



Генеральная Ассамблея

Семьдесят первая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
20 October 2016
Russian
Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 4-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, во вторник, 11 октября 2016 года, в 10 ч. 00 м.

Председатель: г-жа Кинг (Сент-Винсент и Гренадины)

Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам: г-н Руис Массье

Содержание

Пункт 145 повестки дня: отправление правосудия в Организации Объединенных Наций

Пункт 139 повестки дня: управление людскими ресурсами

Внедрение нового пакета вознаграждения в общей системе в Секретариате Организации Объединенных Наций

В настоящий отчет могут вноситься поправки.

Поправки должны направляться в кратчайшие возможные сроки за подписью одного из членов соответствующей делегации на имя начальника Группы контроля за документацией (srcorrections@un.org) и вноситься в один из экземпляров отчета.

Отчеты с внесенными в них поправками будут переизданы в электронной форме и размещены в Системе официальной документации Организации Объединенных Наций (<http://documents.un.org/>).

16-17601 (R)



Просьба отправить на вторичную переработку



Заседание открывается в 10 ч. 05 м.

Пункт 145 повестки дня: отправление правосудия в Организации Объединенных Наций

(A/71/62/Rev.1, A/71/117, A/71/117/Corr.1, A/71/117/Add.1, A/71/157, A/71/158, A/71/163, A/71/164 и A/71/436)

1. **Г-жа Тейлор** (Исполнительный директор Управления по вопросам отправления правосудия), внося на рассмотрение доклад Генерального секретаря, в котором представлены 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 (A/71/163), говорит, что доклад был представлен в соответствии с резолюцией 69/203 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея постановила, что с целью усовершенствования нынешней системы следует провести промежуточную независимую оценку всех аспектов системы отправления правосудия, включая анализ того, является ли реализация целей и задач, поставленных перед этой системой в резолюции 61/261 Генеральной Ассамблеи, эффективной и экономичной. В данном докладе, подготовленном в консультации с заинтересованными сторонами, в том числе с сотрудниками, содержатся замечания и рекомендации Генерального секретаря, касающиеся доклада Группы для проведения промежуточной независимой оценки (A/71/62/Rev.1), а также смета ресурсов, необходимых для осуществления его рекомендаций в отношении усовершенствования системы. В целом Генеральный секретарь разделяет мнение Группы о том, что цели системы были в значительной степени достигнуты и что данная система имеет преимущества по сравнению с предыдущей системой.

2. Генеральный секретарь согласился с рекомендациями Группы назначить трех дополнительных постоянных судей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций взамен судей *ad litem*, а также необходимый вспомогательный персонал, чтобы помочь Трибуналу справляться со всеми имеющимися делами без нарушения принципа независимости судей; повысить мобильность Трибунала по спорам путем организации слушаний в периферийных местах службы с целью расширения

децентрализации, транспарентности и доступа к правосудию; обеспечить представление резюме решений Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала в качестве руководства по судебной практике в целях расширения доступа к правосудию, особенно в тех случаях, когда сотрудник сам представляет свои интересы; поощрять более активное использование процедуры посредничества для урегулирования споров; обеспечивать подготовку руководителей по вопросам урегулирования конфликтов; и провести в рамках процесса под эгидой Совета по внутреннему правосудию обзор полномочий трибуналов, связанных с передачей дел для целей обеспечения подотчетности.

3. Генеральный секретарь согласился также с Группой в том, что Группа управленческой оценки, Отдел юридической помощи персоналу и Секретариат Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций недостаточно обеспечены ресурсами, и вынес конкретные рекомендации для урегулирования этой ситуации и повышения эффективности, справедливости и результативности системы. Кроме того, что касается работы Апелляционного трибунала, то в целях сокращения его значительной рабочей нагрузки он рекомендовал предусмотреть вознаграждение за судебную работу, связанную с промежуточными ходатайствами, а также с административной деятельностью Председателя. Помимо этого, он рекомендовал рассмотреть вопрос об изменении статута Трибунала по спорам, добавив к перечню квалификационных требований к судьям беспристрастность и свободное владение либо английским, либо французским языком в письменной и устной форме, с тем чтобы привести данный статут в соответствии со статутом Апелляционного трибунала, а также уполномочив Председателя Трибунала по спорам следить за своевременным принятием судебных решений. Сроки осуществления некоторых из рекомендаций Генерального секретаря могут меняться в зависимости от решений, которые будут приняты Генеральной Ассамблеей, и в некоторых случаях были также предложены альтернативные рекомендации в целях обеспечения соответствия этим решениям. И наконец, Генеральный секретарь не согласился с определенными рекомендациями Группы и отметил, что некоторые из рекомендаций следует представить на рассмотрение Трибуналу.

4. Представляя на рассмотрение доклад Генерального секретаря об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций (A/71/164), оратор говорит, что в данном докладе содержатся замечания, касающиеся функционирования формальной системы отправления правосудия в 2015 году и основывающиеся на опыте департаментов, управлений и учреждений Организации Объединенных Наций, а также информация и статистические данные об их деятельности в течение указанного года и со времени начала функционирования системы в 2009 году. В нем содержится также сводная информация, которая была подготовлена в соответствии с просьбами Генеральной Ассамблеи, изложенными в ее резолюции 70/112.

