скорее речь идет о затрачиваемом судебном времени и усилиях, за которые не предусмотрено вознаграждение. Генеральный секретарь рекомендует предусмотреть в дополнение к вознаграждению за вынесение решения выплату в размере 600 долл. США за судебную работу, прodelьваемую в связи с каждым промежуточным ходатайством, а также ежемесячное вознаграждение для Председателя в размере 1500 долл. США в период его или ее председательства за прodelьваемую административную и прочую работу.

## **L. Взаимодействие между неформальной и формальной системами (рекомендация 56)**

*Рекомендация 56. Для обеспечения того, чтобы система отправления правосудия функционировала как единое целое, следует создать форум под эгидой Совета по внутреннему правосудию, на котором регулярно встречались бы все заинтересованные стороны неформальной и формальной систем для обмена полезной информацией и выявления направлений улучшения деятельности, при сохранении ролей и независимости друг друга (пункт 391).*

142. В докладе говорится о том, что практика проведения таких совещаний заинтересованных сторон применяется во Всемирном банке (пункт 391). Следует отметить, что Совет по внутреннему правосудию во Всемирном банке имеет иную роль и состав по сравнению с одноименным органом Организации Объединенных Наций. Во Всемирном банке совет по внутреннему правосудию представляет собой группу внутренних заинтересованных сторон, в то время как в Организации Объединенных Наций он состоит из трех внешних юристов и представителей персонала и руководства, и ему поручено представлять свое мнение Генеральной Ассамблее в отношении кандидатов на должности судей и общего функционирования системы.

143. Генеральный секретарь полностью поддерживает основную идею рекомендации о создании форума заинтересованных сторон, что позволит активизировать взаимодействие и сотрудничество между формальной и неформальной системами. Вместе с тем это не согласуется с мандатом Совета по внутреннему правосудию в отношении надзора за работой такого форума и скажет-

ся на его независимости и независимости Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников.

144. В настоящее время имеют место частые двусторонние контакты между заинтересованными сторонами в рамках формальной и неформальной систем, которые являются неотъемлемой частью рабочего взаимодействия, нацеленного на укрепление сотрудничества, рационализацию процедур и совершенствование методов работы. Кроме того, представители формальной и неформальной систем собираются под эгидой Управления по вопросам отправления правосудия, чтобы согласовать требования в отношении представления Генеральной Ассамблее отчетности об отпадении правосудия. В соответствии с духом предложения Группы, которое предусматривает укрепление сотрудничества и расширение обмена информацией между этими двумя системами, функции упомянутой неофициальной группы расширяются и будут включать в себя обмен информацией и поиск способов укрепления сотрудничества, а совещания будут проводиться на более регулярной основе. Она станет своего рода регулярным форумом для сотрудничества и диалога при сохранении независимости Совета по внутреннему правосудию в том, что касается наблюдения за функционированием системы и Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников для обеспечения выполнения ее мандата независимым и беспристрастным образом.

## **М. Основные причины споров (рекомендации 57 и 58)**

*Рекомендация 57. Администрации следует совершенствовать нормативные документы и процессы (пункты 394 и 395).*

145. Вопросы совершенствования нормативных документов и процессов в Секретариате постоянно находятся на рассмотрении. При разработке новых и пересмотренных положений и правил о персонале, а также административных инструкций принимается во внимание опыт, накопленный системой внутреннего правосудия. Внедрение системы «Умоджа» также позволит добиться большего единообразия в деятельности на уровне департаментов, управлений и мест службы применительно к административным процессам в Секретариате. Фонды и программы используют сопоставимое общеорганизационное программное обеспечение.

*Рекомендация 58. Следует усовершенствовать порядок проведения расследований и пересмотреть нынешнюю процедуру взаимных оценок, изложенную в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2008/5 (пункт 399).*

146. Генеральный секретарь считает, что процедуры проведения расследований необходимо совершенствовать и далее, как это было рекомендовано Группой. Об усилиях, которые предпринимались в этом направлении в последнее время, Генеральный секретарь уже ранее сообщал Генеральной Ассамблее (см. A/68/346, приложение V, пункты 14–16).

