



# Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
24 July 2017  
Russian  
Original: English

## Семьдесят вторая сессия

Пункты 116(h), 137 и 147 предварительной повестки дня\*\*

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

**Предлагаемый бюджет по программам на двухгодичный период 2018–2019 годов**

**Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций**

## Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций

### Доклад Генерального секретаря

#### *Резюме*

В своих резолюциях [61/261](#), [62/228](#) и [63/253](#) Генеральная Ассамблея постановила учредить независимую, транспарентную, профессиональную, располагающую адекватными ресурсами и децентрализованную систему отправления правосудия в Организации Объединенных Наций. Эта система начала функционировать 1 июля 2009 года.

Генеральная Ассамблея с удовлетворением отметила успехи, достигнутые со времени введения системы, и выводы Группы для проведения промежуточной независимой оценки о том, что работе системы положено хорошее начало и она имеет преимущества по сравнению с предыдущей системой и что в реализации целей и задач системы достигнут весьма значительный прогресс.

В настоящем докладе Генеральный секретарь, как главное административное должностное лицо Организации, предоставляет информацию о функционировании системы отправления правосудия в 2016 календарном году и дает свои замечания по этому вопросу.

В своей резолюции [71/266](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить доклад по ряду вопросов на ее семьдесят второй сессии. Настоящий доклад является сводным ответом на такую просьбу.

Ассамблее предлагается принять меры, изложенные в пунктах 171 и 172.

\* Переиздано по техническим причинам 21 ноября 2017 года.

\*\* [A/72/150](#).



## Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Общий обзор .....	3
II. Обзор формальной системы правосудия .....	3
A. Замечания, касающиеся функционирования формальной системы отправления правосудия .....	3
B. Группа управленческой оценки .....	4
C. Управленческая оценка в фондах и программах .....	7
D. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций .....	8
E. Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций .....	15
F. Отдел юридической помощи персоналу .....	20
G. Канцелярия Исполнительного директора .....	27
H. Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря в качестве ответчика .....	29
III. Ответы на вопросы, касающиеся отправления правосудия .....	34
A. Общий обзор .....	34
B. Ответы .....	34
IV. Прочие вопросы .....	46
V. Потребности в ресурсах .....	47
VI. Сроки реализации .....	50
VII. Выводы и решения, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее .....	50
Приложения	
I. Схема отправления правосудия в Организации Объединенных Наций .....	53
II. Информация по внештатным сотрудникам .....	54
III. Прогресс, достигнутый в выполнении рекомендаций, содержащихся в докладе Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций .....	87
IV. Ежемесячные показатели отказа от участия в системе и вносов сотрудников в рамках добровольного дополнительного механизма финансирования .....	93
V. Выплаты по компромиссным соглашениям, рекомендованные Группой управленческой оценки и присужденные трибуналами в 2016 году или произведенные в 2016 году .....	96

## I. Общий обзор

1. Действующая система отправления правосудия в Организации Объединенных Наций была учреждена Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях 61/261, 62/228 и 63/253 и начала функционировать 1 июля 2009 года. В своей резолюции 61/261 Ассамблея постановила, что система должна быть независимой, транспарентной, профессиональной, располагающей адекватными ресурсами и децентрализованной и что она должна функционировать согласно соответствующим нормам международного права и принципам соблюдения законности и надлежащих процессуальных норм в целях обеспечения соблюдения прав сотрудников и выполнения ими своих обязанностей и обеспечения подотчетности как руководителей, так и сотрудников.

2. Меры и процессы в рамках формальной системы и связи с неформальной системой отражены в приложении I.

3. В настоящем докладе проводится обзор функционирования формальной системы в 2016 году и приводятся статистические данные и замечания по этому вопросу. В нем содержатся также ответы на конкретные просьбы Генеральной Ассамблеи, сформулированные в ее резолюции 71/266.

## II. Обзор формальной системы правосудия

### A. Замечания, касающиеся функционирования формальной системы отправления правосудия

4. Статистические данные о рабочей нагрузке за период с 2009 по 2016 год в связи с проведением управленческой оценки в Секретариате и фондах и программах, Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций, Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций и Отделе юридической помощи персоналу отражены в таблицах 1, 4, 5, 9 и 12 настоящего доклада.

5. Из этих таблиц видно, что, несмотря на некоторые колебания, наблюдаемые из года в год, объем рабочей нагрузки каждой из этих структур остается значительным, а в случае Отдела юридической помощи персоналу — растет.

6. В 2016 году почти 71 процент просьб о проведении управленческой оценки, полученных Группой управленческой оценки, поступил от сотрудников миссий по поддержанию мира. Среди них было несколько групповых просьб, касающихся сокращения финансирования на местах и выплаты окладов, пособий и льгот. С 2011 года процентная доля просьб о проведении управленческой оценки, поступающих от таких сотрудников на местах, увеличивается.

7. В 2016 году 37 процентов просьб об оказании правовой помощи, полученных Отделом юридической помощи персоналу, поступило от сотрудников миссий по поддержанию мира. Это свидетельствует о продолжении наблюдавшейся ранее тенденции: сотрудники миссий по поддержанию мира на местах представляют самую крупную категорию клиентов Отдела.

8. В основном заявления, поданные в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций в 2016 году, касались пособий и льгот и вопросов, связанных с назначением и прекращением службы. Такие предметы заявлений являются весьма распространенными с начала функционирования этой системы в 2009 году.

9. По-прежнему отмечалось значительное число сотрудников, самостоятельно представляющих свои интересы в Трибунале по спорам Организации

Объединенных Наций и Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций, хотя фактическая процентная доля колеблется из года в год.

10. В 2016 году продолжались усилия по урегулированию заявлений, поданных в рамках формальной системы, по неофициальным каналам. Благодаря этим усилиям значительное число заявлений, рассматриваемых в формальной системе, было урегулировано без вынесения окончательного решения по существу спора. Из 944 просьб о проведении управленческой оценки, полученных Группой управленческой оценки, 256 были урегулированы благодаря усилиям Группы, директивными инстанциями или при участии Отдела юридической помощи персоналу и/или Канцелярии Омбудсмана и посредников. В общей сложности 44 заявления, находившиеся на рассмотрении Трибунала по спорам, были либо урегулированы сторонами в неформальном порядке или в рамках процедуры ведения дел Трибуналом по спорам, либо отозваны заявителями или разрешены при посредничестве Канцелярии Омбудсмана и посредников.

11. В 2016 году по-прежнему наблюдалась заметная связь между решениями, затрагивающими большое число сотрудников, и обращением сотрудников к формальной системе; об этой связи впервые было упомянуто в предыдущих докладах Генерального секретаря (A/69/227, A/70/187 и A/71/164), и она проявилась в наличии групповых или объединенных дел. По-видимому, такая связь стала постоянной характерной особенностью системы, хотя рассматриваемые вопросы могут из года в год меняться.

## **В. Группа управленческой оценки**

### **1. Мандат**

12. Группа управленческой оценки в Канцелярии заместителя Генерального секретаря по вопросам управления является первым звеном в формальной системе отправления правосудия<sup>1</sup>. Основные функции Группы заключаются, в частности, в следующем: а) проведение своевременной управленческой оценки недисциплинарных административных решений, оспариваемых сотрудниками на предмет соблюдения условий назначения; б) оказание содействия заместителю Генерального секретаря в осуществлении своевременных и обоснованных мер реагирования на просьбы о проведении управленческой оценки; и с) оказание содействия заместителю Генерального секретаря в деле обеспечения подотчетности руководства<sup>2</sup>. Процесс управленческой оценки дает администрации и сотрудникам возможность разрешать споры, не прибегая к ненужным разбирательствам, и накапливать опыт для директивных инстанций, чтобы сократить расходы благодаря более эффективному и последовательному процессу принятия решений.

13. В тех случаях, когда Группа рекомендует оставить в силе оспариваемое административное решение, соответствующему сотруднику направляется аргументированный письменный ответ с изложением оснований для оценки. Такой аргументированный ответ является важным средством, позволяющим продемонстрировать объективность и убедительность процесса. Он также помогает сотруднику понять причины вынесения данного административного решения. Как показывает опыт Группы, сотрудники, которые обращаются к формальной системе, поскольку считают, что процесс принятия административных решений нетранспарентен или не учитывает их интересов, по завершении

<sup>1</sup> Отдельно управляемые фонды и программы проводят управленческую оценку самостоятельно.

<sup>2</sup> ST/SGB/2010/9, раздел 10.

управленческой оценки, как правило, отказываются от обращения в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, убедившись в том, что процесс является объективным и справедливым.

## 2. Рабочая нагрузка, установленные сроки и ресурсы

14. Как указано в таблице 1, в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2016 года Группа управленческой оценки получила в общей сложности 6691 просьбу о проведении управленческой оценки.

Таблица 1

### Полученные просьбы о проведении управленческой оценки

<i>Год</i>	<i>Получено просьб</i>
2009	184
2010	427
2011	952
2012	837
2013	933
2014	1 541 <sup>a</sup>
2015	873
2016	944
<b>Всего</b>	<b>6 691</b>

<sup>a</sup> Увеличение числа просьб в 2014 году по сравнению с предыдущими годами обусловлено главным образом двумя факторами: а) просьбами 637 сотрудников, направленными в связи с итогами одной крупной кампании по набору персонала категории полевой службы на 28 типовых вакантных должностей, на которые претендовали более 30 000 кандидатов, подавших заявления; и б) просьбами примерно 260 сотрудников Международного трибунала по бывшей Югославии, которые оспорили решение об отказе в предоставлении постоянного контракта.

15. В таблице 2 приводятся данные о рассмотрении просьб о проведении управленческой оценки, поданных в 2016 году и закрытых к 31 декабря 2016 года. Из всех просьб, полученных в 2016 году, к 31 декабря 2016 года Группа закрыла 862. В 2016 году Группа рекомендовала выплатить компенсацию в связи с 10 просьбами о проведении управленческой оценки. В таблице 3 представлены результаты рассмотрения заявлений, которые были поданы в Трибунал по спорам после проведения управленческой оценки и по которым было вынесено решение по существу спора в 2016 году.

Таблица 2

### Рассмотрение просьб о проведении управленческой оценки, поданных в 2016 году

<i>Просьбы, поданные в 2016 году</i>	<i>Решения, оставленные в силе</i>	<i>Отмененные решения</i>	<i>Спорные просьбы<sup>a</sup></i>	<i>Просьбы, урегулированные в формальном порядке</i>	<i>Просьбы, не принимаемые к производству</i>	<i>Отозванные просьбы<sup>a</sup></i>	<i>Просьбы, направленные не по адресу</i>	<i>Просьбы, находящиеся на рассмотрении с 2016 года<sup>b</sup></i>
944	307	10	212	19	278	25	11	82

<sup>a</sup> Включая дела, урегулированные на взаимосогласованной основе.

<sup>b</sup> Количество закрытых по состоянию на 31 марта 2017 года дел составляло 931, т.е. количество дел, находящихся на рассмотрении, сократилось до 13.

Таблица 3  
**Результаты рассмотрения дел в Трибунале по спорам Организации  
 Объединенных Наций в 2016 году<sup>a</sup>**

<i>Решение оставлено в силе</i>	<i>Решение частично оставлено в силе</i>	<i>Решение отменено</i>
106	4	36

<sup>a</sup> Включая дела, по которым Трибунал вынес решение по существу спора. Четырнадцать заявлений, поданных в 2016 году или ранее, были отозваны или прекращены производством в отсутствие процессуальных действий со стороны истца.

16. Из 862 просьб, закрытых Группой к концу 2016 года, 256 (27 процентов), были урегулированы посредством усилий самой Группы, по решению сотрудника (сотрудников) директивных органов или при участии Отдела юридической помощи персоналу или Канцелярии Омбудсмана и посредников. По 29 процентам закрытых дел просьба была сочтена неприемлемой к производству.

17. По состоянию на 31 марта 2017 года сотрудники обжаловали в Трибунале по спорам решения по 120 (порядка 13 процентов) из 944 просьб, поданных в 2016 году.

18. В 2016 году Трибунал по спорам рассмотрел 146 заявлений по существу спора, дела по которым были ранее вынесены на управленческую оценку. По 106 таким делам (порядка 72 процентов) решения Трибунала соответствовали позиции, занятой в рамках управленческой оценки.

19. По 4 из 862 просьб, полученных и закрытых в 2016 году, была предусмотрена выплата компенсации в размере от 833,45 долл. США до 5000,00 долл. США на общую сумму 11 833,45 долл. США, что позволило избежать дальнейших тяжб и устранить дополнительный риск потенциального вынесения решений о покрытии ущерба. Кроме того, была выплачена компенсация в размере от 238,17 долл. США до 29 765,00 долл. США на общую сумму 52 073,66 долл. США пяти сотрудникам, подавшим просьбы в 2015 году. Общий объем денежных средств, выплаченных в качестве компенсации по делам в 2016 году, составил 63 907,11 долл. США. Остальные дела были урегулированы либо путем выплаты пособий, которые в ином случае причитались бы сотрудникам, либо в неденежной форме. Информация о компенсациях, выплаченных в соответствии с рекомендациями Группы управленческой оценки, приводится в приложении V к настоящему докладу.

20. Группа управленческой оценки рассмотрела несколько более крупных групповых дел, включая: дело с участием порядка 170 сотрудников Операции Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре, оспаривавших увольнение со службы в два этапа; дело с участием примерно 110 сотрудников Смешанной операции Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре (сотрудники охраны), оспаривавших вопросы, касающиеся надбавок за сверхурочную работу и работу в ночное время; и примерно 110 дел с участием сотрудников той же операции, связанных с выплатой надбавок за сверхурочную работу в 2015 году в суданских фунтах, а не в долларах США.

21. С учетом того, что такое большое количество просьб за указанный год соответствовало среднему показателю за предыдущие годы, Группа по-прежнему сталкивалась с трудностями в части соблюдения установленных сроков проведения управленческой оценки (30 календарных дней в случае сотрудников Центральных учреждений и 45 календарных дней в случае сотрудников отде-

лений за пределами Центральных учреждений). Кроме того, на рабочей нагрузке Группы в плане рассмотрения просьб сказывался ее подход к активному рассмотрению просьб и общению с сотрудниками и руководителями, а также ее задача анализировать накопленный опыт и формировать на его основе методические указания и готовить презентации для руководителей. Помимо этого, Группа продолжала прилагать все возможные усилия для урегулирования ситуаций до обращения сотрудников в суд; такое урегулирование предполагает активное взаимодействие с сотрудником и принявшим решение руководителем и зачастую может занимать больше времени, чем это предусмотрено Статутом. Помимо этого, много времени затрачивается на ввод данных и ведение базы данных, поскольку Группа должна отслеживать данные о просьбах о проведении управленческой оценки с помощью своей базы данных (MEUtrix) и перекрестных ссылок на публикуемые решения трибуналов, которые делаются вручную.

### С. Управленческая оценка в фондах и программах

22. Отдельно управляемые фонды и программы имеют свой механизм управленческой оценки, аналогичный Группе управленческой оценки, который принимает решения в отношении просьб, полученных от сотрудников Центральных учреждений, отделений за пределами Центральных учреждений и региональных комиссий. Статистические данные о просьбах о проведении управленческой оценки в фондах и программах за 2016 год приводятся в таблице 4.

Таблица 4

#### Просьбы о проведении управленческой оценки, 2016 год

Структура Организации Объединенных Наций	Общее число полученных просьб о проведении управленческой оценки <sup>a</sup>	Решения, оставленные в силе <sup>b</sup>	Удовлетворенные просьбы <sup>c</sup>	Решения, обжалованные в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций <sup>d</sup>	Перенесенные просьбы <sup>e</sup>
Программа развития Организации Объединенных Наций	12	9	3	4	5
Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев	100	104	7	19	46
Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов	4	2	–	2	–
Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения	12	2	3	3	0
Детский фонд Организации Объединенных Наций	41	30	3	10	3
Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин	2	1	1 <sup>f</sup>	–	–

<sup>a</sup> Дела, поданные в подразделение по управленческой оценке в составе соответствующей структуры Организации Объединенных Наций в 2016 году.

<sup>b</sup> Включает дела, перенесенные с 2015 года и более раннего периода, и дела, полученные в 2016 году.

<sup>c</sup> Включает все дела, в которых вопрос был урегулирован полностью или частично в результате управленческой оценки.

<sup>d</sup> Включает все дела, обжалованные в Трибунале по спорам в 2016 году.

<sup>e</sup> Включает все открытые дела, которые не были урегулированы в 2016 году и были перенесены на 2017 год.

<sup>f</sup> Отозвана.

## D. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций

### 1. Состав

23. 30 июня 2016 года истек семилетний срок полномочий трех судей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций: судьи Томаса Лакера (Германия), судьи Винода Булелла (Маврикий) и судьи Корал Шо (Новая Зеландия). С 1 июля 2016 года их сменили три новых судьи: судья Тереза Мария да-Сильва Браву (Португалия), судья Агнешка Кленовецкая-Милярт (Польша) и судья Александер В. Хантер-младший (Соединенные Штаты Америки).

24. В своей резолюции [71/266](#) Генеральная Ассамблея постановила сохранить должности трех судей *ad litem* и продлить срок полномочий нынешних судей до 31 декабря 2017 года.

25. В отчетный период судьи Трибунала по спорам провели два пленарных заседания: в Найроби с 16 по 20 мая 2016 года и в Женеве с 7 по 11 ноября 2016 года. Судья Роуан Даунинг (Австралия) был избран Председателем на один год начиная с 1 июля 2016 года.

### 2. Судебная деятельность

#### а) Рабочая нагрузка

26. В 2016 году было получено 383 новых заявления<sup>3</sup> и закрыто 401 заявление. По состоянию на 1 января 2016 года на рассмотрении Трибунала по спорам находилось 275 заявлений. По состоянию на 31 декабря 2016 года на рассмотрении по-прежнему находилось 257 заявлений. Среди новых заявлений можно выделить две существенные группы: группа заявлений, касающихся периодического обследования окладов<sup>4</sup> и возвращенных в Трибунал по спорам Апелляционным трибуналом, и группа заявлений, касающихся невозобновления срочных контрактов по причине упразднения должностей в Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго. Данные о количестве заявлений, которые были получены, закрыты или находились на стадии рассмотрения в предыдущие годы, приводятся в таблице 5. В таблице 6 эти данные приводятся в разбивке по секретариатам.

Таблица 5

**Количество полученных, закрытых и находившихся на стадии рассмотрения заявлений в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций: 2009–2016 годы**

Год	Получено заявлений	Закрыто заявлений	Заявления на стадии рассмотрения (на конец года)
2009	281	98	183
2010	307	236	254
2011	281	271	264
2012	258	260	262

<sup>3</sup> Термин «заявления» включает любое заявление, ходатайство или иную просьбу, которая была передана на рассмотрение Трибунала по спорам и на основании которой было зарегистрировано дело.

<sup>4</sup> Представленная Генеральным секретарем информация об этой группе содержится в документах [A/70/187](#), пункт 7 и [A/71/164](#), пункт 12.

Год	Заявления на стадии рассмотрения (на конец года)		
	Получено заявлений	Закрото заявлений	Заявления на стадии рассмотрения (на конец года)
2013	289	325	226
2014	411	320	317
2015	438	480	275
2016	383	401 <sup>a</sup>	257
<b>Всего</b>	<b>2 648</b>	<b>2 391</b>	–

<sup>a</sup> Включая 220 решений, четырьмя из которых были закрыты сразу несколько заявлений, и одно дополнительное решение по заявлению о толковании решения (всего 221 решение); 56 заявлений о приостановлении осуществления решения, закрытых постановлением (четыре из которых были отозваны); еще 60 отозванных заявлений, закрытых постановлением, в том числе в результате неформального урегулирования; 20 заявлений, закрытых в порядке межсекретариатской передачи на основании постановлений Трибунала по спорам; и 25 заявлений, закрытых в отсутствие процессуальных действий со стороны истца. Из 401 закрытого заявления 152 были поданы в 2016 году, 163 — в 2015 году, 72 — в 2014 году, 10 — в 2013 году и 4 — в 2012 году.

Таблица 6

**Количество полученных, закрытых и находившихся на стадии рассмотрения заявлений в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций в разбивке по секретариатам**

Год	Получено заявлений						Заявления на стадии рассмотрения (на конец года)		
	Получено заявлений			Закрото заявлений			Заявления на стадии рассмотрения (на конец года)		
	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Женева	Найроби	Нью-Йорк
2009	108	74	99	57	19	22	51	55	77
2010	120	80	107	101	59	76	70	76	108
2011	95	89	97	119	59	93	46	106	112
2012	94	78	86	106	76	78	34	108	120
2013	75	96	118	77	103	145	32	101	93
2014	209	115	87	67	128	125	174	88	55
2015	182	190	66	285	127	68	71	151	53
2016	215	92	76	147	163	91	139	80	38
<b>Всего</b>	<b>1 098</b>	<b>814</b>	<b>736</b>	<b>959</b>	<b>734</b>	<b>698</b>	–	–	–

**в) Количество решений, постановлений и судебных заседаний**

27. Данные об общем количестве решений, постановлений и судебных заседаний в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2016 года приводятся в таблице 7. В таблице 8 эти данные приводятся в разбивке по местам службы. Заявления были закрыты путем вынесения решения или постановления. Одним решением или постановлением может быть закрыто сразу несколько заявлений.

Таблица 7  
**Количество решений, постановлений и судебных заседаний Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций: 2009–2016 годы**

<i>Год</i>	<i>Решения</i>	<i>Постановления</i>	<i>Судебные заседания<sup>a</sup></i>
2009	97	255	172
2010	217	679	261
2011	219	672	249
2012	208	626	187
2013	181	775	218
2014	148	827	258
2015	126	991	192
2016	221 <sup>b</sup>	1 036 <sup>c</sup>	183
<b>Всего</b>	<b>1 417</b>	<b>5 861</b>	<b>1 720</b>

<sup>a</sup> «Судебное заседание» — это статистическая единица, используемая для обеспечения единообразия в отчетности трех секретариатов Трибунала по спорам, касающейся слушаний. Слушание может включать несколько дневных судебных заседаний (утренних, послеобеденных и вечерних), которые могут проводиться в течение нескольких дней. В 2016 году судебные заседания включали 66 обсуждений по ведению дел.

<sup>b</sup> Этим 221 решением были закрыты 247 заявлений (3 решениями закрыто 24 смежных заявления, 1 решением закрыто 7 заявлений), 1 заявление было закрыто 2 вынесенными последовательно решениями, 1 решением было закрыто заявление о толковании, и 1 решением было закрыто 1 заявление, по которому заявитель не стал предпринимать дальнейших шагов.

<sup>c</sup> Включая постановления, которыми были закрыты 154 заявления (в том числе 56 заявлений о приостановлении осуществления решения, 44 отозванных заявления и 20 заявлений, закрытых в порядке межсекретариатской передачи (технически считаются закрытыми)); 25 заявлений, закрытых в отсутствие процессуальных действий со стороны истца; 514 постановлений о ведении дел; 73 постановления о продлении срока; и 264 прочих постановления.

Таблица 8  
**Количество решений, постановлений и судебных заседаний Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций в разбивке по секретариатам**

<i>Год</i>	<i>Решения</i>			<i>Постановления</i>			<i>Судебные заседания</i>		
	<i>Женева</i>	<i>Найроби</i>	<i>Нью-Йорк</i>	<i>Женева</i>	<i>Найроби</i>	<i>Нью-Йорк</i>	<i>Женева</i>	<i>Найроби</i>	<i>Нью-Йорк</i>
2009	44	20	33	39	26	190	21	33	118
2010	83	52	82	93	248	338	54	116	91
2011	86	52	81	224	144	304	54	117	78
2012	79	65	64	172	183	271	24	88	75
2013	41	67	73	201	219	355	32	114	72
2014	37	67	44	197	275	355	31	119	108
2015	48	40	38	272	405	315	58	66	68
2016	64	107	50	250	501	285	55	60	68
<b>Всего</b>	<b>482</b>	<b>470</b>	<b>465</b>	<b>1 448</b>	<b>2 001</b>	<b>2 413</b>	<b>329</b>	<b>713</b>	<b>678</b>

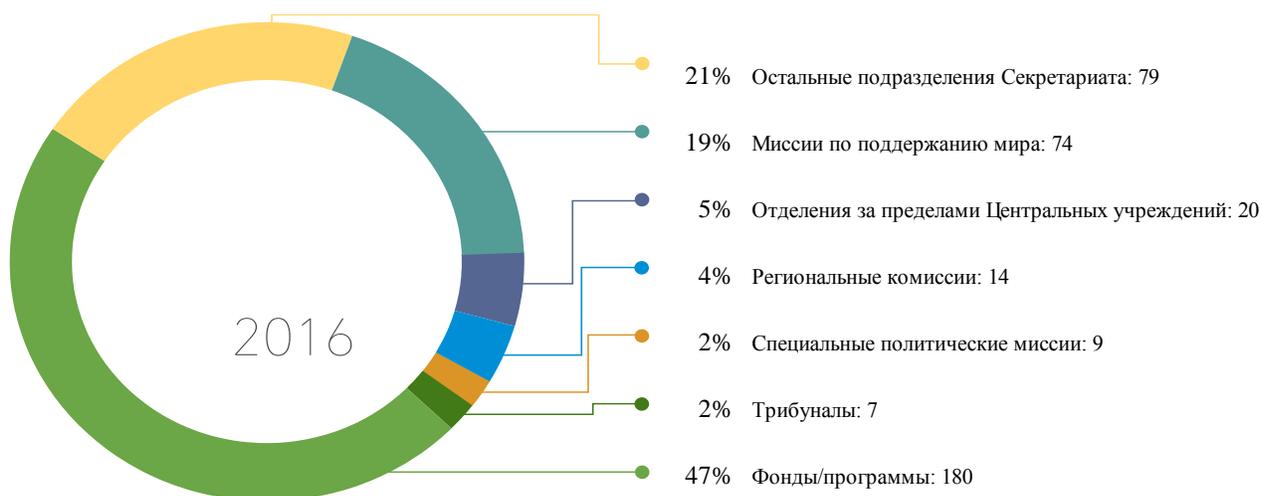
### с) Податели заявлений

28. Сотрудники, подавшие заявления в 2016 году, распределяются по категориям следующим образом: директора (20), специалисты (113), общее обслуживание (153), полевая служба (19), служба охраны (16), национальные сотрудники (40) и прочие (22).

29. Подателями 383 заявлений, полученных в отчетный период, являлись сотрудники ряда структур Организации Объединенных Наций, показанных на диаграмме I.

Диаграмма I

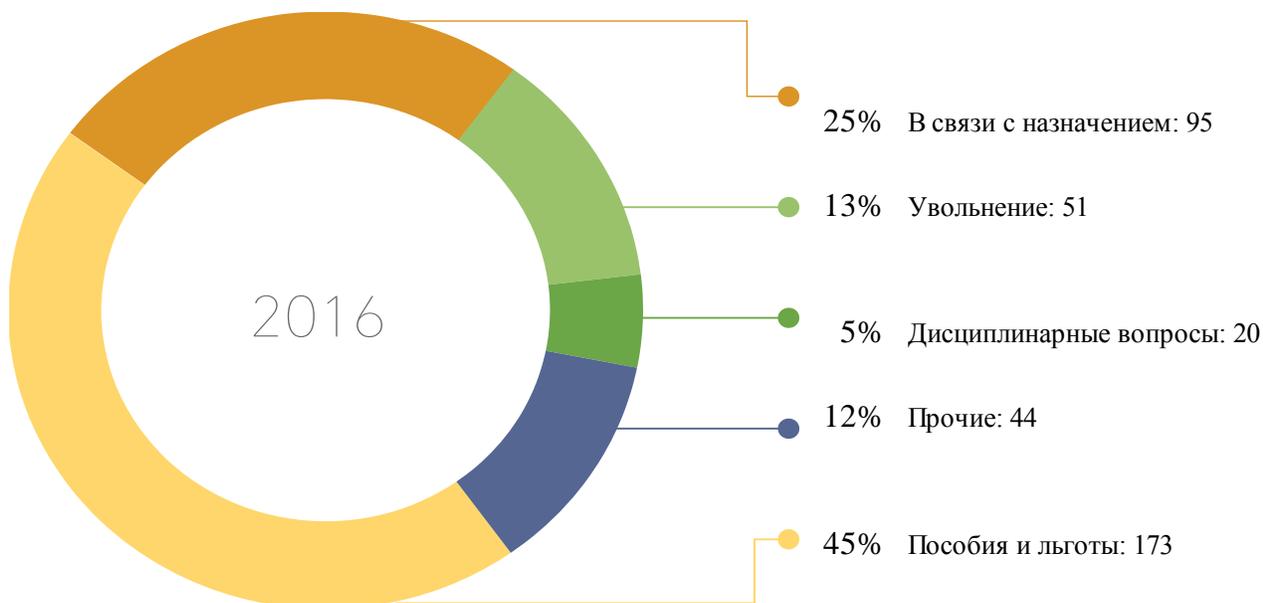
Заявления с разбивкой по месту работы сотрудников



### д) Предмет заявлений

30. Заявления, полученные в отчетный период, можно подразделить на пять основных категорий: а) пособия и льготы — 173 заявления; б) вопросы, связанные с назначением (отказ в назначении на должность, отказ в продвижении по службе и прочие смежные вопросы) — 95 заявлений; в) увольнение (не возобновление контракта и другие относящиеся к увольнению вопросы) — 51 заявление; г) дисциплинарные вопросы — 20 заявлений; и е) прочие — 44 заявления. Эта разбивка проиллюстрирована на диаграмме II.

Диаграмма II  
Полученные заявления с разбивкой по предмету спора

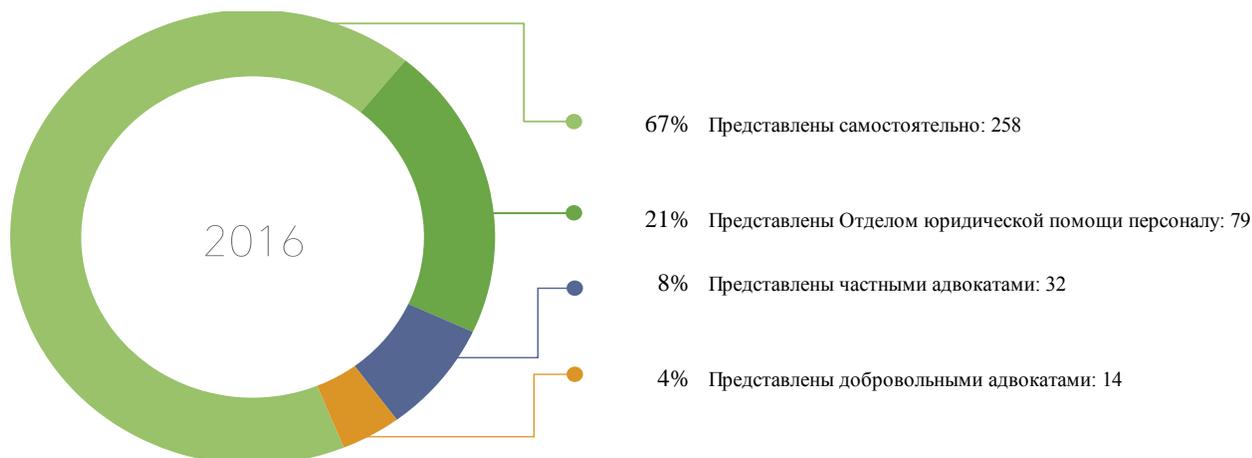


**е) Представление интересов сотрудников**

31. Отдел юридической помощи персоналу обеспечивал представление интересов сотрудников по 79 из 383 заявлений, полученных в 2016 году<sup>5</sup>. По 32 заявлениям сотрудники были представлены частными адвокатами, по 14 — добровольцами, которые являлись либо нынешними, либо бывшими сотрудниками Организации, а по 258 заявлениям сотрудники представляли себя сами. Это проиллюстрировано на диаграмме III ниже.