5. В разделе II данного доклада содержится ряд замечаний в отношении тенденций, связанных с функционированием системы. Вновь отмечено наличие связи между решениями, затрагивающими большое число сотрудников, и направлением органам формальной системы сгруппированных или групповых заявлений. В частности, увеличение в 2015 году числа запросов о проведении управленческой оценки, направленных сотрудниками Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго (МООНСДРК) и Смешанной операции Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре (ЮНАМИД), было связано с сокращением финансирования на местах и соответствовало наблюдавшейся с 2013 года тенденции к увеличению числа таких запросов со стороны сотрудников операций по поддержанию мира и специальных политических миссий. Тем не менее, общее число запросов о проведении управленческой оценки в 2015 году уменьшилось. Увеличение числа заявлений, полученных Трибуналом по спорам в 2015 году, могло бы быть связано с представлением ряда заявлений сотрудниками, затронутыми временным мораторием на повышение вознаграждения, который был введен по итогам периодического обследования окладов, а также с представлением еще одной группы заявлений сотрудниками МООНСДРК в связи с упразднением должностей. Кроме того, увеличение числа заявлений в Апелляционный трибунал связано с подачей апелляции на решения, принятые Трибуналом по спорам в 2014 году по ранее представленной группе заявлений в отношении периодического обследования

окладов. Отмечено увеличение числа заявлений, поданных в Апелляционный трибунал сотрудниками, самостоятельно представляющими свои интересы, в то время как число сотрудников, представляющих самих себя в Трибунале по спорам, уменьшилось. Увеличилось число запросов о предоставлении правовой помощи, полученных Отделом юридической помощи персоналу. Кроме того, увеличилось число заявлений, полученных Секцией административного права, которая представляет Генерального секретаря в Трибунале по спорам, а также число представлений, поданных в Апелляционный трибунал Управлением по правовым вопросам, которое является юридическим представителем Генерального секретаря в Апелляционном трибунале. Значительное число заявлений было урегулировано в рамках последовательных усилий по неформальному урегулированию споров без вынесения окончательного решения по существу спора. Наконец, в разделе II представлены статистические данные и информация о деятельности различных структур в составе формальной системы.

6. В разделе III доклада представлены ответы на конкретные запросы со стороны Генеральной Ассамблеи и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, включая информацию об использовании системы внештатным персоналом в 2015 году; о ходе выполнения рекомендаций в отношении решения системных и сквозных проблем, содержащихся в докладе Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников (A/71/157); об установлении пересмотренного круга ведения и руководящих принципов работы Канцелярии; о решениях по делам, связанным с подотчетностью руководителей в подтвержденных случаях грубой неосторожности; об эффективности работы Группы управленческой оценки; о механизме добровольного дополнительного финансирования для предоставления Отделу юридической помощи персоналу дополнительных ресурсов; о предлагаемом едином кодексе поведения для всех юридических представителей, выступающих в трибуналах; и о последствиях принятия Генеральной Ассамблеей поправок к статутам трибуналов в отношении рассмотрения апелляции на постановления, вынесенные Трибуналом по спорам.

7. В разделе V обращается внимание на связанные с докладом Группы потребности в ресурсах, информация о которых содержится в докладе Генерального секретаря (A/71/163), а в разделе VI изложены выводы и рекомендации Генерального секретаря в отношении мер, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее. В приложениях к докладу содержатся дополнительные сведения, на которые есть перекрестные ссылки в соответствующих разделах доклада.

8. В заключение оратор обращает внимание членов Комитета на доклад Совета по внутреннему правосудию об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций (A/71/158), в котором содержатся мнения и рекомендации Совета в отношении функционирования системы правосудия, а также его соображения в отношении доклада Группы. В соответствии с резолюцией 70/112 Генеральной Ассамблеи в приложениях IV и V к докладу Совета приводятся мнения судей Апелляционного трибунала и Трибунала по спорам, соответственно.

9. **Г-жа Мендес** (Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций), представляя доклад Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников в 2015 году (A/71/157), говорит, что в дополнение к своим усилиям по урегулированию конфликтов во всем мире Организация Объединенных Наций должна сфокусироваться на урегулировании конфликтов внутри самой Организации, как это подчеркивал Генеральный секретарь. Такие конфликты могут быть урегулированы конструктивно с помощью различных средств, включая неформальные процессы, направленные на устранение коренных причин конфликта посредством разъяснения интересов и потребностей, преодоления разногласий, восстановления рабочих отношений и создания гармоничной рабочей среды. Для более чем 50 процентов сотрудников Секретариата, работающих в полевых миссиях, возникновению конфликтов и проявлению недовольства во многих случаях способствует ситуация сильного стресса на рабочем месте, которая нередко усугубляется сложными межличностными отношениями, условиями службы на местах и закоснелыми процедурами и методами работы. Канцелярия оратора готова оказывать помощь в предотвращении, урегулировании и разрешении конфликтов в целях

повышения психологической устойчивости персонала и его способности сосредотачиваться на решении текущих задач.

