



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
20 August 2008  
Russian  
Original: English

**Шестьдесят третья сессия**  
Пункт 132 предварительной повестки дня\*  
**Отправление правосудия в Организации**  
**Объединенных Наций**

## **Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций**

### **Доклад Генерального секретаря\*\***

#### *Резюме*

Генеральная Ассамблея в своей резолюции 62/228 утвердила рамки новой системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций, которая должна быть введена с января 2009 года. В новой системе будет делаться больший упор на неформальное урегулирование производственных споров путем укрепления и децентрализации Канцелярии Омбудсмана, а в своей формальной части система будет состоять из Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций первой инстанции и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций второй инстанции. В той же резолюции Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить на рассмотрение государств-членов проекты статуты двух новых трибуналов и предложения по переходным мерам для передачи дел из нынешней системы внутреннего правосудия в новую. Проекты статуты и другая информация, которую Генеральная Ассамблея просила представить ей на второй части ее возобновленной шестьдесят второй сессии, приведены в докладе Генерального секретаря от 3 апреля 2008 года (A/62/782) и в его записке от 8 апреля 2008 года (A/62/748 and Corr.1). Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам изучил доклад Генерального секретаря, однако он еще не был рассмотрен Генеральной Ассамблеей.

\* A/63/150 и Согг.1.

\*\* Задержка с представлением настоящего доклада была вызвана необходимостью проведения обстоятельных внутренних консультаций.



Настоящий доклад подготовлен в ответ на содержащиеся в резолюции 62/228 дополнительные просьбы о представлении информации, касающейся новой системы отправления правосудия. В нем приводятся варианты передачи полномочий по дисциплинарным вопросам и подробное описание разработанного Генеральным секретарем плана осуществления ограниченной передачи полномочий на поэтапной основе, начиная с шести миротворческих миссий, и предварительные условия, без соблюдения которых такая передача полномочий была бы практически нецелесообразной. В нем приводится также информация по другим вопросам, включая идею создания финансируемой сотрудниками системы предоставления персоналу юридической помощи; пути возможного использования информационно-коммуникационных технологий для содействия работе системы отправления правосудия; механизмы официального отстранения судей от должности; и предлагаемые условия службы судей в рамках новой системы.

Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею одобрить предлагаемый порядок действий для ограниченной передачи полномочий по дисциплинарным вопросам. Ассамблее предлагается также одобрить предлагаемые изменения к Положениям о персонале, связанные с введением новой системы отправления правосудия, и условия службы судей Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала.

## Содержание

Стр.

I.	Введение .....	
A.	История вопроса .....	
B.	Деятельность по подготовке к новой системе отправления правосудия .....	
II.	Передача полномочий по дисциплинарным вопросам .....	
A.	История вопроса .....	
B.	Передача всех полномочий или ограниченная передача полномочий .....	
C.	Предварительные условия для осуществления ограниченной передачи полномочий по дисциплинарным вопросам .....	
D.	Дисциплинарное разбирательство .....	
E.	Предлагаемые гарантии .....	
F.	Осуществление ограниченной передачи полномочий .....	
III.	Финансируемая сотрудниками система предоставления юридической помощи .....	
IV.	Информационно-коммуникационные технологии .....	
A.	Веб-сайт .....	
B.	Электронная подача заявлений .....	
V.	Прочая информация, запрошенная Генеральной Ассамблеей .....	
A.	Секретариаты .....	
B.	Совместное покрытие расходов .....	
C.	Механизмы отстранения судей от должности .....	
VI.	Изменения к Положениям о персонале .....	
VII.	Вознаграждение судей Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала .....	
VIII.	Выводы .....	
IX.	Рекомендации и меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблеей .....	

## **I. Введение**

### **A. История вопроса**

1. В своей шестидесятой второй сессии Генеральная Ассамблея постановила ввести в Организации Объединенных Наций новую систему отправления правосудия для решения производственных споров, которая должна быть профессиональной, транспарентной, рациональной и децентрализованной. В основу системы были положены предложения Генерального секретаря, содержащиеся в его записке от 23 февраля 2007 года (A/61/758) и его докладе от 23 августа 2007 года (A/62/294), которые были сформулированы на базе рекомендаций, вынесенных Группой по реорганизации системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций (см. A/61/205 и Согг.1), и консультаций с персоналом, проведенных по линии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. Новая система, которую предполагается создать к 1 января 2009 года, охватывает глобальный Секретариат и отдельно управляемые фонды и программы Организации Объединенных Наций.

2. Генеральный секретарь представил Генеральной Ассамблее на второй части ее возобновленной шестидесятой второй сессии доклад (A/62/782), в котором содержались предлагаемые статуты Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций и предложения Генерального секретаря по переходным мерам для обеспечения плавной передачи дел из нынешней в новую систему. Этот доклад был изучен Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам (см. A/62/7/Add.39), но еще не был рассмотрен Генеральной Ассамблеей.

3. Настоящий доклад содержит краткую обновленную информацию о деятельности Секретариата по подготовке к новой системе и подготовлен в ответ на просьбы Генеральной Ассамблеи о предоставлении дополнительной информации.

### **B. Деятельность по подготовке к новой системе отправления правосудия**

#### *Общие вопросы*

4. В первой половине 2008 года соответствующие департаменты Секретариата и отдельно управляемых фондов и программ Организации Объединенных Наций вели в тесном взаимодействии друг с другом работу по подготовке к новой системе. Было завершено составление подробных описаний новых должностей, утвержденных Генеральной Ассамблеей, которые были классифицированы и подготовлены для помещения в системе «Гэлакси». Набор на должности для Управления по вопросам отправления правосудия уже объявлен, и сейчас идет процесс отбора кандидатов. Кроме того, достигнут прогресс в разработке кодекса поведения для обеспечения независимости и беспристрастности лиц, оказывающих юридическую помощь персоналу.

5. Однако продвижению работы в некоторых областях, например в составлении пересмотренных Правил о персонале и административных инструкций,

подготовке подробных учебных материалов и составлении круга ведения секретариатов трибуналов, мешал тот факт, что статуты Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала еще не утверждены.

*Совет по внутреннему правосудию*

6. Совет по внутреннему правосудию был учрежден в мае 2008 года, после того, как четыре первоначальных члена избрали пятого члена, который будет исполнять функции Председателя. Совет по внутреннему правосудию имеет следующий состав членов:

Кейт **О’Риган** (Южная Африка), Председатель

Джеффри **Робертсон** (Соединенное Королевство Великобритании и Северной Ирландии), внешний юрист, выдвинутый персоналом

Синха **Баснаяке** (Шри-Ланка), внешний юрист, выдвинутый администрацией

Дженни **Клифт** (Австралия), сотрудник, выдвинутый персоналом

Мария **Висьен-Милбурн** (Аргентина), сотрудник, выдвинутый администрацией.

7. Первая задача Совета по внутреннему правосудию заключается в проведении совместно с Секретариатом работы по подбору кандидатов на должности судей в Трибунал по спорам и Апелляционный трибунал. Как предписано в резолюции 62/228, Совет взаимодействует с Управлением людских ресурсов в вопросах, связанных с поиском подходящих кандидатов. Объявление о вакансиях на должности судей было распространено в широких кругах. В числе прочего, оно было опубликовано в основных средствах массовой информации, разослано государствам-членам, помещено на веб-сайте Организации Объединенных Наций и разослано всем страновым группам и информационным центрам Организации Объединенных Наций для дальнейшего распространения на местах.

8. Совет по внутреннему правосудию представит Генеральной Ассамблее доклад, содержащий его мнения и рекомендации по двум или трем кандидатам на каждую вакантную должность в Трибунале по спорам и Апелляционном трибунале.