147. Что касается расследований, проводимых в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2008/5, то усилия по замене расследований, проводимых самими сотрудниками, на расследования под эгидой УСВН, о которых говорится в пункте 16 приложения V документа A/68/346, так и не продвинулись ввиду финансовых ограничений. В этой связи УСВН указало, что

намеревается возобновить практику подготовки кандидатов в члены непрофессиональных групп до того, как они начнут проводить расследования на основании бюллетеня ST/SGB/2008/5. Кроме того, в «Справочник по людским ресурсам» в октябре 2014 года были включены всеобъемлющие руководящие принципы для руководителей в отношении их обязанностей в соответствии с бюллетенем ST/SGB/2008/5.

148. Генеральный секретарь стремится поощрять более активное использование механизма неформального урегулирования споров, связанных с жалобами на преследование на рабочем месте (в отличие от сексуального домогательства). В руководящих принципах, о которых говорится в пункте 147 выше, указано, что, даже если официальная жалоба подана, у руководителя программы еще есть возможность воспользоваться процедурами неформального урегулирования споров, такими как посредничество, совместно с Канцелярией Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников, прежде чем принимать решение о начале официального расследования. Сотрудники Канцелярии могут организовать беседы со сторонами, с тем чтобы проинформировать их о процессе посредничества. В некоторых случаях — и при условии согласия обеих сторон на участие в этом процессе — посредничество может быть эффективным и конфиденциальным средством урегулирования споров на основании жалоб, позволяющим при этом сохранять плодотворные рабочие отношения.

149. Что касается процедурных аспектов расследований, то ожидается, что пересмотренная административная инструкция в отношении пересмотренных дисциплинарных мер и процедур (ST/AI/371 и Amend.1) будет издана в 2016 году. В пересмотренной инструкции будут изложены основные процедуры, применимые ко всем внутренним расследованиям.

150. Замечания Группы, касающиеся гарантий применения надлежащей правовой процедуры, предоставляемых сотрудникам в случае рассмотрения дисциплинарных вопросов, как представляется, не относятся к фондам и программам, чьи органы, занимающиеся расследованиями, не используют механизм взаимной оценки и которые функционируют на основании административных инструкций, отличных от тех, о которых упоминает Группа.

#### **IV. Потребности в ресурсах**

151. Потребности в ресурсах в связи с указанными выше предложениями на двухгодичный период 2016–2017 годов составляют 2 502 800 долл. США (за вычетом поступлений по плану налогообложения персонала). Информация о сметных расходах, связанных с предложениями, в обобщенной форме приводится ниже с разбивкой по бюджетным разделам.

Таблица 1  
**Потребности в ресурсах по разделам бюджета по программам**  
*(В тыс. долл. США)*

	<i>Первоначальные ассигнования на 2016–2017 годы</i>	<i>Дополнительные потребности</i>	<i>Пересмотренная смета на 2016–2017 годы</i>
1. Общее формирование политики, руководство и координация	117 428,0	2 101,1	119 529,1
29A. Канцелярия заместителя Генерального секретаря по вопросам управления	22 677,0	133,2	22 810,2
29C. Управление людских ресурсов	70 800,1	18,7	70 818,8
29D. Управление централизованного вспомогательного обслуживания	166 116,1	249,8	166 365,9
<b>Чистые дополнительные потребности</b>	<b>377 021,2</b>	<b>2 502,8</b>	<b>379 524,0</b>
36. Налогообложение персонала	482 076,9	188,0	482 264,9
<b>Всего по всем разделам бюджета</b>	<b>859 098,1</b>	<b>2 690,8</b>	<b>861 788,9</b>

### Раздел 1. Общее формирование политики, руководство и координация

Таблица 2  
**Дополнительные потребности в ресурсах в разбивке по статьям расходов**  
*(В тыс. долл. США)*

	<i>Первоначальные ассигнования на 2016–2017 годы</i>	<i>Дополнительные потребности</i>	<i>Пересмотренная смета на 2016–2017 годы</i>
Должности	67 604,9	1 081,3	68 686,2
Прочие расходы по персоналу	3 985,7	–	3 985,7
Вознаграждение должностных лиц, не являющихся сотрудниками	10 864,2	796,9	11 661,1
Консультанты	654,8	70,0	724,8
Поездки представителей	6 040,5	18,8	6 059,3
Поездки персонала	3 733,0	37,5	3 770,5
Услуги по контрактам	7 989,0	30,5	8 019,5
Общие оперативные расходы	1 391,3	36,5	1 427,8
Представительские расходы	525,8	–	525,8
Предметы снабжения и материалы	285,9	8,6	294,5
Мебель и оборудование	269,9	13,7	283,6
Ремонт помещений	–	7,3	7,3
Субсидии и взносы	14 083,0	–	14 083,0
<b>Всего (за вычетом сумм по плану налогообложения персонала)</b>	<b>117 428,0</b>	<b>2 101,1</b>	<b>119 529,1</b>