10. В докладе содержится обновленная информация о деятельности Канцелярии по предоставлению всем сотрудникам, включая руководителей, услуг по урегулированию споров; проведении информационно-просветительской работы и деятельности по развитию навыков в разрешении конфликтов; выявлении системных проблем внутри Организации. В 2015 году Канцелярия оказала помощь при рассмотрении в общей сложности более 2500 дел и зарегистрировала 78 дел в рамках процедуры посредничества, что соответственно на 13 процентов и на 22 процента больше по сравнению с 2014 годом. Данная тенденция свидетельствует о высоком уровне осведомленности о роли посреднических услуг в ограничении и предотвращении случаев эскалации конфликта. Был выявлен ряд системных проблем, включая административные задержки и отсутствие оперативности, необходимость усиления деятельности по проведению расследований, а также необходимость уделять особое внимание надлежащему планированию и коммуникации в процессе сокращения штата миссий. Канцелярия продолжала уделять особое внимание деятельности по развитию у сотрудников навыков в разрешении конфликтов в целях более эффективного предотвращения и разрешения конфликтов, а также повышения психологической устойчивости сотрудников. В этой связи сотрудники Канцелярии провели более 360 информационно-пропагандистских мероприятий по всему миру, включая 146 семинаров, учебных и информационных мероприятий, направленных на развитие соответствующих навыков.

11. Одним из основных аспектов мандата Канцелярии является обеспечение доступности услуг по неформальному урегулированию конфликтов для сотрудников, особенно проходящих службу в составе операций по поддержанию мира и специальных политических миссий. Личная помощь позволяет эффективно установить атмосферу доверия, прежде всего когда речь идет о весьма деликатных вопросах, особенно в условиях полевых операций. В среднем за период с 2010 года около половины дел было получено от полевых миссий, что свидетельствует о сохраняющейся востребованности услуг Канцелярии и что может отчасти объясняться ее

усилиями по расширению доступа к данным услугам.

12. Чтобы трудовые конфликты не служили помехой для основной деятельности, эффективные организации учатся на своем собственном опыте, а также регулярно совершенствуют свои стратегии, процедуры и методы работы. В частности, приоритетной задачей как для персонала, так и для руководителей должно быть обеспечение уважения ко всем лицам, работающим в Организации, а этого можно добиться с помощью небольших, но значимых действий. В этой связи оратор отмечает поддержку усилий Канцелярии со стороны Генеральной Ассамблеи и Генерального секретаря, направленных на создание более гармоничной рабочей среды в Организации Объединенных Наций и изменение практики ведения дел, для того чтобы Организация могла играть более конструктивную роль в мире.

13. **Г-н Руис Массье** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/71/436), говорит, что в связи с пересмотренной сметой на период 2016–2017 годов, которая содержится в докладе Генерального секретаря (A/71/163), не было приведено никаких убедительных доводов в пользу немедленного рассмотрения в исключительном порядке вопроса о выделении дополнительных средств на нужды системы отправления правосудия вне рамок обычного бюджетного цикла и что поэтому Консультативный комитет рекомендует не утверждать испрашиваемые ассигнования. В разделе II его доклада Консультативный комитет представил конкретные замечания в отношении ряда предложений Генерального секретаря.

14. Что касается доклада Генерального секретаря об отправлении правосудия (A/71/164), то он мог бы представить в его годовом докладе об отправлении правосудия замечания в отношении рекомендаций по системным вопросам, которые содержатся в докладе о деятельности Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников, представленном на той же сессии; соответственно, ему следует включить такую информацию в его следующий годовой доклад по данному вопросу. И наконец, Консультативный комитет подчеркнул большое значение неформальной системы правосудия в при-

нятии своевременных мер по предотвращению или ограничению случаев судебных разбирательств.

15. **Г-н Чамлонграсдр** (Таиланд), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Группа придает огромное значение отправлению правосудия в качестве неотъемлемой части эффективного управления людскими ресурсами и инструмента обеспечения подотчетности. Хотя Группа согласилась с тем, что цели нынешней системы были в значительной степени достигнуты и что данная система имеет преимущества по сравнению с предыдущей, оратор приветствует рекомендации Группы для проведения промежуточной независимой оценки в отношении дальнейшего совершенствования системы. Отмечая, что в связи с их выполнением была представлена пересмотренная смета на сумму в размере 2 502 800 долл. США, оратор говорит, что Группа 77 и Китая рассмотрит каждую из рекомендаций Группы для проведения промежуточной независимой оценки, а также соответствующие замечания Генерального секретаря в свете решения Генеральной Ассамблеи, содержащегося в пункте 4 ее резолюции 61/261.