*Решение проблемы накопившихся дел*

9. Объединенные апелляционные советы, объединенные дисциплинарные комитеты, Группа консультантов, Группа административного права в составе Управления людских ресурсов и Административный трибунал прилагали все усилия для решения проблемы накопившихся дел. Незаменимую роль сыграли дополнительные ресурсы, предоставленные в этой связи Генеральной Ассамблеей. Тем не менее, прогресс сдерживался исключительно большим числом новых дел, поданных в первой половине года. Например, число дисциплинарных дел, возбужденных в Центральных учреждениях за первые четыре месяца 2008 года, многие из которых поступили из миротворческих миссий, было больше, чем совокупное число дел, возбужденных за 2006 и 2007 годы. Дисциплинарные дела обычно требуют большего времени и больших затрат труда.

10. В апреле и мае 2008 года Административный трибунал провел дополнительную сессию, на которой были решены 15 дел. Тем не менее с учетом большого количества новых подаваемых дел ожидается, что к концу 2008 года накопится больше 130 дел.

## **II. Передача полномочий по дисциплинарным вопросам**

### **A. История вопроса**

11. Группа по реорганизации рекомендовала делегировать руководителям миссий и отделений за пределами Центральными учреждений полномочия по рассмотрению дисциплинарных дел и применению всего комплекса дисциплинарных мер. Идея заключалась в содействии устранению продолжительных задержек, постоянно возникающих в существующей централизованной системе, и обеспечении оперативного и эффективного рассмотрения дел.

12. Генеральный секретарь предложил вариант ограниченной передачи полномочий по дисциплинарным вопросам (A/62/294, пункты 96–124). Его предложение было подготовлено на основе рекомендаций Группы по реорганизации, а также с учетом рекомендаций, вынесенных Координационным комитетом по взаимоотношениям между администрацией и персоналом на его двадцать восьмой сессии, которая проходила в Никосии 25 июня — 4 июля 2007 года.

13. В пункте 49 своей резолюции 62/228 Генеральная Ассамблея постановила одобрить в принципе передачу полномочий по принятию дисциплинарных мер руководителям отделений вне Центральными учреждений и руководителям миссий/специальным представителям Генерального секретаря и просила Генерального секретаря представить подробные предложения о возможных вариантах передачи полномочий по принятию дисциплинарных мер, включая передачу всех полномочий, а также оценку возможных последствий для процессуальных прав сотрудников.

14. В последующих пунктах содержится подробное описание рассмотренных Секретариатом возможных вариантов обеспечения справедливого, транспарентного и эффективного дисциплинарного процесса для всех лиц, которые имеют доступ к нынешней системе отправления правосудия и которые должны иметь доступ к новой системе (резолюция 62/228, пункт 7). Особое внимание уделялось необходимости обеспечения того, чтобы большое число лиц в миротворческих операциях имели полный и равный доступ к новой системе отправления правосудия и чтобы до осуществления любой передачи полномочий была создана надлежащая инфраструктура.

## **В. Передача всех полномочий или ограниченная передача полномочий**

### **1. Передача всех полномочий**

15. При нынешней системе дисциплинарный процесс централизован в рамках Управления людских ресурсов Департамента по вопросам управления в Центральных учреждениях или в соответствующих департаментах или управлениях отдельно управляемых фондов и программ Организации Объединенных Наций, которые имеют делегированные полномочия по дисциплинарным вопросам. Группа по реорганизации отметила, что, если на местах не будет создана эффективная система правосудия — как формальная, так и неформальная, с обеспечением представительства правовых интересов сотрудников, — реформа будет иметь лишь ограниченный эффект. Группа по реорганизации рекомендовала делегировать специальным представителям Генерального секретаря, возглавляющим миротворческие и политические миссии, и руководителям отделений за пределами Центральных учреждений все полномочия по рассмотрению дел, связанных с неправомерными действиями, и дисциплинарных дел.

16. Преимущество варианта передачи всех полномочий по дисциплинарным вопросам как руководителям миссий, так и руководителям отделений вне Центральных учреждений может заключаться в устранении некоторых возникающих сейчас задержек, связанных с централизованной передачей дел в Центральные учреждения и с ограниченной способностью Управления людских ресурсов оперативно рассматривать очень большое число дел. Однако передача всего круга полномочий по дисциплинарным вопросам руководителям миссий и отделений вне Центральных учреждений сопряжена с опасностью того, что меры, имеющие существенные последствия для служебной карьеры и профессиональной репутации конкретных сотрудников, могли бы применяться в разных местах службы неединообразно. При отсутствии на местах прочной системы такое неединообразие не только негативно отразилось бы на процессуальных правах персонала, но и скорее всего привело бы к увеличению числа оспариваемых решений, принимаемых на местном уровне, что потребовало бы проведения оценок работы администрации.

17. Для того чтобы осуществить передачу всех полномочий по дисциплинарным вопросам миротворческим и специальным политическим миссиям, а также отделениям вне Центральных учреждений надлежащим образом, необходимо было бы провести децентрализацию всех формальных и неформальных компонентов новой системы отправления правосудия. Это обеспечило бы лицам на местах полный, транспарентный и равный доступ. Хотя в крупных миротворческих миссиях такая децентрализация могла бы быть экономически оправданной, она вряд ли будет таковой в более мелких миссиях или в отделениях за пределами Центральных учреждений.

18. Кроме того, передача всех полномочий потребовала бы времени и больших организационных усилий для создания необходимых структур и прохождения большим числом участвующих должностных лиц необходимого курса интенсивного обучения. Это не только привело бы к дополнительным затратам, но и могло бы задержать внедрение этого важнейшего элемента новой системы.

## **2. Ограниченная передача полномочий**

19. В свете вышеизложенных соображений Генеральный секретарь предлагает осуществить передачу полномочий на строго частичной основе, ограничившись передачей полномочий на применение менее строгих санкций — вынесение порицаний и/или наложение штрафов надлежащей степени или размера. Кроме того, руководителям миссий и отделений вне Центральные учреждений передавались бы также полномочия принимать в процессе дисциплинарного разбирательства другие решения, при условии соблюдения описываемых ниже предварительных условий. Хотя полномочия на применение более строгих дисциплинарных мер на основании главы X Правил о персонале сохранялись бы за заместителем Генерального секретаря по вопросам управления, ограниченная передача полномочий все равно помогла бы устранить недостатки, выявленные Группой по реорганизации, в частности сократить время, которое занимает дисциплинарный процесс на местах.

20. Как отмечалось в пункте 112 документа A/62/294, вследствие чрезвычайно децентрализованного характера отдельно управляемых фондов и программ Организации Объединенных Наций и структур их полевых отделений, что может создавать трудности в обеспечении единообразия, дисциплинарный процесс и полномочия на применение дисциплинарных мер в отдельно управляемых фондах и программам Организации Объединенных Наций будут оставаться централизованными.

## **С. Предварительные условия для осуществления ограниченной передачи полномочий по дисциплинарным вопросам**

21. С самого начала следует отметить, что, хотя передача полномочий по дисциплинарным вопросам руководителям миссий и отделений вне Центральные учреждения является частью общей реформы отправления правосудия, для обеспечения эффективности такой передачи необходимо до ее осуществления реализовать другие важнейшие компоненты, в том числе обеспечить доступ к услугам Канцелярии Омбудсмана в Центральные учреждения или на региональном уровне, доступ к услугам функционирующего в полную силу Отдела юридической помощи персоналу на местах и в отделениях вне Центральные учреждения, а также откомандировать сотрудников по правовым вопросам из Департамента по вопросам управления для предоставления помощи и консультаций руководителям миссий или руководителям отделений за пределами Центральные учреждений. Поэтому ограниченная передача полномочий осуществлялась бы только в тех местах службы, где соблюдены эти условия, в том числе на региональном уровне, где это целесообразно.