<sup>5</sup> Данные Отдела юридической помощи персоналу о представлении интересов сотрудников в Трибунале по спорам могут отличаться, поскольку Отдел осуществляет сбор своих данных на более широкой основе. По ряду заявлений, поданных в Трибунал в 2015 году, Отдел стал соадвокатом только в 2016 году; кроме того, Отдел включил в свои данные дела, полученные в предыдущие годы, но по-прежнему находящиеся на рассмотрении.

Диаграмма III  
Представление интересов сотрудников



**f) Неформальное урегулирование**

32. В результате ведения дел Трибуналом по спорам, итогом которого стало неформальное урегулирование, передачи дел Трибуналом для обеспечения посредничества Канцелярии Омбудсмена и посредников, отзыва заявлений после неформального урегулирования *inter partes* или урегулирования споров с помощью других средств в общей сложности было урегулировано без необходимости вынесения окончательного решения по существу спора 44 заявления, находившихся на рассмотрении Трибунала.

**g) Передача посреднику**

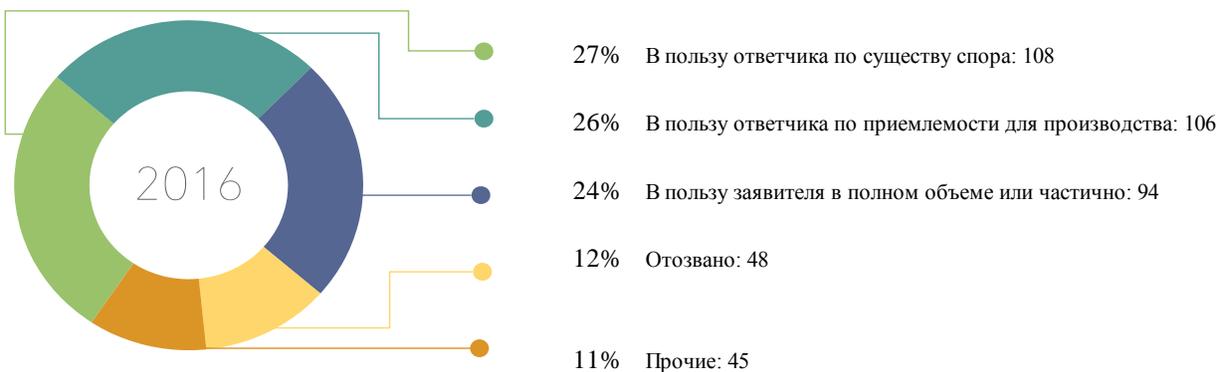
33. В 2016 году шесть заявлений были с успехом урегулированы при посредничестве Канцелярии Омбудсмена и посредников после их передачи Трибуналом по спорам согласно пункту 3 статьи 10 его Статута.

**h) Результаты**

34. Данные о результатах рассмотрения Трибуналом по спорам в 2016 году 401 заявления приводятся на диаграмме IV. Заявления, которые были урегулированы в неформальном порядке или отозваны во время их рассмотрения Трибуналом, включены в сегмент «Отозвано».

35. В 2016 году к числу заявлений, отклоненных по причине неприемлемости для производства, относились 49 смежных заявлений, касающихся сокращения личного состава миссии по поддержанию мира, и 24 смежных заявления, касающиеся мер, принятых по результатам местного обследования окладов.

Диаграмма IV  
Результаты рассмотрения закрытых заявлений

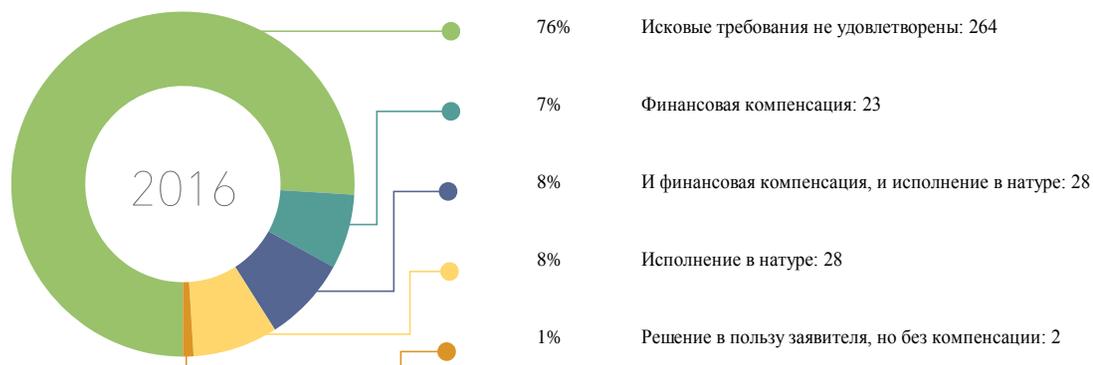


*Примечание:* включая заявления о приостановлении осуществления решения.

**i) Удовлетворение исковых требований**

36. Трибунал по спорам постановил удовлетворить исковые требования, как показано на диаграмме V.

Диаграмма V  
Удовлетворение исковых требований заявителей



*Примечание:* не включая заявления о приостановлении осуществления решения, поскольку в этом случае удовлетворение исковых требований заключается только в принятии или отклонении такого заявления.

**j) Передача дел на предмет обеспечения подотчетности**

37. Трибунал по спорам передал одно дело на предмет обеспечения подотчетности в соответствии с пунктом 8 статьи 10 своего Статута<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> UNDT/2016/094.

## **Е. Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций**

### **1. Состав**

38. Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций состоит из семи судей. Семилетний срок полномочий четырех судей — судьи Инес Вайнберг де Рока (Аргентина), судьи Луиса Марии Симона (Уругвай), судьи Софии Адиньеры (Гана) и судьи Мэри Фаэрти (Ирландия) — истек 30 июня 2016 года. 1 июля 2016 года начался семилетний срок полномочий четырех новых судей — судьи Джона Реймонда Мерфи (Южная Африка), судьи Димитриоса Райкоса (Греция), судьи Забине Книрим (Германия) и судьи Марты Хальфельд Фуртаду ди-Мендонса Шмидт (Бразилия).

39. В июне 2016 года Апелляционный трибунал избрал свое Бюро со сроком полномочий с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года: судья Дебора Томас-Феликс (Тринидад и Тобаго) была избрана Председателем, судья Ричард Лусик (Самоа) — первым заместителем Председателя, а судья Розалин Чепмен (Соединенные Штаты) — вторым заместителем Председателя.

### **2. Судебная деятельность**

#### **а) Сессии**

40. Апелляционный трибунал провел в 2016 году три сессии: с 14 по 25 марта, с 20 по 30 июня и с 17 по 28 октября.

41. На сессиях Апелляционный трибунал заслушал дела и вынес решения по апелляциям на решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций (см. пункт 1 статьи 2 Статута Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций), апелляциям на решения Постоянного комитета, действующего от имени Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций в связи с предполагаемым несоблюдением Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (см. пункт 9 статьи 2 Статута Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций) и апелляциям на решения и постановления, относящиеся к структурам, заключившим специальные соглашения с Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций (см. пункт 10 статьи 2 Статута Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций): Ближневосточному агентству Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР), Международной организации гражданской авиации (ИКАО) и Международному трибуналу по морскому праву.

42. В 2016 году Апелляционный трибунал провел два слушания.

#### **б) Рабочая нагрузка**

43. В 2016 году было получено 170 новых апелляций и закрыта 221 апелляция. По состоянию на 1 января 2016 года на рассмотрении находилось 147 апелляций. По состоянию на 31 декабря 2016 года на рассмотрении по-прежнему находилось 96 апелляций. Данные о количестве апелляций, которые были получены, закрыты или находились на стадии рассмотрения в 2016 году и предыдущие годы, приводятся в таблице 9.

Таблица 9  
**Количество полученных, закрытых и находившихся на стадии рассмотрения апелляций в Апелляционном трибунале: 2009–2016 годы**

<i>Год</i>	<i>Получено апелляций</i>	<i>Закрыто апелляций</i>	<i>Апелляции на рассмотрении</i>
2009	19	— <sup>a</sup>	19
2010	167	95	91
2011	96	104	83
2012	142	103	122
2013	125	137	110
2014	137	146	101
2015	191	145	147
2016	170	221	96
<b>Всего</b>	<b>1 047</b>	<b>951</b>	—

<sup>a</sup> В 2009 году Апелляционный трибунал сессий не проводил; свою первую сессию он провел весной 2010 года.

44. Данные о количестве промежуточных ходатайств, которые были получены в 2016 году и в предыдущие годы, приводятся в таблице 10.

Таблица 10  
**Количество промежуточных ходатайств, полученных Апелляционным трибуналом: 2010–2016 годы**

<i>Год</i>	<i>Получено промежуточных ходатайств</i>
2010	26
2011	38
2012	45
2013	39
2014	84
2015	81
2016	45
<b>Всего</b>	<b>358</b>

**с) Податели апелляций**

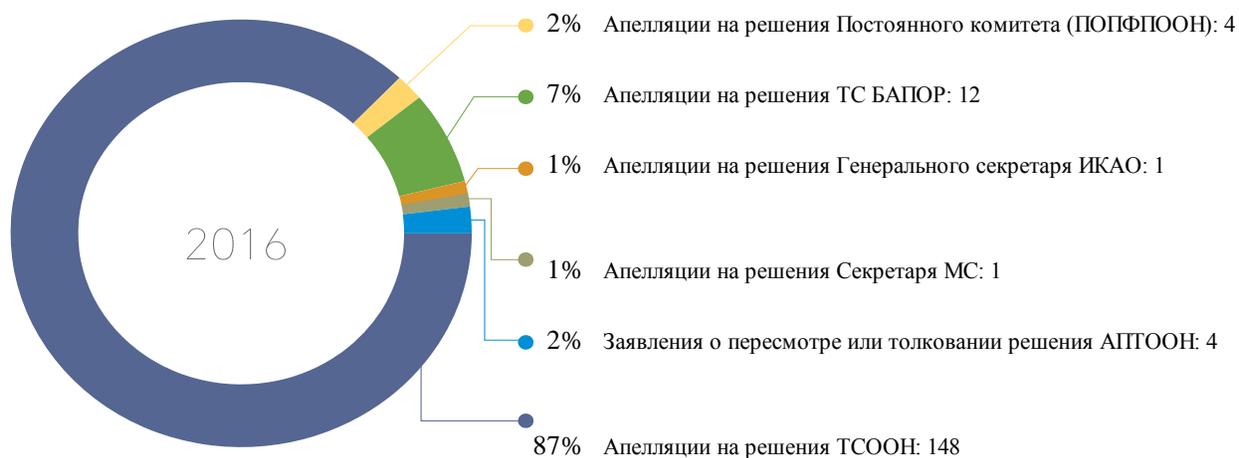
45. В число 170 новых апелляций, поступивших в 2016 году, входило 148 апелляций на решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций ( 105 — были поданы сотрудниками и 43 — от имени Генерального секретаря); 4 апелляции на решения Постоянного комитета, действующего от имени Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций; 12 апелляций на решения, вынесенные Трибуналом по спорам БАПОР (все они были поданы сотрудниками); 1 апелляция на решение Генерального секретаря ИКАО; и 1 апелляция на решение Секретаря Международного Суда. Кроме того, в их число входили три заявления о пересмотре решений Апелляционного трибунала и одно заявление о толковании решения Апелляционного трибунала.

46. В 2016 году соотношение между делами по апелляциям сотрудников и делами по апелляциям, поданным от имени Генерального секретаря, по сравнению с 2015 годом изменилось. В 2015 году 89 процентов апелляций были поданы сотрудниками и 11 процентов — от имени Генерального секретаря; в 2016 году 71 процент апелляций был подан сотрудниками и 29 процентов — от имени Генерального секретаря.

47. На диаграмме VI показана разбивка апелляций, полученных в 2016 году.

Диаграмма VI

**Разбивка полученных апелляций**



*Примечание:* АПТООН — Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций; БАПОР — Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ; ИКАО — Международная организация гражданской авиации; МС — Международный Суд; ПОПФПООН — Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций; ТС — Трибунал по спорам; ТСООН — Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций.

48. Данные о количестве решений, постановлений и слушаний в 2009–2016 годах приводятся в таблице 11.

Таблица 11

**Количество решений, постановлений и слушаний Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций: 2009–2016 годы**

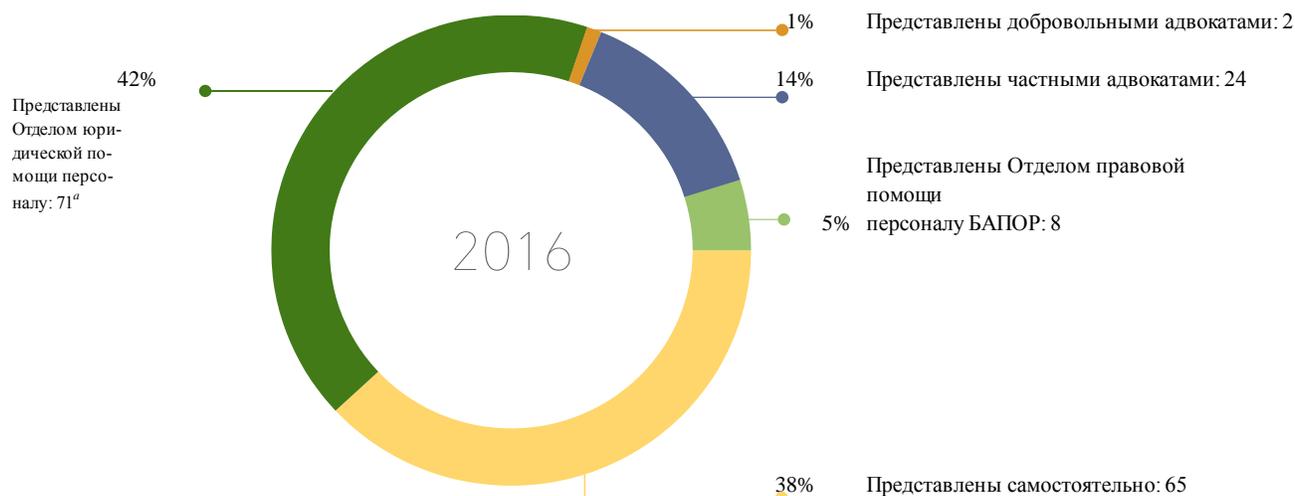
Год	Решения	Постановления	Слушания
2009	–	–	–
2010	102	30	2
2011	88	44	5
2012	91	45	8
2013	115	47	5
2014	100	42	1
2015	114	39	2
2016	101	27	2
<b>Всего</b>	<b>711</b>	<b>274</b>	<b>25</b>

#### d) Представление интересов сотрудников

49. Данные о представлении интересов сотрудников по 170 апелляциям, полученным в 2016 году, приводятся в разбивке на диаграмме VII.

Диаграмма VII

#### Представление интересов сотрудников



<sup>a</sup> Отдел представлял интересы 322 сотрудников по 71 апелляции.

#### e) Результаты

50. В 2016 году 101 решением Апелляционного трибунала было закрыто 218 апелляций. Апелляционный трибунал закрыл 187 апелляций на решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций (73 решения Апелляционного трибунала), 2 апелляции на решения ИКАО, 1 апелляцию на решение Международного трибунала по морскому праву, 2 апелляции на решения Постоянного комитета, действующего от имени Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, и 22 апелляции на решения Трибунала по спорам БАПОР (19 решений Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций). Апелляционный трибунал вынес также четыре решения по заявлениям о толковании и пересмотре — они включены в указанное количество (218). Кроме того, Апелляционный трибунал рассмотрел три встречные апелляции, которые были закрыты его соответствующими решениями по апелляциям; встречные апелляции отдельно не учитываются.

51. В общей сложности Апелляционный трибунал закрыл 218 апелляций своими решениями (два заявления от сотрудников ИКАО; одно заявление от сотрудника Международного трибунала по морскому праву; 187 апелляций на решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций; 2 заявления об оспаривании решений Постоянного комитета, действующего от имени Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций; 22 апелляции на решения Трибунала по спорам БАПОР и 4 дела о толковании/пересмотре) и 3 апелляции — судебными постановлениями или в административном порядке.

52. На диаграммах VIII и IX проиллюстрированы результаты рассмотрения апелляций на решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций с разбивкой по сторонам.

Диаграмма VIII

**Результаты рассмотрения апелляций, поданных сотрудниками на решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций**

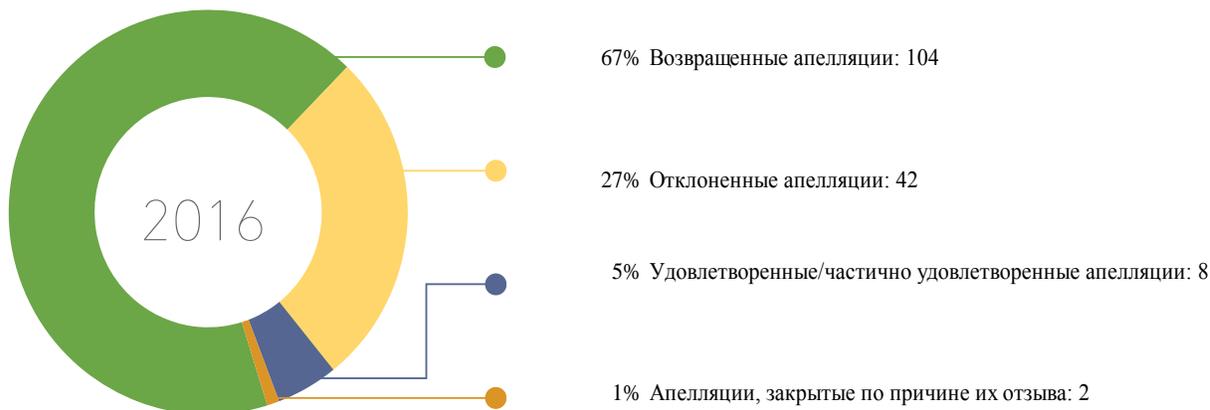


Диаграмма IX

**Результаты рассмотрения апелляций, поданных на решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций от имени Генерального секретаря**



**f) Удовлетворение исковых требований**

*i) Апелляции на решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций*

53. По двум апелляциям Апелляционный трибунал отменил или изменил присужденную компенсацию, а также аннулировал исполнение в натуре, о котором распорядился Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций. По 35 апелляциям Апелляционный трибунал отменил или изменил компенсацию, присужденную Трибуналом по спорам, а по еще 5 апелляциям Апелляционный трибунал отменил постановление Трибунала по спорам об исполнении в натуре. По 10 апелляциям Апелляционный трибунал подтвердил постановле-

ние Трибунала по спорам об исполнении в натуре в отношении рассмотрения вопроса о преобразовании срочных контрактов 255 сотрудников в постоянные контракты; на данный момент благодаря этому было преобразовано более 80 таких контрактов. 105 апелляций Апелляционный трибунал вернул в Трибунал по спорам. В частности, было возвращено 98 апелляций, объединенных в одном производстве.

ii) *Апелляции на решения Постоянного комитета, действующего от имени Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций*

54. Двумя решениями Апелляционный трибунал отклонил апелляции на решения Постоянного комитета, действующего от имени Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций.

iii) *Апелляции на решения Генерального секретаря Международной организации гражданской авиации*

55. Двумя решениями Апелляционный трибунал отклонил апелляции на решения Генерального секретаря ИКАО.

iv) *Апелляция на решение Международного трибунала по морскому праву*

56. Одним решением Апелляционный трибунал отклонил апелляцию на решение Международного трибунала по морскому праву.

v) *Апелляция на решения Трибунала по спорам Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ*

57. Одним решением Апелляционный трибунал постановил выплатить компенсацию, в то время как в первой инстанции такого постановления вынесено не было. Две апелляции Апелляционный трибунал вернул в Трибунал по спорам БАПОР.

vi) *Судебные издержки*

58. Тремя решениями Апелляционный трибунал отменил постановление о присуждении судебных издержек сотрудникам. По одной апелляции Апелляционный трибунал присудил судебные издержки сотрудникам БАПОР. По еще одной апелляции Апелляционный трибунал подтвердил постановления о присуждении судебных издержек соответствующему сотруднику.

g) **Передача дел на предмет обеспечения подотчетности**

59. В 2016 году Апелляционный трибунал не передавал дел на предмет обеспечения подотчетности.

## **F. Отдел юридической помощи персоналу**

### **1. Основные положения**

60. Отдел юридической помощи персоналу продолжал предоставлять краткие консультации сотрудникам Организации Объединенных Наций во всех регионах мира на всех уровнях и представлять их интересы по широкому спектру вопросов, касающихся занятости, начиная от назначения на должность и заканчивая прекращением службы, утверждениями о дискриминации, домогательствах или злоупотреблениях служебным положением, пенсионными посо-

биями, дисциплинарными взысканиями и случаями ненадлежащего поведения, а также другими правами и льготами в соответствии с Правилами о персонале.

## **2. Информационно-просветительские и учебные мероприятия**

61. В 2016 году представители Отдела юридической помощи персоналу посетили одну миссию по поддержанию мира, а также Отделение Организации Объединенных Наций в Вене. Отдел юридической помощи персоналу принимал участие в регулярных информационно-просветительских и учебных мероприятиях, проводимых для сотрудников Организации Объединенных Наций в пяти местах службы, где имеются структуры Отдела, а также в информационно-просветительских и учебных мероприятиях, организованных ассоциациями персонала в этих местах службы.

62. Указанные мероприятия обеспечили сотрудникам по правовым вопросам Отдела бесценную возможность для предоставления персоналу, ассоциациям персонала и руководителям информации о системе внутреннего правосудия, в том числе о роли Отдела. По результатам этих мероприятий и ежедневной работы Отдела с клиентами зачастую становилось ясно, что многие сотрудники, особенно те, кто работает в удаленных местах, имеют слабое представление о системе внутреннего правосудия. Отдел продолжает получать и принимать от миссий по поддержанию мира и других операций, а также от ассоциаций персонала приглашения с предложением провести информационно-просветительские и учебные мероприятия.

63. В 2016 году Отдел изучил возможности для проведения адресной информационно-просветительской работы в 2017 году, продолжая уделять основное внимание районам, в которых имеется значительное число сотрудников Организации Объединенных Наций и небольшое видимое присутствие или полное отсутствие системы внутреннего правосудия, чтобы охватить Латинскую Америку и Азию, а также Западную и Центральную Африку.

## **3. Статистические данные**

64. Отдел предоставляет сотрудникам широкий спектр юридических услуг, включая краткие юридические консультации, консультационные услуги и представление интересов при неформальном разрешении споров и посредничестве, содействие в проведении обзора управленческой оценки и в ходе дисциплинарного разбирательства и представление интересов сотрудников в трибуналах и других инстанциях. Каждая просьба об оказании правовой помощи отслеживается как «дело», хотя срок принятия необходимых мер сотрудником по правовым вопросам и их характер могут быть различными.

### **а) Просьбы об оказании правовой помощи**

65. В 2016 году рабочую нагрузку Отдела составляли 2034 просьбы об оказании правовой помощи. Из них 1756 просьб были вновь открыты в 2016 году, а 278 — перенесены с предыдущих лет. В 2016 году были закрыты или урегулированы 1802 просьбы. По состоянию на 31 декабря 2016 года в работе находилось 232 просьбы. Количество полученных просьб и их разбивка по предмету просьбы приведены в таблице 12.

Таблица 12  
**Просьбы об оказании правовой помощи, полученные Отделом юридической помощи персоналу: 2009–2016 годы**

Год	Краткие кон- сультации	Вопросы управ- ленческой оценки	Представление интересов в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций	Представление интересов в Апелляцион- ном трибунале Организа- ции Объединенных Наций	Дисципли- нарные во- просы	Прочее	Итого	Просьбы, находящие- ся на рас- смотрении
2009	171	62	168	13	155	31	600	377
2010	309	90	77	39	70	12	597	261
2011	361	119	115	21	55	10	681	293
2012	630	198	96	31	46	28	1 029	234
2013	491	116	70	33	37	18	765	213
2014	798	210	102	15	44	11	1 180	222
2015	830	196	415	16	33	12	1 502	278
2016	1 006	319	71	322 <sup>a</sup>	35	3	1 756	232
<b>Всего</b>	<b>4 596</b>	<b>1 310</b>	<b>1 114</b>	<b>490</b>	<b>475</b>	<b>125</b>	<b>8 108</b>	<b>–</b>

<sup>a</sup> Всего в Апелляционный трибунал была подана 71 апелляция, но это с учетом двух объединенных дел: одного дела с участием 245 сотрудников и одного — с участием 7 сотрудников. Отдел учитывает каждое обращение сотрудника как отдельное «дело» или просьбу.

66. Характер просьб о предоставлении кратких консультаций разнообразен. Во многих случаях такие консультации приводят к урегулированию спора. Они предполагают сбор информации, проведение правовых исследований, выявление сильных и слабых сторон того или иного дела и консультирование клиента о возможных вариантах удовлетворения исковых требований и вероятных результатах и последствиях конкретных действий или подходов. Такие просьбы не предполагают подготовки представлений в официальные органы, например в Группу управленческой оценки или трибуналы, или — в случаях предполагаемого ненадлежащего поведения — направление писем руководству или иное представление интересов сотрудника.

67. При рассмотрении дел о проведении управленческой оценки Отдел проводит консультации и оказывает правовую помощь сотрудникам, подготавливает просьбы о проведении управленческой оценки от их имени, проводит обсуждения с Группой управленческой оценки или аналогичными ей подразделениями фондов и программ и договаривается об урегулировании спора или принятии согласованных решений.

68. При рассмотрении дисциплинарных дел Отдел предоставляет помощь сотрудникам в случае предположительного нарушения норм поведения в соответствии с Правилами о персонале.

69. При представлении интересов в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций Отдел проводит консультации и оказывает правовую помощь сотрудникам, готовит представления от их имени, осуществляет юридическое представительство в ходе слушаний, проводит обсуждения с адвокатом противоположной стороны и, в той мере, в какой это возможно, договаривается об урегулировании спора.

70. Отдел оказывает также консультационные услуги и помощь в подготовке представлений и в ходе процессов в других органах формальной системы и осуществляет представительство персонала при посредничестве.

## в) Разбивка просьб

71. На диаграммах X–XVI показана разбивка по различным признакам 1756 просьб об оказании правовой помощи, полученных в 2016 году.

Диаграмма X

### Разбивка просьб об оказании правовой помощи по их предмету

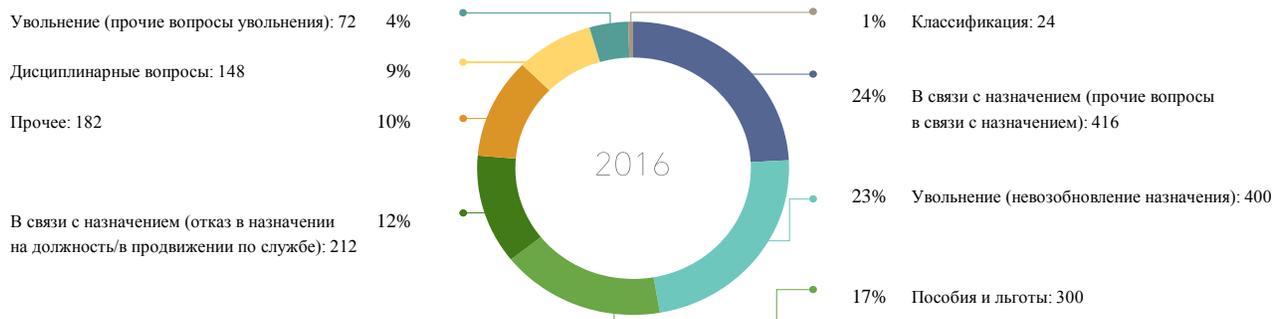


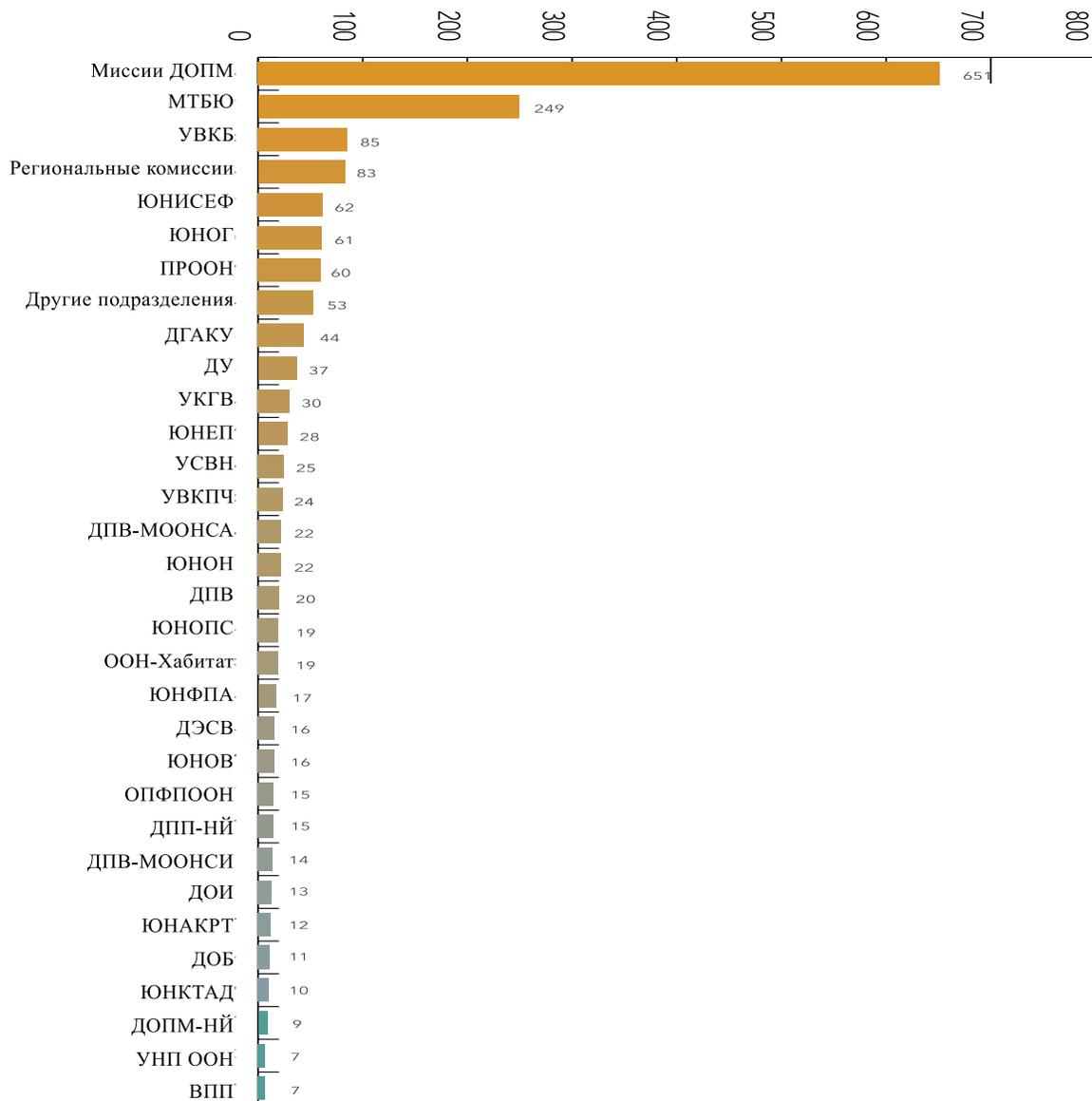
Диаграмма XI

### Рассмотрение просьб об оказании правовой помощи



*Примечание:* всего в Апелляционный трибунал была подана 71 апелляция, но это с учетом двух объединенных дел: одного дела с участием 245 сотрудников и одного — с участием 7 сотрудников. Понятие «краткие консультации» определяется в пункте 66.