16. Группа рассмотрит рекомендации, содержащиеся в докладе Объединенной инспекционной группы (ОИГ) (A/71/117 и A/71/117/Corr.1), в увязке с рекомендациями Группы для проведения промежуточной независимой оценки, а также ожидает представления Председателем Шестого комитета письма, посвященного юридическим аспектам отправления правосудия. Отмечая продолжающийся рост числа заявлений, полученных системой, Группа подчеркивает необходимость укрепления культуры диалога в Организации в целях предотвращения возможных конфликтов, особенно с учетом происходящих изменений, таких как внедрение пакета вознаграждения в общей системе.

17. Группа с удовлетворением отмечает представление пересмотренного круга ведения и руководящих принципов работы Канцелярии Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников; предложение о едином кодексе поведения для всех юридических представителей; и наличие в распоряжении Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала надлежащих залов судебных заседаний в соответствии с резолюцией 70/112 Генеральной Ассамблеи. Группа хотела бы получить в ходе неофициальных консультаций дополнительную информа-

цию, касающуюся, в частности, экспериментального механизма добровольного дополнительного финансирования.

18. Признавая вклад всех заинтересованных сторон, участвующих с 2009 года в деятельности формальной и неформальной системы отправления правосудия, оратор подчеркивает необходимость осуществления рекомендаций Группы для проведения промежуточной независимой оценки в целях укрепления системы.

19. **Г-жа Пиллери** (наблюдатель от Европейского союза), выступая также от имени Албании, Черногории, Сербии, бывшей югославской Республики Македония и Турции; страны — участницы процесса стабилизации и ассоциации Боснии и Герцеговины; и, помимо этого, Армении, Грузии и Республики Молдова, подчеркивает важность своевременного и одновременного издания всей необходимой документации на всех официальных языках, поскольку это имеет крайне важное значение для обеспечения всеохватной и транспарентной работы Комитета, являющейся залогом успешного завершения его переговоров. В этой связи делегация оратора выражает сожаление по поводу того, что доклад Консультативного комитета (A/71/436) был издан лишь за 24 часа до представления соответствующего пункта повестки дня. В этой связи члены бюро Пятого комитета должны быть готовы, в случае необходимости, откладывать представление будущих пунктов повестки дня во избежание повторения подобных ситуаций в ходе оставшейся части сессии.

20. Европейский союз приветствует, в частности, рассмотрение формальной и неформальной систем правосудия в докладе Группы (A/71/62/Rev.1) и соглашается с тем, что нынешняя система имеет преимущества по сравнению с предыдущей. Отмечая еще большую эффективность нынешней системы и ее более широкие возможности в плане оказания реальной помощи сотрудникам, оратор подчеркивает необходимость выполнения рекомендаций, направленных на совершенствование внутренних процессов и повышение действенности, прежде всего чтобы обеспечить соблюдение в ходе ее функционирования принципов независимости, транспарентности и профессионализма. Внимательного рассмотрения заслуживают также замечания Консультативного комитета о необходимости проведения более тщательного анализа и внутрен-

ней оценки при рассмотрении просьб о выделении дополнительных ресурсов и расширении возможностей внутренней системы правосудия.

21. Ее делегация с удовлетворением отмечает акцент на информационно-просветительской деятельности, направленной на повышение осведомленности персонала о неформальных механизмах урегулирования споров, которые являются одним из важнейших компонентов системы правосудия, позволяющих обеспечить более широкий доступ к этой системе и снизить потребность в дорогостоящих процедурах и длительных судебных разбирательствах. В этой связи следовало бы принять меры по укреплению механизмов предупреждения конфликтов и обеспечить более широкий доступ к информации на этапе до передачи дел органам формальной системы. И наконец, Генеральной Ассамблее следует обеспечить, чтобы при реализации инициатив по повышению эффективности системы правосудия учитывались более широкие потребности Организации в кадровых и финансовых ресурсах и фактические нужды, а также устанавливались четкие качественные показатели достижения результатов, соответствующие общим целям системы.

22. **Г-жа Бауманн** (Швейцария), выступая также от имени Лихтенштейна, говорит, что она с нетерпением ожидает рассмотрения письма Председателя Шестого комитета о правовых аспектах отправления правосудия.

23. Огромное значение для укрепления функционирования системы и сокращения числа жалоб имеют усилия, направленные на обеспечение системы правосудия достаточными ресурсами и повышение эффективности механизмов, регулирующих процессы отправления правосудия и управления людскими ресурсами. В этой связи оратор поддерживает просьбы Генерального секретаря об учреждении дополнительных должностей и выделении дополнительных ресурсов в ответ на рекомендации Группы; рекомендации Совета по внутреннему правосудию и Группы в отношении необходимости четких и эффективных нормативных положений для сотрудников; и рекомендации по совершенствованию в более широком смысле стратегий, процессов и процедур проведения расследований в целях повышения эффективности и сокращения числа дел и затрат на деятельность системы.