152. Сметные потребности в ресурсах по разделу 1, связанные с осуществлением указанных предложений, составят 2 101 100 долл. США (за вычетом сумм по плану налогообложения персонала) и включают в себя потребности в ресурсах на выплату окладов и покрытие общих расходов по персоналу для 13 должностей, включая 6 должностей в Отделе юридической помощи персоналу (2 должности С-4 и 1 должность категории общего обслуживания (прочие разряды)) и 3 должности категории общего обслуживания (местный разряд), 6 должностей в секретариатах Трибунала по спорам (3 должности С-3, 2 должности категории общего обслуживания (прочие разряды) и 1 должность категории общего обслуживания (местный разряд)), а также 1 должность в Секретариате Апелляционного трибунала (1 должность С-3) (1 081 300 долл. США); гонораров и прочего денежного вознаграждения судьям (796 900 долл. США); расходы на оплату консультационных услуг профессиональных редакторов юридических текстов для подготовки резюме и перечня ключевых слов решений трибуналов (70 000 долл. США); оплату расходов на поездки судей Трибунала по спорам в связи с проведением большего числа заседаний за пределами Женевы, Найроби и Нью-Йорка (18 800 долл. США); оплату расходов на поездки сотрудников Секретариата Трибунала по спорам и Отдела юридической помощи персоналу, чтобы они могли лично участвовать в слушаниях (37 500 долл. США); и на покрытие общих расходов, связанных с созданием должностей, таких как расходы на аренду помещений, оплату информационно-технических услуг, услуг связи и на приобретение мебели (96 600 долл. США).

#### **Раздел 29А. Канцелярия заместителя Генерального секретаря по вопросам управления**

Таблица 3

**Дополнительные потребности в ресурсах в разбивке по статьям расходов**  
(В тыс. долл. США)

	<i>Первоначальные ассигнования на 2016–2017 годы</i>	<i>Дополнительные потребности</i>	<i>Пересмотренная смета на 2016–2017 годы</i>
Должности	13 687,5	124,6	13 812,1
Прочие расходы по персоналу	262,3	–	262,3
Консультанты	46,5	–	46,5
Поездки персонала	55,0	–	55,0
Услуги по контрактам	308,2	4,2	312,4
Общие оперативные расходы	91,3	1,3	92,6
Представительские расходы	0,8	–	0,8
Предметы снабжения и материалы	34,8	1,0	35,8
Мебель и оборудование	46,9	2,1	49,0
Субсидии и взносы	8 143,7	–	8 143,7
<b>Всего (за вычетом сумм по плану налогообложения персонала)</b>	<b>22 677,0</b>	<b>133,2</b>	<b>22 810,2</b>

153. Сметные потребности в ресурсах по разделу 29А, связанные с осуществлением указанных предложений, составят 133 200 долл. США (за вычетом сумм по плану налогообложения персонала) и включают в себя потребности в ресурсах на выплату окладов и покрытие общих расходов по персоналу для двух должностей в Группе управленческой оценки (1 должность С-3 и 1 должность категории общего обслуживания (прочие разряды)) (124 600 долл. США) и соответствующих общих расходов, таких как расходы на информационно-технические услуги и покупку канцелярских товаров (8600 долл. США).

#### Раздел 29С. Управление людских ресурсов

Таблица 4

**Дополнительные потребности в ресурсах в разбивке по статьям расходов**  
(В тыс. долл. США)

	<i>Первоначальные ассигнования на 2016–2017 годы</i>	<i>Дополнительные потребности</i>	<i>Пересмотренная смета на 2016–2017 годы</i>
Должности	39 106,6	–	39 106,6
Прочие расходы по персоналу	2 867,5	–	2 867,5
Консультанты	114,9	–	114,9
Поездки персонала	657,0	18,7	675,7
Услуги по контрактам	26 173,8	–	26 173,8
Общие оперативные расходы	673,7	–	673,7
Представительские расходы	543,6	–	543,6
Предметы снабжения и материалы	292,1	–	292,1
Мебель и оборудование	370,9	–	370,9
<b>Всего (за вычетом сумм по плану налогообложения персонала)</b>	<b>70 800,1</b>	<b>18,7</b>	<b>70 818,8</b>

154. Сметные потребности в ресурсах по разделу 29С, связанные с осуществлением указанных предложений, составят 18 700 долл. США (за вычетом сумм по плану налогообложения персонала) и включают ресурсы для покрытия расходов на поездки законных представителей ответчика, чтобы они могли лично участвовать в слушаниях.