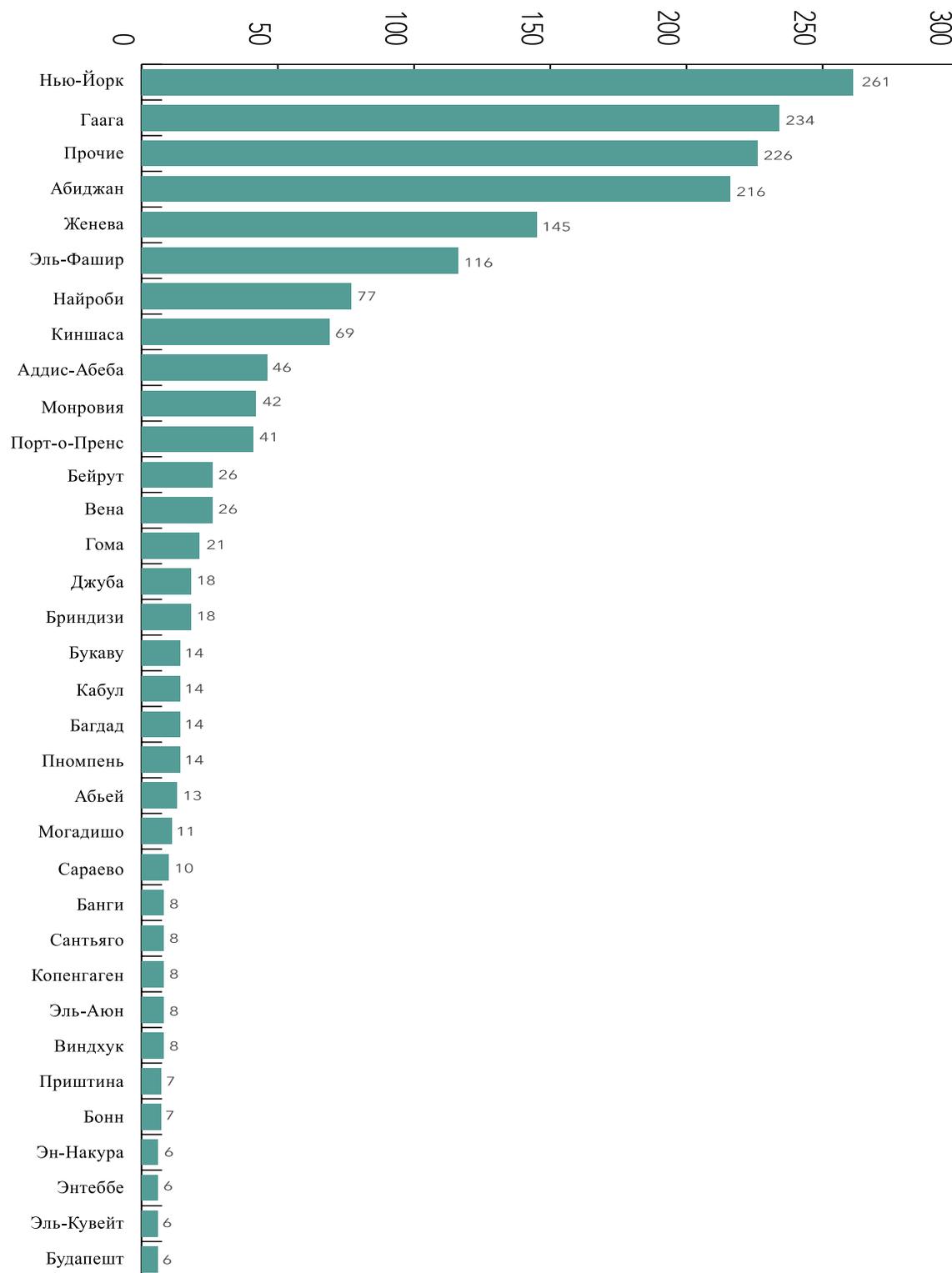
Диаграмма XII  
 Место работы сотрудника в Организации Объединенных Наций на момент обращения с просьбой об оказании правовой помощи



*Сокращения:* ВПП — Всемирная продовольственная программа; ДГАКУ — Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению; ДОБ — Департамент по вопросам охраны и безопасности; ДОПМ — Департамент операций по поддержанию мира; ДПВ — Департамент по политическим вопросам; ДПП — Департамент полевой поддержки; ДУ — Департамент по вопросам управления; ДЭСВ — Департамент по экономическим и социальным вопросам; МООНСА — Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану; МООНСИ — Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку; МТБЮ — Международный трибунал по бывшей Югославии; НЙ — Нью-Йорк; ООН-Хабитат — Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам; ОПФПООН — Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций; ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; УВКПЧ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека; УКГВ — Управление по координации гуманитарных вопросов; УНП ООН — Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности; УСВН — Управление служб внутреннего надзора; ЮНАКРТ — Помощь Организации Объединенных Наций в проведении судебных процессов над «красными кхмерами»; ЮНЕП — Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНКТАД — Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию; ЮНОВ — Отделение Организации Объединенных Наций в Вене; ЮНОГ — Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве; ЮНОН — Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби; ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения.

*Примечание:* колонка «Другие подразделения» включает прочие подразделения Организации Объединенных Наций, в которых в отчетный период было подано пять или менее просьб.

Диаграмма XIII  
Разбивка просьб по местам службы обратившихся сотрудников



*Примечание:* все места службы, в которых подано пять и менее просьб, включены в категорию «Прочие».

Диаграмма XIV  
**Распределение просьб об оказании правовой помощи по регионам**

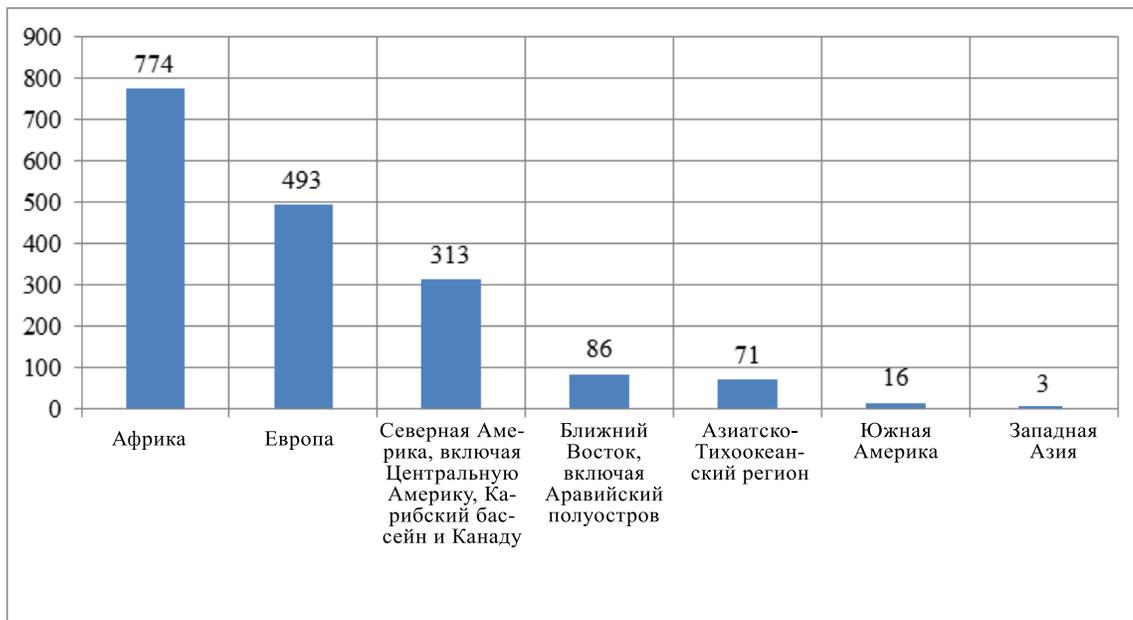
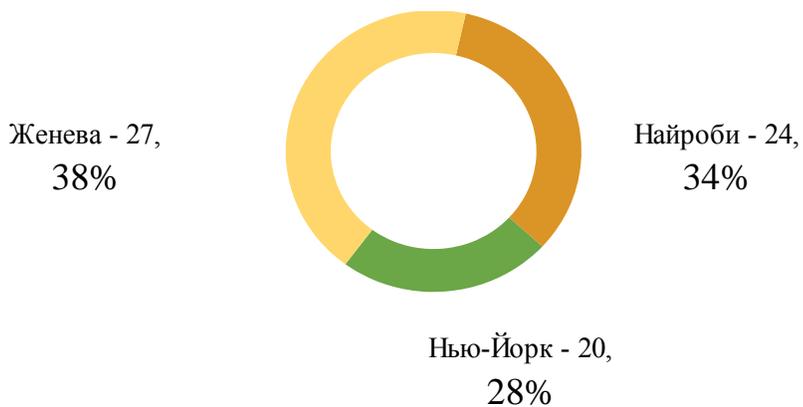


Диаграмма XV  
**Разбивка заявителей по половому признаку**



Диаграмма XVI  
**Представление интересов в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций с разбивкой по местам службы**



#### 4. Урегулирование

72. В 2016 году 57 процентов просьб об оказании правовой помощи Отделом юридической помощи персоналу были урегулированы или иным образом закрыты до начала процесса формального разрешения спора через механизм урегулирования споров, предусмотренный главой XI Правил о персонале. Из двух дел, урегулированных при посредничестве, одно было урегулировано путем достижения соглашения на основе переговоров. Что касается дел, переданных формальным механизмам урегулирования споров, то соглашения на основе переговоров были достигнуты по 27 из 319 дел, находившихся на рассмотрении Группы управленческой оценки, и по 15 из 71 дела, находившегося на рассмотрении Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций. В таблице 13 показана разбивка урегулированных просьб.

Таблица 13

#### Разбивка просьб, урегулированных и закрытых в 2016 году

<i>Этап процесса</i>	<i>Общее количество дел в 2016 году</i>	<i>Общее количество дел, урегулированных в 2016 году</i>
Краткие консультации Отдела юридической помощи персоналу	1 006	14
Группа управленческой оценки	319	27
Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций	71	15
Администрация (дисциплинарные дела)	35	1
Омбудсмен (дела о посредничестве)	2	1
<b>Всего</b>	<b>1 433</b>	<b>58</b>

#### G. Канцелярия Исполнительного директора

73. В отчетный период Канцелярия Исполнительного директора Управления по вопросам отправления правосудия координировала подготовку докладов Генерального секретаря об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций (A/71/164) и о выводах и рекомендациях Группы для проведения промежуточной независимой оценки системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций и пересмотренной смете, относящейся к бюджету по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов (A/71/163), в связи с докладом Группы для проведения промежуточной независимой оценки системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций (A/71/62/Rev.1).

74. Управление по вопросам отправления правосудия предоставляло по запросу дополнительную информацию Консультативному комитету по административным и бюджетным вопросам и Пятому и Шестому комитетам Генеральной Ассамблеи в ходе обсуждения ими вышеупомянутых докладов. В результате рассмотрения Генеральной Ассамблеей вопроса о внутренней системе отправления правосудия была принята резолюция 71/266.

75. Управление по вопросам отправления правосудия сообразно обстоятельствам предоставляло Совету по внутреннему правосудию административную и техническую поддержку согласно своему мандату, в том числе в проведении его совещаний и телеконференций и в подготовке его ежегодного доклада Генеральной Ассамблее (A/71/158). После окончания в ноябре 2016 года срока

полномочий предыдущих членов Совета Генеральный секретарь назначил четырех новых членов Совета, кандидатуры которых были выдвинуты соответственно персоналом и руководством. Эти четыре члена избрали пятого члена на должность Председателя, который был назначен Генеральным секретарем. Ниже перечислены члены Совета, срок полномочий которых заканчивается 12 ноября 2020 года (в алфавитном порядке):

- a) Кармен Артигас, видный внешний юрист, выдвинута персоналом;
- b) Джамшид Газиев, представитель персонала;
- c) судья Ивонн Мокгоро, Председатель;
- d) Фрэнк Эпперт, представитель руководства;
- e) Самьюэл Эстрейкер, видный внешний юрист, выдвинут руководством.

76. По итогам публичной процедуры выявления подходящих кандидатов на вакантные судейские должности в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций, учрежденной Советом в 2015 году, 18 ноября 2015 года Генеральная Ассамблея заполнила семь вакантных судейских должностей кандидатами, рекомендованными Советом. Вновь назначенные судьи приступили к исполнению своих обязанностей 1 июля 2016 года. По просьбе председателей обоих трибуналов Управление по вопросам отправления правосудия оказывало председателям содействие в организации вводно-ознакомительных программ для новых судей. Управление также помогало координировать церемонии приведения к присяге семи новых судей в Нью-Йорке, Женеве и Найроби. Новые судьи Апелляционного трибунала и новый занятый в половинном режиме судья Трибунала по спорам были приведены к присяге Генеральным секретарем в Нью-Йорке 30 июня 2016 года, а два новых судьи Трибунала по спорам были приведены к присяге генеральными директорами отделений Организации Объединенных Наций в Женеве и Найроби 1 июля 2016 года.

77. Управление по вопросам отправления правосудия продолжало оптимизировать онлайн-поисковые возможности пользователей системы поиска по юриспруденции, добавив функции более расширенного поиска, укрепило платформу системы судебного делопроизводства для представления данных в электронной форме и представления отчетности и должным образом обновило свой веб-сайт. В 2016 году веб-сайт посетили 108 225 человек, и из них примерно 33 процента были новыми пользователями.

78. Управление по вопросам отправления правосудия продолжало распространять информацию о системе отправления правосудия путем проведения информационно-просветительских и учебных мероприятий с участием Отдела юридической помощи персоналу и секретариатов Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций, а также через свой веб-сайт. Информационно-просветительские мероприятия обеспечили ценную возможность для представления сотрудникам, руководителям и представителям персонала информации о системе внутреннего правосудия. По результатам информационно-просветительских мероприятий стало ясно, в частности, что многие сотрудники по-прежнему имеют слабое представление о системе, в том числе о том, как получить доступ к имеющимся в ее рамках средствам правовой защиты. Управление по вопросам отправления правосудия организует информационно-просветительские мероприятия в партнерстве с принимающими структурами.

79. Управление по вопросам отправления правосудия организовывало также мероприятия по повышению профессионального уровня и квалификации со-

трудников и помощников по правовым вопросам, занятых в системе внутреннего правосудия.

## **Н. Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря в качестве ответчика**

### **1. Представление интересов в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций**

#### **а) Секция административного права, Управление людских ресурсов**

80. Секция административного права состоит из Апелляционной группы и Дисциплинарной группы. Секция административного права представляет Генерального секретаря по большинству дел, возбуждаемых сотрудниками Секретариата в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций. Секция отвечает также за обеспечение исполнения окончательных решений. Это означает, что Секция продолжает заниматься делом после вынесения Трибуналом по спорам решения по нему.

81. В организационном плане Секция административного права входит в состав Службы кадровой политики Управления людских ресурсов. Ее сотрудники по правовым вопросам работают в Нью-Йорке и Найроби. Секция тесно взаимодействует с другими подразделениями Управления людских ресурсов, поскольку правовые вопросы, рассматриваемые в Трибунале по спорам, часто касаются применения и толкования Правил о персонале, бюллетеней Генерального секретаря и административных распоряжений. Кроме того, Секция административного права консультирует руководителей подразделений Секретариата по вопросам, касающимся системы внутреннего правосудия, а также процессов расследования и дисциплинарных разбирательств.

82. В 2016 году Секция административного права обработала 424 заявления, которые были поданы сотрудниками Секретариата против Генерального секретаря в Трибунал по спорам<sup>7</sup>. Из общего числа рассмотренных дел 142 представляли собой новые заявления, полученные в 2016 году. В 2015 году Секция получила 263 новых заявления. Заявления, обработанные в 2016 году, касались главным образом вопросов, связанных с назначением, увольнением, пособиями и льготами, принятием дисциплинарных мер и классификацией должностей. Разбивка заявлений за 2016 год и предыдущие годы приводится в таблице 14.

---

<sup>7</sup> В это число входят дела, перенесенные с 2015 года и более раннего периода, а также дела, возбужденные в 2016 году.

Таблица 14  
**Разбивка поданных в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций заявлений, обработанных Секцией административного права: 2011–2016 годы**

Категория дел <sup>a</sup>	2011 год <sup>b</sup>	2012 год <sup>b</sup>	2013 год <sup>b</sup>	2014 год <sup>b</sup>	2015 год <sup>b</sup>	2016 год <sup>b</sup>
Назначение	123	138	230	174	152	134
Увольнение	62	55	70	64	158	131
Прочее	43	48	59	82	66	56
Пособия и льготы	40	43	52	69	84	74
Дисциплинарные вопросы	60	45	42	29	30	25
Классификация	9	4	12	12	5	4
<b>Всего</b>	<b>337</b>	<b>333</b>	<b>465</b>	<b>430</b>	<b>495</b>	<b>424</b>

<sup>a</sup> Включая все заявления, по которым Секция представляла Генерального секретаря в качестве ответчика, вне зависимости от того, было ли вынесено решение, включая заявления о приостановлении осуществления решения и ходатайства о пересмотре и толковании.

<sup>b</sup> Включая дела, полученные в указанный год и перенесенные с прошлых лет.

83. Помимо обработки заявлений, поданных в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, Секция административного права взаимодействует с Управлением по правовым вопросам при вынесении решения Трибуналом по спорам. Управление по правовым вопросам определяет, следует ли обжаловать решение в Апелляционном трибунале. После вынесения окончательных решений Секция получает необходимую информацию и доводит решения до сведения соответствующих должностных лиц, включая Контролера, с целью их исполнения.

84. Дисциплинарная группа выносит рекомендации руководителям старшего звена касательно разрешения дел, переданных в Управление людских ресурсов для принятия возможных дисциплинарных мер. В 2016 году Группа рассмотрела 229 дисциплинарных вопросов. Информация по дисциплинарным вопросам публикуется в ежегодном докладе Генерального секретаря Генеральной Ассамблеи под названием «Практика Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения» (информацию по 12-месячному периоду, завершившемуся 30 июня 2017 года, см. в документе A/72/209).

**в) Отделения за пределами Центральных учреждений, фонды и программы и региональные комиссии**

85. Как правило, интересы отделений за пределами Центральных учреждений, фондов и программ и региональных комиссий представляются в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций их собственными сотрудниками по правовым вопросам. Статистические данные за 2016 и предыдущие годы о результатах рассмотрения и характере поданных в Трибунал дел, касающихся этих структур, приводятся в таблицах 15 и 16.

Таблица 15  
**Результаты рассмотрения заявлений, поданных в Трибунал по спорам  
 Организации Объединенных Наций: 2016 год**

<i>Структура Организации Объединенных Наций</i>	<i>Общее коли- чество дел<sup>a</sup></i>	<i>Урегулирован- ные или отоз- ванные дела</i>	<i>Решения, оставленные в силе</i>	<i>Решения, частично оставлен- ные в силе</i>	<i>Отменен- ные реше- ния</i>	<i>Ожидается окончатель- ный резуль- тат<sup>b</sup></i>
ЭКА	11	1	1	0	1	8
ООН-Хабитат	—	—	—	—	—	—
«ООН-женщины»	4	1	2	—	1	—
ПРООН	61	3	25	3	2	28
ЮНЕП	1	—	1	—	—	1
ЮНФПА	9	—	8	—	1	29
УВКБ	17	3	3	—	11	35
ЮНИСЕФ	44	1	2	—	4	37
ЮНОГ <sup>c</sup>	17	9	5	1	3	8
ЮНОН	4	—	1	—	1	2
ЮНОПС	7	—	3	—	—	4

*Сокращения:* ООН-Хабитат — Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам; ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; ЭКА — Экономическая комиссия для Африки; ЮНЕП — Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНОГ — Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве; ЮНОН — Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби; ЮНОПС — Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов; ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения.

<sup>a</sup> Включает все заявления, в которых структура представляла Генерального секретаря в качестве ответчика (включая заявления о приостановлении осуществления решения) и которые были закрыты Трибуналом или иным образом урегулированы в 2016 году, вне зависимости от того, когда было получено заявление.

<sup>b</sup> Включает общее количество окончательных решений, вынесение которых ожидалось от Трибунала по состоянию на 31 декабря 2016 года, вне зависимости от того, когда было получено заявление, по делам, в которых структура представляла Генерального секретаря в качестве ответчика.

<sup>c</sup> Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве представляет также Отделение Организации Объединенных Наций в Вене; Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека; Управление по координации гуманитарных вопросов в Женеве; Европейская экономическая комиссия; Центр по международной торговле; секретариат Конвенции Организации Объединенных Наций по борьбе с опустыниванием в тех странах, которые испытывают серьезную засуху и/или опустынивание, особенно в Африке; Компенсационная комиссия Организации Объединенных Наций; Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию; Институт Организации Объединенных Наций по исследованию проблем разоружения; Межрегиональный научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций по вопросам преступности и правосудия; Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности; Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединенных Наций; и Управление Организации Объединенных Наций по снижению риска бедствий.

Таблица 16  
**Разбивка заявлений, поданных в Трибунал по спорам Организации  
 Объединенных Наций: 2010–2016 годы**

Категория дел <sup>a</sup>	Структура Организации Объединенных Наций	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год
Назначение	ЭКА	–	–	2	–	3	2	–
	ООН-Хабитат	2	–	–	–	–	1	–
	«ООН-женщины»	–	–	–	1	1	1	1
	ПРООН	–	–	–	3	1	4	7
	ЮНЕП	–	–	–	–	3	2	–
	ЮНФПА	–	–	3	1	1	2	–
	УВКБ	13	11	18	12	6	15	16
	ЮНИСЕФ	–	–	1	2	4	–	4
	ЮНОГ	–	5	8	14	19	8	11
	ЮНОН	–	1	1	1	2	–	–
	ЮНОПС	–	–	–	1	1	–	2
Дисциплинарные вопросы	ЭКА	–	–	2	–	3	2	–
	ООН-Хабитат	–	1	–	–	–	–	–
	«ООН-женщины»	–	–	–	–	–	–	–
	ПРООН	–	–	7	2	1	–	2
	ЮНФПА	–	–	2	–	–	1	1
	УВКБ	4	–	1	1	3	2	1
	ЮНИСЕФ	4	–	2	1	–	1	–
	ЮНОГ	–	1	–	2	2	12	1
	ЮНОН	–	–	–	–	–	–	–
		ЮНОПС	2	1	4	2	–	1
Увольнение	ЭКА	–	–	1	2	–	1	2
	ООН-Хабитат	–	1	1	2	1	–	–
	«ООН-женщины»	–	–	–	–	–	–	–
	ПРООН	–	–	7	7	8	13	10
	ЮНЕП	–	–	2	2	4	1	–
	ЮНФПА	–	–	4	1	1	2	2
	УВКБ	3	13	1	1	6	2	4
	ЮНИСЕФ	3	6	1	3	5	2	2
	ЮНОГ	–	2	3	2	4	10	2
	ЮНОН	–	3	4	2	–	–	1
	ЮНОПС	4	3	2	3	1	1	1
Пособия и льготы	ЭКА	–	–	–	1	1	1	2
	ООН-Хабитат	1	1	–	–	–	–	–
	«ООН-женщины»	–	–	–	–	–	–	3
	ПРООН	–	–	–	–	28	31	38
	ЮНЕП	–	–	–	1	–	–	–
	ЮНФПА	–	–	–	–	28	28	23
	УВКБ	1	1	–	–	19	–	14

Категория дел <sup>a</sup>	Структура Организации Объединенных Наций	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год
		ЮНИСЕФ	–	1	–	1	–	111
	ЮНОГ	–	2	2	7	3	8	5
	ЮНОН	–	3	4	17	15	4	2
	ЮНОПС	3	2	2	2	2	–	1
Прочее	ЭКА	–	–	1	1	1	1	1
	ООН-Хабитат	1	–	–	2	4	1	–
	«ООН-женщины»	–	–	–	–	–	–	–
	ПРООН	–	–	4	4	6	8	4
	ЮНЕП	–	1	5	12	3	1	1
	ЮНФПА	–	–	–	–	8	10	11
	УВКБ	6	2	3	1	3	1	1
	ЮНИСЕФ	2	–	–	–	3	1	2
	ЮНОГ	–	4	5	3	3	3	9
	ЮНОН	–	3	5	11	12	2	1
	ЮНОПС	–	–	1	3	1	1	2
<b>Всего</b>		<b>49</b>	<b>68</b>	<b>109</b>	<b>134</b>	<b>195</b>	<b>298</b>	<b>211</b>

Сокращения: «ООН-женщины» — Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; ООН-Хабитат — Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам; ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; ЭКА — Экономическая комиссия для Африки; ЮНЕП — Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНОГ — Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве; ЮНОН — Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби; ЮНОПС — Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов; ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения.

<sup>a</sup> Включает все дела, в которых структура представляла Генерального секретаря в качестве ответчика, вне зависимости от того, было ли вынесено решение, включая заявления о приостановлении осуществления решения.

## 2. Представление интересов Генерального секретаря в Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций

### Управление по правовым вопросам

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

87. Функции Отдела в этой области включают: а) проведение проверки на предмет последовательности и точности всех административных инструкций, касающихся политики в области управления людскими ресурсами, до их введения в действие; б) предоставление юридических консультаций по вопросам толкования Устава Организации Объединенных Наций, резолюций и решений Генеральной Ассамблеи и Положений и правил о персонале, составляющих правовую основу управления людскими ресурсами; в) консультирование по вопросам кадровых реформ, включая мобильность и изменения в пакете возна-

граждения; и d) консультирование по соответствующим вопросам до принятия административных решений, в том числе проведение правовой экспертизы рекомендаций об увольнении сотрудников.

88. Кроме того, Отдел анализирует каждое решение обоих трибуналов, обеспечивая таким образом всесторонний обзор судебной практики в рамках системы отправления правосудия. Отдел опирается на результаты такого анализа при: а) консультировании в связи с требованиями сотрудников; б) консультировании структур, представляющих Генерального секретаря в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций; и с) определении того, следует ли обжаловать решения Трибунала по спорам. Отдел рассмотрел все 322 решения обоих трибуналов, вынесенные в 2016 году.

89. Отдел отвечает также за представление интересов Генерального секретаря в Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций в случае всех структур Организации Объединенных Наций, включая Центральные учреждения Организации Объединенных Наций, отделения за пределами Центральных учреждений, фонды и программы и региональные комиссии. Эта обязанность включает как подачу апелляций на решения Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций, так и ответ на апелляции, поданные сотрудниками. Она предполагает также представление ходатайств и ответов на ходатайства, а также представление устных доводов на слушаниях в Апелляционном трибунале. Кроме того, Отдел предоставляет консультации относительно исполнения решений, их последствий и необходимости пересмотра той или иной политики с учетом судебной практики. В 2016 году Апелляционный трибунал вынес 77 решений по делам, в которых Генеральный секретарь являлся одной из сторон.

### **III. Ответы на вопросы, касающиеся отправления правосудия**

#### **A. Общий обзор**

90. В своей резолюции [71/266](#) Генеральная Ассамблея обратилась к Генеральному секретарю с рядом просьб о представлении информации и предложений для рассмотрения на ее семьдесят второй сессии. Помимо этого, Ассамблея одобрила выводы и рекомендации, содержащиеся в докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций и о деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников ([A/71/436](#)). Ответы на просьбы Ассамблеи и выводы и рекомендации Консультативного комитета приводятся ниже.

#### **B. Ответы**

##### **1. Просьбы Генеральной Ассамблеи**

91. В соответствии с пунктом 11 резолюции [71/266](#) Генеральный секретарь продолжает рассматривать рекомендации Группы для проведения промежуточной независимой оценки, выполнение которых может способствовать дальнейшему совершенствованию системы внутреннего правосудия. Более подробная информация по конкретным рекомендациям Группы приводится ниже.

92. В соответствии с пунктом 12 резолюции [71/266](#) и во исполнение рекомендации 9 Группы Управление по вопросам отправления правосудия продолжает обновлять свой веб-сайт, чтобы обеспечивать точную и актуальную информа-

цию о формальной системе внутреннего правосудия. Отдел юридической помощи персоналу и секретариаты Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций продолжают проводить информационно-разъяснительные мероприятия по просьбе миротворческих миссий и других структур Организации Объединенных Наций, и в том числе налаживают партнерские отношения с региональными омбудсменами в рамках регулярных информационно-разъяснительных и учебных мероприятий, организуемых для новых сотрудников на местах соответствующими структурами Организации Объединенных Наций. Эти мероприятия обеспечивают ценную возможность для предоставления персоналу, ассоциациям персонала и руководителям информации о системе внутреннего правосудия. Группа управленческой оценки продолжала вести информационно-разъяснительную работу, в частности ее члены посетили шесть миротворческих миссий, провели видеобрифинги для отделений за пределами Центральных учреждений и приняли участие в учебных мероприятиях по вопросам управления служебной деятельностью, организованных Управлением людских ресурсов.

93. Что касается рекомендации 13 Группы, то правила, регламенты и инструкции уже на протяжении многих лет сводятся в единое руководство. С 2000 года этим руководством является электронный «Справочник по людским ресурсам», который доступен в режиме онлайн в интранете и Интернете. В 2015 году была подготовлена веб-версия «Справочника», благодаря чему искать информацию в нем стало гораздо проще. Дальнейшее совершенствование «Справочника» является частью непрекращающейся работы Управления людских ресурсов, которое также начало вести обсуждения с основными заинтересованными сторонами в целях выявления областей, в которых регламенты можно было бы уточнить. Управление планирует разослать дополнительную информацию для повышения осведомленности о «Справочнике» и содействия его использованию в качестве единственного сборника нормативных регламентов Организации, касающихся людских ресурсов.