22. Кроме того, решающее значение будет иметь обучение всего персонала, участвующего на всех различных этапах дисциплинарного процесса, в том числе персонала Отдела юридической помощи персоналу. Всеобъемлющая учебная программа должна быть составлена с тщательным учетом всех потребностей и нацелена на обеспечение того, чтобы решения, принимаемые руководителями миссий или отделений вне Центральные учреждения, согласовывались с соответствующими резолюциями и правилами и чтобы соблюдались процессуальные права персонала. При разработке учебной программы и

информационных кампаний администрация будет консультироваться с представителями персонала.

23. Что касается учебной подготовки по процессу проведения расследований, то УСВН в настоящее время разрабатывает программу обучения навыкам проведения расследований, цель которой — обеспечить руководителей программ базовой подготовкой по вопросам проведения расследований для рассмотрения дел категории II. Полный набор модулей программы обучения навыкам проведения расследований будет разработан к концу 2008 года или в первые месяцы 2009 года. Учебный план составляется на основе передовых практических методов, применяемых в масштабах всей системы, решений по предыдущим делам и соответствующих административных инструкций. При разработке модулей надлежащее внимание уделяется обязанностям персонала с точки зрения подотчетности, а также защите процессуальных прав персонала в ходе расследования.

24. Еще одним предварительным условием для передачи полномочий является завершение всеобъемлющего обзора рекомендаций по дисциплинарным мерам, которые были представлены в Центральные учреждения руководителями миссий при ныне действующей системе (см. A/62/294, пункт 120). Эта работа, которая проводится в настоящее время и должна быть завершена до введения новой системы, послужит основой для разработки руководящих принципов, касающихся наложения штрафов и/или вынесения порицаний. Руководителям программ будут необходимы четкие и всеобъемлющие руководящие принципы для обеспечения единообразного применения порицаний и штрафов надлежащей степени и размера в масштабах всей системы.

25. Кроме того, необходимо издать пересмотренную административную инструкцию, касающуюся дисциплинарного процесса, в которой излагались бы процедуры работы новых механизмов, в том числе порядок сообщения о нарушении служебных обязанностей, проведение расследований, процессуальные права персонала, оценка докладов о результатах расследований и дисциплинарное разбирательство. Все предварительные условия, в том числе все необходимые людские ресурсы, административные инструкции, руководящие принципы и учебная подготовка, а также соответствующие руководства и стандартные оперативные процедуры, упомянутые в вышеприведенных пунктах, должны быть обеспечены до осуществления какой-либо ограниченной передачи полномочий на применение дисциплинарных мер. По этим вопросам еще предстоит проделать большую работу, и, как было решено Координационным комитетом по взаимоотношениям между администрацией и персоналом на его двадцать восьмой сессии, консультации с персоналом будут проводиться через контактную группу Комитета по вопросам отправления правосудия.

## **D. Дисциплинарное разбирательство**

26. Ограниченная передача полномочий по применению менее строгих санкций была бы осуществлена в рамках описываемых ниже процедур дисциплинарного разбирательства.

27. Действующие дисциплинарные процедуры изложены в главе X Правил о персонале и, применительно к Секретариату, в соответствующей административной инструкции от 2 августа 1991 года (ST/AI/371). Однако эта администра-

тивная инструкция появилась раньше, чем были созданы и УСВН, и Департамент по вопросам охраны и безопасности. Группа по реорганизации подчеркнула необходимость четкого разграничения функций по проведению расследований в рамках новой системы. В главы X и XI Правил о персонале, регулирующие дисциплинарный и апелляционный процессы, вносятся изменения, отражающие параметры новой системы отправления правосудия, в том числе пересмотренного дисциплинарного процесса. Будет также издана новая административная инструкция, заменяющая старую инструкцию ST/AI/371, с подробным изложением порядка осуществления нового дисциплинарного процесса. Подготовка окончательных поправок к Правилам о персонале и издание новой административной инструкции будут произведены, как только Генеральная Ассамблея утвердит статуты Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала.

28. Компоненты дисциплинарного процесса описываются ниже в соответствии с его подразделением на три последовательных этапа: а) додисциплинарный этап; б) дисциплинарный этап (и предлагаемая ограниченная передача полномочий); и с) механизм обжалования.

## 1. Додисциплинарный этап

### *Прием сообщений или жалоб*

29. В качестве первого шага сотрудники сообщали бы о возможных случаях нарушения служебных обязанностей в УСВН или начальнику департамента или управления. Все сотрудники Организации Объединенных Наций обязаны сообщать о возможных случаях нарушения служебных обязанностей, о которых им может стать известно, и сотрудники были информированы об этой обязанности (см. ST/IC/2005/19 и ST/SGB/2005/21, раздел 1.1). Как только сообщение доводится до сведения УСВН или начальника департамента или управления, определяется вопрос о том, имеются ли достаточные основания для возбуждения расследования. Хотя в миротворческих операциях в настоящее время это делается в рабочем порядке через группы по вопросам поведения и дисциплины, в пункте 12 резолюции 59/287 предусмотрен механизм, в соответствии с которым руководители программ обязаны представлять в УСВН информацию по всем сообщениям о нарушении служебных обязанностей, о которых им становится известно. В новой административной инструкции по дисциплинарному процессу будут описаны различные источники и механизмы для подачи сообщений о неправомерных действиях, определены ответственные должностные лица и/или подразделения и будут содержаться критерии для оценки наличия оснований для возбуждения полномасштабного расследования.

### *Проведение расследований*

30. Как было признано Группой по реорганизации в пункте 162 ее доклада (A/61/205), необходимо четко определить основные направления сотрудничества и координации между УСВН и системой внутреннего правосудия в Организации Объединенных Наций, с учетом оперативной независимости УСВН. Поэтому соответствующим департаментам предложено поддерживать взаимодействие в разработке комплексной системы общих процессов и единообразных правил процедуры. УСВН занимается обновлением своего Руководства по проведению расследований, а также стандартных оперативных процедур, в ко-

торых конкретно рассматриваются технические и процедурные вопросы, связанные с расследованиями.

31. Поскольку существует большое число расследований (а именно простых расследований или расследований дел, не представляющих большого риска для Организации), которые УСВН не проводятся, необходимо также укрепить возможности проведения расследований в рамках Департамента по вопросам охраны и безопасности и для руководителей программ в масштабах всего Секретариата. Одним из направлений разработки комплексной системы процессов расследования будет также подготовка Управлением людских ресурсов стандартных оперативных процедур работы по расследованию и установлению фактов, проводимой под началом руководителей программ, и для всех лиц, отвечающих за проведение таких расследований, будет организована специализированная учебная подготовка.

32. Следует отметить, что комиссии по расследованию, созданные сейчас в миротворческих миссиях, не имеют полномочий на проведение дисциплинарных расследований в отношении сотрудников Организации Объединенных Наций. Эти комиссии используются главным образом для установления фактов, касающихся причинения ущерба имуществу Организации Объединенных Наций или его утраты или нанесения вреда персоналу Организации Объединенных Наций или третьим сторонам. Обычное число рассматриваемых дел не оправдывало бы создания постоянной комиссии по расследованию в каждой миротворческой миссии, как было рекомендовано Группой по реорганизации. Вместо этого Генеральный секретарь предлагает, чтобы в каждой миротворческой миссии был назначен сотрудник, который председательствовал бы в комиссиях по расследованию на постоянной, штатной основе, но чтобы другие члены таких комиссий назначались только в случае необходимости.