## Раздел 29D. Управление централизованного вспомогательного обслуживания

Таблица 5

### Дополнительные потребности в ресурсах в разбивке по статьям расходов (В тыс. долл. США)

	Первоначальные ассигнования на 2016–2017 годы	Дополнительные потребности	Пересмотренная смета на 2016–2017 годы
Должности	56 771,1		56 771,1
Прочие расходы по персоналу	2 562,3		2 562,3
Консультанты	317,8		317,8
Поездки персонала	108,3		108,3
Услуги по контрактам	5 180,6		5 180,6
Общие оперативные расходы	98 251,4	210,6	98 462,0
Представительские расходы	5,3		5,3
Предметы снабжения и материалы	1 657,9		1 657,9
Мебель и оборудование	1 261,4	39,2	1 300,6
<b>Всего (за вычетом сумм по плану налогообложения персонала)</b>	<b>166 116,1</b>	<b>249,8</b>	<b>166 365,9</b>

155. Сметные потребности в ресурсах по разделу 29D, связанные с осуществлением указанных предложений, составят 249 800 долл. США (за вычетом сумм по плану налогообложения персонала) и включают ресурсы для покрытия в централизованном порядке общих расходов, связанных с созданием должностей в Нью-Йорке, в частности расходов на аренду помещений и покупку мебели и оборудования.

## V. Сроки реализации

156. Сроки реализации будут зависеть от результатов обсуждения Генеральной Ассамблеей доклада Группы и комментариев Генерального секретаря.

157. В том случае, если Ассамблея одобрит рекомендацию о создании должностей трех дополнительных постоянных судей Трибунала по спорам для замены судей *ad litem*, Совету по внутреннему правосудию необходимо будет выдвинуть кандидатов, а Ассамблее — провести выборы, в связи с чем Генеральный секретарь рекомендует продлить сроки пребывания в должности нынешних судей *ad litem* и сотрудников, которые их обслуживают, на промежуточный период, с тем чтобы можно было продолжать вести дела. Этот переходный период может составлять 6 или 12 месяцев, в зависимости от того, какое решение примут новые члены Совета по внутреннему правосудию, вступающие в должность в ноябре 2016 года: рекомендовать на должность судей кандидатов из реестра, подготовленного членами Совета предыдущего состава, или инициировать процесс нового набора судей. Если члены Совета в его новом составе вынесут рекомендации в отношении кандидатов из реестра, возможно, удастся

провести выборы в ходе возобновленной части семьдесят первой сессии. Если потребуются проведение нового процесса отбора кандидатов, тогда выборы можно будет провести не ранее основной части семьдесят второй сессии<sup>1</sup>.

## **VI. Выводы и решения, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее**

158. Генеральный секретарь подготовил свои комментарии и рекомендации на основе выводов и рекомендаций Группы для проведения промежуточной независимой оценки системы отправления правосудия после того, как провел консультации с заинтересованными сторонами в рамках этой системы, в том числе с сотрудниками. Он считает, что рекомендации, содержащиеся в настоящем докладе, будут способствовать повышению эффективности отправления правосудия в Организации. Он просит Генеральную Ассамблею должным образом рассмотреть его предложения и:

а) внести поправку в статью 4(3)(а) статута Трибунала по спорам, добавив слова «и быть беспристрастным», а также добавить статью 4(3)(с) следующего содержания: «Свободно говорить и писать на английском или французском языке»;

б) одобрить создание с 1 января 2017 года в Группе управленческой оценки одной дополнительной должности сотрудника по правовым вопросам (С-3) и одной дополнительной должности помощника по правовым вопросам (категория общего обслуживания (прочие разряды));

в) одобрить создание с 1 января 2017 года в Отделе юридической помощи персоналу двух должностей сотрудников по правовым вопросам (С-4) (одной — в Нью-Йорке и одной — в Найроби), одной должности помощника по правовым вопросам (категория общего обслуживания (прочие разряды)) в Женеве и трех должностей помощников по правовым вопросам (категория общего обслуживания (местный разряд)) (одной — в Аддис-Абебе, одной — в Бейруте и одной — в Найроби), которые будут финансироваться из регулярного бюджета;