94. Если говорить о рекомендации 15 Группы, то в 2016 году при материально-технической поддержке со стороны Управления по вопросам отправления правосудия председателями обоих трибуналов был организован вводный курс для новых судей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций.

95. Что касается рекомендации 33 Группы, то 9 апреля 2014 года руководитель аппарата направил руководителям департаментов, подразделений и региональных комиссий меморандум, с тем чтобы побудить старшее руководство реагировать на посреднические усилия позитивно и инициативно. Кроме того, особое внимание этому аспекту уделяется в учебных курсах Управления людских ресурсов по разрешению и предупреждению конфликтов и в учебных курсах Канцелярии Омбудсмена по урегулированию конфликтов.

96. Если говорить о рекомендации 35 Группы, то Управление людских ресурсов предлагает учебные курсы по вопросам разрешения и предупреждения конфликтов, а Канцелярия Омбудсмена и посредников также повсеместно предлагает стандартный курс по развитию навыков урегулирования конфликтов в рамках своих информационно-разъяснительных мероприятий. Вопросы урегулирования конфликтов с точки зрения профилактики рассматриваются в рамках коммуникационных программ Управления людских ресурсов, учебного курса «Этика и добросовестность в Организации Объединенных Наций» и Программы развития управленческих навыков. В программу семинаров по управлению служебной деятельностью для всех сотрудников, выполняющих управленческие и руководящие функции, включен вопрос о ведении сложных

бесед руководителей с сотрудниками. Помимо этого, Управление людских ресурсов предлагает следующие конкретные курсы:

- «Разрешение конфликтов»: онлайн-учебный курс, призванный помочь сотрудникам улучшить свои отношения с коллегами, клиентами и руководителями и найти путь от конфликта к сотрудничеству;
- «Навыки ведения совместных переговоров»: онлайн-учебный курс, призванный помочь сотрудникам использовать коллективный коммуникационный процесс для конструктивного решения проблем на рабочем месте;
- «Развитие навыков коллективной работы»: очная программа, направленная на то, чтобы помочь группам справляться с проблемами любых типов, включая внедрение изменений и принятие мер для содействия урегулированию конкретных проблем и конфликтов.

97. Что касается рекомендации 36 Группы, то Генеральный секретарь считает, что руководства, составленные на основании обобщенного опыта, являются ценным ресурсом для руководителей. Сроки опубликования таких руководств, подготавливаемых Группой управленческой оценки, зачастую сдвигаются из-за большого объема работы, которую Группа вынуждена выполнять каждый год. В 2016 году Департамент по вопросам управления распространил руководство по вопросам управления служебной деятельностью и руководство по управлению организационными преобразованиями. В конце 2017 года Департамент намеревается распространить еще одно руководство — по процедуре назначения на другую должность.

98. Что касается рекомендации 58 Группы, то в письме от 26 октября 2016 года (A/C.5/71/10) на имя Председателя Пятого комитета Председатель Шестого комитета отметил, что он принимает во внимание мнения Группы, в частности пункты 93 и 396–399, и ответ Генерального секретаря (A/71/163, пункты 146–150), и рекомендовал просить Генерального секретаря представить дополнительную информацию о повышении эффективности расследования случаев ненадлежащего поведения и притеснений и об организуемой Управлением служб внутреннего надзора (УСВН) для сотрудников подготовке по вопросам проведения коллегиальных расследований.

99. Генеральный секретарь отмечает, что Отделом расследований УСВН были приняты меры к тому, чтобы продолжать сокращать среднюю продолжительность расследований. Цель состоит в обеспечении того, чтобы рассмотрение всех дел о ненадлежащем поведении и преследованиях завершалось в течение четырех месяцев, дел о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах — в течение шести месяцев, а всех остальных дел — в течение 12 месяцев. Из диаграмм XVII и XVIII, на которых представлены данные о средних сроках завершения расследований по делам в месяцах, видно, что ситуация в этом плане заметно улучшилась.

Диаграмма XVII  
Дела о сексуальной эксплуатации и сексуальных  
наругательствах

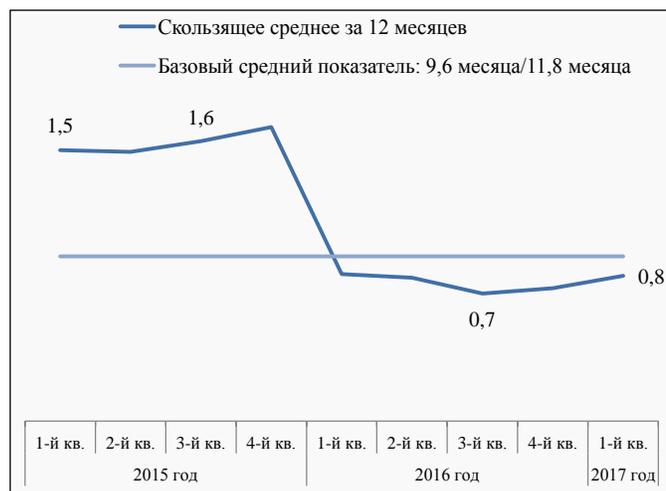


Диаграмма XVIII  
Прочие дела



100. Что касается расследований, проводимых в соответствии с положениями бюллетеня [ST/SGB/2008/5](#), то перехода от текущей практики проведения коллегиальных расследований к проведению профессиональных расследований под эгидой Отдела расследований УСВН не произошло из-за отсутствия финансовых средств. Вместо этого УСВН возобновило практику подготовки кандидатов в члены непрофессиональных групп для проведения расследований на основании бюллетеня [ST/SGB/2008/5](#), однако этим усилиям препятствует нехватка ресурсов. Тем не менее предполагается, что совместное планирование УСВН и Секции административного права будет способствовать разработке и осуществлению таких учебных программ в Секретариате в третьем и четвертом кварталах 2017 года.

101. Если говорить о пункте 13 резолюции [71/266](#), то Генеральный секретарь рекомендует урегулировать споры неформальным путем и в кратчайшие сроки, признавая при этом, что предельные сроки в формальной системе были установлены для обеспечения оперативного урегулирования споров. Администрация продолжает обсуждать вопрос о подходящих процедурах продления предельных сроков в целях обеспечения надлежащего функционирования неформальной и формальной систем.

102. Что касается пункта 15 резолюции [71/266](#), то важнейшая задача Управления людских ресурсов состоит в том, чтобы продолжать разработку эффективных регламентов в отношении людских ресурсов, которые содействовали бы работе Организации и обеспечивали благоприятные условия для выполнения сотрудниками и руководителями возложенных на них задач.

103. Основное внимание в процессе пересмотра уже существующих и разработки новых регламентов является анализ оперативных проблем и сложностей в области осуществления, включая учет извлеченных уроков. Кроме того, Управление людских ресурсов недавно создало профессиональное сообщество, чтобы до пересмотра любого регламента непрерывно получать отзывы от коллег из Секретариата, занимающихся вопросами людских ресурсов. И наконец, Управление продолжает изучать возможность организации новых мероприятий в целях повышения уровня знаний и осведомленности об основных регламентах в области людских ресурсов.

104. Результаты служебной аттестации неизменно являются одной из десяти основных причин возникновения споров. В октябре и ноябре 2016 года Управление людских ресурсов и Канцелярия Омбудсмана и посредников успешно организовали в Центральных учреждениях несколько экспериментальных специализированных программ по вопросам управления служебной деятельностью. Эти семинары были посвящены процедуре среднесрочного обзора в системе управления служебной деятельностью, а также передовой практике в области подготовки и получения отзывов для минимизации числа конфликтов. В этих семинарах и индивидуальных консультациях приняли участие более 200 сотрудников и руководителей, и в настоящее время ведется работа по организации аналогичного комплекса программ по вопросам управления служебной деятельностью на период окончания цикла аттестации 2017 года в Центральных учреждениях в Нью-Йорке, в Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна и в Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана. При наличии ресурсов в октябре 2017 года эта программа будет организована и в других местах службы.

105. Что касается пункта 16 резолюции 71/266, то Генеральный секретарь с удовлетворением отмечает, что новый регламент в отношении защиты от преследования за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничестве в ходе проведения должным образом санкционированных проверок или расследований был опубликован 20 января 2017 года (ST/SGB/2017/2) и вступил в силу в тот же день. Генеральный секретарь твердо намерен добиваться того, чтобы в Организации Объединенных Наций в этой важной области применялась передовая мировая практика. По мере необходимости для повышения эффективности этого регламента будут приниматься дополнительные меры.

106. Во исполнение пункта 17 резолюции 71/266 Генеральный секретарь провел широкомасштабную работу по сбору испрошенной информации о внештатном персонале. Информация была запрошена у целого ряда подразделений, структур, фондов, программ, региональных комиссий и специализированных учреждений Организации Объединенных Наций и связанных с ними органов Организации, включая следующие: Центральные учреждения Организации Объединенных Наций (в том числе в отношении полевых и специальных политических миссий), Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве, Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби, Отделение Организации Объединенных Наций в Вене, Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности, Программу развития Организации Объединенных Наций, Программу Организации Объединенных Наций по окружающей среде, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Программу Организации Объединенных Наций по населенным пунктам, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Детский фонд Организации Объединенных Наций, Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, Структуру Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, Экономическую комиссию для Африки, Экономическую комиссию для Латинской Америки и Карибского бассейна, Экономическую и социальную комиссию для Западной Азии, Организацию по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний, Продовольственную и сельскохозяйственную организацию Объединенных Наций, Международное агентство по атомной энергии, Международную организацию гражданской авиации, Международный уголовный суд, Международную организацию гражданской авиации, Международную организацию труда, Международный валютный фонд, Международную морскую организацию, Международный орган по морскому дну, Международный трибунал по морскому праву, Международный союз электросвязи, Организацию Объединенных Наций по

вопросам образования, науки и культуры, Организацию Объединенных Наций по промышленному развитию, Всемирную туристскую организацию, Всемирный почтовый союз, Группу Всемирного банка, Всемирную организацию здравоохранения, Всемирную организацию интеллектуальной собственности, Всемирную метеорологическую организацию и Всемирную торговую организацию.

107. Полученная информация была обобщена и представлена в виде таблицы в приложении II.

108. Что касается пункта 18 резолюции [71/266](#) Генеральной Ассамблеи, то в соответствии с резолюцией [63/253](#) Ассамблеи стажеры, добровольцы (помимо добровольцев Организации Объединенных Наций) и предоставляемый на безвозмездной основе персонал категории II имеют доступ к механизму управленческой оценки, но не имеют доступа к Трибуналу по спорам Организации Объединенных Наций. В течение отчетного периода Группа управленческой оценки от внештатного персонала этих категорий никаких просьб о проведении управленческой оценки не получала. С момента своего создания в июле 2009 года Группа получила лишь три такие просьбы — все от стажеров. Что касается этих просьб, то в одном случае решение было оставлено в силе, одна ситуация была урегулирована в неформальном порядке, а третья просьба была признана неприемлемой. Информация о внештатном персонале, полученная от Канцелярии Омбудсмана и посредников, будет представлена в отдельном докладе.

109. Ответы на просьбы Ассамблеи, содержащиеся в пунктах 22, 24 и 27 резолюции [71/266](#), представлены в отдельном докладе Канцелярии Омбудсмана и посредников.

110. Ответ в отношении пункта 26 резолюции [71/266](#) приводится в приложении III.

111. Во исполнение пункта 31 резолюции [71/266](#) решения обоих трибуналов публикуются на веб-сайте Управления по вопросам отправления правосудия в том виде, в котором они были получены от трибуналов. Следует отметить, что вопросы, касающиеся оснований для вынесения решений и ссылок на личные данные в судебных решениях, относятся исключительно к компетенции трибуналов.

112. Что касается пункта 33 резолюции [71/266](#), то данные о рабочей нагрузке Группы управленческой оценки и Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций приводятся в тех разделах настоящего доклада, которые посвящены их деятельности. Замечания в отношении статистических данных и намечающихся тенденций содержатся в разделе II.A настоящего доклада.

113. Что касается пункта 34 резолюции [71/266](#), то Генеральный секретарь отмечает, что межведомственные совещания для обсуждения вопроса о делегировании полномочий в отношении дисциплинарных вопросов будут возобновлены после того, как будет опубликован новый регламент в отношении следственных и дисциплинарных процедур.

114. В отношении пункта 35 резолюции [71/266](#) Генеральный секретарь отмечает, что в течение отчетного периода не было выявлено случаев привлечения к ответственности руководителей, чьи решения были признаны грубо неосторожными согласно соответствующим Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций и привели к судебным тяжбам и связанному с этим финансовому ущербу.

115. Что касается пункта 37 резолюции 71/266, то Генеральный секретарь напоминает об указании Генеральной Ассамблеи о том, что следует прикладывать все усилия для урегулирования дел неформальным образом во избежание тяжб, и о замечании Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам о том, что управленческая оценка обеспечивает ценную возможность такого урегулирования (A/65/557, пункт 16).

116. Проведение Группой управленческой оценки управленческого анализа административных решений служит цели ограничения судебных и финансовых рисков — отчасти посредством выявления недостатков этих решений. Если Группа обнаруживает, что оспариваемое решение не соответствует касающимся данного вопроса положениям и правилам, то она рекомендует надлежащую корректировочную меру. Во многих случаях это будет предусматривать рекомендации об отмене или исправлении принятых ранее решений. При необходимости в целях окончательного урегулирования спора Группа содействует заключению мирового соглашения.

117. Сотруднику дается ответ с ясным и простым объяснением основания для вынесения Группой соответствующего заключения. Это делает процесс более справедливым и прозрачным, повышает доверие к нему и во многих случаях способствует более широкому признанию сотрудниками оцениваемого административного решения.

118. Об эффективности управленческой оценки говорит тот факт, что со времени ее внедрения в 2009 году и до конца 2016 года для дальнейшего разбирательства было передано лишь 13 процентов дел от общего числа дел, представленных на управленческую оценку.

119. Группа также выносит рекомендации заместителю Генерального секретаря по вопросам управления относительно недопущения возникновения риска убытков для Организации в будущем. Эти рекомендации основаны на тех делах, в которых Группа содействовала заключению мирового соглашения. Они также основываются на делах, в которых решение было сочтено законным, но тем не менее было сопряжено с риском наступления ответственности для Организации.

120. Генеральный секретарь также сознает, что в конечном итоге наиболее эффективный способ избежать правовой и финансовой ответственности состоит в обеспечении более глубокого понимания правил о персонале и обязанностей руководителей и лиц, принимающих решения. Учитывая число дел, ежегодно представляемых сотрудниками для проведения управленческой оценки, в сопоставлении с числом дел, по которым в итоге ведется разбирательство, процесс управленческой оценки играет в этом отношении уникальную роль.

121. В прошлом Генеральный секретарь сообщал об усилиях Группы по формализации передовой практики управления и содействию процессу принятия руководством обоснованных решений. В частности, Группа выявляет тенденции и системные проблемы и оказывает поддержку заместителю Генерального секретаря по вопросам управления в составлении основанных на обобщенном опыте пособий для руководителей и инструктивных записок, которые распространяются среди всех глав управлений и департаментов, а через них — среди других руководителей и также размещаются в интранете Департамента по вопросам управления. Эти усилия помогают повышать осведомленность руководителей об их обязанностях, все время держать их в курсе событий в том, что касается внутренних правил Организации, а также вычленять важнейшие области, в частности связанные с процедурами отбора кадров, непродлением контрактов и дисциплинарными вопросами.

122. В дополнение к составлению руководств в рамках имеющихся ресурсов Группа проводит консультационно-разъяснительные мероприятия, такие как видеоконференции и посещения полевых миссий, подразделений за пределами Центральными учреждений и региональных комиссий и брифинги для конкретных департаментов в Центральными учреждениях. Группа помогает Управлению людских ресурсов проводить учебные мероприятия по вопросам управления служебной деятельностью, обсуждая с участниками уроки, извлеченные в этой сфере. И наконец, Группа дает сотрудникам и руководителям ситуативные рекомендации вне контекста управленческой оценки. Группа отметила, что удовлетворение таких запросов очень часто ограничивает эскалацию конфликта уровнем формальной системы внутреннего правосудия.

123. Что касается пункта 39 резолюции 71/266, то из приложения IV видно, что благодаря взносам сотрудников по линии механизма добровольного дополнительного финансирования Отдела юридической помощи персоналу продолжает обеспечиваться стабильное дополнительное финансирование. Основные усилия по снижению показателей отказа от участия в этом механизме в рамках информационно-разъяснительной работы и консультационных мероприятий ориентированы на отделения и структуры, в которых эти показатели держатся на высоком уровне.

124. Добровольный характер механизма означает, что стабильность его функционирования зависит от готовности сотрудников делать взносы. Еще неясно, скажется ли на объеме добровольных взносов введение единой шкалы окладов.

125. Что касается пунктов 40 и 42 резолюции 71/266, то Отдел юридической помощи персоналу продолжает вести целенаправленную информационно-разъяснительную работу там, где показатель отказа от участия в механизме добровольного дополнительного финансирования является высоким, и планирует открыть центры правовой помощи в этих точках.

126. Если говорить о пункте 41 резолюции 71/266, то данные о совокупных ежемесячных показателях отказа от участия в механизме и добровольных взносах сотрудников для механизма добровольного дополнительного финансирования с начала экспериментального периода (1 января 2014 года) по 30 июня 2017 года приводятся в приложении IV.

127. Что касается пункта 45 резолюции 71/266, то мнения обоих трибуналов содержатся в приложении к докладу Совета по внутреннему правосудию.

128. В пункте 47 своей резолюции 71/266 Генеральная Ассамблея постановила рассмотреть вопросы, связанные с потребностями в ресурсах для улучшения функционирования транспарентной, профессиональной, располагающей достаточными ресурсами и децентрализованной системы отправления правосудия, на ее семьдесят второй сессии.

129. Если говорить о пункте 47 резолюции 71/266 и потребностях Группы управленческой оценки в ресурсах, то Генеральный секретарь в прошлом уже обращал внимание Генеральной Ассамблеи на трудности, с которыми сталкивается Группа при выполнении своего мандата. В настоящее время в штатном расписании Группы предусмотрено 3 должности С-4 сотрудника по правовым вопросам (2 из них финансируются из регулярного бюджета, а 1 — по линии вспомогательного счета для операций по поддержанию мира). По состоянию на 31 декабря 2016 года начиная с 2010 года Группа получала в среднем порядка 930 просьб в год.

130. С учетом большого числа просьб и связанной с этим рабочей нагрузки установление для процесса управленческой оценки 30-дневного и 45-дневного

срока способствует оперативному урегулированию споров, однако обеспечить соблюдение этих сроков крайне сложно.

131. Опыт Группы, в частности в отношении усилий, необходимых для урегулирования вопросов в неформальном порядке, показывает, что рассмотрение дел Группой предполагает активное взаимодействие с сотрудником и принявшим решение руководителем и зачастую не может быть завершено в установленные сроки. Выполнение этой приоритетной работы снижает способность Группы выполнять другие предусмотренные ее мандатом задачи, включая проведение анализа тенденций и системных проблем, вынесение рекомендаций по совершенствованию регламентов, проведение исследований, подготовку основанных на обобщенном опыте пособий для руководителей и проведение информационно-разъяснительных мероприятий для руководителей и сотрудников для обсуждения извлеченных уроков и обмена опытом в рамках формальной системы правосудия. Для решения этих вопросов Генеральный секретарь вновь рекомендует учредить в штате Группы одну должность С-3 сотрудника по правовым вопросам и одну дополнительную должность помощника по правовым вопросам (категория общего обслуживания (прочие разряды)).

132. Что касается Отдела юридической помощи персоналу, то следует напомнить, что Группа для проведения промежуточной независимой оценки пришла к выводу о том, что Отдел недостаточно обеспечен ресурсами и что его нынешний бюджет, даже дополняемый за счет плана добровольного финансирования, недостаточен (A/71/62/Rev.1, пункт 333). По завершении промежуточной независимой оценки ситуация усложнилась еще больше, поскольку, как указано в таблице 12, число просьб об оказании юридической помощи от года к году продолжает расти (в 2016 году оно увеличилось на 17 процентов), что создает дополнительную нагрузку для Отдела.

133. В последние годы растут потребности Отдела в дополнительных ресурсах. В настоящее время больше всего требуется увеличить число сотрудников по правовым вопросам, которые обладали бы обширным опытом работы в правовой сфере. Отделу необходимы три должности С-4 сотрудника по правовым вопросам — по одной в каждом из мест расположения трибуналов; эти сотрудники возьмут на себя более сложные дела, требующие более обширного опыта, и будут обучать и курировать более молодых сотрудников Отдела. Отделу также требуется один помощник по правовым вопросам в Найроби для оказания административной поддержки в этом часовом поясе.

134. Генеральный секретарь по-прежнему считает, что финансирование Отдела должно быть поставлено на устойчивую основу<sup>8</sup>. Ранее он уже высказывал мнение о том, что Организации следует финансировать все расходы Отдела, включая его дополнительные потребности в ресурсах<sup>9</sup>. Он напоминает, что Отдел был учрежден Генеральной Ассамблеей в качестве неотъемлемого компонента системы отправления правосудия, поэтому его расходы подлежат покрытию Организацией. Он также напоминает, что работа Отдела отвечает интересам как персонала, так и Организации. Он отмечает, что одних лишь взносов сотрудников на финансирование механизма для удовлетворения потребностей Отдела в дополнительных ресурсах недостаточно.

135. Он отмечает, что период экспериментального использования механизма добровольного дополнительного финансирования дополнительных потребностей Отдела в ресурсах заканчивается 31 декабря 2017 года. Поэтому дополнительные сотрудники и помощники по правовым вопросам могут быть наняты

<sup>8</sup> См. A/71/163, пункты 107–114.

<sup>9</sup> См., например, A/68/346, пункты 121–131.

только на временной основе, что не будет способствовать бесперебойности процессов функционирования и управления в Отделе. Если Генеральная Ассамблея примет решение формально закрепить этот механизм, с учетом объема текущих взносов, поступающих от сотрудников, необходимо будет создать должности сотрудников, работающих по срочным контрактам; вместе с тем для удовлетворения оставшихся потребностей в дополнительных ресурсах необходимо будет выделять дополнительные средства по линии регулярного бюджета.

136. Что касается секретариата Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, то Группа для проведения промежуточной независимой оценки, Совет по внутреннему правосудию и судьи Апелляционного трибунала и Генеральный секретарь заявили о том, что в секретариате необходима еще одна должность С-3 сотрудника по правовым вопросам. Эта потребность будет сохраняться, если секретариат Апелляционного трибунала будет оказывать Трибуналу поддержку, необходимую для обеспечения эффективности его работы.

137. Если говорить о судьях Апелляционного трибунала, то Генеральный секретарь вновь рекомендует выплачивать им по 600 долл. США за каждое промежуточное ходатайство<sup>10</sup>. Обоснование и анализ просты: судьи должны получать вознаграждение за выполнение их судебных функций, которые не ограничиваются рассмотрением апелляций по существу, а промежуточные ходатайства должны рассматриваться до вынесения судебного решения по существу. В настоящее время судьи Апелляционного трибунала получают вознаграждение только за решения, а по итогам рассмотрения промежуточных ходатайств выносятся не решения, а постановления. Такие ходатайства должны рассматриваться в оперативном порядке, чтобы не возникало задержек с вынесением судебного решения по апелляциям.

138. Генеральный секретарь также вновь рекомендует выплачивать Председателю Апелляционного трибунала ежемесячное пособие в размере 1500 долл. США за выполнение требующейся для Трибунала административной работы, на которую, как показывает опыт, необходимо два дня в месяц<sup>11</sup>.

139. Что касается самого Трибунала, то Группа для проведения промежуточной независимой оценки, Совет по внутреннему правосудию, судьи Трибунала по спорам и Генеральный секретарь выразили мнение о том, что в Женеве, Найроби и Нью-Йорке требуется по два судьи, занятых в полном режиме, для рассмотрения дел и по другим причинам, которые были изложены в предыдущих докладах Генерального секретаря. Генеральный секретарь продолжает придерживаться этого мнения по причинам, которые он приводил ранее<sup>12</sup>.

140. Группа для проведения промежуточной независимой оценки, Совет по внутреннему правосудию, судьи Трибунала по спорам и Генеральный секретарь также считают, что продление сроков полномочий судей *ad litem* из года в год подрывает независимость судебной системы. Шестой комитет также выразил обеспокоенность по поводу правовых аспектов сложившейся ситуации. Группа для проведения промежуточной независимой оценки рекомендовала

<sup>10</sup> Эта сумма была рассчитана с учетом оценки Председателя Апелляционного суда, согласно которой при рассмотрении промежуточного ходатайства необходимо проделать приблизительно столько же работы, сколько проделывает каждый из рассматривающих апелляцию и не занимающихся составлением решений судей, для которых Генеральная Ассамблея установила вознаграждение в размере 600 долл. США.

<sup>11</sup> Данная сумма рассчитана с учетом положений пункта 6 (уровень D) приложения III к административной инструкции [ST/AI/2013/4](#).

<sup>12</sup> См. [A/71/163](#), пункты 126–130, и предыдущие упомянутые в этих пунктах доклады.

назначить взамен судей *ad litem* трех дополнительных постоянных судей. Генеральный секретарь поддерживает эту рекомендацию.

141. Следует напомнить о том, что нынешние судьи *ad litem* занимают свои должности с 2009, 2012 и 2015 годов. Один из них занимает эту должность уже дольше регулярного семилетнего срока, и если срок полномочий судей *ad litem* будет продлеваться, может случиться так, что все они будут занимать свои должности дольше регулярного семилетнего срока<sup>13</sup>.

142. Если в будущем рабочая нагрузка Трибунала по спорам уменьшится и в связи с этим сократятся потребности в судьях, Генеральная Ассамблея могла бы рассмотреть вопрос о поэтапном упразднении должностей судей, занятых в половинном режиме.

143. В этой связи Генеральный секретарь вновь рекомендует создать три дополнительные должности постоянных судей взамен должностей судей *ad litem* и создать в секретариатах Трибунала по спорам должности для сотрудников, необходимых для оказания поддержки судьям, и упразднить временные должности сотрудников, оказывающих поддержку судьям *ad litem*.

144. Следует напомнить, что Группа для проведения промежуточной независимой оценки дала четко понять, что потребуются дополнительные ресурсы. В своем докладе о системе отправления правосудия в Организации Объединенных Наций (A/71/62/Rev.1) Группа заявила нижеследующее.

В некоторых областях (Группа управленческой оценки, Отдел юридической помощи персоналу и Апелляционный трибунал) ощущается нехватка ресурсов, и это следует исправить (резюме).

...

[Отдел юридической помощи персоналу] недостаточно обеспечен ресурсами, и его нынешний бюджет, даже дополняемый за счет плана добровольного финансирования, недостаточен для удовлетворения его потребностей (пункт 333).

...

Группа считает, что секретариаты укомплектованы надлежащим образом, за исключением секретариата Апелляционного трибунала. Как отмечалось выше, в настоящее время рассматривается просьба об учреждении дополнительной должности С-3, и Группа настоятельно предлагает удовлетворить эту просьбу (пункт 341).

...

Поэтому Группа поддерживает мнение, которое с 2010 года постоянно высказывает Совет по внутреннему правосудию и которое разделяют судьи Трибунала по спорам, в отношении назначения еще трех постоянных судей взамен судей *ad litem* (пункт 367).

...

<sup>13</sup> Следует напомнить, что в контексте рассмотрения вопроса о том, может ли судья *ad litem* рассматриваться в качестве кандидата на регулярную должность, Совет по внутреннему правосудию вынес рекомендацию о том, что кандидатура судьи *ad litem* может рассматриваться для назначения на полноремную должность в том случае, если совокупный срок его полномочий в качестве судьи не будет превышать 10 лет (A/70/190, пункты 30–35). Таким образом, Совет по внутреннему правосудию рекомендовал обеспечить, чтобы судьи Трибунала по спорам не занимали свои должности более 10 лет.

По мнению Группы, следует удовлетворить просьбу о создании дополнительной должности сотрудника по правовым вопросам (С-3) для укрепления секретариата [Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций] и оказания остро необходимой поддержки судьям в урегулировании нерешенных дел и рассмотрении срочных ходатайств между сессиями (пункт 379).

...

Поскольку Группа не обнаружила никакого «жира» в системе и ни одна из заинтересованных сторон не предложила урезать бюджет, вопрос заключается не в распределении имеющихся ресурсов, а в изыскании некоторого количества дополнительных средств, в которых нуждается система (пункт 406).

...

Многие заинтересованные стороны, с которыми проводились беседы, говорили об острой необходимости выделения дополнительных ресурсов Отделу юридической помощи персоналу, и Группа разделяет это мнение (пункт 407).

145. Генеральный секретарь считает, что настало время решить вопрос об удовлетворении некоторых потребностей формальной системы отправления правосудия в дополнительных ресурсах, которые были обозначены Группой для проведения промежуточной независимой оценки, и считает также, что есть веские основания изложить в настоящем докладе рекомендации в отношении ресурсов.

146. В пункте 7 своего доклада Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рекомендовал продолжить использование добровольного механизма финансирования в экспериментальном порядке и не создавать новые должности в Отделе юридической помощи персоналу и призвал Генерального секретаря изучить возможности для обеспечения устойчивого функционирования механизма, чтобы представить соответствующие предложения в своем следующем докладе. Вопрос об устойчивом функционировании механизма рассматривался выше. Оно зависит от того, сохранит ли Генеральная Ассамблея механизм и будут ли сотрудники продолжать добровольно его поддерживать. Сопряженная с этим неопределенность существенно усложняет процесс долгосрочного планирования и работы Отдела. В рамках этого механизма дополнительные сотрудники по правовым вопросам могут быть наняты только на временной, краткосрочной основе. Эта деструктивная практика не способствует накоплению институционального опыта и созданию институциональной памяти в Отделе.

147. В пункте 8 своего доклада Консультативный комитет подчеркнул, что предложение о заполнении пробелов в кадровой структуре Отдела должно быть обосновано с точки зрения рабочей нагрузки, а класс должности должен соответствовать обязанностям, которые исполняет замещающий ее сотрудник. Обоснование потребности в двух должностях С-4 сотрудника по правовым вопросам понятно. Отдел год от года рассматривает все больше дел (см. таблицу 12 выше) и работает с делами в рамках системы внутреннего правосудия и рассматривает дисциплинарные вопросы в рамках как формальных, так и неформальных механизмов. Поэтому неизбежно приходится иметь дело с более сложными делами, рассмотрение которых и проведение информационно-разъяснительной работы по которым требуют более высокого уровня квалификации. Это можно обеспечить лишь в том случае, если сотрудники Отдела будут обладать более обширным опытом и более высоким уровнем компетентно-

сти. Кроме того, работу младших юристов должны курировать наставники, функции которых надлежащим образом могут выполнять только юристы более высокого уровня.