33. Прием сообщений на оперативном уровне занимаются группы по вопросам поведения и дисциплины, созданные в миротворческих миссиях, однако в их обязанности не входит проведение расследований. Между УСВН и группами по вопросам поведения и дисциплины имеются договоренности о сотрудничестве для обеспечения надлежащей категоризации сообщений и эффективности процессов расследования, которые постоянно совершенствуются в целях выявления эффективных элементов и определения путей ускорения расследований.

#### *Административный отпуск*

34. Бывают случаи, когда сотруднику лучше было бы перестать выполнять свои должностные функции и не находится в здании Организации Объединенных Наций ограниченный период времени, с тем чтобы можно было завершить расследование или закончить дисциплинарное разбирательство. В связи с введением такого вида административного отпуска, который будет включен в пересмотренную главу X Правил о персонале, предполагается делегировать руководителям отделений за пределами Центральных учреждений и руководителям миссий полномочия решать вопрос об отправлении сотрудника в административный отпуск в ходе расследования на максимальный срок 15 календарных дней. Однако любое продление 15-дневного срока производилось бы только с санкции помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами.

*Оценка результатов расследования*

35. Заключительной стадией додисциплинарного этапа, сразу же после завершения расследования, было бы проведение оценки доклада о результатах расследования и собранных доказательств для определения того, следует ли возбуждать дисциплинарное разбирательство в отношении сотрудника. Если расследование проводилось руководителем программы, то его результаты должны доводиться до сведения УСВН в соответствии с пунктом 11 резолюции 59/287. Группа по реорганизации предложила создать во всех миротворческих операциях и отделениях за пределами Центральными учреждений постоянные группы по дисциплинарным вопросам как консультативные органы, которые рассматривали бы вопрос о принятии дисциплинарных мер и выносили соответствующие рекомендации. Как было указано Генеральным секретарем в его докладе от 23 августа 2007 года (A/62/294, пункт 117), работа постоянных групп будет скорее всего создавать те же проблемы, которые возникают в деятельности существующих объединенных дисциплинарных комитетов (например, отсутствие добровольцев), и будет также идти вразрез с рекомендацией Группы по реорганизации об упразднении нынешней системы коллегиальной оценки. Вместо этого предпочтительнее всего было бы откомандировать сотрудников по правовым вопросам из Департамента по вопросам управления в выборочные миссии и отделения за пределами Центральными учреждений, где это оправдано числом рассматриваемых дел, или же в тех местах службы, где число рассматриваемых дел не оправдывает размещения штатного сотрудника по правовым вопросам, такие функции могли бы выполняться на региональном уровне.

36. С рекомендации сотрудника по правовым вопросам, откомандированного из Департамента по вопросам управления, руководитель миссии или руководитель отделения за пределами Центральными учреждений проводил бы изучение доклада о результатах расследования для обеспечения того, чтобы сам доклад и собранные доказательства были полными и чтобы обвинения были сформулированы надлежащим образом.

37. До представления руководителю миссии или отделения за пределами Центральными учреждений рекомендации о том, следует ли начинать дисциплинарное разбирательство, сотрудник по правовым вопросам должен проконсультироваться с адвокатом сотрудника для уточнения любых оставшихся вопросов.

**2. Дисциплинарный этап**

38. Дисциплинарное разбирательство начинается с принятия руководителем миссии или отделения вне Центральными учреждений, после проведенного изучения доклада о результатах расследования, решения предъявить сотруднику обвинение в нарушении служебных обязанностей. Сотруднику направлялось бы письменное уведомление об обвинениях и предоставлялись копия доказательств, на которых основано обвинение, и доклад о результатах расследования. Кроме того, ему направлялось бы уведомление о его процессуальных правах, включая право на пользование услугами адвоката и право ответить на обвинение.

39. Как указывалось выше, передача полномочий по дисциплинарным вопросам ограничивалась бы применением менее строгих санкций — вынесением

порицаний и/или наложением штрафов надлежащей степени или размера, — и такая передача полномочий осуществлялась бы только в тех местах службы, где созданы необходимые возможности. Следовательно, полномочия на применение более строгих санкций сохранялись бы за заместителем Генерального секретаря по вопросам управления.

### **3. Механизм обжалования**

40. Если сотрудник решает оспорить наложение дисциплинарного взыскания руководителем миссии или отделения вне Центральных учреждений, то такое решение руководителя будет подлежать управленческой оценке, проводимой Департаментом по вопросам управления. Оно может быть затем оспорено в Трибунале по спорам и, при наличии соответствующих оснований, обжаловано в Апелляционном трибунале.

## **Е. Предлагаемые гарантии**

41. Шаги, описанные в пунктах 36–39 выше, которые предпринимаются после получения доклада о результатах расследования, представляют собой гарантии, обеспечивающие соблюдение процессуальных прав сотрудников. Эти меры включают изучение доклада руководителем миссии или отделения вне Центральных учреждений с рекомендации сотрудника по правовым вопросам, откомандированного из Департамента по вопросам управления, для обеспечения того, чтобы результаты расследования были полными и достаточными для принятия последующих мер, чтобы обвинения были сформулированы надлежащим образом, чтобы соответствующий доклад и доказательства были направлены сотруднику с просьбой представить свои замечания и чтобы эти замечания были затем тщательно изучены.

42. Координационным комитетом по взаимоотношениям между администрацией и персоналом на его двадцать восьмой сессии были согласованы дополнительные гарантии, в соответствии с которыми после начала дисциплинарного разбирательства и после представления замечаний сотрудником сотрудник по правовым вопросам, откомандированный из Департамента по вопросам управления, должен проконсультироваться с адвокатом сотрудника до вынесения руководителю миссии или отделения вне Центральных учреждений какой-либо рекомендации в отношении дисциплинарной меры. Кроме того, если сотрудник оспаривает наложение дисциплинарного взыскания руководителем миссии или отделения вне Центральных учреждений, то такое решение руководителя будет подлежать управленческой оценке, проводимой Департаментом по вопросам управления.

43. Еще одной гарантией является институт оказания сотруднику юридической помощи, который был официально закреплен с созданием вместо Группы консультантов Отдела юридической помощи персоналу во исполнение резолюции 62/228. В резолюции были утверждены должности сотрудников по правовым вопросам в Нью-Йорке, Аддис-Абебе, Бейруте, Женеве и Найроби, но такие должности не были созданы ни в отделениях в Вене, Бангкоке и Сантьяго, ни в полевых миссиях.

44. Наконец, решения о наложении дисциплинарного взыскания могут оспариваться в Трибунале по спорам и могут быть обжалованы в Апелляционном трибунале.

## **Г. Осуществление ограниченной передачи полномочий**

45. Ограниченная передача полномочий по дисциплинарным вопросам руководителям миссий или отделений вне Центральных учреждений будет осуществляться только в тех отделениях или миссиях, в которых будут полностью обеспечены все вышеизложенные предварительные условия и гарантии и будут иметься необходимые ресурсы для выполнения этих дополнительных обязанностей.

46. Поэтому ограниченную передачу полномочий по дисциплинарным вопросам предлагается осуществлять на поэтапной основе, начиная с нескольких выборочных миротворческих миссий. Такая передача полномочий способствовала бы более качественному внедрению новой системы отправления правосудия, поскольку она позволила бы эффективнее рассматривать большой объем дел, поступающих из этих миротворческих миссий, и позитивно отразилось бы на общей эффективности работы миссии.