г) в качестве альтернативного варианта подпункту (в) выше, в случае принятия Генеральной Ассамблеей решения о формальном закреплении экспериментального механизма добровольного дополнительного финансирования, соответствующие средства будут использоваться для максимально возможного привлечения дополнительных кадровых ресурсов, требуемых для Отдела юридической помощи персоналу;

д) одобрить создание трех дополнительных должностей постоянных судей Трибунала по спорам, занятых в течение полного рабочего дня, и внести поправку в статью 4(1) статута Трибунала по спорам, которая будет гласить: «Трибунал по спорам состоит из шести судей, занятых в течение полного рабочего дня, и двух судей, занятых в течение половины рабочего дня»;

<sup>1</sup> См. A/71/158, пункты 177–181.

f) одобрить продление трех существующих должностей судей *ad litem* и срока полномочий действующих судей до выдвижения кандидатов Советом по внутреннему правосудию и проведения Генеральной Ассамблеей выборов вышеуказанных трех постоянных судей для работы в течение полного рабочего дня;

g) в качестве альтернативного варианта подпункту (f) выше, в случае, если Генеральная Ассамблея не одобрит создание в Трибунале по спорам трех дополнительных должностей постоянных судей для работы в течение полного рабочего дня, одобрить продление должностей трех судей *ad litem* и срока полномочий действующих судей на период в 12 месяцев, с 1 января по 31 декабря 2017 года, с тем чтобы Трибунал мог продолжать рассмотрение дел;

h) одобрить создание с 1 января 2017 года в секретариатах Трибунала по спорам трех дополнительных должностей сотрудников по правовым вопросам (С-3) (одной должности в Нью-Йорке, одной — в Женеве и одной — в Найроби), двух должностей помощников по правовым вопросам (категория общего обслуживания (прочие разряды)) (одной должности в Нью-Йорке и одной — в Женеве) и одной должности помощника по правовым вопросам (категория общего обслуживания (местный разряд)) в Найроби в целях оказания содействия в работе трех постоянных судей, занятых в течение полного рабочего дня, вместо временных сотрудников, которые в настоящее время оказывают содействие в работе трех судей *ad litem*;

i) в качестве альтернативного варианта подпункту (h) выше, одобрить продление на 2017 год трех внештатных должностей сотрудников по правовым вопросам (С-3) (одной должности в Нью-Йорке, одной — в Женеве и одной — в Найроби), двух внештатных должностей помощников по правовым вопросам (категория общего обслуживания (прочие разряды)) (одной — в Нью-Йорке и одной — в Женеве) и одной внештатной должности помощника по правовым вопросам (категория общего обслуживания (местный разряд)) в Найроби для оказания содействия в работе трех судей *ad litem*;

j) внести поправку в статью 4(7) статута Трибунала по спорам, добавив в нее следующие слова: «который, в частности, уполномочен следить за своевременным принятием судебных решений»;

k) одобрить создание с 1 января 2017 года в секретариате Апелляционного трибунала одной дополнительной должности сотрудника по правовым вопросам (С-3);

l) одобрить выплату в размере 600 долл. США за каждое промежуточное ходатайство, по которому судья Апелляционного трибунала выносит решение;

m) одобрить выплату вознаграждения Председателю Апелляционного трибунала в размере 1500 долл. США в месяц;

n) утвердить дополнительные ресурсы в объеме 2 502 800 долл. США (за вычетом сумм по плану налогообложения персонала), как указано в таблице 1;

о) ассигновать дополнительную сумму в размере 2 502 800 долл. США (за вычетом сумм по плану налогообложения персонала) по разделу 1 «Общее формирование политики, руководство и координация» (2 101 100 долл. США), по разделу 29А «Канцелярия заместителя Генерального секретаря по вопросам управления» (133 200 долл. США), по разделу 29С «Управление людских ресурсов» (18 700 долл. США) и по разделу 29D «Управление централизованного вспомогательного обслуживания» (249 800 долл. США) бюджета по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов, а также дополнительную сумму в размере 188 000 долл. США по разделу 36 «Налогообложение персонала», которая будет компенсирована эквивалентной суммой по разделу 1 сметы поступлений «Поступления по плану налогообложения персонала», бюджета по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов. Сумма в размере 2 502 800 долл. США подлежит покрытию за счет средств резервного фонда на двухгодичный период 2016–2017 годов.

---