24. Отмечая с озабоченностью, что у 45 процентов сотрудников Организации нет доступа к системе внутреннего правосудия, оратор поддерживает рекомендацию Группы по обеспечению доступа для всего персонала, независимо от того, являются ли они штатными сотрудниками или нет. Принимая во внимание замечание Генерального секретаря по поводу роста затрат, связанного с увеличением почти в два раза числа лиц, имеющих доступ к этой системе, оратор настоятельно призывает Генеральную Ассамблею предложить Генеральному секретарю представить альтернативные варианты, которые позволят предоставить лицам, не являющимся штатными сотрудниками, доступ к эффективным средствам правовой защиты.

25. Учитывая, что стандарты Организации в отношении профессионализма и добросовестности предписывают ей обеспечивать безопасность сотрудников, сообщающих о случаях неправомерных действий, вызывает сожаление тот факт, что у сотрудников недостаточно возможностей для защиты с использованием механизмов формальной системы в случае репрессалий. В частности, на фоне неспособности Бюро по вопросам этики гарантировать надлежащую защиту сотрудников, пострадавших от репрессалий, у персонала отсутствуют иные подходящие возможности для надлежащей правовой защиты, и такое положение необходимо исправить. Высоко оценивая работу Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников и ее замечания в отношении системных проблем, связанных с конфликтами, оратор подчеркивает необходимость того, чтобы Канцелярия, в качестве структуры, имеющей прямой доступ к директивным органам Организации, сообщала данным органам о таких проблемах, как это было рекомендовано Объединенной инспекционной группой.

26. **Г-н Фукуда** (Япония) приветствует своевременный и всеобъемлющий обзор, проведенный Группой, а также ее рекомендации, некоторые из которых требуют дальнейшего рассмотрения Генеральной Ассамблеей. Хотя реформирование системы способствовало укреплению подотчетности и авторитета Организации Объединенных Наций, как только будет обеспечено стабильное функционирование данной системы, необходимо будет на индивидуальной основе рассмотреть некоторые рекомендации в отношении оптимизации ее деятельно-

сти, включая вопрос о придании официального характера экспериментальному механизму добровольного дополнительного финансирования и положении судей *ad litem*.

27. Во избежание ненужных разбирательств и для обеспечения конструктивной атмосферы на рабочем месте крайне важно поощрять сотрудничество и прямой диалог, а также разрабатывать четкие и непротиворечивые нормативные положения, регламентирующие действия персонала, поскольку значительная часть дел, рассматриваемых механизмами правосудия, связана с плохой коммуникацией или неправильным пониманием кадровой политики. Кроме того, несмотря на то что у всех сотрудников имеется право на обжалование, плюсы и минусы использования данной процедуры с точки зрения развития карьеры и репутации следует разъяснить как руководителям, так и сотрудникам. В этой связи Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников следует наладить долгосрочное взаимодействие с другими управлениями людских ресурсов и департаментами, чтобы устранить несоответствие между тем, как система правосудия и порядок ее функционирования выглядят на словах, и реальным положением дел в этой сфере. Хотя система предоставляет возможности для разрешения споров, которые не удалось урегулировать на более ранних этапах в рамках посреднических усилий, основной целью все равно является обеспечение гармоничной рабочей среды, способствующей эффективному осуществлению программ и проектов Организации во исполнение ее мандатов.

28. **Г-жа Норман Шэлей** (Соединенные Штаты Америки) с удовлетворением отмечает повышение независимости, транспарентности, профессионализма децентрализацию системы правосудия, а также ее более широкие возможности для рассмотрения дел, как уже отмечала Группа. Несмотря на предпринимаемые с 2009 года успешные меры, направленные на повышение ответственности руководителей за принимаемые ими решения и предоставление персоналу более широких возможностей для поиска средств правовой защиты, следует продолжать стремиться повышать эффективность как формальных, так и неформальных компонентов системы, опираясь на накопленный на сегодняшний день опыт.

29. Рассмотрение докладов Группы и Генерального секретаря в более широком контексте управления людскими ресурсами позволит Комитету повысить прозрачность и подотчетность Организации, а также рационализировать систему управления людскими ресурсами в интересах предотвращения споров. В связи с этим оратор приветствует работу Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников по упорядочению и рационализации деятельности по отправлению правосудия и призывает продолжать изучение путей использования механизмов неформальной системы, что будет позволять избегать ненужных судебных разбирательств. Оратор соглашается также с мнением Группы о том, что управленческие оценки способствуют повышению прозрачности процесса принятия решений и более глубокому пониманию руководством положений, правил и процедур. В этой связи, отмечая инициативы Генерального секретаря по обеспечению четкой коммуникации и разъяснению положений, правил и административных решений Организации, оратор призывает прилагать дальнейшие усилия, направленные на расширение информационно-просветительской деятельности и повышение осведомленности о соответствующих нормативных положениях среди сотрудников, работающих на местах; подготовку руководителей по вопросам передовой практики и разъяснение нормативных положений среди сотрудников; и своевременное и эффективное информирование о новых и пересмотренных правилах.