47. На первом этапе ограниченная передача полномочий была бы осуществлена в Миссии Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго (МООНДРК), в Миссии Организации Объединенных Наций в Судане (МООНВС), с покрытием также Смешанной операции Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре (ЮНАМИД), и в Миссии Организации Объединенных Наций в Либерии (МООНЛ), с покрытием также Операции Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре (ООНКИ) и Объединенного представительства Организации Объединенных Наций по миростроительству в Сьерра-Леоне (ОПООНМСЛ). Должности сотрудников, необходимых для выполнения таких передаваемых функций, финансировались бы в пределах полномочий на принятие обязательств по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира в течение периода с 1 января по 30 июня 2009 года, а затем были бы включены в предлагаемый бюджет вспомогательного счета на 2009/10 год.

48. В порядке подготовки к ожидаемой ограниченной передаче полномочий по дисциплинарным вопросам вышеупомянутым миротворческим миссиям необходимо было бы в приоритетном порядке, до внедрения новой системы, которую предполагается ввести в январе 2009 года, разработать для этих мест службы учебные программы, описанные в пункте 22, и информационные кампании. Как только появится практическая возможность, между администрацией и соответствующими представителями персонала будут проведены специальные консультации для обеспечения своевременного и эффективного введения новой системы.

49. Осуществление этого первого этапа ограниченной передачи полномочий в МООНДРК, МООНВС, ЮНАМИД, МООНЛ, ООНКИ и ОПООНМСЛ было бы рассмотрено в контексте обзора системы отправления правосудия, который Координационным комитетом по взаимоотношениям между администрацией и персоналом на его двадцать восьмой сессии было рекомендовано провести в конце 2010 года.

### **III. Финансируемая сотрудниками система предоставления юридической помощи**

50. В своей резолюции 62/228 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад о прогрессе, достигнутом в создании финансируемой сотрудниками системы предоставления персоналу юридической помощи, при этом подразумевалось, что такая система позволит сотрудникам пользоваться услугами внешнего адвоката, который помогал бы им с исками, рассматриваемыми в Трибунале по спорам и в Апелляционном трибунале.

51. Создание такого фонда на условиях, которые были бы жизнеспособными в финансовом отношении, прочными с точки зрения управления и справедливыми для всех сотрудников, независимо от места службы, сопряжено с несколькими проблемами.

52. Пожалуй, самая главная причина отсутствия прогресса в создании финансируемой сотрудниками системы заключается в том, что эта идея не встречает достаточной поддержки среди персонала. На недавно завершившейся двадцать девятой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом представители персонала выразили опасения и сомнения в целесообразности и жизнеспособности такого подхода. По мнению персонала, поступая на работу в систему Организации Объединенных Наций, сотрудники теряют свои права на решение трудовых споров в соответствии с их национальным законодательством. Во многих национальных юрисдикциях эти права включают также доступ к услугам адвоката. Поэтому персонал вновь подтвердил свое мнение о том, что в рамках новой системы внутреннего правосудия услуги адвоката должны предоставляться и оплачиваться Организацией.

53. Альтернативный вариант взимания общего сбора со всех сотрудников для обеспечения финансирования нереален. Даже если допустить возможность обеспечения тем или иным способом стабильного финансирования, все равно потребовалось бы создавать административные структуры для обеспечения справедливого и транспарентного процесса принятия решений по выделению финансовых средств и механизм для управления программой, который обеспечивал бы подотчетность и предусматривал проведение регулярных ревизий. Потребовалось бы также создать механизм обжалования для тех сотрудников, которые могут иметь претензии в связи с управлением программой или использованием финансовых средств.

54. Поскольку союзы/ассоциации персонала являются добровольными органами с весьма небольшим числом штатных работников, обеспечение достаточного количества людей для управления программой могло бы представлять проблему. Союзам/ассоциациям персонала необходимо было бы согласовать единый свод правил и процедур для справедливого и рационального распределения денежных средств между подавшими заявку лицами. Для этого требовалась бы определенная степень слаженности между союзами/ассоциациями Организации Объединенных Наций, которой в настоящее время нет.

55. Союзы персонала выразили свою готовность усилить поддержку, оказываемую в настоящее время сотрудникам, которые добровольно вызываются предоставлять профессиональные юридические консультации, и сотрудничать с Генеральным секретарем в разработке стимулов для создания условий, по-

зволяющих сотрудникам продолжать участвовать в работе Отдела юридической помощи персоналу, и для поощрения такого участия в соответствии с просьбой, содержащейся в резолюции 62/228.

#### **IV. Информационно-коммуникационные технологии**

56. В своей резолюции 62/228 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад о возможностях улучшения функционирования системы отправления правосудия за счет использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).

57. Одним из качественных свойств новой системы должна быть ее прозрачность и оперативность, и ИКТ могут сыграть ключевую роль в достижении этой цели. Как только новое Управление по вопросам отправления правосудия приступит к работе, будет составлен детальный план использования ИКТ, в котором следует учесть необходимость создания таких систем, которые были бы совместимыми в масштабах всего глобального Секретариата, а также фондов и программ. Однако уже сейчас можно представить краткий обзор их некоторых основных компонентов, которые следует внедрить.

58. Что касается формальной системы, то предусматривается расширенное использование технологий на двух уровнях: обеспечение доступа к информации через Интернет; и электронная подача заявлений. Внедрение этих новшеств позволит сторонам, персоналу и судьям быть в курсе изменений, происходящих с введением новой системы, и будет созвучно курсу на растущее использование технологий в масштабах всей Организации Объединенных Наций, а также будет выгодным и экономически эффективным решением.

##### **A. Веб-сайт**

59. Необходимо создать веб-сайт системы отправления правосудия, на котором имелась бы вся соответствующая информация о работе Управления и системе правосудия. Этот сайт можно разместить в Интернете с соблюдением мер защиты, поскольку не у всех лиц, находящихся под юрисдикцией трибуналов, будет доступ к Интранету. Кроме того, размещение сайта в веб-сети позволит судьям Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, находящимся вне мест службы, заинтересованным лицам и специалистам иметь доступ к информации о самых последних событиях в области отправления правосудия.

60. Следует предусмотреть отсылки на сайты смежных подразделений, например Канцелярии Омбудсмана, Отдела юридической помощи персоналу и Управления людских ресурсов, а также соответствующих подразделений в фондах и программах. С главного портала должны быть отсылки на веб-сайты Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала. На сайтах должна иметься вся необходимая контактная информация; информация о подаче заявлений (см. нижеприведенные предложения по электронной подаче заявлений); ответы на часто задаваемые вопросы, составленные простым и доступным языком; и, в надлежащих случаях, соответствующие статуты и правила; а также решения по предыдущим делам с возможностью электронного поиска по всему массиву данных.

61. Кроме того, на каждом веб-сайте предлагается создать защищенный ресурс, к которому после прохождения входной регистрации могла бы подключаться любая сторона текущего рассматриваемого дела, а также соответствующее подразделение или секретариат для получения информации о состоянии дела и для просмотра всех поданных заявлений и соответствующей переписки.

## **В. Электронная подача заявлений**

62. По правилам нынешнего Административного трибунала стороны должны представлять один оригинал и семь копий своих заявлений. Заявления часто бывают большими по объему и связаны с расходами на подготовку и пересылку для тех заявителей, которые не имеют доступа к услугам Организации Объединенных Наций. Значительный процент заявлений отклоняется на основании неправильной формы их составления, что сопряжено для Организации с расходами на возвращение заявлений, а для заявителей — с расходами на их новое составление и повторное представление, а также вызывает задержку с рассмотрением дела. По получении Административным трибуналом заявления, отвечающего процедурным требованиям, одна его копия препровождается другой стороне. Остальные копии первоначально хранятся в секретариате Трибунала и предназначены для пользования сотрудников по правовым вопросам и членов Трибунала. После вынесения решения по делу один комплект документов направляется на письменный перевод, а другой комплект отсылается в архив. Остальные документы идут на выброс. Хранение документов представляет постоянную проблему.