148. В пункте 28 своего доклада Консультативный комитет отмечает, что между выявлением системных и сквозных проблем и представлением информации о мерах, принятых для их решения, наблюдается разрыв в один год. Консультативный комитет считает, что в целях повышения эффективности и транспарентности системы в ежегодный доклад Генерального секретаря об отправлении правосудия можно было бы включать замечания в отношении рекомендаций по системным вопросам, содержащимся в докладе о деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций на той же сессии. В этой связи Консультативный комитет рекомендовал Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря включить такую информацию в его следующий ежегодный доклад об отправлении правосудия.

149. Управление людских ресурсов заявило, что представлять информацию о сквозных проблемах и мерах, принятых для их решения, в одном и том же докладе будет невозможно. У Управления не будет достаточно времени для выявления системных вопросов, принятия мер, проведения оценки и представления доклада о них.

150. Генеральный секретарь отмечает, что десятая годовщина создания действующей в настоящее время системы отправления правосудия приходится на 1 июля 2019 года. Он отмечает, что в других публичных международных организациях важные для систем внутреннего правосудия события отмечаются путем созыва международной конференции или симпозиума, и заявляет, что было бы целесообразно отметить десятую годовщину системы внутреннего правосудия Организации Объединенных Наций проведением в 2019 году в Нью-Йорке двухдневной тематической конференции или симпозиума. Такое мероприятие могло бы обеспечить возможность собрать судей и секретарей других международных административных трибуналов, адвокатов, правоведов и другие стороны для рассмотрения вопросов, представляющих общий интерес или актуальных конкретно для внутренних систем отправления правосудия. Помимо этого, его можно было бы использовать для распространения информации о системе внутреннего правосудия в Организации Объединенных Наций.

151. Такая конференция потребует проведения консультаций и планирования и организации, которые необходимо будет начать в 2018 году и которые потребуют единовременных расходов. Участники, как ожидается, будут оплачивать свое участие самостоятельно, однако координаторам и основным докладчикам может потребоваться финансовая помощь, и, скорее всего, возникнут дополнительные расходы, в частности связанные с распространением документов и выполнением представительских функций.

152. Хотя на данном этапе трудно точно спрогнозировать объем расходов, Генеральный секретарь рекомендует на единовременной основе выделить на проведение такого торжественного мероприятия в ознаменование десятой годовщины системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций сумму в размере 50 000 долл. США.

#### **IV. Прочие вопросы**

153. Информация о компенсации, выплаченной в 2016 году по рекомендациям Группы управленческой оценки, компенсации, назначенной трибуналами в

2016 году, и компенсации, выплаченной в 2016 году по ранее вынесенным решениям трибуналов, приводится в приложении V к настоящему докладу.

## V. Потребности в ресурсах

154. Потребности в ресурсах в связи с указанными выше предложениями на двухгодичный период 2018–2019 годов составляют 4 596 300 долл. США (за вычетом налогообложения персонала). Информация о сметных расходах, связанных с предложениями, в обобщенной форме приводится ниже (см. таблицу 17) с разбивкой по бюджетным разделам.

Таблица 17

### Потребности в ресурсах по разделам бюджета по программам (В тыс. долл. США)

Раздел бюджета	Смета на 2018–2019 годы, представленная в предлагаемом бюджете по программам	Изменения/ дополнительные потребности	Пересмотренная смета на 2018–2019 годы
	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c = (a+b)</i>
1. Общее формирование политики, руководство и координация	120 707,6	3 946,9	124 654,5
29A. Канцелярия заместителя Генерального секретаря по вопросам управления	26 529,4	272,4	26 801,8
29D. Управление централизованного вспомогательного обслуживания	168 542,9	377,0	168 919,9
<b>Чистые дополнительные потребности</b>	<b>315 779,9</b>	<b>4 596,3</b>	<b>320 376,2</b>
36. Налогообложение персонала <sup>a</sup>	501 590,1	351,9	501 942,0
<b>Всего по всем разделам бюджета</b>	<b>817 370,0</b>	<b>4 948,2</b>	<b>822 318,2</b>

<sup>a</sup> Суммы налогообложения персонала, указанные в колонках *a* и *c*, связаны со всеми разделами предлагаемого бюджета по программам; суммы, указанные в колонке *b*, связаны с разделами бюджета, по которым испрашиваются дополнительные ресурсы.

### Предлагаемые должности сотрудника по правовым вопросам (1 С-3) и помощника по правовым вопросам (1 ОО (ПР)) в Группе управленческой оценки

155. Что касается Группы управленческой оценки в Канцелярии заместителя Генерального секретаря по вопросам управления, то по причинам, изложенным в пунктах 128–131, 144 и 145 выше, Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее одобрить создание одной должности сотрудника по правовым вопросам (1 С-3) и одной должности помощника по правовым вопросам (1 должность категории общего обслуживания (прочие разряды)) и выделение соответствующих ресурсов, не связанных с должностями.

156. Для создания одной должности сотрудника по правовым вопросам (1 С-3) и одной должности помощника по правовым вопросам (1 должность категории общего обслуживания (прочие разряды)) в 2018–2019 годах потребуются дополнительные ресурсы в размере 272 400 долл. США по разделу 29А «Канцелярия заместителя Генерального секретаря по вопросам управления», в том числе для выплаты окладов и покрытия общих расходов по персоналу (258 000 долл. США), оплаты услуг по контрактам, связанных с централизо-

ванной обработкой данных (8400 долл. США), и покрытия расходов на связь (1400 долл. США), предметы снабжения и материалы (2000 долл. США) и приобретение информационно-технического оборудования (2600 долл. США).

157. Создание вышеупомянутых должностей в Нью-Йорке повлечет за собой также дополнительные потребности в ресурсах в размере 134 600 долл. США по разделу 29D «Управление централизованного вспомогательного обслуживания» для покрытия расходов на аренду помещений, а также единовременные расходы на незначительную перестройку помещений и приобретение мебели и оборудования.

**Предлагаемые должности сотрудников по правовым вопросам (3 С-4) и помощника по правовым вопросам (1 ОО (МР)) в Отделе юридической помощи персоналу**

158. Что касается Отдела юридической помощи персоналу, то по причинам, изложенным в пунктах 128, 132–135 и 144–147 выше, Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее одобрить создание трех должностей сотрудников по правовым вопросам в Нью-Йорке (1 С-4), Женеве (1 С-4) и Найроби (1 С-4) и одной должности помощника по правовым вопросам в Найроби (1 должность категории общего обслуживания (местный разряд)) и выделение соответствующих ресурсов, не связанных с должностями.

159. Для создания трех должностей сотрудников по правовым вопросам (3 С-4) и должности помощника по правовым вопросам (1 должность категории общего обслуживания (местный разряд)) в 2018–2019 годах потребуются дополнительные ресурсы в размере 689 000 долл. США по разделу 1 «Общее формирование политики, руководство и координация», в том числе для выплаты окладов и покрытия общих расходов по персоналу (656 100 долл. США), оплаты услуг по контрактам, связанных с централизованной обработкой данных (14 800 долл. США), и покрытия расходов на связь (4300 долл. США), предметы снабжения и материалы (2400 долл. США) и приобретение мебели и информационно-технического оборудования (11 400 долл. США).

160. Создание одной вышеупомянутой должности класса С-4 в Нью-Йорке повлечет за собой дополнительные потребности в ресурсах в размере 73 500 долл. США по разделу 29D «Управление централизованного вспомогательного обслуживания» для покрытия расходов на аренду помещений, а также единовременные расходы на незначительную перестройку помещений и приобретение мебели и оборудования.

**Предлагаемое создание трех должностей постоянных судей, занятых в полном режиме, взамен судей *ad litem*, преобразование должностей вспомогательного персонала, финансируемых по статье «Временный персонал общего назначения», в штатные должности и предлагаемые выплаты вознаграждения за промежуточные ходатайства и вознаграждения Председателю Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций**

161. Что касается Трибунала по спорам и его секретариатов, то по причинам, изложенным в пунктах 128 и 139–145 выше, Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее создать три должности постоянных судей, занятых в полном режиме, взамен судей *ad litem* и преобразовать финансируемые по статье «Временный персонал общего назначения» временные должности нынешних шести сотрудников (1 С-3 и 1 должность категории общего обслуживания (прочие разряды) в Нью-Йорке; 1 С-3 и 1 должность категории общего обслуживания (прочие разряды) в Женеве; и 1 С-3 и 1 должность категории общего

обслуживания (местный разряд) в Найроби), оказывающих содействие в работе судей *ad litem*, в штатные должности.

162. Для создания трех должностей постоянных судей, занятых в полном режиме, и преобразования должностей вспомогательного персонала, финансируемых по статье «Временный персонал общего назначения», в штатные должности в 2018–2019 годах потребуются дополнительные ресурсы в размере 3 030 300 долл. США по разделу 1 «Общее формирование политики, руководство и координация», в том числе для а) преобразования должностей шести вспомогательных сотрудников, финансируемых по статье «Временный персонал общего назначения», в штатные должности (1 422 100 долл. США); б) создания трех должностей постоянных судей, занятых в полном режиме, взамен судей *ad litem* в каждом отделении Трибунала по спорам: в Нью-Йорке, Женеве и Найроби (1 459 900 долл. США); с) выплаты вознаграждения за промежуточные ходатайства, по которым судьи Апелляционного трибунала выносят решения, и ежемесячного вознаграждения Председателю Апелляционного трибунала (97 200 долл. США); и d) покрытия оперативных расходов, включая расходы на услуги по контрактам, связанные с централизованной обработкой данных (35 100 долл. США), связь (9400 долл. США) и предметы снабжения и материалы (6600 долл. США).

163. Создание вышеупомянутых трех должностей постоянных судей, занятых в полном режиме, взамен судей *ad litem* и преобразование должностей их вспомогательного персонала в Нью-Йорке повлекут за собой также дополнительные потребности в ресурсах в размере 95 400 долл. США по разделу 29D «Управление централизованного вспомогательного обслуживания» для покрытия расходов на аренду помещений.

#### **Предлагаемая должность сотрудника по правовым вопросам (1 С-3) в секретариате Апелляционного трибунала**

164. Что касается Апелляционного трибунала и его секретариата, то по причинам, изложенным в пунктах 128, 136, 144 и 145 выше, Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее одобрить создание одной дополнительной должности сотрудника по правовым вопросам (1 С-3) и выделение соответствующих ресурсов, не связанных с должностями.

165. Для создания должности сотрудника по правовым вопросам (1 С-3) в 2018–2019 годах потребуются дополнительные ресурсы в размере 177 600 долл. США по разделу 1 «Общее формирование политики, руководство и координация», в том числе для выплаты окладов и покрытия общих расходов по персоналу (170 400 долл. США), оплаты услуг по контрактам, связанных с централизованной обработкой данных (4200 долл. США), и покрытия расходов на связь (700 долл. США), предметы снабжения и материалы (1000 долл. США) и приобретение информационно-технического оборудования (1300 долл. США).

166. Создание вышеупомянутой должности сотрудника по правовым вопросам (1 С-3) в Нью-Йорке повлечет за собой также дополнительные потребности в ресурсах в размере 73 500 долл. США по разделу 29D «Управление централизованного вспомогательного обслуживания» для покрытия расходов на аренду помещений, а также единовременные расходы на незначительную перестройку помещений и приобретение мебели и оборудования.

### **Предлагаемая десятая годовщина создания системы отправления правосудия**

167. По причинам, изложенным в пунктах 150–152 выше, Генеральный секретарь предлагает провести двухдневное мероприятие в ознаменование десятой годовщины создания нынешней системы отправления правосудия, приходящейся на 1 июля 2019 года.

168. Для проведения торжественного мероприятия в ознаменование десятой годовщины создания системы внутреннего правосудия потребуются единовременные дополнительные ресурсы в размере 50 000 долл. США по разделу 1 «Общее формирование политики, руководство и координация» для организации поездок координаторов и основных докладчиков (45 000 долл. США) и покрытия представительских расходов (2500 долл. США) и расходов на предметы снабжения и материалы (2500 долл. США).

## **VI. Сроки реализации**

169. Сроки реализации будут зависеть от результатов обсуждений в Генеральной Ассамблее.

170. В том случае, если Ассамблея одобрит рекомендацию о создании должностей трех новых постоянных судей Трибунала по спорам для замены судей *ad litem*, понадобится время, чтобы Совет по внутреннему правосудию мог выдвинуть кандидатов, а Ассамблея — провести выборы, в связи с чем Генеральный секретарь рекомендует продлить сроки пребывания в должности нынешних судей *ad litem* и сотрудников секретариата Трибунала по спорам, которые их обслуживают, на промежуточный период, с тем чтобы можно было продолжать вести дела. Этот промежуточный период составляет 12 месяцев.

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

171. Генеральный секретарь считает, что предложения и рекомендации, содержащиеся в настоящем докладе, будут способствовать повышению эффективности отправления правосудия в Организации Объединенных Наций. Он просит Генеральную Ассамблею должным образом рассмотреть их.

172. В этой связи Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею:

а) одобрить создание с 1 января 2018 года в Группе управленческой оценки одной должности сотрудника по правовым вопросам (С-3) и одной дополнительной должности помощника по правовым вопросам (категория общего обслуживания (прочие разряды));

б) одобрить создание с 1 января 2018 года в Отделе юридической помощи персоналу трех должностей сотрудников по правовым вопросам (С-4) (одной должности в Женеве, одной — в Найроби и одной — в Нью-Йорке) и одной должности помощника по правовым вопросам (категория общего обслуживания (местный разряд)) в Найроби, которые будут финансироваться из регулярного бюджета;

в) в качестве альтернативного варианта подпункту (б) выше, в случае принятия Генеральной Ассамблеей решения о продлении периода

экспериментального применения механизма добровольного дополнительного финансирования или о его формальном закреплении, что позволило бы использовать поступающие по его линии средства для максимально возможного привлечения дополнительных ресурсов, требуемых для Отдела юридической помощи персоналу, утвердить оставшиеся потребности в дополнительных ресурсах, которые будут покрываться из регулярного бюджета;

d) одобрить создание трех дополнительных должностей постоянных судей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций, занятых в полном режиме, и внести поправку в пункт 1 статьи 4 статута Трибунала, которая будет гласить: «Трибунал по спорам состоит из шести судей, занятых в полном режиме, и двух судей, занятых в половинном режиме»;

e) одобрить продление трех существующих должностей судей *ad litem* и срока полномочий действующих судей до выдвижения кандидатов Советом по внутреннему правосудию и проведения Генеральной Ассамблеей выборов вышеуказанных трех постоянных судей для работы в полном режиме;

f) в качестве альтернативного варианта подпункту (e) выше, в случае, если Генеральная Ассамблея не одобрит создание в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций трех дополнительных должностей постоянных судей для работы в полном режиме, одобрить продление должностей трех судей *ad litem* и срока полномочий действующих судей на период в 12 месяцев, с 1 января по 31 декабря 2018 года, с тем чтобы Трибунал мог продолжать рассмотрение дел;

g) одобрить создание с 1 января 2018 года в секретариатах Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций трех дополнительных должностей сотрудников по правовым вопросам (С-3) (одной должности в Женеве, одной — в Найроби и одной — в Нью-Йорке), двух должностей помощников по правовым вопросам (категория общего обслуживания (прочие разряды)) (одной должности в Женеве и одной — в Нью-Йорке) и одной должности помощника по правовым вопросам (категория общего обслуживания (местный разряд)) в Найроби в целях оказания содействия в работе трех постоянных судей, занятых в полном режиме, вместо временных сотрудников, которые в настоящее время оказывают содействие в работе трех судей *ad litem*;

h) в качестве альтернативного варианта подпункту (g) выше, одобрить продление на 2018 год должностей временных сотрудников, которые в настоящее время оказывают содействие в работе трех судей *ad litem*, а именно: трех внештатных должностей сотрудников по правовым вопросам (С-3) (одной должности в Женеве, одной — в Найроби и одной — в Нью-Йорке), двух внештатных должностей помощников по правовым вопросам (категория общего обслуживания (прочие разряды)) (одной — в Женеве и одной — в Нью-Йорке) и одной внештатной должности помощника по правовым вопросам (категория общего обслуживания (местный разряд)) в Найроби;

i) одобрить создание с 1 января 2018 года в секретариате Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций одной дополнительной должности сотрудника по правовым вопросам (С-3);

j) одобрить выплату в размере 600 долл. США за каждое промежуточное ходатайство, по которому судья Апелляционного трибунала Орга-

низации Объединенных Наций выносит решение, начиная с 1 января 2018 года;

к) одобрить выплату вознаграждения Председателю Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций в размере 1500 долл. США в месяц начиная с 1 января 2018 года;

л) утвердить единовременные расходы на организацию конференции в ознаменование десятой годовщины создания системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций в 2019 году;

м) утвердить дополнительные ресурсы, указанные в таблице 17 выше, в объеме 4 596 300 долл. США (за вычетом налогообложения персонала): 3 946 900 долл. США по разделу 1 «Общее формирование политики, руководство и координация», 272 400 долл. США по разделу 29А «Канцелярия заместителя Генерального секретаря по вопросам управления» и 377 000 долл. США по разделу 29D «Управление централизованного вспомогательного обслуживания», а также дополнительную сумму в размере 351 900 долл. США по разделу 36 «Налогообложение персонала», которая будет компенсирована соответствующей суммой по разделу 1 сметы поступлений «Поступления по плану налогообложения персонала» предлагаемого бюджета по программам на 2018–2019 годы. Сумма в размере 4 596 300 долл. США подлежит покрытию за счет средств резервного фонда на двухгодичный период 2018–2019 годов.

## Приложение I

### Схема отправления правосудия в Организации Объединенных Наций



<sup>a</sup> В любое время в ходе официального процесса урегулирования сотрудник и ответственное лицо могут попытаться урегулировать спор неформальным путем с помощью или без помощи Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций.

<sup>b</sup> Оценка предполагает объективный и обоснованный анализ того, было ли оспариваемое решение принято в соответствии с правилами. Она проводится Группой управленческой оценки в отношении подразделений Секретариата; фонды и программы Организации Объединенных Наций имеют аналогичный механизм. Цель этого шага заключается в том, чтобы дать руководству возможность исправиться или предоставить приемлемые средства защиты в случае принятия ошибочного решения. Группа управленческой оценки и Отдел юридической помощи персоналу могут также предложить неофициальное урегулирование спора и передать его Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций.

<sup>c</sup> Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций разбирает и решает дела, возбуждаемые нынешними и бывшими сотрудниками или от их имени, которые обжалуют административные решения, якобы не соответствующие их условиям назначения или трудовому договору.

<sup>d</sup> Попытки урегулировать спор неформальным путем не исключают формального урегулирования (в пределах установленных сроков), если неформальное урегулирование не является успешным.

<sup>e</sup> Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций оказывает услуги Омбудсмана и посредников как для Секретариата, так и для фондов и программ Организации Объединенных Наций.

## Приложение II

### Информация по внештатным сотрудникам

#### а) Количество споров, переданных на рассмотрение в рамках системы правосудия, и любые другие меры по урегулированию споров для каждой категории внештатного персонала с указанием того, каким образом были урегулированы такие споры (2009–2016 годы)

Внештатные сотрудники		Методы урегулирования споров (2009–2016 годы)		
Категории <sup>a</sup>	Применимые правовые положения	Дружественное урегулирование (включая проведение управленческой оценки или обзора)	Арбитраж согласно Арбитражному регламенту ЮНСИТРАЛ	Официальные жалобы в связи с дискриминацией, домогательствами, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями в отношении сотрудников Организации Объединенных Наций (см. ST/SGB/2008/5)
<b>Консультанты и индивидуальные подрядчики</b>	<b>Индивидуальный контракт с Организацией:</b> согласно форме контракта и общим условиям контрактов на оказание услуг консультантами и индивидуальными подрядчиками, изложенным в административной инструкции по консультантам и индивидуальным подрядчикам (ST/AI/2013/4), или соответствующим действующим в фондах и программах правовым положениям	Общее число дел: ЦУООН — 0; ЮНОГ — 0; ЮНОВ — 0; ЕЭК — 0; ЭСКАТО — 0; ЭСКЗА — 0; ПРООН — 33; ЮНФПА — 1; ЮНИСЕФ <sup>b,c,d</sup> ; ЮНОПС — 2; УВКБ — 0 Урегулировано: ПРООН — 28; ЮНФПА — 1; ЮНОПС — 2; УВКБ — 1 Не урегулировано: ПРООН — 5; ЮНФПА — 0; ЮНОПС — 0	Общее число уведомлений об арбитраже: ЦУООН — 2; ЮНОГ — 0; ЮНОВ — 1; ДПП (включая полевые миссии и специальные политические миссии) — 1; РКООНИК — 1; ЕЭК — 0; ЭСКАТО — 0; ЭСКЗА — 0; ПРООН — 2 <sup>e</sup> ; ЮНФПА — 0; ЮНОПС — 0; ЮНИСЕФ — 0; УВКБ — 1 Урегулировано или выплачено окончательное вознаграждение: ЦУООН — 2; ДПП (включая полевые миссии и специальные политические миссии) — 1; РКООНИК — 1; ПРООН — 2; УВКБ — 1 Разбирательство продолжается: ЮНОВ — 1	Общее число официальных жалоб: ЦУООН <sup>b,c</sup> ; ЮНОГ — 0; ЮНОВ — 0; ЕЭК — 0; ЭСКАТО — 0; ЭСКЗА — 1; ПРООН — 0; ЮНФПА — 0; ЮНОПС — 13; ЮНИСЕФ — 1 Общее число дел по жалобам, которые были закрыты ввиду отсутствия доказательств: ЮНОПС — 12; ЮНИСЕФ — 0; привели к принятию мер: ЭСКЗА — 1 (приняты управленческо-административные меры в отношении соответствующего управляющего — сделан письменный выговор); ЮНОПС — 1; ЮНИСЕФ — 1 (выговор)
<b>Добровольцы Организации Объединенных Наций<sup>f</sup></b>	<b>Контракт международного добровольца Организации Объединенных Наций с ПРООН:</b> согласно индивидуальному контракту, содержащемуся в Справочнике добро-	Общее число просьб: 45 Урегулировано: 45 Не урегулировано: 0	Общее число уведомлений об арбитраже: 2 Разбирательство продолжается: 2	Общее число официальных жалоб: ЮНИСЕФ — 1 Общее число дел по жалобам, которые были закрыты ввиду отсутствия доказательств: ЮНИСЕФ — 1;

Внештатные сотрудники		Методы урегулирования споров (2009–2016 годы)		
Категории <sup>a</sup>	Применимые правовые положения	Дружественное урегулирование (включая проведение управленческой оценки или обзора)	Арбитраж согласно Арбитражному регламенту ЮНСИТРАЛ	Официальные жалобы в связи с дискриминацией, домогательствами, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями в отношении сотрудников Организации Объединенных Наций (см. ST/SGB/2008/5)
	вольца Организации Объединенных Наций по условиям службы, расположенном ПРООН и размещенном по адресу <a href="http://www.unv.org/sites/default/files/International_UN_Volunteers_Conditions_of_Service_0.pdf">www.unv.org/sites/default/files/International_UN_Volunteers_Conditions_of_Service_0.pdf</a>			привели к принятию мер: ЮНИСЕФ — 0
<b>Стажеры<sup>b</sup></b>	<b>Соглашение с Организацией о прохождении стажировки:</b> согласно соглашению, содержащемуся в административной инструкции о программе стажировок Организации Объединенных Наций (ST/AI/2014/1), или соответствующим действующим в фондах и программах правовым положениям и пункту 7 резолюции 63/253 Генеральной Ассамблеи от 24 декабря 2008 года	Общее число просьб: ЦУООН — 3; ЮНОГ — 0; ЮНОВ — 0; ЕЭК — 0; ЭСКАТО — 0; ЭСКЗА — 0; ПРООН — 0; ЮНИСЕФ — 0; ЮНОПС — 0; ЮНИСЕФ — 0; УВКБ — 0 Урегулировано: ЦУООН — 1 Не урегулировано: ЦУООН — 2 (одна просьба сочтена неприемлемой к производству и по одной просьбе решение оставлено в силе)	Не относится	Общее число официальных жалоб: ЦУООН <sup>b,c</sup> ; ЮНОГ — 0; ЮНОВ — 0; ЕЭК — 0; ЭСКАТО — 0; ЭСКЗА — 0; ЮНОПС — 0; ЮНИСЕФ — 1; УВКБ — 0 Общее число дел по жалобам, которые: были закрыты ввиду отсутствия доказательств: ЮНИСЕФ — 1 (с просьбой о закрытии обратился сам заявитель) привели к принятию мер: ЮНИСЕФ — 0
<b>Безвозмездно предоставляемый персонал категории II<sup>b</sup></b>	<b>Соглашение с Организацией, подписываемое безвозмездно предоставляемым персоналом категории II:</b> согласно меморандуму о договоренности между Организацией Объединенных Наций и государствами, предоставляющими персонал на безвозмездной основе, содержащимся в административной инструкции о безвозмездно предоставляемом персонале (ST/AI/1999/6), или соответствующим действующим в фондах и программах правовым положениям и пункту 7 резолюции 63/253 Генеральной Ассамблеи от 24 декабря 2008 года	Общее число дел: ЦУООН — 0; ЮНОГ — 0; ЮНОВ — 0; ЕЭК — 0; ЭСКАТО — 0; ЭСКЗА — 0; ПРООН — 0; ЮНИСЕФ — 0 (известных); ЮНОПС — 0; УВКБ — 0	Не относится	Общее число официальных жалоб: ЦУООН <sup>b,c</sup> ; ЮНОГ — 0; ЮНОВ — 0; ЕЭК — 0; ЭСКАТО — 0; ЭСКЗА — 0; ЮНОПС — 0; УВКБ — 0

Примечания и сноски к таблице см. на след. стр.

## Примечания и сноски к таблице

*Примечание:* информация по ЮНОПС за последние годы является полной, однако за более ранние годы она представлялась по мере возможности; ЮНИСЕФ не располагает ни данными о неофициальных переговорах и дружественном урегулировании споров, ни данными о безвозмездно предоставляемом персонале категории II.

*Сокращения:* ЦУООН — Центральные учреждения Организации Объединенных Наций; ЮНОГ — Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве; ДПП — Департамент полевой поддержки; ЕЭК — Европейская экономическая комиссия; РКООНИК — Рамочная конвенция Организации Объединенных Наций об изменении климата; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; ЭСКАТО — Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана; ЭСКЗА — Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНОВ — Отделение Организации Объединенных Наций в Вене; ЮНОПС — Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов; ЮНСИТРАЛ — Комиссия Организации Объединенных Наций по праву международной торговли; ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения.

<sup>a</sup> В настоящую таблицу не включены следующие лица: i) лица, которые согласно резолюциям и решениям Генеральной Ассамблеи или другого соответствующего органа или органов были избраны или назначены для работы в различных комитетах, комиссиях, коллегиях, советах, органах, судах или трибуналах, например члены Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, Объединенной инспекционной группы, Комиссии международного права, Комиссии по международной гражданской службе, Международного комитета по контролю над наркотиками, Комитета по взносам и комиссий по расследованию, учрежденных под эгидой УВКПЧ, а также специальные докладчики, эксперты, избранные для работы в договорных органах по правам человека, и судьи Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций; и ii) отдельно командированные полицейские и военнослужащие, подписывающие соглашения в соответствии с принятым в Департаменте операций по поддержанию мира и в Департаменте полевой поддержки документом «Политика в отношении полиции Организации Объединенных Наций в составе операций по поддержанию мира и специальных политических миссий», вступившим в силу 1 февраля 2014 года, или в соответствии с утвержденным Департаментом операций по поддержанию мира, Департаментом полевой поддержки и военными экспертами в составе миссий Организации Объединенных Наций 23 апреля 2010 года Руководством по отбору, задействованию, замене, продлению мандатов, переводу и возвращению военных экспертов Организации Объединенных Наций, находящихся в командировке в операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира.

<sup>b</sup> Информация отсутствует.

<sup>c</sup> Не относится.

<sup>d</sup> Установить, когда велись какие-либо переговоры в отношении завершения всех контрактов и выплат, невозможно.

<sup>e</sup> Уведомления об арбитраже, переданные в Управление по правовым вопросам.

<sup>f</sup> Информация по всем структурам была представлена ПРООН.

<sup>g</sup> Данная категория неприменима к ЮНФПА.

**б) Количество споров, переданных на рассмотрение в национальных юрисдикциях, и информация о результатах их урегулирования (2009–2016 годы)**

<i>Внештатный персонал</i>		<i>Структура</i>											
<i>Категории</i>		<i>ПРООН</i>	<i>ЮНФПА</i>	<i>ЮНИСЕФ</i>	<i>УВКБ</i>	<i>ЮНОПС<sup>a</sup></i>	<i>ЦУООН НЙ</i>	<i>ЮНОГ</i>	<i>ЮНОВ</i>	<i>ДПП (включая полевые миссии и СПМ)</i>	<i>ЕЭК ЭСКАТО</i>	<i>ЭСКЗА</i>	
Консультанты и индивидуальные подрядчики	Общее число переданных дел:	100	3	3 <sup>b</sup>	0	2	0 <sup>c</sup>	0	0	25 <sup>c</sup>	0	0	0
	Урегулировано:	0	0	..	0	0	0	0	0	6 <sup>d</sup>	0	0	0
	Разбирательство продолжается:	35	2	1	0	2	0	0	0	19	0	0	0
	Принято судебное решение:	65	1	..	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Добровольцы Организации Объединенных Наций <sup>e</sup>	Общее число переданных дел:	0	-	0	0	0	0	0	0	<sup>f</sup>	0	0	0
	Стажеры	0	-	0	0	0	0	0	0	<sup>g</sup>	0	0	0
Безвозмездно предоставляемый персонал категории II	Общее число переданных дел:	0	-	0	0	0	0	0	0	<sup>h</sup>	0	0	0

*Примечание:* дефис (-) обозначает, что данный пункт неприменим; две точки (..) обозначают, что данные недоступны или отсутствуют.

*Сокращения:* ЦУООН Нью-Йорк — Центральные учреждения Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке; ЮНОГ — Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве; ДПП — Департамент полевой поддержки; ЕЭК — Европейская экономическая комиссия; СПМ — специальная политическая миссия; ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; ЭСКАТО — Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана; ЭСКЗА — Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНОВ — Отделение Организации Объединенных Наций в Вене; ЮНОПС — Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов; ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев.

<sup>a</sup> ЮНОПС не ведет учета споров с участием внештатных сотрудников; информация за последние годы является полной, однако за более ранние годы она представлялась по мере возможности.

<sup>b</sup> Одно из этих трех дел до сих пор рассматривается; ЮНИСЕФ не располагает сведениями о статусе остальных двух дел.

<sup>c</sup> Дела переданы УПВ.

<sup>d</sup> Урегулирование при условии, что просьба о разбирательстве будет отозвана и что любые судебные решения будут аннулированы.

<sup>e</sup> ПРООН представила информацию по добровольцам ООН по всем фондам и программам.

<sup>f</sup> Хотя ДПП не ведет учета таких данных, собирая их лишь при возможности, он не обнаружил рассматриваемых национальными судами дел, касающихся добровольцев Организации Объединенных Наций в полевых миссиях и специальных политических миссиях.