30. Делегация оратора имеет оговорки в отношении предоставления доступа к системе внутреннего правосудия внештатным сотрудникам, поскольку в результате увеличения почти в два раза числа лиц, охватываемых данной системой, потребуется удвоить число судей, сотрудников и юристов. Кроме того, органам данной системы придется взять на себя обязанности по рассмотрению дел, затрагивающих различные правовые аспекты работы внештатного персонала, что будет иметь существенные юридические и финансовые последствия. Подчеркивая, что в контрактах и других соглашениях, заключаемых с внештатными сотрудниками, должна содержаться четкая информация о разрешении споров, оратор призывает Генерального секретаря продолжать распространять информацию о доступных внештатным сотрудникам, участвующим в спорах, механизмах поддержки. Наконец, оратор призывает

уделять приоритетное внимание осуществлению конкретных реформ, которые позволят добиться реального улучшения системы отправления правосудия, в контексте повышения эффективности подхода Организации к управлению людскими ресурсами.

Пункт 139 повестки дня: управление людскими ресурсами

Внедрение нового пакета вознаграждения в общей системе в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/70/896, A/70/896/Corr.1 и A/70/961)

31. **Г-н Кисоб** (Управление людских ресурсов), представляя записку Генерального секретаря о внедрении нового пакета вознаграждения в общей системе в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/70/896 и A/70/896/Corr.1), говорит, что Генеральная Ассамблея в ее резолюции 70/244 утвердила поправки к пакету вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше, которые вступают в силу с 1 июля 2016 года, в том числе поправки в отношении возникновения права на получение субсидии на репатриацию, элементов, связанных с переездом, надбавок, пособий и льгот, предоставляемых в периферийных местах службы, включая надбавки за работу в трудных условиях, дополнительные надбавки за работу в трудных условиях, надбавки за мобильность и досрочный отпуск на родину. В той же резолюции Ассамблея утвердила также введение с 1 января 2017 года предлагаемой структуры единой шкалы базовых/минимальных окладов и постановила ввести пересмотренную систему субсидирования образования с начала текущего на 1 января 2018 года учебного года.

32. Поправки к Положениям о персонале, требующиеся к 1 июля 2016 года, были утверждены Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 70/256, а временные правила о персонале, требующиеся к 1 июля 2016 года, вместе с дополнительными поправками, которые необходимо внести в Положения и Правила о персонале к 1 января 2017 года, были изложены в докладе Генерального секретаря о поправках к Положениям и Правилам о персонале (A/71/258), который был представлен на рассмотрение Комитета на текущей сессии. Поправки, которые необходимо внести к 1 января 2018 года, будут

представлены Ассамблее на ее семьдесят второй сессии. В целом нормативная база Секретариата готова или будет готова к внесению всех изменений в сроки, установленные Генеральной Ассамблеей для вступления в силу соответствующих изменений.

33. По состоянию на 1 июля 2016 года Секретариат начал применять большинство элементов нового пакета вознаграждения, внедрение которых, согласно графику, было предусмотрено на первом этапе. Однако в связи с необходимостью проверки и очистки данных в рамках этого этапа не удалось внедрить два элемента: ввести выплату для стимулирования мобильности вместо надбавки за мобильность и отменить элемент выплат в связи с неполным переездом. Они будут введены 1 ноября 2016 года и будут иметь ретроактивное действие. Кроме того, поскольку внесение в программный код изменений, необходимых в контексте внедрения новой единой шкалы базовых/минимальных окладов, является сложной задачей, технически система начнет функционировать не ранее 1 сентября 2017 года. Остальные изменения пакета вознаграждения, которые планируется ввести в действие 1 января 2018 года, будут внесены с начала текущего на 1 января 2018 года учебного года. В записке Генерального секретаря содержится краткая характеристика технических и оперативных трудностей, с которыми сталкивается Секретариат и которые повлекут за собой неизбежные задержки с внедрением некоторых элементов нового пакета вознаграждения.

34. Эта задержка не связана с поставщиком системы общеорганизационного планирования ресурсов; она объясняется скорее сложностями в изменении программных кодов для внедрения некоторых элементов пакета вознаграждения, а значит сроки исполнения технического решения не дадут Секретариату достаточно времени для проведения всех необходимых мероприятий на этапе, предшествующем внедрению, в том числе для проведения обширных технических испытаний новой системы.

35. Изменения в новой единой шкале окладов и соответствующих надбавках на иждивенцев, которые должны вступить в силу 1 января 2017 года, затронут большинство позиций в ежемесячных расчетных листках всех набираемых на международной основе сотрудников категории специалистов и выше и категории полевой службы. Высокий уро-

вень рисков неточности может привести к повышению юридических и финансовых обязательств Организации. В целях смягчения последствий этих рисков Секретариату необходимо внедрить новый пакет вознаграждения по возможности с наименьшими техническими проблемами.