63. В новой системе можно было бы предусмотреть электронный способ подачи заявлений, при котором стороны подавали бы заявления в электронном виде, желательно через защищенный портал на веб-сайте Группы управленческой оценки, Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала и соответствующих подразделений фондов и программ. Полезно было бы заготовить типовой бланк в формате PDF или аналогичном формате, что позволило бы уменьшить количество ошибок и пропусков. Поскольку при нынешней системе заявления всегда составляются на компьютере, единственные дополнительные затраты и неудобства для сторон были бы связаны только со сканированием приложений к их заявлениям, некоторые из которых могут уже иметься в электронном виде. Всем нынешним сотрудникам Организации следует разрешить пользоваться для этой цели сканерами Организации Объединенных Наций; те, кто не имеет такой возможности, должны быть в состоянии обращаться за содействием к Отделу юридической помощи персоналу. В тех редких случаях, когда сканирование не будет представляться возможным для стороны, соответствующее подразделение системы отправления правосудия или секретариат трибунала принимали бы документы в бумажном виде и сами их сканировали.

64. Электронный способ подачи заявлений обеспечил бы также возможность для работы трибунала в режиме «электронного суда», что позволило бы всем сторонам слушаемого в трибунале дела иметь доступ к документам в электронном формате. Это позволило бы также проводить слушания (или специальные совещания судей в отдаленных местах) в «безбумажном» режиме, что уже с большим успехом делается в Международном трибунале по бывшей Югославии. Заявления и доказательства были бы эффективным образом систематизированы и аннотированы, предусматривали бы возможности для поиска,

обмена и распространения и могли бы быть доступными из любой точки мира. Предлагаемая система электронной подачи заявлений имеет следующие преимущества:

- транспарентность для всех сторон и персонала
- уверенность в получении заявлений (что в настоящее время сопряжено с большим объемом переписки)
- автоматическое уведомление по электронной почте о состоянии дела
- мгновенный доступ к документам
- возможности электронного хранения и поиска документов
- возможность исправлять или обновлять заявления, по мере необходимости
- простота и скорость передачи документов между организационными подразделениями
- эффективная передача документов службам письменного перевода
- удобство для судей и персонала, работающих в отдаленных местах
- значительное сокращение расходов на подготовку и размножение заявлений
- значительное сокращение площадей, требуемых для хранения документов
- экологические выгоды.

65. В практических целях систему электронной подачи заявлений предлагается ввести только на английском и французском языках, поскольку заявления по подавляющему большинству дел подаются на этих языках. Заявления на других официальных языках могли бы направляться по электронной почте в секретариат соответствующего трибунала, и переведенный документ помещался бы в сети. По результатам обзора системы, после ее введения в действие, можно было бы изучить изменения, которые требовалось бы внести, чтобы приспособить ее к использованию на всех официальных языках, и подготовить анализ затратной эффективности.

66. Наконец, в том, что касается коммуникационных технологий, предлагается рекомендовать судьям Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала во всех возможных случаях пользоваться такими методами для совершенствования практики своей работы и изучать возможность использования таких технологий при проведении устных слушаний и других видов расследования дела.

67. Хотя в вышеприведенном разделе дан краткий обзор некоторых ожидаемых выгод, эти компоненты вряд ли будут внедрены ко времени ожидаемого введения новой системы в январе 2009 года. Необходимо будет разработать, в консультации со всеми заинтересованными сторонами, подробный проектный план, в том числе выбрать подходящие варианты хостинга прикладной программы и подобрать программное обеспечение и обеспечить наличие необходимых ресурсов.

## **V. Прочая информация, запрошенная Генеральной Ассамблеей**

### **A. Секретариаты**

68. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 62/228 просила Генерального секретаря представить информацию о круге ведения секретариатов с учетом нынешних методов работы Административного трибунала Организации Объединенных Наций.

69. Секретариат подготовит круг ведения секретариатов трибуналов, как только статуты Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала будут утверждены Генеральной Ассамблеей. Таким образом, информацию о круге ведения секретариатов предлагается представить Генеральной Ассамблее на ее возобновленной шестьдесят третьей сессии.

### **B. Совместное покрытие расходов**

70. Генеральная Ассамблея в резолюции 62/228 просила Генерального секретаря доложить ей на основной части ее шестьдесят третьей сессии:

а) о результатах переговоров между Организацией Объединенных Наций и другими участвующими структурами по механизмам совместного покрытия расходов на систему отправления правосудия (пункт 67(b));

б) о приемлемых вариантах совместного покрытия расходов на новую систему внутреннего правосудия за счет средств на вспомогательное обслуживание по программам или из целевых фондов (пункт 67(d)).

71. После принятия резолюции 62/228 Секретариат начал процесс консультаций с участвующими отдельно управляемыми фондами и программами Организации Объединенных Наций, и эти обсуждения еще продолжаются. Фонды и программы выразили сомнения как в отношении принципа, лежащего в основе механизма совместного покрытия расходов, так и в отношении некоторых оперативных аспектов самой системы. Что касается принципа, лежащего в основе механизма совместного покрытия расходов, то фонды и программы предложили, чтобы этот механизм основывался не на штатном расписании, а на фактическом количестве рассмотренных дел. Как известно, Генеральная Ассамблея в своей резолюции 62/228 утвердила механизм совместного покрытия расходов, предложенный Генеральным секретарем в его докладе (A/62/294, пункты 161 и 162), который был основан на общей численности сотрудников в Секретариате и в фондах и программах. Примерами оперативных аспектов, требующих дальнейших переговоров, являются договоренность по детальным параметрам совместного покрытия расходов объединенной Канцелярии Омбудсмана, договоренность по порядку рассмотрения накопившихся на данный момент дел и совместному покрытию расходов на них, договоренность о том, что все создаваемые новые информационно-технические системы должны быть совместимыми с системами общеорганизационного планирования ресурсов фондов и программ. Приемлемые варианты совместного покрытия расходов на новую систему внутреннего правосудия за счет средств на вспомогательное обслуживание по программам или из целевых фондов также являются предметом рассмотрения.

72. Секретариату надлежит продолжать обсуждения с фондами и программами с целью достижения приемлемых решений со всеми организациями, и он повторно доложит Генеральной Ассамблее о результатах этих обсуждений.

### **С. Механизмы отстранения судей от должности**

73. В пункте 67(с) своей резолюции 62/228 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить информацию о механизмах официального отстранения судей от должности, определении таких оснований, как совершение проступка или недееспособность, и способах установления таких оснований в конкретных случаях.

74. В настоящее время ни в статуте, ни в правилах Административного трибунала не предусмотрено процедур отстранения членов Трибунала от должности. В пункте 5 статьи 3 статута предусматривается, что ни один член Трибунала не может быть отстранен от должности Генеральной Ассамблеей, если остальные члены не решат единогласно, что он не способен далее выполнять свои обязанности. Согласно имеющейся информации, эта статья до сих пор ни разу не применялась.

75. В своем докладе Группа по реорганизации рекомендовала, чтобы судьи Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала могли отстраняться от должности только Генеральной Ассамблеей по просьбе Генерального секретаря и только на основании доказанного проступка или неспособности выполнять свои обязанности (A/61/205, пункт 130). Генеральный секретарь заявил о своей поддержке этого предложения (A/62/294, пункт 70).