<sup>g</sup> Хотя ДПП не ведет учета таких данных, собирая их лишь при возможности, он не обнаружил рассматриваемых национальными судами дел, касающихся стажеров в полевых миссиях и специальных политических миссиях.

<sup>h</sup> Хотя ДПП не ведет учета таких данных, собирая их лишь при возможности, он не обнаружил рассматриваемых национальными судами дел, касающихся безвозмездно предоставляемого персонала категории II в полевых миссиях и специальных политических миссиях.

### с) Информация о практических мерах

**В нижеприведенной таблице представлена информация о практических мерах, которые были приняты до настоящего времени Организацией Объединенных Наций для обеспечения надлежащего применения системы и устранения пробелов, а также о любом прочем положительном опыте, в том числе в таких областях, как перевод документов на местные языки, обеспечение возможности быть заслушанным, доступ к арбитражному разбирательству и предоставляемая внештатным сотрудникам информация в отношении имеющихся средств правовой защиты. Секретариату предлагается подготовить соответствующую опросную анкету.**

Вопрос	Ответ
<p>Укажите меры, принятые для обеспечения надлежащего применения соответствующих механизмов урегулирования споров и для недопущения пробелов в отношении внештатных сотрудников.</p>	<p>ЦУООН: во все контракты и соглашения с внештатными сотрудниками включается соответствующая информация об урегулировании споров.</p> <p>ЮНОГ (за ЮНОГ, ЮНОВ и ЕЭК): те несколько проблем, которые были доведены до сведения сотрудников по людским ресурсам, были решены в неформальном порядке.</p> <p>ЭСКАТО: внештатным сотрудникам предоставляется соответствующая информация о механизме, которым они могут воспользоваться для урегулирования спора. Если сотрудникам по людским ресурсам поступают вопросы, касающиеся потенциальных споров, то поддержка предоставляется напрямую и обеспечивается помощь в урегулировании спора неформальным путем, или же внештатный сотрудник направляется в канцелярию Омбудсмана.</p> <p>ЭСКЗА: ЭСКЗА в отношении таких вопросов самостоятельных мер не принимает. Поскольку ЭСКЗА является частью Секретариата Организации Объединенных Наций, он обеспечивает соблюдение соответствующих действующих в Секретариате регламентов.</p> <p>ПРООН: доброволец подписывает заявление с подтверждением того, что ему или ей был предоставлен Справочник добровольца Организации Объединенных Наций по условиям службы и что он или она с ним ознакомился или ознакомилась. Консультативная группа по дисциплинарным вопросам поддерживает тесное сотрудничество с Юридическим отделом ПРООН и в случае необходимости обращается к нему за юридическими консультациями или разъяснениями.</p> <p>ЮНИСЕФ: в ЮНИСЕФ было несколько ситуаций, в которых индивидуальные подрядчики или консультанты прибегали к использованию механизмов урегулирования споров, предусмотренных их соответствующими контрактами. Насколько ЮНИСЕФ известно, индивидуальные подрядчики и консультанты понимают и ценят различные положения соответствующего контракта (в том числе касающиеся процесса урегулирования споров), и, исходя из своего опыта, ЮНИСЕФ не считает, что существуют «пробелы» в том, что касается обеспечения индивидуальным консультантам и подрядчикам доступа к механизмам и процедурам урегулирования споров с Организацией. В случае возникновения спора функциональному подразделению или местному отделению, в котором возник спор, помощь в урегулировании будет оказывать кадровый отдел, занимающийся этим подразделением или местным отделением, совместно — если в этом возникнет потребность — с Отделом людских ресурсов в Центральных учреждениях в Нью-Йорке. Благодаря этим услугам задается направление для выстраивания обсуждений, которые привели бы к достижению цели дружественного урегулирования и, таким образом, принесли бы пользу обеим сторонам. Если спор не удастся урегулировать дру-</p>

жественным путем и он будет передан в арбитражные органы, то Организации будет оказывать поддержку канцелярия юрисконсульта ЮНИСЕФ и — в некоторых случаях — Управление по правовым вопросам Секретариата.

ЮНОПС: в контрактах ЮНОПС с консультантами и индивидуальными подрядчиками, а также в соглашениях, подписываемых прикомандированными из других структур сотрудниками, говорится о том, что такие сотрудники имеют право передавать споры на арбитражное разбирательство. В контрактах говорится, что арбитражное разбирательство будет вестись в соответствии с Арбитражным регламентом ЮНСИТРАЛ, который размещен в сети Интернет. В соглашениях ЮНОПС с добровольцами и стажерами таких положений нет, однако, если усилия по урегулированию спора не увенчаются успехом, ЮНОПС готово направить любой спор с добровольцем или стажером на арбитражное разбирательство.

УВКБ: в документах УВКБ «Общие условия контрактов с индивидуальными консультантами» и «Общие условия контрактов с индивидуальными подрядчиками» дается соответствующая информация об урегулировании споров.

Были ли документы, касающиеся механизмов урегулирования споров, доступных внештатным сотрудникам, переведены на местные языки, и если да, то на какие?

ЦУООН: документы изданы на английском и французском языках.

ЮНОГ (за ЮНОГ, ЮНОВ и ЕЭК): для Женевы неприменимо.

ЭСКАТО: да, документы изданы на английском и французском языках. На тайский язык документы переведены не были.

ЭСКЗА: арабский язык.

ПРООН: для добровольцев Организации Объединенных Наций — на французский и испанский языки. В контракте, заключаемом с внештатными сотрудниками, есть статья об урегулировании споров. Контракт может быть подготовлен на трех рабочих языках ПРООН: английском, французском и испанском.

ЮНФПА: образцы контрактов содержатся в Руководстве по вопросам политики и процедурам ЮНФПА, доступ к которому имеют и штатные, и внештатные сотрудники.

ЮНИСЕФ: ЮНИСЕФ не хранит такие переводы в централизованном порядке. ЮНИСЕФ неизвестно, выполнялись ли такие переводы на более неформальной основе местными отделениями.

ЮНОПС: см. выше.

УВКБ: документы УВКБ «Общие условия контрактов с индивидуальными консультантами» и «Общие условия контрактов с индивидуальными подрядчиками» составлены на английском языке. Документ «Политика УВКБ в отношении дискриминации, притеснений, сексуальных домогательств и злоупотребления полномочиями» издан на английском и французском языках. Кодекс поведения УВКБ (в котором сотрудникам, в том числе стажерам, консультантам и индивидуальным подрядчикам, которые обязаны подписать форму, где говорится, что они прочли Кодекс поведения, дается информация о том, куда они могут обратиться за конфиденциальным советом или консультацией по связанным с работой вопросам) издан на английском, француз-

Укажите, имеют ли внештатные сотрудники возможность быть заслушанными и доступ к арбитражному разбирательству (по каждой категории внештатного персонала).

ском, испанском, русском, арабском, тайском и турецком языках и на фарси и урду.

ЦУООН: стажеры, безвозмездно предоставляемый персонал категории II и добровольцы (не относящиеся к категории добровольцев Организации Объединенных Наций) могут обратиться с просьбой о проведении управленческой оценки решений, которые, по их мнению, затрагивают их соответствующие соглашения с Организацией.

ЮНОГ (за ЮНОГ, ЮНОВ и ЕЭК): внештатные сотрудники имеют право обратиться в Канцелярию Омбудсмана и, таким образом, могут быть заслушаны в рамках неформальной системы. Как упоминалось выше, сотрудники по людским ресурсам также оказывают поддержку в урегулировании проблем неформальным путем.

ЭСКАТО: да.

ЭСКЗА: всем внештатным сотрудникам обеспечена защита в соответствии с применимыми правилами и доступ к соответствующим механизмам правовой защиты согласно правилам и регламентам Секретариата Организации Объединенных Наций.

ПРООН: Консультативная группа по дисциплинарным мерам обеспечивает, чтобы добровольцам была предоставлена возможность высказать свое мнение и свои замечания по отчету, подготавливаемому по итогам расследования, до рассмотрения дел Группой. В контракте, заключаемом с внештатными сотрудниками, есть статья об урегулировании споров, в том числе об арбитраже.

ЮНИСЕФ: консультанты и индивидуальные подрядчики: арбитраж (документ ЮНИСЕФ «Общие условия контрактов на оказание услуг консультантами и индивидуальными подрядчиками», раздел 8); добровольцы Организации Объединенных Наций могут воспользоваться услугами омбудсмана и механизмами правовой защиты (см. Справочник добровольца Организации Объединенных Наций по условиям службы, глава 18); стажеры: доступ к арбитражному разбирательству не предоставляется, однако дается возможность заявить о ненадлежащем поведении и заполнить по завершении стажировки оценочную форму (CF/AI/2013-002, раздел 4.9).

ЮНОПС: у внештатного персонала есть возможность быть заслушанным (в том числе доступ к арбитражу).

УВКБ: любое лицо, имеющее договорные отношения с УВКБ, имеет доступ к неофициальным процедурам и возможность быть заслушанным в их рамках (Канцелярия Омбудсмана, Бюро по вопросам этики, Секция по благосостоянию сотрудников), может подавать в Управление Генерального инспектора официальные жалобы в связи с дискриминацией, притеснением, сексуальным домогательством или злоупотреблением полномочиями, а также получать защиту от них. Индивидуальные подрядчики и консультанты имеют доступ к арбитражному разбирательству в соответствии с Арбитражным регламентом ЮНСИТРАЛ, как об этом говорится в приложенном к их контрактам документе «Общие условия контрактов». Условия службы национальных и международных добровольцев Организации Объединенных Наций также предусматривают возможность использования механизма правовой защиты и арбитражного разбирательства.

Вопрос	Ответ
<p>Укажите, каким образом до сведения внештатного персонала доводится информация о механизмах урегулирования споров и средствах защиты прав.</p>	<p>ЦУООН: на веб-страницах iSeek и Группы управленческой оценки содержится информация о том, что стажеры, безвозмездно предоставляемый персонал категории II и добровольцы (не относящиеся к категории добровольцев Организации Объединенных Наций) могут обратиться с просьбой о проведении управленческой оценки решений, которые, по их мнению, затрагивают их соответствующие соглашения с Организацией. Если с просьбой о проведении управленческой оценки обратится внештатный сотрудник другой категории, то Группа представит ему информацию о доступных средствах правовой защиты в письменном виде.</p> <p>ЮНОГ (за ЮНОГ, ЮНОВ и ЕЭК): консультантам и стажерам доступна та же информация (через интранет и циркулярную рассылку), что и штатным сотрудникам.</p> <p>ЭСКАТО: доступна в интранете и рассылается руководителями внештатных сотрудников для дальнейшей передачи и информирования таких сотрудников. Консультантам представляется информация о круге полномочий и условиях службы. Для некоторых внештатных сотрудников организуется вводный инструктаж.</p> <p>ЭСКЗА: через интранет Организации Объединенных Наций и в рамках программы адаптации и ориентации.</p> <p>ПРООН: в соответствии с положениями главы 18.2 Справочника добровольца Организации Объединенных Наций по условиям службы вместе с аккредитационным письмом доброволец получает копию документа с информацией о процедурах правовой защиты. В контракте, заключаемом с внештатными сотрудниками, есть статья об урегулировании споров.</p> <p>ЮНФПА: информацию о доступных им средствах правовой защиты сотрудники получают в региональных отделениях, страновых отделениях и штаб-квартире.</p> <p>ЮНИСЕФ: в подписываемых документах (например, для консультантов и индивидуальных подрядчиков — CF/AI/2013-001.Amend2, раздел 6.6; для добровольцев Организации Объединенных Наций — CF/AI/2000-003, пункт 41) или в ходе ознакомительной беседы (для стажеров — CF/AI/2013-002, раздел 4.7).</p> <p>ЮНОПС: см. выше.</p> <p>УВКБ: документы УВКБ «Общие условия контрактов с индивидуальными консультантами» и «Общие условия контрактов с индивидуальными подрядчиками», включающие статью об урегулировании споров, входят в число контрактных документов, подписываемых консультантами и индивидуальными подрядчиками. Консультантам и стажерам доступна та же информация (через интранет и циркулярную рассылку), что и штатным сотрудникам.</p>
<p>Приведите информацию о других внедренных передовых методах работы, связанных с механизмами урегулирования споров и средствами правовой защиты, доступными внештатным сотрудникам,</p>	<p>ЮНОГ (за ЮНОГ, ЮНОВ и ЕЭК): информация недоступна или отсутствует.</p> <p>ПРООН: что касается Программы добровольцев Организации Объединенных Наций и ее местных подразделений, страновых отделений и миссий, то доброволец может пройти надлежащую подготовку или получить медицинскую помощь, т.е. психологическую помощь/реабилитационное лечение, если это представляется необходимым. Штаб-квартира Программы периодически организует вводный инструктаж и оказывает необходимую поддержку местным подразделениям, в том числе дает соответствующие указания и предоставляет учебные материалы, в целях обеспечения того, чтобы все соответствующие лица были в большей степени</p>

Вопрос	Ответ
включая соответствующую информационно-разъяснительную деятельность.	<p>осведомлены о проблемах с поведением и могли более эффективно решать дисциплинарные вопросы.</p> <p>ЮНИСЕФ: ЮНИСЕФ твердо убежден в том, что споров можно избежать благодаря обеспечению на всех этапах надлежащего контроля и регулирования исполнения контрактов — включая четкое определение технического задания (во избежание разногласий относительно масштаба и характера поручаемой работы, которые возникают вследствие бесполезных двусмысленности и неопределенности), уделение внимания конечному результату и самой работе (во избежание недопонимания относительно ожиданий ЮНИСЕФ и нормативов деятельности) и честную оценку работы (согласно требованиям административной инструкции ЮНИСЕФ CF/AI/2013-001.Amend2, разделы 6.41-6.43).</p> <p>ЮНОПС: до расторжения контракта с внештатным сотрудником соответствующее дело рассматривается Группой по практике управления людскими ресурсами и преобразованиями ЮНОПС на предмет определения того, является ли принимаемое решение обоснованным. ЮНОПС рекомендует внештатным (и штатным) сотрудникам пользоваться услугами Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников.</p>

*Сокращения:* ЦУООН — Центральные учреждения Организации Объединенных Наций; ЮНОГ — Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве; ЕЭК — Европейская экономическая комиссия; ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; ЭСКАТО — Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана; ЭСКЗА — Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНОВ — Отделение Организации Объединенных Наций в Вене; ЮНОПС — Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов; ЮНСИТРАЛ — Комиссия Организации Объединенных Наций по праву международной торговли; ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения.

**d) Методы урегулирования споров, доступные внештатному персоналу: ответы специализированных учреждений и связанных с ними органов системы Организации Объединенных Наций**

Внештатный персонал		Методы урегулирования споров					
Структура	Категории внештатного персонала	Применимые правовые положения					
<b>МОТ</b>	<b>Внешние сотрудники<sup>a</sup></b>	Распоряжение Канцелярии, касающееся внешних сотрудников (IGDS № 224 от 8 мая 2011 года)	Административное урегулирование дел по жалобам о притеснении  Положения о персонале распространяются на внешних сотрудников только в том, что касается жалоб о притеснении (в таких случаях применяется статья 13.4 Положений о персонале)	Других механизмов урегулирования споров нет (положения о неформальном урегулировании конфликтов и дел по жалобам и об Объединенном консультативном апелляционном совете распространяются только на должностных лиц)	Политика противодействия мошенничеству  Распоряжение Канцелярии о противодействии мошенничеству (IGDS № 69 от 17 июня 2009 года) распространяется на внешних сотрудников	Посреднических услуг не предоставляется (услугами посредника могут пользоваться только штатные сотрудники)	Административный трибунал МОТ  Жалобы принимаются Трибуналом к рассмотрению в соответствии с положениями пункта 4 статьи II Статута Административного трибунала Международной организации труда
<b>МФСР</b>	<b>Консультанты: нанятые на международной основе нанятые на местной основе</b>	Контракт на оказание консультационных услуг, заключенный между физическим лицом и МФСР согласно положениям руководства МФСР по консультантам и другим лицам, нанятым МФСР по контракту с внештатным сотрудником	Дружественное урегулирование	Арбитраж <sup>b</sup>			
	<b>Стажеры</b>	Контракт о прохождении стажировки, заключенный между физическим лицом и	Дружественное урегулирование	Арбитраж <sup>b</sup>			

Внештатный персонал		Методы урегулирования споров			
Структура	Категории внештатного персонала	Применимые правовые положения			
		МФСР согласно положениям руководства МФСР по консультантам и другим лицам, нанятым МФСР по контракту с внештатным сотрудником			
	<b>Стипендиаты</b>	Контракт о присуждении стипендии, заключенный между спонсором/физическим лицом и МФСР согласно положениям руководства МФСР по консультантам и другим лицам, нанятым МФСР по контракту с внештатным сотрудником	Дружественное урегулирование	Арбитраж <sup>b</sup>	
	<b>Соглашения о специальных услугах</b>	Контракт, заключенный между физическим лицом и МФСР согласно положениям руководства МФСР по консультантам и другим лицам, нанятым МФСР по контракту с внештатным сотрудником	Дружественное урегулирование	Арбитраж <sup>b</sup>	
<b>МУС<sup>c</sup></b>	<b>Консультанты, индивидуальные подрядчики и специальные советники (например, специальный советник</b>	Индивидуальный контракт, административная инструкция ISS/AI/2016/002/Сог.1 по консультантам и индивидуальным подрядчикам и/или приложения к ней; административная инструкция	Дружественное урегулирование Стороны прилагают все усилия к тому, чтобы урегулировать спор дружественным путем через согласительную процедуру	Арбитражное разбирательство по регламенту ЮНСИТРАЛ В случае, если спор не был урегулирован дружественным путем, любая из сторон может передать его	Консультативный совет по дисциплинарным вопросам <sup>d</sup> Консультанты, индивидуальные подрядчики, специальные совет-

Структура	Категории внештатного персонала	Применимые правовые положения			
<b>прокурора и его или ее помощник) и персонал, нанятый по контракту pro bono</b>	<p>ISS/AI/2005/005 по проблеме сексуальных и других домогательств; административная инструкция</p> <p>ISS/AI/2005/006 по обеспечению равных возможностей трудоустройства и равного обращения</p>	<p>соответствии с Со- гласительным регла- ментом ЮНСИТРАЛ или в рамках другой согласованной ими процедуры</p>	<p>арбитражное разби- рательство по Арбит- ражному регламенту ЮНСИТРАЛ</p>	<p>ники и другие сотрудники, считающие, что они подверглись или подвергаются притеснениям или дискриминации, могут подать официальную жалобу Секретарю или Прокурору (или третьей стороне), чтобы было начато дисциплинарное разбирательство. Секретарь или Прокурор направляет жалобу Консультативному совету по дисциплинарным вопросам, который сообщает Секретарю или Прокурору, имело ли место притеснение или заслуживающее дисциплинарного взыскания поведение, и выносит рекомендацию относительно надлежащих мер, если таковые</p>	

Внештатный персонал		Методы урегулирования споров	
Структура	Категории внештатного персонала	Применимые правовые положения	
Стажеры и приглашенные специалисты	Соглашение для Программы стажировок МУС; соглашение для Программы приглашенных специалистов МУС; административная инструкция ICC/AI/2005/005 по проблеме сексуальных и других домогательств; административная инструкция ICC/AI/2005/006 по обеспечению равных возможностей трудоустройства и равного обращения	Дружественное урегулирование Стороны прилагают все усилия к тому, чтобы урегулировать спор дружественным путем	Консультативный совет по дисциплинарным вопросам <sup>c</sup> Стажеры и приглашенные специалисты, считающие, что они подверглись или подвергаются притеснениям или дискриминации, могут подать официальную жалобу Секретарю или Прокурору (или третьей стороне), чтобы было начато дисциплинарное разбирательство. Секретарь или Прокурор направляет жалобу Консультативному совету по дисциплинарным вопросам, который сообщает Секретарю или Прокурору, имело ли место притеснение
			должны быть приняты (разделы 6.2 и 7.3 административной инструкции ICC/AI/2005/005 и разделы 5.2 и 6.3 административной инструкции ICC/AI/2005/006)

Избранные должностные лица (судьи, прокурор, заместитель прокурора, секретарь)

Административный трибунал МОТ<sup>f</sup>

С учетом того, что согласно Положениям и правилам о персонале МУС избранные должностные лица не считаются штатными сотрудниками, доступа к внутренним средствам правовой защиты, указанным в Положениях и правилах о персонале МУС, у них нет. Вместе с тем они могут обратиться в Административный трибунал МОТ с заявлением о несоблю-

или заслуживающее дисциплинарного взыскания поведение, и выносит рекомендацию относительно надлежащих мер, если таковые должны быть приняты (разделы 6.2 и 7.3 административной инструкции ICC/AI/2005/005 и разделы 5.2 и 6.3 административной инструкции ICC/AI/2005/006)

Структура	Категории внештатного персонала	Применимые правовые положения			
Персонал, прикомандированный к Суду из Организации Объединенных Наций и других международных организаций <sup>g</sup>	Меморандум о договоренности при возникновении такой необходимости подписывается между МУС, направляющей организацией и соответствующим сотрудником. Стандартизованного меморандума о договоренности относительно перевода, прикомандирования и временной передачи сотрудников в МУС или из него нет; административная инструкция ICC/AI/2005/005 по проблеме сексуальных и других домогательств; административная инструкция ICC/AI/2005/006 по обеспечению равных возможностей трудоустройства и равного обращения;	<p>дении условий контракта (см. постановление Административного трибунала МОТ № 3359, замечания, пункты 14–18)</p> <p>Административный трибунал МОТ<sup>f</sup></p> <p>Согласно меморандуму о договоренности между МУС и одной международной организацией относительно временной передачи сотрудника этой организации МУС, апелляции на административные решения, принятые в период прикомандирования, должны рассматриваться в соответствии с Положениями и правилами о персонале МУС.</p> <p>Сначала — до подачи апелляции в Апелляционный совет и Административный трибунал МОТ — просьба направляется Секретарю Совета для рассмотрения, вынесенного</p>	<p>Консультативный совет по дисциплинарным вопросам<sup>h</sup></p> <p>Согласно меморандуму о договоренности между МУС и одной международной организацией относительно временной передачи сотрудника этой организации МУС, временно переданные сотрудники, считающие, что они подверглись или подвергаются притеснениям или дискриминации, могут подать официальную жалобу Секретарю или Прокурору (или третьей стороне), чтобы было начато дисциплинарное разбирательство. Секретарь или Прокурор направляет жалобу Консультативному совету по дисциплинарным вопросам, который со-</p>	<p>Положения статьи X Правил о персонале МУС действуют в случае возможного проступка или неудовлетворительного поведения в период прикомандирования сотрудника к МУС. В этом случае будут приняты предписанные в этой статье дисциплинарные меры</p>	

Структура	Категории внештатного персонала	Применимые правовые положения				
			го Секретарем Суда или Прокурором (глава XI Правил о персонале МУС)	общает Секретарю или Прокурору, имело ли место притеснение или заслуживающее дисциплинарного взыскания поведение, и выносит рекомендацию относительно надлежащих мер, если таковые должны быть приняты (раздел 6 административной инструкции ICC/AI/2005/005 и раздел 6 административной инструкции ICC/AI/2005/006)		
<b>ИКАО</b>	<b>Индивидуальные консультанты/подрядчики</b>	Контракт с ИКАО, составленный в соответствии с административными инструкциями в отношении контрактов индивидуальных консультантов/подрядчиков  (дата вступления в силу: 1 ноября 2011 года; последнее обновление: 15 ноября 2013 года)	Дружественное урегулирование путем переговоров — это метод урегулирования споров, который используется в отношении индивидуальных подрядчиков и консультантов в первую очередь. Если дружественного урегулирования достичь не удалось, дело передается на арбитражное разбирательство (см. следующую колонку)	Арбитраж «Любой спор, возникающий по контракту индивидуального консультанта/подрядчика или в связи с ним и не урегулированный дружественным путем посредством переговоров, будет передан на арбитражное разбирательство, которое будет проводиться в Монреале одним арбитражом, назначенным по соглашению между сторонами. Решение арбитра является окончательным и обя-	При необходимости — передача дела Омбудсмену и сотруднику по вопросам этики в связи с нарушением стандартов этики ИКАО и стандартов поведения, ожидаемого от международных гражданских служащих	

Внештатный персонал

Методы урегулирования споров

Структура Категории внештатного персонала Применимые правовые положения

**Стажеры**

Соглашение с ИКАО о прохождении стажировки, составленное в соответствии с административной инструкцией по программе стажировок ИКАО (июнь 2014 года)

Дружественное урегулирование с помощью переговоров — это механизм урегулирования споров, который может использоваться для урегулирования любого спора

При необходимости — передача дела Омбудсмену и сотруднику по вопросам этики в связи с нарушением стандартов этики ИКАО. Вместе с тем ИКАО не несет никакой ответственности, если у какой-либо стороны возникают иски в связи с утратой или повреждением ее имущества, смертью или телесными повреждениями, вызванными действием или без-

зательным для сторон, и никакого другого судебного пересмотра этого решения ни на национальном, ни на международном уровне не допускается. Если сторонам не удалось назначить арбитра в течение 30 дней с даты, когда была подана письменная просьба об арбитраже, арбитр назначается Председателем Объединенного апелляционного совета ИКАО»

**Прикомандированный/безвозмездно предоставляемый персонал**

Административные инструкции о прикомандировании (11 марта 2014 года)

В отношении прикомандированного и безвозмездно предоставляемого персонала используется такой механизм урегулирования споров, как дружественное урегулирование посредством обсуждения и разъяснения условий, изложенных в письме о прикомандировании и в соглашении о прикомандировании, заключенном с направляющим государством/направляющей структурой. Ни ИКАО, ни направляющее государство/направляющая структура не урегулирует разногласия относительно толкования или применения соглашения (т.е. меморандума о договоренности) посредством передачи вопроса для его разрешения в междуна-

действием стажера в период прохождения им или ей стажировки

При необходимости — передача дела Омбудсмену и сотруднику по вопросам этики в связи с нарушением стандартов этики ИКАО и стандартов поведения, ожидаемого от международных гражданских служащих

Структура Категории внештатного персонала Применимые правовые положения

<b>Программа для молодых авиационных специалистов</b>	<p>Контракт молодого авиационного специалиста, подготавливаемый ИКАО в соответствии с подписанным 9 января 2013 года меморандумом о договоренности относительно сотрудничества между ИКАО, Международной ассоциацией воздушного транспорта (ИАТА) и Международным советом аэропортов (МСА) в области разработки программы привлечения авиационных специалистов следующего поколения и развития их навыков</p>	<p>родный трибунал или третьей стороне. Урегулирование спора осуществляется в рамках консультаций между сторонами</p> <p>В отношении молодых авиационных специалистов в трех принимающих организациях (ИКАО, ИАТА и МСА) используется такой механизм урегулирования споров, как дружественное урегулирование посредством консультаций, обсуждения и разъяснения условий программы</p> <p>Статья XI меморандума о договоренности между этими тремя участниками гласит следующее: «Участники будут пытаться устранить все разногласия относительно толкования или применения настоящего меморандума о договоренности на основе консультаций. Ничто в настоящем мемо-</p>	<p>При необходимости — передача дела Омбудсмену и сотруднику по вопросам этики в связи с нарушением стандартов этики ИКАО в отношении поведения, ожидаемого на международной гражданской службе</p>
---	---	--	---

Внештатный персонал		Методы урегулирования споров	
Структура	Категории внештатного персонала	Применимые правовые положения	
		рандуме о договоренности или в связи с ним не рассматривается как отказ от каких-либо привилегий и иммунитетов ИКАО»	
	<b>Программа авиационных стипендий</b>	Письмо о присуждении стипендии, составленное ИКАО в соответствии с подписанным 20 ноября 2013 года меморандумом о договоренности между ИКАО и Женской ассоциацией международной авиации о предоставлении возможностей развития для женщин в авиации	В отношении обладателей авиационной стипендии используется такой механизм урегулирования споров, как дружественное урегулирование посредством переговоров, заключающееся в обсуждении и разъяснении условий, изложенных в письме о присуждении стипендии
<b>ИМО</b>	<b>Временные сотрудники</b>	Индивидуальный контракт Регламент и руководящие принципы в отношении временных сотрудников	Дружественное урегулирование Диалог
	<b>Безвозмездно предоставляемый персонал</b>	Меморандумы о договоренности с государствами-членами	Дружественное урегулирование Диалог
			При необходимости — передача дела Омбудсмену и сотруднику по вопросам этики в связи с нарушением стандартов этики ИКАО в отношении поведения, ожидаемого на международной гражданской службе
			Официальная жалоба в связи с дискриминацией или притеснением
			Арбитраж по регламенту ЮНСИТРАЛ
			Официальная жалоба в связи с дискриминацией или притеснением

Внештатный персонал		Методы урегулирования споров			
Структура	Категории внештатного персонала	Применимые правовые положения			
	<b>Консультанты</b>	Индивидуальные контракты	Дружественное урегулирование Диалог	Официальная жалоба в связи с дискриминацией или притеснением	Арбитраж по регламенту ЮНСИТРАЛ
	<b>Устные переводчики</b>	Индивидуальные контракты и соглашения между Международной ассоциацией устных переводчиков и Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций	Дружественное урегулирование Диалог	Официальная жалоба в связи с дискриминацией или притеснением	Арбитраж по регламенту ЮНСИТРАЛ
	<b>Производственная практика, стажеры-исследователи и студенты-стажеры</b>	Регламент ИМО в отношении стажеров-исследователей, студентов-стажеров и студентов-практикантов	Дружественное урегулирование Диалог	Официальная жалоба в связи с дискриминацией или притеснением	
	<b>Подрядчики</b>	Контракты и заказы-наряды, информация об общих условиях, предоставляемая компаниям	Дружественное урегулирование Диалог	Официальная жалоба в связи с дискриминацией или притеснением	Арбитраж по регламенту ЮНСИТРАЛ
<b>МОМ</b>	<b>Стажеры</b>	Контракт о прохождении стажировки согласно Инструкции МОМ о стажировках (IN/19)	Дружественное урегулирование	Омбудсмен (Омбудсмен также выступает в качестве посредника в конфликтах, связанных с трудоустройством в МОМ)	Официальная жалоба в связи с дискриминацией или притеснением (действие регламента о создании атмосферы уважения на рабочем месте (IN/90) распро-

Внештатный персонал		Методы урегулирования споров			
Структура	Категории внештатного персонала	Применимые правовые положения			
					страняется и на внештатных со- трудников MOM)
<b>Консультанты</b>	Контракт на оказание консультационных услуг согласно инструкции MOM по консультантам (IN/84)	Дружественное урегулирование	Омбудсмен (Омбудсмен также выступает в качестве посредника в конфликтах, связанных с трудоустройством в MOM)	Официальная жалоба в связи с дискриминацией или притеснением (действие регламента о создании атмосферы уважения на рабочем месте (IN/90) распространяется и на	Арбитраж согласно регламенту ЮНСИТРАЛ
<b>Добровольцы</b>	Контракт добровольца Организации Объединенных Наций согласно меморандуму о договоренности между Программой добровольцев Организации Объединенных Наций и MOM	Дружественное урегулирование	Возможности обратиться к Омбудсмену не предоставляется (жалобы направляются Омбудсмену Организации Объединенных Наций, курирующему фонды и программы Организации)	Официальная жалоба в связи с дискриминацией или притеснением (действие регламента о создании атмосферы уважения на рабочем месте (IN/90) распространяется и на	Арбитраж согласно регламенту ЮНСИТРАЛ