36. После издания записки Генерального секретаря Секретариат собрал дополнительные материалы от Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, и в тесном сотрудничестве с поставщиком ему удалось найти временную промежуточную схему, которая позволит ему ввести единую шкалу с 1 января 2017 года в соответствии с решением Генеральной Ассамблеи, и, таким образом, не понадобится переносить дату внедрения. Кроме того, временная промежуточная схема позволит также свести к минимуму различия между размером ежемесячного чистого вознаграждения сотрудников, которое они должны получать, и фактическим размером соответствующего вознаграждения, которое им будет выплачиваться в течение промежуточного периода (с 1 января по 31 августа 2017 года). Пересчет будет по-прежнему необходим, но с ограниченной корректировкой размера чистого вознаграждения сотрудников, что позволит снизить риск юридических и финансовых обязательств и устранить потенциальные проблемы для Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Секретариат представит более подробную информацию о временной промежуточной схеме в ходе неофициальных консультаций и будет с нетерпением ожидать принятия Генеральной Ассамблеей решения, которое поможет Секретариату в урегулировании потенциальных споров с сотрудниками в течение промежуточного периода. Меры, принимаемые Секретариатом, в том числе временная промежуточная схема, не повлияют каким-либо образом на указанную в заявлении Генерального секретаря о финансовых последствиях рекомендаций КМГС (A/C.5/70/3) ожидаемую экономию, связанную с различными элементами пакета вознаграждения.

37. **Г-н Руис Массье** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/70/961), гово-

рит, что, поскольку Консультативный комитет рассмотрел вопрос внедрения нового пакета вознаграждения в общей системе на его предыдущей сессии, некоторые из его замечаний, возможно, утратили актуальность в связи с изменениями, которые были только что представлены Секретариатом. В своем докладе Консультативный комитет признает трудности, с которыми сталкивается Секретариат при внедрении нового пакета, но при этом не считает достаточно убедительными аргументы в пользу того, что практически невозможно внедрить новый пакет вознаграждения при соблюдении утвержденных сроков введения его в действие, и считает, что следует изучить альтернативные варианты внесения изменений в ретроактивном порядке. В связи с этим оратор приветствует промежуточные меры, о которых объявил Секретариат, и надеется, что дальнейшая информация будет предоставлена в установленный срок. Наконец, Консультативный комитет подчеркивает важность обеспечения согласованности действий среди организаций общей системы Организации Объединенных Наций при внедрении нового пакета вознаграждения.

38. **Г-жа Вайратпанит** (Таиланд), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Группа вновь заявляет о своей поддержке предложений КМГС в отношении пакета вознаграждения в общей системе и с обеспокоенностью отмечает задержки во внедрении некоторых элементов пакета вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше, связанные с техническими и оперативными трудностями. Группа признает важную роль общей системы и отмечает, что всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения в консультации со всеми заинтересованными сторонами и субъектами, в том числе с представителями учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций, занял у Комиссии три года. Признавая сложность рассматриваемых вопросов, Группа надеется, что Секретариат продолжит свои усилия по поиску практического решения, которое позволит внедрить пакет вознаграждения в соответствии с решением Генеральной Ассамблеи при должном учете пособий и льгот сотрудников. Группа приветствует временную промежуточную схему, о которой было объявлено Секретариатом, и надеется, что соответствующая информация будет представлена в письменном виде для проведения неофициальных консультаций.

39. **Г-н Абдалла** (Чад), выступая от имени Группы африканских государств, говорит, что Группа подтверждает свою решительную поддержку инициатив по реорганизации деятельности, которые позволят Организации выполнять свой мандат наиболее эффективным и результативным образом. Группа также по-прежнему привержена внедрению нового пакета вознаграждения, который был утвержден Генеральной Ассамблеей, и поэтому серьезно обеспокоена отставанием от намеченного графика осуществления данного проекта. Группа принимает к сведению представленные Секретариатом объяснения причин задержек и пересмотренные сроки внедрения и призывает все заинтересованные стороны прилагать дополнительные усилия, чтобы в приоритетном порядке обеспечить устранение всех препятствий при сохранении всех пособий и льгот персонала. Кроме того, Группа призывает Генерального секретаря провести среди сотрудников разъяснительную работу, с тем чтобы информировать их об имеющихся проблемах и о предполагаемых сроках решения. Группа ожидает, что Секретариат предоставит дальнейшие указания по этому вопросу в ходе неофициальных консультаций.

40. **Г-жа Чернелгази** (наблюдатель от Европейского союза) говорит, что Европейский союз признает сложности, с которыми сталкивается Секретариат при внедрении нового пакета вознаграждения для сотрудников категории специалистов и выше. В этой связи отраднo, что удалось найти такое решение этой проблемы, которое позволяет обеспечить соблюдение предусмотренных сроков внедрения, а также ограничивает необходимость пересчета выплат сотрудникам. Это решение должно быть реализовано наиболее эффективным и результативным образом при обеспечении согласованности действий между организациями общей системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, Генеральному секретарю следует следить за тем, чтобы при внедрении нового пакета вознаграждения соблюдались все установленные сроки, указанные в резолюции 70/244 Ассамблеи, и чтобы сотрудники получали всю информацию о развитии событий.

41. **Г-н Фукуда** (Япония) говорит, что Секретариат отвечает за внедрение всех элементов общей системы окладов, надбавок и других условий службы в Организации Объединенных Наций. Его делегация обеспокоена тем, что задержка с внедрением

нового пакета вознаграждения для общей системы в Секретариате Организации Объединенных Наций повлияет на применение Положений и Правил о персонале другими организациями системы Организации Объединенных Наций, которые могут принять решение не вводить новые пакеты вознаграждения, даже несмотря на то, что многие из них уже занимаются вопросами внесения соответствующих изменений в свои действующие системы вознаграждения и в состоянии внедрить данные изменения в установленные сроки.

42. Хорошо налаженные действующие системы имеют огромное значение для эффективного применения нормативных положений. Однако Секретариат должен приложить все усилия к тому, чтобы выполнить резолюции Генеральной Ассамблеи посредством принятия соответствующих нормативных положений, и воздерживаться от запросов о переносе сроков без представления альтернативных предложений для обеспечения надлежащего осуществления, в том числе касающихся ретроактивных корректировок, если таковые будут необходимы. Делегация оратора приветствует только что предложенную Секретариатом временную промежуточную схему и ожидает, что она будет рассмотрена на более позднем этапе.

43. **Г-н Калугин** (Российская Федерация) говорит, что внесение изменений в пакет вознаграждения в общей системе, утвержденных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 70/244, представляет собой первую за 25 лет крупномасштабную реформу, охватывающую все основные элементы пакета вознаграждения и позволяющую сделать его более гибким, справедливым и эффективным. В то же время данный пакет вознаграждения остается привлекательным для сотрудников и позволяет обеспечить конкурентоспособные условия службы в организациях общей системы по сравнению с государственными и частными учреждениями, которые также заинтересованы в найме высококвалифицированных специалистов.

44. Принятию этой резолюции предшествовала интенсивная работа делегаций, в том числе делегации оратора, для выработки консенсуса в отношении конкретного варианта нового пакета вознаграждения и сроков его осуществления. Поэтому делегация оратора глубоко разочарована тем, что Организация не в состоянии своевременно выпол-

нить требования резолюции 70/244. В ходе обсуждения нового пакета вознаграждения в декабре 2015 года государства-члены активно консультировались с представителями Секретариата по всем основным аспектам осуществления, включая сроки внедрения трех основных элементов пакета вознаграждения. В этой связи делегация оратора не понимает, почему записка Генерального секретаря, в которой предлагается перенести на более поздний срок осуществление реформы системы вознаграждения, была издана лишь в мае 2016 года, спустя пять с половиной месяцев после того, как пакет вознаграждения был утвержден. Делегация оратора серьезно обеспокоена также тем, что это предложение приведет к упущенной экономии бюджетных средств, поскольку максимальная экономия, которая должна была быть получена после окончательного внедрения нового пакета вознаграждения, будет достигнута на год позже, и этот год будет навсегда потерян.

45. Следует в полном объеме и без промедления выполнить резолюцию Генеральной Ассамблеи. В этой связи делегация оратора напоминает о том, что КМГС пришла к выводу, что решение отложить переход на новый пакет вознаграждения в Секретариате Организации Объединенных Наций вызовет существенные диспропорции в рамках общей системы и создаст различия в условиях службы между входящими в ее состав организациями.

46. Принимая во внимание рекомендации Консультативного комитета, а также представленную Секретариатом информацию, делегация оратора заявляет о готовности рассмотреть альтернативные варианты решения этой проблемы, но при этом подчеркивает необходимость обеспечения нейтральности с точки зрения затрат. Любые дополнительные расходы, которые могут возникнуть в результате реализации альтернативных вариантов, должны покрываться за счет имеющихся ресурсов.

47. **Г-жа Масель Гонсалес** (Парагвай), вновь заявляя о том, что ее делегация поддерживает предложения КМГС в отношении пакета вознаграждения в общей системе, говорит, что ее делегация активно участвовала в переговорах по этому вопросу в течение последних трех лет в целях обеспечения учета мнений всех заинтересованных сторон и выработки надлежащего графика осуществления. Хотя ее делегация признает сложность изменений, о ко-

торых идет речь, она выражает обеспокоенность в связи с задержками в осуществлении некоторых из элементов нового пакета, обусловленных трудностями технического и оперативного характера, и надеется, что Секретариат извлечет уроки из соответствующего опыта, с тем чтобы иметь возможность надлежащим образом подготовиться при осуществлении в будущем проектов аналогичного характера. Кроме того, делегация оратора выражает также надежду на то, что Секретариат будет и впредь стремиться найти оперативное и практическое решение задачи внедрения пакета в полном соответствии с мандатом, определенным Генеральной Ассамблеей, и с должным учетом пособий, льгот и прав персонала, а также надеется получить дополнительную информацию о временной промежуточной схеме, о которой было только что объявлено.

48. **Г-жа Норман Шэлей** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что ее делегация высоко оценивает усилия Секретариата по соблюдению сроков, утвержденных Генеральной Ассамблеей для внедрения нового пакета вознаграждения, и приветствует новую информацию, представленную на нынешнем заседании. Ее делегация ожидает проведения консультаций относительно дальнейших шагов.

Заседание закрывается в 11 ч. 35 м.