76. В своем решении 62/519 Генеральная Ассамблея приняла к сведению выводы Шестого комитета по вопросу об отстранении судей от должности. В частности, Шестой комитет заключил, что судьи Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала могут отстраняться от должности только Генеральной Ассамблеей и исключительно по основаниям совершения проступка или недееспособности. Эта формулировка отражена в пункте 10 статьи 4 статута Трибунала по спорам и в пункте 10 статьи 3 статута Апелляционного трибунала, которые в настоящее время находятся на рассмотрении Ассамблеи.

77. Хотя по первоначальному предложению Генерального секретаря процедура отстранения судей от должности должна была начинаться в Ассамблее по его просьбе (A/62/294, пункт 70), впоследствии было сочтено, что при таком подходе может создаться впечатление видимого конфликта интересов, поскольку судьям Трибунала поручается рассматривать жалобы на административные решения, принимаемые Генеральным секретарем. Следует отметить, что в административных трибуналах нескольких международных организаций члены трибуналов участвуют в процессе отстранения судей от должности. Как говорилось выше, для отстранения от должности члена Административного трибунала Организации Объединенных Наций требуется единогласное решение остальных членов Трибунала о том, что данное лицо не способно далее выполнять свои обязанности. Точно так же, для прекращения срока службы члена Административного трибунала Международного валютного фонда требуется заключение остальных членов о том, что такое лицо не способно далее выпол-

нять свои обязанности<sup>1</sup>. Аналогичным образом, судья Трибунала гражданской службы Европейского союза может быть отстранен от должности только в том случае, если, по единогласному заключению судей и генеральных адвокатов Трибунала, он более не отвечает требуемым условиям или не выполняет служебных обязанностей, предусмотренных этой должностью<sup>2</sup>.

78. С учетом практики административных трибуналов других международных организаций Генеральный секретарь предлагает, в случае поступления сообщения о проступке или недееспособности судьи, уведомлять о таком сообщении Председателя соответствующего Трибунала, т.е. либо Трибунала по спорам, либо Апелляционного трибунала. Председатель Трибунала формировал бы коллегию из специалистов для расследования сообщений. Процессуальные права судьи должны соблюдаться на протяжении всего хода расследования, например ему должна быть предоставлена возможность ответить на сообщение и представить соответствующие доказательства. Доклад коллегии рассматривался бы всем составом Трибунала, за исключением судьи, по которому ведется расследование, и если было бы вынесено единогласное заключение о том, что сообщение о проступке или недееспособности является вполне обоснованным, то Председатель Трибунала докладывал бы об этом вопросе Генеральной Ассамблее и просил бы об отстранении судьи от должности.

79. Виды проступков, дающие основания для отстранения от должности судей Трибунала по спорам или Апелляционного трибунала, включали бы нарушения следующих правил: а) Положений, регулирующих статус, основные права и обязанности должностных лиц, не являющихся должностными лицами Секретариата, и экспертов в командировках, изложенных в бюллетене ST/SGB/2002/9; и б) кодекса поведения для судей, который должен быть подготовлен Советом по внутреннему правосудию и рассмотрен Генеральной Ассамблеей в соответствии с пунктом 37(с) резолюции 62/228. Виды недееспособности, дающие основания для отстранения от должности судей Трибунала по спорам или Апелляционного трибунала, включали бы наличие физического или психического состояния, которое препятствовало бы выполнению судьей своих судебных функций и которое невозможно было бы преодолеть созданием для судьи особых условий в разумных пределах.

## VI. Изменения к Положениям о персонале

80. Введение новой системы отправления правосудия обусловит необходимость внесения изменений в статьи X и XI Положений о персонале и в соответствующие главы X и XI Правил о персонале. Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею утвердить следующие пересмотренные положения 10.1 и 11.1, которые вступили бы в силу одновременно с введением новой системы отправления правосудия 1 января 2009 года:

<sup>1</sup> Пункт 5 статьи VII статьи Административного трибунала Международного валютного фонда.

<sup>2</sup> Статья 7 статута Суда Европейских сообществ, которая применима к Трибуналу гражданской службы Европейского союза на основании статьи 5 статута Трибунала.

**Положение 10.1**

Генеральный секретарь может принимать дисциплинарные меры к сотрудникам, которые совершают проступки. Сексуальная эксплуатация и сексуальные надругательства являются серьезными проступками.

**Положение 11.1**

Устанавливается двухуровневая формальная система отправления правосудия:

а) Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций в соответствии с условиями, предусмотренными в его статуте, рассматривает заявления сотрудников о нарушении условий их назначения или условий найма, включая любые соответствующие положения и правила, и выносит свои решения по этим заявлениям;

б) Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций в соответствии с условиями, предусмотренными в его статуте и правилах, осуществляет апелляционную юрисдикцию в отношении апелляций, которые поданы любой из сторон на решения, вынесенные Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций.

81. В консультации со всеми заинтересованными сторонами предлагается внести изменения в главы X и XI Правил о персонале серий 100, 200 и 300. Если Генеральная Ассамблея утвердит вышеизложенные поправки к Положениям о персонале, то пересмотренные правила были бы введены в действие в предварительном порядке с 1 января 2009 года. Пересмотренные правила были бы представлены Генеральной Ассамблее на первой части ее возобновленной шестидесяти третьей сессии.

## **VII. Вознаграждение судей Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала**

82. В своем докладе от 23 августа 2007 года Генеральный секретарь указал, что судьи Трибунала по спорам будут считаться должностными лицами Организации Объединенных Наций и что предлагаемое вознаграждение должностных лиц, не являющихся сотрудниками, будет включать оклады и пособия, эквивалентные окладам и пособиям сотрудников Организации Объединенных Наций на уровне директоров, а также гонорары судьям Апелляционного трибунала по ставкам, эквивалентным ставкам, которые применяются к судьям Административного трибунала Международной организации труда (МОТ), за предоставление услуг судьями, выносящими решения по делам, рассматриваемым Апелляционным трибуналом. В своей резолюции 62/228 Генеральная Ассамблея, одобрив рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/62/7/Add.7), утвердила ресурсы, не связанные с должностями, в размере 785 600 долл. США на выплату судьям вознаграждения должностных лиц, не являющихся сотрудниками, по ставкам, соответствующим указанным выше.

83. Поэтому Генеральный секретарь намерен выплачивать судьям, которые будут назначены Ассамблеей в состав Трибунала по спорам, оклады и пособия, эквивалентные окладам и пособиям сотрудников уровня Д-2 (см. приложе-

ние I). Оклады и пособия судьям на неполной ставке, назначенным в состав Трибунала по спорам, выплачивались бы на основе принципов изложенных в административной инструкции по вопросу о найме на условиях неполной занятости (ST/AI/291/Rev.1), по мере необходимости. Судьям будет предоставляться статус должностных лиц, не являющихся должностными лицами Секретариата, для сохранения их независимости по отношению к Секретариату. Генеральный секретарь намерен также выплачивать гонорары судьям Апелляционного трибунала за каждое вынесенное решение по ставкам, эквивалентным ставкам, которые применяются к судьям Административного трибунала МОТ: главные судьи получали бы 2400 долл. США за решение, а участвующие судьи — 600 долл. США за решение.

## **VIII. Выводы**

84. Генеральный секретарь считает введение новой системы отправления правосудия неотъемлемой частью общей реформы управления в Организации Объединенных Наций. Оно будет способствовать более эффективному управлению Организацией благодаря созданию более профессиональной, транспарентной и децентрализованной системы для решения внутренних производственных споров. Система будет более справедливой для персонала, а механизмы сдержек и противовесов будут содействовать усилению подотчетности за принимаемые решения.

85. Это является также важным шагом в деле унификации систем между Секретариатом и отдельно управляемыми фондами и программами Организации Объединенных Наций. Текущая работа по подготовке к введению новой системы проходит в духе такого же общего взаимодействия, которым характеризовалась выработка предложений по новой системе — уникальное начинание, проведенное совместно с отдельно управляемыми фондами и программами Организации Объединенных Наций, с персоналом и с государствами-членами.

86. Секретариат готов приступить к введению новой системы, утвержденной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 62/228, применительно ко всему персоналу, имеющему доступ к нынешней системе отправления правосудия. Поэтому Генеральный секретарь хотел бы подчеркнуть важность принятия статуты Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, назначения судей и утверждения поправок к Положениям о персонале и скорейшего принятия государствами-членами решения по его предложению, касающемуся переходных мер (см. A/62/782). От этих решений зависит принятие очень большого числа других мер, и задержки поставили бы утвержденное введение системы, намеченное на 1 января 2009 года, под угрозу срыва. При необходимости любые принимаемые сейчас решения могли бы быть пересмотрены в будущем в свете опыта, накопленного в процессе введения новой системы. Сейчас же самое главное — внедрить к 1 января 2009 года базовые элементы функционирующей системы.

## **IX. Рекомендации и меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее**

87. Для введения новой системы отправления правосудия важно откомандировать в МООНДРК, МООНЛ и МООНВС дополнительный персонал (финансируемый в рамках имеющихся ресурсов), с тем чтобы обеспечить поддержку руководителям этих миссий в осуществлении переданных им ограниченных полномочий по дисциплинарным вопросам.

88. Генеральная Ассамблея может пожелать:

а) принять к сведению предложение об осуществлении ограниченной передачи полномочий по дисциплинарным вопросам на поэтапной основе, начиная с нескольких выборочных миротворческих миссий, с учетом соображениями и с соблюдением предварительных условий, описанных в настоящем докладе;

б) утвердить предлагаемые условия службы судей Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала.

## Приложение I

### Вознаграждение судей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций

В дополнение к пункту 83 настоящего доклада Генеральный секретарь предлагает выплачивать судьям Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций вознаграждение, эквивалентное вознаграждению сотрудников уровня Д-2. Вознаграждение судей на неполной ставке определялось бы на основе принципов, изложенных в административной инструкции по вопросу о найме на условиях неполной занятости (ST/AI/291/Rev.1). Вознаграждение судей включало бы следующие элементы:

#### Судьи на полной ставке

- Оклад и надбавки, эквивалентные окладу и надбавкам, выплачиваемым сотрудникам Организации Объединенных Наций на уровне Д-2, ступень IV. Надбавки включали бы:
  - надбавку на представительские расходы в размере 600 долл. США в год
  - субсидию при назначении на службу
  - надбавку на иждивенцев
  - пособие на перевозку личных вещей
  - субсидию на образование и путевые расходы
  - субсидию на аренду жилья
- Условия выплаты компенсаций и страхования, эквивалентные условиям, предоставляемым сотрудникам уровня Д-2, включая следующие элементы:
  - Компенсация в соответствии с положениями добавления D к Правилам о персонале в случае смерти, увечья или болезни в связи со службой

#### Судьи на неполной ставке

- 50 процентов оклада и надбавок, эквивалентных окладу и надбавкам, выплачиваемым сотрудникам Организации Объединенных Наций на уровне Д-2, ступень IV, за исключением оговоренных ниже случаев. Надбавки включали бы:
  - надбавку на представительские расходы в размере 300 долл. США в год
  - 50 процентов субсидии при назначении на службу
  - 50 процентов надбавки на иждивенцев
  - то же пособие на перевозку личных вещей, которое предоставляется судье на полной ставке
  - 50 процентов субсидии на образование и путевых расходов
  - 50 процентов субсидии на аренду жилья
- Условия выплаты компенсаций и страхования, эквивалентные условиям, предоставляемым сотрудникам на неполной ставке уровня Д-2, включая следующие элементы:
  - 50 процентов в соответствии с положениями добавления D к Правилам о персонале в случае смерти, увечья или болезни в связи со службой

**Судьи на полной ставке****Судьи на неполной ставке**

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Компенсация в случае смерти или потери трудоспособности в период исполнения полномочий или в период получения пособий по нетрудоспособности, сопоставимых с пособиями, выплачиваемыми участникам Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций в соответствии с условиями выплаты пособия по нетрудоспособности и пособия на иждивенцев второй ступени, предусмотренными Положениями Фонда</li> <li>• Участие в планах медицинского страхования Организации Объединенных Наций на тех же условиях, которые предоставляются сотрудникам уровня Д-2</li> <li>• Тот же класс проезда при всех поездках по официальным делам (включая поездки при назначении, отпуске на родину и репатриации), который предоставляется сотрудникам Организации Объединенных Наций уровня Д-2</li> <li>• Участие в Пенсионном фонде на основании дополнительной статьи В Положений Фонда; размер зачитываемого для пенсии вознаграждения и ставки взносов устанавливались бы на том же уровне, который применяется к сотрудникам Организации Объединенных Наций уровня Д-2</li> <li>• Тот же ежегодный отпуск, который предоставляется сотрудникам Организации Объединенных Наций, имеющим срочные контракты такой же продолжительности (2,5 дня за месяц службы)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Компенсация в случае смерти или потери трудоспособности в период исполнения полномочий или в период получения пособий по нетрудоспособности, сопоставимых с пособиями, выплачиваемыми участникам на неполной ставке Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций в соответствии с условиями выплаты пособия по нетрудоспособности и пособия на иждивенцев второй ступени, предусмотренными Положениями Фонда</li> <li>➤ Участие в планах медицинского страхования Организации Объединенных Наций на тех же условиях, которые предоставляются сотрудникам на неполной ставке уровня Д-2</li> <li>• Тот же класс проезда при всех поездках по официальным делам (включая поездки при назначении, отпуске на родину и репатриации), который предоставляется сотрудникам Организации Объединенных Наций уровня Д-2</li> <li>• Участие в Пенсионном фонде на основании дополнительных статей А и В Положений Фонда; размер зачитываемого для пенсии вознаграждения и ставки взносов устанавливались бы на том же уровне, который применяется к сотрудникам Организации Объединенных Наций на неполной ставке уровня Д-2</li> <li>• Тот же ежегодный отпуск, который предоставляется сотрудникам Организации Объединенных Наций на неполной ставке, имеющим срочные контракты такой же продолжительности (судьям на неполной ставке ежегодный отпуск будет начисляться из расчета 1,25 полного дня за месяц службы)</li> </ul> |
|--|---|

**Судьи на полной ставке****Судьи на неполной ставке**

- | <b>Судьи на полной ставке</b>  | <b>Судьи на неполной ставке</b>   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Тот же отпуск по болезни, который предоставляется сотрудникам Организации Объединенных Наций, имеющим срочные контракты такой же продолжительности</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Тот же отпуск по болезни, который предоставляется сотрудникам Организации Объединенных Наций на неполной ставке, имеющим срочные контракты такой же продолжительности (судьи на неполной ставке во время отпуска по болезни будут получать половину окладов и надбавок, которые выплачивались бы судьям на полной ставке)</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Тот же отпуск на родину, который предоставляется сотрудникам Организации Объединенных Наций, имеющим срочные контракты такой же продолжительности</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Тот же отпуск на родину, который предоставляется сотрудникам Организации Объединенных Наций на неполной ставке, имеющим срочные контракты такой же продолжительности (право на поездку и связанные с этим пособия и льготы предоставляются с той же периодичностью, с которой они предоставляются судьям на полной ставке, и оплачивается половина тех расходов, которые оплачивались бы судьям на полной ставке)</li> </ul> |