Внештатный персонал			Методы урегулирования споров			
Структура	Категории внештатного персонала	Применимые правовые положения				
	<b>Временно прикомандированный персонал</b>	Меморандум о договоренности между МОМ и правительством	Дружественное урегулирование	Омбудсмен (Омбудсмен также выступает в качестве посредника в конфликтах, связанных с трудоустройством в МОМ)	Официальная жалоба в связи с дискриминацией или притеснением (действие регламента о создании атмосферы уважения на рабочем месте (IN/90) распространяется и на внештатных сотрудников МОМ)	Доступа к арбитражному разбирательству по регламенту ЮНСИТРАЛ не предоставляется
<b>МТМП</b>	<b>Консультанты и индивидуальные подрядчики</b>	Условия службы индивидуальных подрядчиков/консультантов	Переговоры		Арбитражное разбирательство в Гамбурге	
	<b>Стажеры</b>	Программа стажировок МТМП	Никакого механизма не обеспечено			
	<b>Стипендиаты программы «Ниппон»</b>	Программа МТМП-Фонда «Ниппон»	Никакого механизма не обеспечено			
<b>МСЭ</b>	<b>Соглашения о специальных услугах</b>	Индивидуальный контракт, подписанный с организацией	Любые споры, возникающие между сторонами по контракту или в связи с ним, урегулируются ими посредством переговоров. Если проведение таких переговоров не представляется возможным или такие перегово-			

ры не приносят результата, стороны соглашаются передать спор на арбитражное разбирательство, которое будет проводиться одним арбитром, назначенным по соглашению между сторонами. Решение этого одного арбитра является окончательным и обязательным для сторон, и использование других средств правовой защиты не допускается. Если сторонам не удалось назначить арбитра в течение 30 дней с даты, когда была подана письменная просьба об арбитраже, арбитр назначается Председателем Апелляционного совета МСЭ

**Стажеры**

Соглашение с организацией о прохождении стажировки

В соглашении о прохождении стажировки никакой формальной процедуры не предусмотрено. Урегулирование конфликта осуществляется дружественным путем

Внештатный персонал

Методы урегулирования споров

Структура

Категории внештатного персонала

Применимые правовые положения

<b>ЮНЕСКО<sup>i</sup></b>	<b>Контракты на оказание услуг</b>	Индивидуальный контракт с Организацией и пункт 13.9 Руководства по людским ресурсам	Дружественное урегулирование	Арбитраж Если спор не был урегулирован дружественным путем, его окончательное урегулирование обеспечивается в рамках арбитражного разбирательства. Спор передается на арбитражное производство одному из двух следующих субъектов, предпочтение которому отдает лицо, с которым заключен контракт на оказание услуг: а) Председателю Апелляционного совета ЮНЕСКО, выступающему в качестве единственного арбитра, в соответствии с правилами, которые будут согласованы сторонами; или б) одному арбитру в соответствии с Арбитражным регламентом ЮНСИТРАЛ
	<b>Индивидуальные консультанты/специалисты</b>	Индивидуальный контракт с Организацией и пункт 13.10 Руководства по людским ресурсам	Дружественное урегулирование	Арбитраж Если спор не был урегулирован дружественным путем, его окончательное урегулирование обеспечи-

вается в рамках арбитражного разбирательства. Спор передается на арбитражное производство одному из двух следующих субъектов, предпочтение которому отдает лицо, с которым заключен контракт на оказание услуг: а) Председателю Апелляционного совета ЮНЕСКО, выступающему в качестве единственного арбитра, в соответствии с правилами, которые будут согласованы сторонами; или б) одному арбитру в соответствии с Арбитражным регламентом ЮНСИТРАЛ

<b>Краткосрочные контракты</b>	Индивидуальный контракт с Организацией по пункту 13.7 <i>bis</i> Руководства по людским ресурсам	Дружественное урегулирование
--------------------------------	--	------------------------------

Арбитраж

Если спор не был урегулирован дружественным путем, он по инициативе одной из сторон передается либо Председателю Апелляционного совета ЮНЕСКО, либо на арбитражное разбирательство по действующему Арбит-

Структура Категории внештатного персонала Применимые правовые положения

**Временно переданные сотрудники**

Меморандум о договоренности между организацией и направляющей структурой, индивидуальный контракт с организацией и пункт 19.3 руководства по людским ресурсам «Временная передача и прикомандирование сотрудников»

Дружественное урегулирование

Согласно индивидуальному контракту, «любые разногласия и споры в отношении исполнения или толкования настоящего контракта урегулируются на основе консультаций с направляющей структурой».

Согласно статье 5.1 меморандума о договоренности между организацией и направляющей структурой, «стороны прилагают все возможные усилия для урегулирования любого спора, разногласия или искового

ражному регламенту ЮНСИТРАЛ. Арбитр устанавливает сумму арбитражных издержек, которые либо распределяются между обеими сторонами, либо оплачиваются только одной из них. Решение арбитража является окончательным и безотзывным

Арбитраж

Статья 5.2 меморандума о договоренности между организацией и направляющей структурой гласит следующее: «Если направляющая структура не является государством-членом или правительственным органом и если спор, разногласие или исковое требование в отношении соглашения или его нарушения, прекращения или недействительности не удалось урегулировать дружественным путем согласно статье 5.1 течение шестидесяти (60) дней после полу-

Структура Категории внештатного персонала Применимые правовые положения

требования в отношении Соглашения или его нарушения, прекращения или недействительности, дружественным путем»

чения одной из сторон письменной просьбы другой стороны о таком дружественном урегулировании, то спор, разногласие или исковое требование направляется любой из сторон на арбитражное разбирательство в соответствии с действующим Арбитражным регламентом ЮНСИТРАЛ»

**Стажеры и получающие финансовую поддержку практиканты**

Индивидуальное соглашение с организацией о прохождении стажировки

Соглашение о прохождении практики между организацией и практикантом и соглашение об учреждении программы финансируемой практики между организацией и учреждением-партнером в отношении получающих финансовую поддержку практикантов

Дружественное урегулирование

Внештатный персонал		Методы урегулирования споров					
Структура	Категории внештатного персонала	Применимые правовые положения					
	<b>Добровольцы ЮНЕСКО</b>	Соглашение добровольца с организацией и пункт 19.6 Руководства по людским ресурсам	Дружественное урегулирование				
<b>ЮНИДО</b>	<b>Внештатные сотрудники, работающие на основе индивидуальных соглашений об оказании услуг</b>	Стандарты для индивидуальных соглашений об оказании услуг (UNIDO/AI/2016/5 от 1 июля 2016 года)	Урегулирование путем переговоров	Арбитражное разбирательство в Вене	Меры, изложенные в кодексе поведения (информирование о совершенном нарушении)	Меры, изложенные в регламенте организации о защите от преследований за информирование о ненадлежащем поведении или за сотрудничество при проведении проверок и расследований	Меры, изложенные в регламенте организации о запрещении и пресечении дискриминации, притеснений, включая сексуальное домогательство, и злоупотреблений полномочиями и урегулировании соответствующих вопросов
<b>ЮНВТО</b>	<b>Прикомандированное должностное лицо</b>	Контракт о командировке, составленный согласно директивному распоряжению NS/827	Дружественное урегулирование	Управленческая проверка	Арбитраж по регламенту ЮНСИТРАЛ		
	<b>Лицо, с которым заключен контракт на оказание услуг</b>	Контракт на оказание услуг, составленный согласно директивному распоряжению NS/827	Дружественное урегулирование	Управленческая проверка	Арбитраж по регламенту ЮНСИТРАЛ		

Внештатный персонал		Методы урегулирования споров			
Структура	Категории внештатного персонала	Применимые правовые положения			
	<b>Эксперт</b>	Контракт с экспертом, составленный согласно директивному распоряжению NS/827	Дружественное урегулирование	Управленческая проверка	Арбитраж по регламенту ЮНСИТРАЛ
	<b>Стажер</b>	Соглашение о прохождении стажировки, составленное согласно директивному распоряжению NS/827	Дружественное урегулирование	Управленческая проверка	
	<b>Советники Генерального секретаря</b>	Письмо-предложение, составленное согласно директивному распоряжению NS/827	Дружественное урегулирование	Управленческая проверка	
<b>Группа Всемирного банка</b>	<b>Исполнительные директора</b>		Не предоставляется возможности обратиться ни к системе внутреннего правосудия (посреднические услуги, коллегиальный обзор, услуги Омбудсмана, трибунал), ни к Ассоциации персонала		
	<b>Подрядчики</b>		Не предоставляется возможности обратиться ни к системе внутреннего правосудия (посреднические услуги, коллегиальный обзор, услуги Омбудсмана, трибунал), ни к Ассоциации персонала		

Внештатный персонал		Методы урегулирования споров			
Структура	Категории внештатного персонала	Применимые правовые положения			
<b>ВОЗ</b>	<b>Индивидуальные консультанты и лица, с которыми заключены соглашения о выполнении работ</b>	Раздел 31(а) Конвенции о привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений <sup>1</sup> Четкое положение контракта	Дружественное урегулирование	Примирение	Арбитраж по Арбитражному регламенту Международной торговой палаты
	<b>Лица, с которыми заключены соглашения о специальных услугах</b>	Раздел 31(а) Конвенции о привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений Четкое положение контракта	Дружественное урегулирование	Примирение	Арбитражное разбирательство, проводимое советом арбитров в составе одного члена, назначенного лицом, с которым заключено соглашение о специальных услугах, одного члена, назначенного ВОЗ, и председателя, кандидатура которого устраивает двух других членов
	<b>Временные советники</b>	Раздел 31(а) Конвенции о привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений; четкое положение контракта	Дружественное урегулирование	Примирение	Арбитраж по Арбитражному регламенту Международной торговой палаты

Внештатный персонал		Методы урегулирования споров
Структура	Категории внештатного персонала	Применимые правовые положения
	<b>Добровольцы и стажеры</b>	Раздел 31(а) Конвенции В письме-соглашении не предусмотрено никаких конкретных способов урегулирования споров, однако с учетом привилегий и иммунитетов ВОЗ (о которых говорится в письме-соглашении) и того, что стажеры и добровольцы не являются сотрудниками, сторонам придется изыскать подходящий способ урегулирования спора (т.е. дружественное урегулирование, примирение и/или арбитраж)
<b>ВМО</b>	<b>Независимый подрядчик</b>	Соглашение о специальных услугах (Финансовые положения и Положения о персонале) Арбитраж — один арбитр, без ссылки на ЮНСИТРАЛ
	<b>Прикомандированный сотрудник</b>	Контракт на работу по прикомандированию (Финансовые положения и Положения о персонале) Арбитраж по регламенту ЮНСИТРАЛ

Сноски к таблице см. на след. стр.

## Сноски к таблице.

*Сокращения:* ВМО — Всемирная метеорологическая организация; ВОЗ — Всемирная организация здравоохранения; ИКАО — Международная организация гражданской авиации; ИМО — Международная морская организация; МОМ — Международная организация по миграции; МОТ — Международная организация труда; МСЭ — Международный союз электросвязи; МТМП — Международный трибунал по морскому праву; МУС — Международный уголовный суд; МФСР — Международный фонд сельскохозяйственного развития; ЮНВТО — Всемирная туристская организация; ЮНЕСКО — Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры; ЮНИДО — Организация Объединенных Наций по промышленному развитию; ЮНСИТРАЛ — Комиссия Организации Объединенных Наций по праву международной торговли.

- <sup>a</sup> МОТ не относит внешних сотрудников к категории внештатного персонала МОТ, поскольку их работа предполагает установление взаимоотношений с независимым подрядчиком для целей оказания индивидуальных услуг вне рамок трудовых отношений, как это предусмотрено соответствующими принципами и рекомендациями МОТ по трудовым вопросам.
- <sup>b</sup> Согласно Правилам примирения и арбитража Международной торговой палаты; дело может быть направлено одному или более назначенным арбитрам в соответствии с упомянутыми правилами. Арбитражное разбирательство проводится в Риме или в другом подходящем МФСР месте. Принятое решение является окончательным и обязательным для сторон, и никакое другое средство правовой защиты больше использоваться не должно.
- <sup>c</sup> В МУС есть также категории людей, которые выполняют работу, связанную с Судом, и участвуют в ведущем в Суде уголовном судопроизводстве, как это предусмотрено Римским статутотом, Правилами процедуры и доказывания, Правилами судопроизводства Суда и Правилами Секретариата. К этим категориям относятся защитники, законные представители потерпевших и свидетелей и лица, работающие под их надзором (например, младшие сотрудники по юридическим вопросам и следователи), защитники от государств и *amici curiae*. Их отношения регулируются правовыми принципами, принятыми в МУС.
- <sup>d</sup> Консультативный совет по дисциплинарным вопросам — это консультативный орган МУС, который в случае необходимости консультирует Секретаря или Прокурора по дисциплинарным вопросам.
- <sup>e</sup> Консультативный совет по дисциплинарным вопросам — это консультативный орган МУС, который в случае необходимости консультирует Секретаря или Прокурора по дисциплинарным вопросам.
- <sup>f</sup> МУС признал юрисдикцию Административного трибунала Международной организации труда в соответствии с пунктом 5 статьи II Статута Трибунала.
- <sup>g</sup> МУС не является участником Межорганизационного соглашения о переводе, прикомандировании и временной передаче сотрудников организаций, применяющих общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций.
- <sup>h</sup> Консультативный совет по дисциплинарным вопросам — это консультативный орган МУС, который в случае необходимости консультирует Секретаря или Прокурора по дисциплинарным вопросам.
- <sup>i</sup> На персонал этих шести перечисленных категорий не распространяется действие условий и процедур, применимых к штатным сотрудникам ЮНЕСКО.
- <sup>j</sup> «Каждое специализированное учреждение устанавливает положения для соответствующих способов разрешения: а) споров, возникающих в связи с контрактами, или других споров частного характера, в которых специализированное учреждение является стороной ...».

## Приложение III

### **Прогресс, достигнутый в выполнении рекомендаций, содержащихся в докладе Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций**

#### **A. Сотрудники, работающие в местах службы с опасными условиями: оценка мер по обеспечению должной заботы**

1. Обязательство Организации принять меры к тому, чтобы сотрудникам, работающим в опасных местах службы, обеспечивалась должная забота, по-прежнему является для Генерального секретаря одним из важных вопросов, требующих преобразований. Вместе с тем в том, что касается осуществления ряда элементов, необходимых для эффективного и результативного обеспечения такой заботы всем сотрудникам, произошли некоторые изменения. В частности, задача обеспечить доступ к дистанционной психиатрической и психологической помощи в рамках планов страхования Организации Объединенных Наций оказалась непростой. Хотя некоторые компании заявили, что они будут принимать страховые полисы, а другие согласились на условия покрытия медицинских услуг вне сети страховщика, большинство компаний фактически не смогли предоставить сотрудникам такие услуги.

2. Для решения этой проблемы Рабочая группа директоров медицинских служб Организации Объединенных Наций и Специализированная группа консультантов персонала Организации Объединенных Наций по вопросам снятия стресса сформировали межучрежденческую междисциплинарную рабочую группу, с тем чтобы разработать для Общей системы Организации Объединенных Наций план по улучшению доступа к дистанционным медицинским услугам для всех сотрудников независимо от места службы. Помимо этого, руководствуясь методологией общеорганизационного управления рисками Организации Объединенных Наций, Отдел медицинского обслуживания Управления людских ресурсов Департамента по вопросам управления сделал участие в проведении оценки риска для здоровья в различных местах службы одним из значительных компонентов работы руководителя Канцелярии Консультанта персонала. Задача состоит в том, чтобы разработать процедуру, которая позволила бы к следующему году включать психологическую оценку во все оценки риска для здоровья.

3. В рамках проекта Независимой группы высокого уровня по миротворческим операциям, направленного на разработку стандартов медицинского обслуживания для полевых госпиталей, завершилась выработка соответствующей стратегии и теперь начинается этап осуществления. Наряду с этим совместной рабочей группой Департамента по вопросам управления, Департамента полевой поддержки и Управления по военным вопросам Департамента операций по поддержанию мира был разработан регламент эвакуации пострадавших с соблюдением стандартов в отношении качества и времени оказания неотложной медицинской помощи. В настоящее время ведутся консультации с руководителями и техническими экспертами, работающими в полевых местах службы. Регламент в отношении техники безопасности и гигиены труда будет представлен на утверждение Комитета по вопросам управления в этом году.

4. Чтобы ограничить продолжительность срока пребывания сотрудников в местах службы с высокой степенью риска и трудными условиями, где персонал может быть подвержен высоким уровням стресса и опасности, в 2016 году Ор-

ганизация внедрила новую систему отбора персонала и регулируемой мобильности. Новая система комплектования штата обеспечивает сотрудникам, находившимся в таких местах службы в течение определенного периода времени, возможность перевестись в места службы с более низким уровнем риска и менее трудными условиями. В рамках этой системы максимальный срок пребывания в должности определяется в зависимости от категории трудности условий. В частности, для мест службы категорий «В» и «С» максимальный срок пребывания в должности составляет четыре года, а для мест службы категорий «D» и «E» — три года. Если сотруднику не удастся перевестись до истечения максимального срока пребывания в должности, то Организация приложит все усилия к тому, чтобы способствовать его переводу в рамках кампании по комплектованию штата, осуществляемой в рамках системы регулируемой мобильности. Тем не менее трудности с трудоустройством сотрудников из мест с высоким уровнем риска и тяжелыми условиями службы в местах службы, где условия не являются тяжелыми, сохраняются. В частности, тот факт, что вакантные должности не включаются в полный перечень системы мобильности (хотя Генеральный секретарь рекомендовал обеспечить такое включение (см. [A/71/323/Add.1](#), пункт 30), ограничивает возможности перевода сотрудников из мест с трудными условиями службы в места службы, где условия не являются трудными.

5. Возможности Организации ограничить продолжительность срока пребывания сотрудников в местах службы с высокой степенью риска и трудными условиями были расширены благодаря внедрению новой системы комплектования штата. В рамках этой новой системы процессы комплектования штата и принятия решений осуществляются с использованием централизованного подхода, в соответствии с которым штат укомплектовывается сетевыми группами по укомплектованию штатов Управления людских ресурсов, а решения об отборе и переводе персонала выносятся Советом профессиональной сети и Высшим контрольным советом и затем утверждаются — в зависимости от уровня должности — помощником Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами и Генеральным секретарем. В настоящее время новая система внедряется на поэтапной основе сеть за сетью. Первой в 2016 году была внедрена сеть кадров, занимающихся политическими вопросами, вопросами мира и гуманитарными вопросами (ПОЛНЕТ), а теперь, в 2017 году, внедряется сеть по вопросам информационных и телекоммуникационных технологий (ИКТНЕТ). Ожидается, что все девять профессиональных сетей будут внедрены к 2021 году.

6. Организация всецело согласна с тем, что повышение уровня информированности работающих на местах сотрудников по людским ресурсам о заявлениях о компенсации и пенсионных пособиях имеет большое значение. В этой связи во всех миссиях были назначены координаторы по вопросам обработки пенсионных пособий, включая пособие по нетрудоспособности и пособие в связи с потерей кормильца. Отдел полевого персонала Департамента полевой поддержки обеспечил подготовку координаторов из девяти миссий и в настоящее время занимается разработкой комплексной учебной программы, которую во второй половине 2017 года пройдут все координаторы из миссий и центров обслуживания. Наряду с этим были разработаны контрольные списки, которые облегчат процедуру подготовки представлений в миссиях. Среди всех миссий были распространены имеющиеся брошюры и комплекты информационных материалов.

## **В. Частичные медицинские допуски: сохраняющиеся трудности**

7. Управление людских ресурсов в полной мере осознает важность решения вопросов, затронутых в пункте 69 доклада Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников (A/71/157). Управление намеревается сформировать группу, в состав которой войдут ключевые заинтересованные стороны и которая рассмотрит эти вопросы более тщательно со стратегической точки зрения и в том числе прояснит вопрос об органах, отвечающих за расстановку кадров в таких случаях.

## **С. Административные задержки и отсутствие оперативности, особенно в том, что касается выплат при увольнении**

8. Процесс увольнения сотрудников Секретариата и Общей системы Организации Объединенных Наций в целом находится в центре внимания всех сторон. В 2016 году по просьбе Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций компания «PricewaterhouseCoopers» приступила к проведению сквозного анализа процесса увольнения сотрудников Секретариата и нескольких других обслуживаемых Фондом структур.

9. Рекомендации о внедрении улучшений в интересах работающих в Центральных учреждениях сотрудников Секретариата в настоящее время выполняются Группой Центральных учреждений по внедрению для Службы управления людскими ресурсами, которая отвечает за этот процесс в Нью-Йорке.

10. В настоящее время Департамент по вопросам управления принимает следующие меры:

а) Управление людских ресурсов учредило специальную группу по увольнениям. Эта группа будет заблаговременно обеспечивать координацию работы по просьбам о предстоящем увольнении через координацию усилий и контроль, осуществляемые совместно с соответствующими административными канцеляриями. Наряду с этим группа будет работать в тесном сотрудничестве с Отделом счетов Управления по планированию программ, бюджету и счетам над рационализацией процессов, связанных с выплатами при увольнении. В состав группы по увольнениям входят четыре старших партнера по людским ресурсам, которые прошли всю необходимую подготовку и для которых будут организованы дополнительные мероприятия по обучению и подготовке, необходимые для совершенствования навыков в выполнении конкретных задач, связанных с процессом увольнения. Управление людских ресурсов создало специальный электронный адрес, на который должны направляться все просьбы об увольнении сотрудников Центральных учреждений (UNHQ separations/NY/UNO);

б) Управление людских ресурсов начало пересматривать составленные для увольняющихся сотрудников контрольные списки и разработало краткие руководства для партнеров по людским ресурсам в Группе Центральных учреждений по внедрению и сотрудников по людским ресурсам в административных канцеляриях. В настоящее время Управление занимается пересмотром и упрощением контрольного списка для увольняющихся сотрудников и соответствующих кратких руководств для участвующих в этом процессе специалистов по людским ресурсам и заработной плате. Принятие этих мер упростит процесс информирования сотрудников, поскольку им будут предоставлены пошаговые инструкции относительно процесса увольнения и прямой доступ к координаторам, занимающимся их делами, а также будут рационализированы и

стандартизованы соответствующие внутренние процессы на различных этапах контроля;

с) наряду с этим Департамент по вопросам управления интегрировал процессы, связанные с людскими ресурсами и заработной платой. Благодаря этому стал совместно использоваться инструмент для анализа фонда заработной платы. Группа по увольнениям, созданная Группой Центральных учреждений по внедрению, и Секция заработной платы и платежей проанализируют процесс налаженного между ними взаимодействия для выявления возможностей для его улучшения. Управление людских ресурсов рассмотрит вопросы недопущения дублирования работы и обеспечения совместного использования вышеупомянутого инструмента для целей учета и отчетности. Помимо этого, совместно с различными заинтересованными сторонами Управление проанализирует стратегии и методы практической работы, которые принято использовать для рассмотрения дел, касающихся увольнения и требующих принятия реактивных мер;

d) кроме того, Департамент по вопросам управления намеревается внедрить практику заключения соглашений об уровне обслуживания с выступающими в качестве заказчиков департаментами и подразделениями. Чтобы обеспечить наличие стандартов или контрольных показателей для оформления увольнений, после анализа и рационализации процесса увольнения и соответствующего операционного процесса и четкого распределения обязанностей между различными подразделениями группа по увольнениям, созданная Группой Центральных учреждений по внедрению, начнет применять практику заключения соглашений об уровне обслуживания с департаментами-заказчиками;

e) и наконец, Управление людских ресурсов совместно с Пенсионным фондом изучит пути совершенствования операционного процесса, в число которых может войти в том числе предоставление Фонду доступа к связанному с увольнениями интерфейсу системы «Умоджа» и создание новой электронной платформы для заполнения и подачи сотрудниками документов на получение пенсии. Вместе с тем следует отметить, что эта инициатива может носить долгосрочный характер.

## **D. Боязнь открытых высказываний и преследования**

11. Управление людских ресурсов в сотрудничестве с Омбудсменом начало проводить специализированные учебные мероприятия для руководителей программ, с тем чтобы научить руководителей давать и получать отзывы и создавать условия для ведения реального диалога.

12. Помимо этого, Управление людских ресурсов привлекло Канцелярию Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций и Бюро по вопросам этики к составлению вопросов для анкеты для оценки заинтересованности и мотивации персонала Секретариата Организации, которая будет использована для оценки рабочей обстановки. Опрос сотрудников для оценки их заинтересованности и мотивации будет проведен во второй половине 2017 года.

## **Е. Активизация деятельности по проведению расследований: сохраняющаяся важность**

13. Отдел расследований Управления служб внутреннего надзора занимается реализацией целого ряда самых разных инициатив, направленных на расширение возможностей в плане проведения расследований и осуществления процедур. Главная цель этих инициатив состоит в том, чтобы добиться обслуживания на максимально высоком уровне, обеспечивая при этом, чтобы процессы и процедуры, используемые для определения направления процесса расследования и руководства им, были эффективными и актуальными и таким образом повышали вероятность того, чтобы нарушители ответили за свои действия.

14. Отдел начал осуществлять план набора персонала, который существенно увеличит его способность привлекать и нанимать наилучших возможных кандидатов и при этом должным образом учитывать необходимость обеспечения гендерного, географического и профессионального разнообразия. Помимо этого, осознав необходимость повышать качество допросов несовершеннолетних, в партнерстве с национальной группой по защите интересов детей Отдел разработал принципиально важный курс под названием «Допрос несовершеннолетних для целей специализированной экспертизы». Наряду с этим были приняты меры к тому, чтобы продолжать сокращать среднюю продолжительность расследований. Цель состоит в обеспечении того, чтобы рассмотрение всех дел о ненадлежащем поведении и преследованиях завершалось в течение четырех месяцев, дел о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах — в течение шести месяцев, а всех остальных дел — в течение двенадцати месяцев. Что касается принятия дел к рассмотрению, то в настоящее время с целью обеспечить максимально доступную и практичную систему для информирования о правонарушениях изучается вопрос об использовании «горячей линии» для приема соответствующих сообщений.

15. Наряду с этим совместно с другими подразделениями и структурами Отдел прилагает усилия к тому, чтобы повысить эффективность проведения расследований, координации и обмена информацией в рамках всей системы. Была создана постоянная целевая группа по совершенствованию процесса расследования случаев сексуальной эксплуатации и сексуального надругательства, в состав которой вошли следователи из Управления служб внутреннего надзора, Программы развития Организации Объединенных Наций, Детского фонда Организации Объединенных Наций, Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев и Международной организации по миграции. Этой целевой группе, действующей под эгидой Отдела, поручено обеспечить, чтобы расследования в рамках всей системы Организации Объединенных Наций проводились в соответствии с лучшей международной практикой и с использованием самых современных методов и процедур. Отдел также согласился взять на себя функции централизованного механизма принятия к рассмотрению дел о мошенничестве, в который будут поступать все сообщения о мошенничестве и коррупции в системе Организации Объединенных Наций. Благодаря использованию подхода, основанного на партнерстве с другими отделами Управления служб внутреннего надзора, но в первую очередь с Отделом внутренней ревизии, предполагается также и в качественном, и в количественном отношении улучшить положение дел с проведением Отделом расследований по делам о мошенничестве и коррупции. Что касается расследований, проводимых в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря о запрещении дискриминации, домогательств, в том числе сексуальных домогательств, и злоупотреблений служебным положением [ST/SGB/2008/5](#), то приня-

тие мер по замене расследований, проводимых в настоящее время самими сотрудниками, на расследования под эгидой Отдела расследований, было отложено ввиду финансовых ограничений. Реализации намерений Управления служб внутреннего контроля возобновить практику подготовки кандидатов в члены непрофессиональных групп для проведения расследований на основании бюллетеня [ST/SGB/2008/5](#) также препятствуют ограничения в плане затрат и финансовых ресурсов.

## **F. Гендерное равенство, равное обращение и всеобщий охват**

16. В настоящее время в интересах достижения в Секретариате гендерного паритета и равенства до 2026 года Генеральный секретарь разрабатывает общесистемную стратегию Организации Объединенных Наций по гендерному паритету. В рамках этой стратегии вопросы гендерного паритета рассматриваются по следующим основным аспектам: i) назначение старших должностных лиц; ii) специальные меры; iii) данные, целевые показатели и подотчетность; iv) условия в миссиях; и v) создание благоприятных условий. В стратегию Генерального секретаря по гендерному паритету и равенству в интересах ее осуществления еще предстоит включить обзор стратегий, касающихся систем отбора персонала и регулируемой мобильности, стратегий оказания поддержки персоналу, включая соглашения о гибком режиме работы и отпуск по уходу за ребенком, а также культурные вопросы, которые могут помешать при создании благоприятной среды для всех полов. К числу основных элементов, которые будут включены в стратегию гендерного паритета, относятся механизмы оказания руководителям и сотрудникам поддержки в ознакомлении с понятием предвзятости на рабочем месте. В частности, в настоящее время Управление людских ресурсов работает над включением в курс по проведению собеседований модуля о неосознанной предвзятости, который со временем станет обязательной для всех сотрудников учебной программой. Помимо этого, Управление разрабатывает веб-сайт, на котором будут размещаться все касающиеся гендерных вопросов сообщения и материалы для руководителей и сотрудников для дальнейшего повышения уровня их информированности.

## Приложение IV

**Ежемесячные показатели отказа от участия в системе  
и взносов сотрудников в рамках добровольного  
дополнительного механизма финансирования**

Структура	Апрель 2014 года		Май 2014 года		Июнь 2014 года		Июль 2014 года		Август 2014 года	
	Показатель неучастия в механизме (в процентах)	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы
УВКБ	35,28	8 935,31	36,65	8 324,03	38,62	8 151,82	38,51	8 163,61	39,29	8 098,68
ЮНОН	58	3 304,03	62	1 907,64	66	1 789,20	65	1 798,00	65	1 783,00
ЮНОГ	61	6 899	54	6 662,32	59	6 598,64	60	6 437,66	60	6 458,44
ЦУООН	30,05	27 555,91	37,29	24 747,00	40,8	21 287,01	36,25	23 223,52	35,73	24 167,34
ЮНОВ	69,87	1 114,10	68,94	1 234,17	73,82	967,76	75,18	926,88	75,52	867,4
МТБЮ	41	1 105,60	42	1 051,65	42	1 019,23	43	1 023,55	43	988,4
МОМУТ	40	185,88	38	183,5	37	183,24	36	192,88	36	185,86
ЭКА	22,6	1 171,15	26,96	911,58	27,94	917,44	26,9	975,05	30,5	896,49
ЭКЛАК	71,79	520,23	76,34	393,51	78,45	365,71	79	370,6	80	348,69
ЭСКАТО	76	485,72	77	484,73	79	437,34	79	424,4	79	447,47
ЭСКЗА	34	626,1	50,5	461,66	54,5	418,8	57	395,84	57,29	393,61
ПРООН	Н/о	Н/о	Н/о	Н/о	Н/о	Н/о	39	19 427,00	39	18 457,00
ЮНИСЕФ	Н/о	Н/о	Н/о	Н/о	Н/о	Н/о	83	6 892,01	85	3 296,58
<b>Всего</b>		<b>51 903,03</b>		<b>46 361,79</b>		<b>42 136,19</b>		<b>70 251,00</b>		<b>66 388,96</b>

Структура	Сентябрь 2014 года		Октябрь 2014 года		Ноябрь 2014 года		Декабрь 2014 года		Январь 2015 года	
	Показатель неучастия в механизме (в процентах)	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы
УВКБ	38,62	8 108,05	39,35	8 062,65	39,03	8 229,30	38,31	8 302,00	37,64	8 450,98
ЮНОН	66	1 721	65	1 694,00	66	1 692,00	66	1 692,00	68	1 624,00
ЮНОГ	59	6 460,73	59	6 517,57	59	6 546,49	58	6 526,42	59	6 211,00
ЦУООН	43,66	17 395,96	44,78	21 117,01	42,92	21 542,84	42,98	21 915,78	42,31	21 619,62
ЮНОВ	76,82	879,09	77,67	903,57	77,51	904,56	77,74	888,45	77,38	807,61
МТБЮ	42	990,28	42	975,43	42	950,56	42	944,16	41	834,83
МОМУТ	38	205,34	35	207,55	37	204,6	38	204,27	48	205,1
ЭКА	28,52	933,03	28,03	929,11	28,65	933,03	28,21	924,32	28,74	925,66
ЭКЛАК	79,47	350,76	79,06	355,25	78,64	366,83	77,88	374,05	77,5	378,31
ЭСКАТО	80	430,58	80	421,27	81	411,98	81	398,64	81	395,29
ЭСКЗА	57,8	390,24	58,48	390,52	58,59	398,28	59,03	394,57	59,03	387,6
ПРООН	39	18 341,25	40	18 125,00	40	18 090,00	40	18 245,00	40	18 359,00
ЮНИСЕФ	85	3 817,82	85	3 644,20	85	3 568,82	86	3 505,71	86	3 555,65
<b>Всего</b>		<b>60 024,13</b>		<b>63 343,13</b>		<b>63 839,29</b>		<b>64 315,37</b>		<b>63 754,65</b>

Структура	Февраль 2015 года		Март 2015 года		Апрель 2015 года		Май 2015 года		Июнь 2015 года	
	Показатель неучастия в механизме (в процентах)	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы
УВКБ	38,51	8 325,58	37,44	8 511,06	38,36	8 486,16	38,18	8 505,97	37,47	8 619,51
ЮНОН	68	1 631	73	1 593,00	73	1 617,00	73	1 992,00	56	2 221,40
ЮНОГ	58	6 690,00	57	6 511,00	58	6 568,00	57	6 720,00	59	5 654,00
ЦУООН	40,27	21 830,30	44,57	20 420,69	43,59	21 640,69	43,46	21 951,23	45,53	20 508,21
ЮНОВ	77,58	817,68	78,24	780,65	77,55	811,58	78,02	808,31	78,42	774,17
МТБЮ	42	796,58	46	791,67	48	760,74	48	769,22	48	757,48
МОМУТ	42	237,29	46	253,89	46	228,03	44	237,99	44	230,62
ЭКА	27,53	981,24	27	1 063,79	28,29	1 076,73	21,26	1 179,34	27,09	1 014,19
ЭКЛАК	78,06	362,38	78,29	365,28	78,61	356,15	77,69	380,67	77,58	380,53
ЭСКАТО	82	394,15	82	392,94	83	376,31	82	388,04	65	655,68
ЭСКЗА	59,03	392,99	59,9	384,07	60,36	401,53	60,26	375,16	60,26	369,4
ПРООН	40	17 812,00	40	17 820	41	18 074	41	17 769	41	17 760,51
ЮНИСЕФ	86	3 387,78	86	3 414	86	3 374	87	3 282,52	87	3 233,49
<b>Всего</b>		<b>63 658,97</b>		<b>62 302,13</b>		<b>63 771</b>		<b>64 359,45</b>		<b>62 179,19</b>

Структура	Июль 2015 года		Август 2015 года		Сентябрь 2015 года		Октябрь 2015 года	
	Показатель неучастия в механизме (в процентах)	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы
УВКБ	37,09	8 757,80	37,43	8 637,50	36,81	8 978,12	37,12	9 014,63
ЮНОН	56,62	2 110,28	55,11	2 134,00	52,14	2 145,81	49,98	2 206,19
ЮНОГ	58	3 934,00	59	3 942,00	59	3 970,00	57	4 042,00
ЦУООН	~45	19 388,80	~45	20 077,70	~45	19 753,69	~45	19 940,15
ЮНОВ	78,98	768,07	78,68	749,08	78,81	785,48	78,74	808,26
МТБЮ	44	695,77	44	631,3	43	622,37	48	Н/о
МОМУТ	43	243,91	49	249,07	48	260,1	32	Н/о
ЭКА	19,23	1 050,32	19,03	1 063,46	19,07	998,38	33,68	1 117,31
ЭКЛАК	78,06	370,31	78,04	363,81	77,97	362,52	78,33	359,05
ЭСКАТО	67	621,87	68	599,77	69	589,26	69	579,95
ЭСКЗА	59,02	402,72	59,9	412,48	57,4	402,11	57,32	403,16
ПРООН	41	18 007,00	41	17 687	41	17 822	41	17 872
ЮНИСЕФ	88	3 128,30	88	3 175,74	88	3 183,77	88	3 125,50
<b>Всего</b>		<b>59 479,15</b>		<b>59 722,91</b>		<b>59 873,61</b>		<b>59 468,20</b>

Структура	Ноябрь 2015 года		Декабрь 2015 года		Январь 2016 года		Февраль 2016 года		Март 2016 года	
	Показатель неучастия в механизме (в процентах)	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы
УВКБ	36,79	9 144,83	36,39	9 284,35	36,56	8 991,22	35,75	9 431,77	38,01	9 255,78
ЦУООН <sup>b</sup>	43,8	38 258,86	44	37 876,24	43,7	37 537,08	43,6	37 535,32	44,9	37 970,46
ПРООН	41	17 542,00	41	17 672,00	42	16 252	42	16 920	42	16 204,00
ЮНИСЕФ	88	3 102,25	87	3 125,04	87	3 061,11	88	3 087,60	87	3 036,61
ЮНОПС <sup>a</sup>					39	1 402,89	39	1 487,96	40	1 458,34
<b>Всего</b>		<b>68 047,94</b>		<b>67 957,63</b>		<b>67 244,30</b>		<b>68 462,65</b>		<b>67 925,19</b>

Структура	Апрель 2016 года		Май 2016 года		Июнь 2016 года		Июль 2016 года		Август 2016 года	
	Показатель неучастия в механизме (в процентах)	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы
УВКБ	38,09	9 373,21	38,37	9 416,18	35,84	9 702,12	35,97	9 632,41	34,92	9 724,24
ЦУООН <sup>b</sup>	44,6	38 313,24	44,2	38 006,27	43,24	38 322,68	43,67	32 290,41	43,6	31 636,36
ПРООН	42	16 315,00	42	16 228,00	42	16 283	42	15 987	42	15 991,00
ЮНИСЕФ	89	3 037,74	89	2 996,77	89	2 968,40	89	2 919,07	90	2 916,82
ЮНОПС <sup>a</sup>	40	1 475,87	40	1 451,10	41	1 431,15	40	1 442,91	42	1 391,12
<b>Всего</b>		<b>68 515,06</b>		<b>68 098,32</b>		<b>68 707,35</b>		<b>62 271,80</b>		<b>61 659,54</b>

Структура	Сентябрь 2016 года		Октябрь 2016 года		Ноябрь 2016 года		Декабрь 2016 года		Январь 2017 года	
	Показатель неучастия в механизме (в процентах)	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы
УВКБ	35,48	9 906,59	35,12	10 116,40	34,39	10 490,15	34,56	10 320,51	33,92	10 029,23
ЦУООН <sup>b</sup>	43,03	32 146,25	43,31	32 497,58	32,9	41 312,54	32,55	31 639,56	32,88	36 259,81
ПРООН	42	15 971,00	42	16 014,00	42	16 204,97	42	15 941	42	15 421,00
ЮНИСЕФ	90	2 808,88	90	2 884,33	90	2 893,14	90	2 829,64	90	2 772,84
ЮНОПС <sup>a</sup>	43	1 375,11	43	1 367,12	42	1 367,44	43	1 373,31	44	1 224,59
<b>Всего</b>		<b>62 207,83</b>		<b>62 879,43</b>		<b>72 268,24</b>		<b>62 104,02</b>		<b>65 707,47</b>

Структура	Февраль 2017 года		Март 2017 года		Апрель 2017 года		Май 2017 года		Июнь 2017 года	
	Показатель неучастия в механизме (в процентах)	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы (в процентах)	Показатель неучастия в механизме	Взносы
УВКБ	34,14	10 162,61	34,41	10 281,63	34,29	10 240,18	34,24	10 358,58	33,73	11 753,00
ЦУООН <sup>b</sup>	32,54	35 337,58	32,57	36 457,27	32,37	37 168,89	32,34	37 411,74	33,5	51 480
ПРООН	42	15 714,00	42	15 558,00	42	15 632,00	42	16,228	42	15 893,00
ЮНИСЕФ	90	2 847,51	90	2 728,17	90	2 854,97	91	2 775,15	91	2 650,22
ЮНОПС <sup>a</sup>	43	1 261,87	44	1 216,33	45	1 201,20	44	1 194,84	45	1 202,31
<b>Всего</b>		<b>65 323,57</b>		<b>66 241,40</b>		<b>67 097,24</b>		<b>67 968,31</b>		<b>82 978,53</b>

**Общая сумма взносов по состоянию на июнь 2017 года**

**2 490 797,97**

*Сокращения:* МОМУТ — Международный остаточный механизм для уголовных трибуналов; МТБЮ — Международный трибунал по бывшей Югославии; Н/о — не относится; ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; ЦУООН — Центральные учреждения Организации Объединенных Наций; ЭКА — Экономическая комиссия для Африки; ЭКЛАК — Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна; ЭСКАТО — Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана; ЭСКЗА — Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНОВ — Отделение Организации Объединенных Наций в Вене; ЮНОГ — Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве; ЮНОН — Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби; ЮНОПС — Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов.

<sup>a</sup> По состоянию на 1 января 2016 года ЮНОПС начало представлять статистические данные напрямую; ранее статистические данные по ЮНОПС представляла ПРООН.

<sup>b</sup> По состоянию на 1 ноября 2015 года ЦУООН представляют информацию также по ЮНОН, ЮНОГ, ЮНОВ, ЦУООН, МТБЮООН, МОМУТ, ЭКА, ЭКЛАК, ЭСКАТО и ЭСКЗА.

## Приложение V

### Выплаты по компромиссным соглашениям, рекомендованные Группой управленческой оценки и присужденные трибуналами в 2016 году или произведенные в 2016 году

#### A. Выплаты по компромиссным соглашениям, произведенные по рекомендации Группы управленческой оценки<sup>a</sup>

Департамент принятия решения	Тип выплаты	Уровень должности сотрудника	Сумма (в долл. США)	Основание для выплаты
ДПП-СООННР	Фиксированная сумма	ОО-5/11	5 000,00	Процедурные нарушения при отказе в выплате надбавки на охрану
ДПП-МООНСИ	Фиксированная сумма	ПС-4/11	3 000,00	Процедурные ошибки в процессе отбора
ДПП-МООНСДРК	Чистый базовый оклад за 8 месяцев	ОО-3/7	12 633,66	Процедурные нарушения при увольнении
ДПП-МИНУСМА	Фиксированная сумма	ПС-5/4	238,17	Задержки с оформлением субсидии на образование (финансовый ущерб в связи с расходами по выплате процентов)
ДПП-ЮНСОА	Фиксированная сумма	С-4/5	7 800,00	Обоснованные ожидания
ДПП-МООНСГ и ДПВ	Чистый базовый оклад за 4 месяца	С-4/10	29 765,00	Предполагаемое неправомерное увольнение и решение о неназначении (два дела урегулированы вместе)
УСВН	Фиксированная сумма	ОО-5/3	3 000,00	Ошибки при оценке работы
ДОБ	Фиксированная сумма	СО-2	833,45	Лишение возможности принять участие в процедуре отбора
УВКПЧ	Одна девятая часть разницы между окладом С-3/11 (включая пособия, надбавки и льготы) и С-4/4 за два года	С-3/11	1 636,83	Утрата возможности принять участие в процедуре отбора
<b>Всего</b>			<b>63 907,11</b>	

*Сокращения:* ДОБ — Департамент по вопросам охраны и безопасности; ДПВ — Департамент по политическим вопросам; ДПП — Департамент полевой поддержки; МИНУСМА — Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали; МООНСГ — Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити; МООНСДРК — Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго; МООНСИ — Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку; СООННР — Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением; УВКПЧ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека; УСВН — Управление служб внутреннего надзора; ЮНСОА — Отделение Организации Объединенных Наций по поддержке Миссии Африканского союза в Сомали.

<sup>a</sup> Включая выплаты, произведенные по делам, полученным в 2016 году, и выплаты, произведенные в 2016 году по делам, перенесенным с 2015 года.

## В. Денежная компенсация, присужденная или выплаченная трибуналами в 2016 году

<i>№ решения Трибунала по спорам</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура принятия решения</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>№ решения Апелляционного трибунала</i>	<i>Решение подтверждено/отменено/отвергнуто/компенсация присуждена Апелляционным трибуналом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
UNDT/2015/031 (23 заявителя)	Нью-Йорк	УЛР	i) Отмена решения о классификации ii) Передача дела в УЛР для принятия нового решения iii) Просьба о компенсации отвергнута	2016-UNAT-615 (4 заявителя) 2016-UNAT-622 (18 заявителей)	i) Подтверждено ii) Отменено iii) Чистый базовый оклад за два года за задолженность по заработной плате и чистый базовый оклад за год за моральный ущерб	4 083 231,00	8 июля 2016 года
UNDT/2015/104	Нью-Йорк	ДОБ	i) Аннулирование решения об отказе в проведении расследования ii) Компенсация в размере 3000 долл. США	–	–	3 008,91	17 февраля 2016 года
UNDT/2015/112	Найроби	МООНСДПК	i) Неправомерное временное лишение водительских прав ii) Компенсация в размере 1500 долл. США	–	–	1 508,77	18 марта 2016 года
UNDT/2016/009	Женева	ЮНОГ	i) Аннулирование решения о неприятии мер в отношении жалобы и об отказе в проведении расследования ii) Пояснительная записка должна быть удалена из личного дела iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 4000 долл. США	–	–	4 011,12	28 января 2016 года
UNDT/2016/012	Найроби	МООНЮС	i) Неправомерное непродление срочного контракта ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за год	–	–	87 963,00	5 мая 2016 года
UNDT/2016/013	Женева	ЮНОГ	i) Аннулирование решения о заполнении второй должности по той же вакансии ii) Компенсация в размере 1000 долл. США вместо аннулирования iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 4000 долл. США	2016-UNAT-691	i) Подтверждено ii) Подтверждено iii) Отменено	1 006,27	16 февраля 2017 года

<i>№ решения Трибунала по спорам</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура принятия решения</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>№ решения Апелляционного трибунала</i>	<i>Решение подтверждено/отменено/отвергнуто/компенсация присуждена Апелляционным трибуналом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
UNDT/2016/016	Нью-Йорк	ДГАКУ	i) Неправомерный отказ в предоставлении непрерывного контракта ii) Компенсация в размере 5000 долл. США	2016-UNAT-696	Подтверждено	5 173,90	22 февраля 2017 года
UNDT/2016/017	Женева	ЮНИСЕФ	i) Аннулирование решения об увольнении ii) Дисциплинарная мера заменена выговором iii) Компенсация в размере чистого базового оклада за год вместо аннулирования	–	–	13 225,00 (2 022 330,00 шриланкийских рупий)	15 июня 2016 года
UNDT/2016/020	Найроби	МООНЛ	i) Неправомерное неназначение на ту же должность ii) Непроведение всестороннего и справедливого рассмотрения кандидатуры на замещение вакантной должности iii) Компенсация в размере чистого базового оклада за четыре месяца вместо восстановления в должности плюс разница в зарплате за восемь месяцев iv) Компенсация в размере чистого базового оклада за два месяца за процедурные/субстантивные нарушения	2016-UNAT-698	Дело частично возвращено в Трибунал по спорам	19 760,83 (по подпункту (iv))	14 июля 2016 года
UNDT/2016/021	Найроби	ЭКА	Компенсация в размере чистого базового оклада за три месяца за нарушение прав на надлежащую процедуру в отношении процесса отбора	2016-UNAT-697	Отменено	–	–
UNDT/2016/022	Найроби	УЛР	i) Аннулирование решения о дисциплинарном увольнении без объяснений ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за год вместо аннулирования	2016-UNAT-741	i) Отменено ii) Отменено	–	–
UNDT/2016/026	Женева	УЛР	i) Аннулирование решения об отказе в преобразовании контракта в непрерывный ii) Возвращение оспариваемых решений на рассмотрение iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 3000 долл. США	2016-UNAT-692	i) Подтверждено ii) Подтверждено iii) Отменено	–	–

<i>№ решения Трибунала по спорам</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура принятия решения</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>№ решения Апелляционного трибунала</i>	<i>Решение подтверждено/отменено/отвергнуто/компенсация присуждена Апелляционным трибуналом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
UNDT/2016/027	Нью-Йорк	ДУ	i) Аннулирование решений об отказе в назначении на должность и отмена назначения на должность заявителя ii) Документы должны быть удалены из личного дела iii) 50 000 долл. США за нематериальный ущерб	2017-UNAT-742	i) Подтверждено ii) Подтверждено iii) Подтверждено	–	–
UNDT/2016/030, UNDT/2016/031, UNDT/2016/033 и UNDT/2016/043	Женева	УВКБ	i) Аннулирование решения о неподвижности по службе ii) Компенсация в размере 6000 швейцарских франков вместо аннулирования	–	–	UNDT/2016/030: 6 125,00 швейцарских франков UNDT/2016/031/ 033: в компенсации отказано UNDT/2016/043: 6 118,00 швейцарских франков	3 ноября 2016 года Н/о Н/о 3 ноября 2016 года
UNDT/2016/035	Женева	УВКБ	i) Аннулирование решения о прекращении контракта ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за два года вместо аннулирования	2016-UNAT-705	i) Отменено ii) Отменено	–	–
UNDT/2016/049	Женева	УВКБ	i) Аннулирование решения о неподвижности по службе ii) Компенсация в размере 6000 швейцарских франков вместо аннулирования iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 3000 швейцарских франков	2016-UNAT-713	i) Подтверждено ii) Подтверждено iii) Отменено	6 117,00 швейцарских франков	8 ноября 2016 года
UNDT/2016/052	Женева	ЮНОН	i) Аннулирование решения об отборе ii) Компенсация в размере 2000 долл. США вместо аннулирования iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 3000 долл. США	2017-UNAT-712	i) Подтверждено ii) Подтверждено iii) Отменено	–	–
UNDT/2016/055-056 (два дела)	Женева	УВКБ	i) Аннулирование решения о неподвижности по службе ii) Компенсация в размере 6000 швейцарских франков вместо аннулирования	–	–	6 112,00 швейцарских франков по каждому делу	3 ноября 2016 года

<i>№ решения Трибунала по спорам</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура принятия решения</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>№ решения Апелляционного трибунала</i>	<i>Решение подтверждено/отменено/отвергнуто/компенсация присуждена Апелляционным трибуналом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
UNDT/2016/058	Найроби	МООНСИ	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Неправомерное назначение на другую должность</li> <li>ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за год</li> <li>iii) Компенсация за недобросовестность и ненадлежащий мотив в размере чистого базового оклада за три месяца</li> <li>iv) Компенсация за ограничение возможностей продвижения по службе в размере чистого базового оклада за три месяца</li> <li>v) Компенсация за несправедливое обращение в размере 5000 долл. США</li> </ul>	2017-UNAT-720	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Не оспаривалось</li> <li>ii) Не оспаривалось</li> <li>iii) Не оспаривалось</li> <li>iv) Отменено</li> <li>v) Не оспаривалось</li> </ul>	–	–
UNDT/2016/067	Женева	УВКБ	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Аннулирование решения об отборе</li> <li>ii) Компенсация в размере 3500 долл. США вместо аннулирования</li> <li>iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 3000 долл. США</li> </ul>	2017-UNAT-714	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Подтверждено</li> <li>ii) Подтверждено</li> <li>iii) Отменено</li> </ul>	3 638,00	8 ноября 2016 года
UNDT/2016/068	Женева	ЮНИСЕФ	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Аннулирование решения о непродлении срочного контракта</li> <li>ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за шесть месяцев вместо аннулирования</li> <li>iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 3000 долл. США</li> <li>iv) Аттестационные и опровергающие документы за 2013 год должны быть удалены</li> </ul>	–	–	15 266,00 (1 231 624,50 бангладешской таки)	15 июня 2016 года
UNDT/2016/069	Найроби	УКГВ	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Компенсация в размере чистого базового оклада за год вместо аннулирования решения о неправомерном непродлении контракта</li> <li>ii) Компенсация за моральный ущерб в связи с надлежащей процедурой в размере 10 000 долл. США</li> </ul>	2017-UNAT-721	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Отменено</li> <li>ii) Отменено</li> </ul>	–	–
UNDT/2016/071-083 (13 дел)	Найроби	ДПП	Аннулирование решения от отказе выплачивать пособие на переезд в рамках миссии	–	–	130 000,00 (10 000,00 на заявителя)	19 августа 2016 года

<i>№ решения Трибунала по спорам</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура принятия решения</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>№ решения Апелляционного трибунала</i>	<i>Решение подтверждено/отменено/отвергнуто/компенсация присуждена Апелляционным трибуналом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
UNDT/2016/84	Найроби	УВКБ	i) Аннулирование решения об упразднении должности и увольнении ii) Компенсация в размере суммы вознаграждения, положенного в течение срока действия срочного контракта iii) Компенсация за неоправданный стресс в размере 3000 долл. США	–	–	3 000,00	3 августа 2016 года
UNDT/2016/087	Найроби	МООНСДРК	Компенсация в размере чистого базового оклада за один год шесть месяцев вместо аннулирования решения об отказе в назначении и за утрату возможности	2017-UNAT-724	Сумма компенсации уменьшена до чистого базового оклада за шесть месяцев	–	–
UNDT/2016/089	Найроби	ДПП	i) Ненадлежащий состав группы по оценке для отбора кандидатов и непропорциональная оценка ii) Компенсация за моральный ущерб в размере 1 долл. США	2017-UNAT-723	i) Отменено ii) Подтверждено iii) Аннулирование решения о невключении кандидата в реестр для замещения должности; вместо этого может быть выплачена компенсация в размере одной пятой части соответствующего оклада	–	–
UNDT/2016/092	Найроби	УВКБ	i) Ошибки при рассмотрении требования о выплате компенсации Консультативным советом по вопросам компенсации ii) Чистый базовый оклад за один месяц	2017-UNAT-725	i) Отменено и возвращено в Трибунале по спорам ii) Отменено	–	–
UNDT/2016/094	Найроби	ДПП	i) Нарушение основных прав заявителя ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за один год восемь месяцев	–	–	129 700,00	25 октября 2016 года
UNDT/2016/096	Найроби	МООНСИ	i) Невыплата части полного оклада с 30 ноября 2009 года по 1 августа 2011 года ii) Компенсация за моральный ущерб в размере 5000 долл. США	–	–	106 108,43	29 ноября 2016 года

<i>№ решения Трибунала по спорам</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура принятия решения</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>№ решения Апелляционного трибунала</i>	<i>Решение подтверждено/отменено/отвергнуто/компенсация присуждена Апелляционным трибуналом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
UNDT/2016/100	Женева	ЮНОГ	i) Ошибки с выплатой компенсации за утрату трудоспособности ii) Компенсация за дополнительный налог, уплаченный заявителем из-за ошибок с выплатой iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 9000 долл. США	–	–	48 999,64	19 июля 2016 года
UNDT/2016/101	Женева	ПРООН	i) Процедурные ошибки в процессе отбора ii) Компенсация за моральный ущерб в размере 1000 долл. США	–	–	1 010,08	24 октября 2016 года
UNDT/2016/102	Женева	ПРООН	i) Аннулирование решения о прекращении постоянного контракта ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за два года вместо аннулирования iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 2000 долл. США	2017-UNAT-730	i) Подтверждено ii) Сумма компенсации уменьшена до чистого базового оклада за один год шесть месяцев iii) Подтверждено	182 069,66	27 июня 2017 года
UNDT/2016/109	Женева	ЮНОГ	i) Отмена дисциплинарной меры в виде увольнения с компенсацией вместо уведомления и выходного пособия и ее замена двумя годами отсрочки права на продвижение по службе ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за два года и пенсионных взносов Организации вместо аннулирования iii) Компенсация за моральный ущерб в размере чистого базового оклада за три месяца	2016-UNAT-745	i) Отменено ii) Отменено iii) Отменено	–	–
UNDT/2016/120	Найроби	ЮНИСЕФ	i) Ошибки в процедуре непродления контракта ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за три месяца	–	–	14 694,25	31 октября 2016 года
UNDT/2016/125	Нью-Йорк	ДПП	i) Значительные задержки в процедуре отбора ii) Компенсация в размере 3000 долл. США	–	–	3 013,56	29 декабря 2016 года

<i>№ решения Трибунала по спорам</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура принятия решения</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>№ решения Апелляционного трибунала</i>	<i>Решение подтверждено/отменено/отвергнуто/компенсация присуждена Апелляционным трибуналом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
UNDT/2016/178	Нью-Йорк	ДЭСВ	i) Аннулирование решения об увольнении заявителя ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за год вместо аннулирования	Апелляционная жалоба находится на рассмотрении		–	–
UNDT/2016/181	Нью-Йорк	ДГАКУ	i) Аннулирование решения о прекращении контракта ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за три года вместо аннулирования за вычетом выходного пособия iii) Компенсация за эмоциональное потрясение в размере 20 000 долл. США	Апелляционная жалоба находится на рассмотрении		–	–
UNDT/2016/183	Нью-Йорк	ПРООН	i) Неправомерное неназначение на должность ii) Компенсация за материальный ущерб в размере чистого базового оклада за семь месяцев	–	–	65 476,72	15 декабря 2016 года
UNDT/2016/186	Нью-Йорк	МООНСГ	i) Компенсация в размере чистого базового оклада за восемь месяцев в дополнение к суммам, уже выплаченным за неправомерное увольнение ii) Компенсация за моральный ущерб в размере 5000 долл. США	–	–	68 251,72	11 января 2017 года
UNDT/2016/190–192 (три дела)	Нью-Йорк	ДГАКУ	Компенсация за эмоциональное потрясение, связанное с прекращением постоянного контракта, в размере 3000 долл. США	Апелляционная жалоба находится на рассмотрении		–	–
UNDT/2016/193–195 (три дела)	Нью-Йорк	ДГАКУ	i) Аннулирование решения о прекращении контракта ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за два года вместо аннулирования за вычетом выходного пособия iii) Компенсация за эмоциональное потрясение в размере 7000 долл. США	Апелляционная жалоба находится на рассмотрении		–	–

<i>№ решения Трибунала по спорам</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура принятия решения</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>№ решения Апелляционного трибунала</i>	<i>Решение подтверждено/отменено/отвергнуто/компенсация присуждена Апелляционным трибуналом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
UNDT/2016/197	Найроби	МООНЮС	i) Неправомерное выселение из жилых помещений Организации Объединенных Наций ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за три месяца	–	–	–	–
UNDT/2016/204	Женева	ЮНОВ	i) Аннулирование решения о прекращении контракта ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за три года вместо аннулирования iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 20 000 долл. США	–	–	–	–
UNDT/2016/206	Женева	МООНСИ	i) Удаление пейоративных замечаний относительно заявителя в документации ii) Компенсация за процедурную ошибку в размере 3000 долл. США iii) Компенсация за нанесенный ущерб в размере 15 000 долл. США	Апелляционная жалоба находится на рассмотрении	–	–	–
UNDT/2016/210	Нью-Йорк	УЛР	i) Аннулирование решения об увольнении в качестве дисциплинарной меры ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за два года вместо аннулирования iii) Компенсация за эмоциональное потрясение в размере 30 000 долл. США	Апелляционная жалоба находится на рассмотрении	–	–	–
UNDT/2016/201	Нью-Йорк	МООНСГ	i) Аннулирование решения о непродлении контракта ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за год вместо аннулирования	Апелляционная жалоба находится на рассмотрении	–	–	–
UNDT/2016/219	Нью-Йорк	ПРООН	i) Ошибки в процедуре отбора ii) Компенсация за моральный ущерб в размере 18 000 долл. США (3000 долл. США за каждое из шести принятых заявлений)	Апелляционная жалоба находится на рассмотрении	–	–	–

<i>№ решения Трибунала по спорам</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура принятия решения</i>	<i>Компенсация/издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>№ решения Апелляционного трибунала</i>	<i>Решение подтверждено/отменено/отвергнуто/компенсация присуждена Апелляционным трибуналом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
UNDT/2016/220	Нью-Йорк	ПРООН	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Аннулирование решения об увольнении</li> <li>ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за 29 дней вместо аннулирования</li> <li>iii) Компенсация, равная сумме взносов Организации и сотрудника в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций за два года 28 дней</li> <li>iv) Компенсация за моральный ущерб в размере 3000 долл. США</li> </ul>	Апелляционная жалоба находится на рассмотрении		–	–
UNDT/2016/221	Нью-Йорк	УЛР	<ul style="list-style-type: none"> <li>i) Аннулирование решения об увольнении в качестве дисциплинарной меры</li> <li>ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за два года за вычетом выходящего пособия/выплата вместо уведомления, вместо аннулирования</li> <li>iii) Удаление записей из личного дела</li> </ul>	Апелляционная жалоба находится на рассмотрении		–	–

*Сокращения:* ДГАКУ — Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению; ДОБ — Департамент по вопросам охраны и безопасности; ДПП — Департамент полевой поддержки; ДУ — Департамент по вопросам управления; ДЭСВ — Департамент по экономическим и социальным вопросам; МООНЛ — Миссия Организации Объединенных Наций в Либерии; МООНСГ — Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Гаити; МООНСДРК — Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго; МООНСИ — Миссия Организации Объединенных Наций по оказанию содействия Ираку; МООНЮС — Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане; н/о — не относится; ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; УКГВ — Управление по координации гуманитарных вопросов; УЛР — Управление людских ресурсов; ЭКА — Экономическая комиссия для Африки; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНОВ — Отделение Организации Объединенных Наций в Вене; ЮНОГ — Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве; ЮНОН — Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби.