



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
11 July 2023
Russian
Original: English

Семьдесят восьмая сессия

Пункт 150 предварительной повестки дня*

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 постановляла учредить независимую, транспарентную, профессиональную, располагающую адекватными ресурсами и децентрализованную систему отправления правосудия для разрешения трудовых споров в Организации Объединенных Наций. Эта система начала действовать с 1 июля 2009 года.

В настоящем докладе Генеральный секретарь как главное административное должностное лицо Организации представляет информацию о функционировании системы отправления правосудия в 2022 году и приводит замечания по этому поводу.

В настоящем докладе приводится также сводный ответ на просьбы, сформулированные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [77/260](#).

Генеральной Ассамблее предлагается принять меры, изложенные в пункте 112.

* [A/78/100](#).



Содержание

I.	Общий обзор	3
II.	Обзор формальной системы отправления правосудия	3
A.	Тенденции и замечания	3
B.	Функция управленческой оценки	4
C.	Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций	6
D.	Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций	12
E.	Отдел юридической помощи персоналу	16
F.	Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря в качестве ответчика	18
III.	Ответы на вопросы, касающиеся отправления правосудия	18
A.	Общий обзор	18
B.	Ответы	19
IV.	Прочие вопросы	32
A.	Судебная практика трибуналов, касающаяся анонимизации имен заявителей в решениях	32
B.	Компенсационные выплаты	34
V.	Выводы и меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее	34
Приложения		
I.	Ответ на замечания, содержащиеся в докладах о деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций за период с 2018 по 2021 год	35
II.	Поправки к регламенту Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций, принятые Трибуналом 28 апреля 2022 года и 16 июня 2023 года	48
III.	Комментарии по поправкам к регламенту Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций, направленные юридическими подразделениями, представляющими Генерального секретаря в Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций и Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций	73
IV.	Позиция Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций в отношении поправки к пункту 4 статьи 9 статута Трибунала по спорам, предложенной Генеральным секретарем	77
V.	Выплаты в порядке урегулирования расчетов, рекомендованные Группой управленческой оценки, и денежные компенсации, присужденные трибуналами в 2022 году или выплаченные в 2022 году	82

I. Общий обзор

1. Система отправления правосудия в Организации Объединенных Наций была учреждена резолюциями [61/261](#), [62/228](#) и [63/253](#) Генеральной Ассамблеи и начала функционировать 1 июля 2009 года. Описание этой системы и ролей, играемых вовлеченными в нее субъектами, приводится в приложении I к докладу Генерального секретаря об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций, представленном Генеральной Ассамблее на ее семьдесят четвертой сессии ([A/74/172](#)). В приложении II к тому же докладу приводится схема функционирования системы.

2. В настоящем докладе приводится информация о функционировании системы отправления правосудия в 2022 году с учетом конкретных просьб Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюции [77/260](#).

II. Обзор формальной системы отправления правосудия

A. Тенденции и замечания

3. В пункте 27 резолюции [77/260](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать отслеживать информацию о количестве дел, поступающих в Группу управленческой оценки и Трибунал по спорам, в целях выявления любых возникающих тенденций и представить информацию по этому вопросу в своем следующем докладе.

4. Группа управленческой оценки Секретариата в 2022 году получила 368 просьб о проведении оценки, что меньше аналогичного показателя за предыдущий год (652 просьбы). В этой связи анализ заявок за последние пять лет, приведенный в таблице 1, показывает, что ежегодное количество дел продолжает колебаться. Группа не отметила никаких системных проблем в 2022 году, определяющих количество просьб. Большинство просьб, полученных Группой в течение года, касались увольнений (примерно 21 процент), назначения на должность и повышения по службе (примерно 21 процент) и выплаты заработной платы и соответствующих надбавок (11 процентов). К 31 декабря 2022 года Группа закрыла 328 полученных в 2022 году в Секретариате просьб, что в процентном отношении к общему количеству поступивших просьб соответствует показателям работы за предыдущие годы (90 процентов). Как и в предыдущие годы, значительное количество просьб поступило от персонала операций по поддержанию мира и специальных политических миссий (около 50 процентов). В 2022 году большинство (71 процент) просьб о проведении управленческой оценки, представленных в Секретариате, не были переданы Трибуналу по спорам Организации Объединенных Наций к 31 декабря 2022 года. Это свидетельствует о том, что функция управленческой оценки продолжает играть исключительно важную роль в предоставлении сотрудникам помощи в урегулировании споров.

5. В течение 2022 года количество устных слушаний в Трибунале по спорам увеличилось до 142, в то время как в 2021 году их число составило 98. При этом более активно использовались физические залы судебных заседаний, особенно в Найроби, где было проведено 110 слушаний. Продолжалось использование виртуального зала судебных заседаний, который стал площадкой для свидетелей, адвокатов, судей и других участников процесса из различных мест.

6. В 2022 году в Трибунал по спорам было подано 235 новых дел (в 2021 году их число составило 215). Это означает, что по сравнению с 2021 годом число поданных дел увеличилось на 8,5 процента. По состоянию на 31 декабря 2022 года в Трибунале по спорам находилось 121 оставшееся в производстве дело, в то время как 31 декабря 2021 года их насчитывалось 131. Всего по состоянию на 31 декабря 2021 года 28 дел находились в производстве более 400 дней. По состоянию на 31 декабря 2022 года только 9 дел по различным процессуальным причинам находились в производстве более 400 дней.

7. Состав Трибунала по спорам, в который входят три судьи, занятые в полном режиме, и шесть судей, занятых в половинном режиме, позволял задействовать судебные ресурсы так, как это было необходимо. Исходя из имеющейся рабочей нагрузки и ввиду отсутствия отставания в работе в 2022 году 10 судей получили трехмесячные направления, в то время как в 2021 году таких направлений было 12. Учитывая большее число дел в Найроби в 2022 году, Председатель распорядился направить в Найроби семь судей, занятых в половинном режиме, двух судей — в Женеву и одного — в Нью-Йорк. В 2022 году судьи, занятые в половинном режиме, все больше времени проводили работая на местах. Один судья был направлен в Нью-Йорк на один месяц в качестве дежурного судьи, чтобы заменить полнорежимного судью. Кроме того, некоторые судьи были отправлены в краткосрочные командировки для присутствия на пленарном заседании Трибунала по спорам на месте в Нью-Йорке, где все судьи присутствовали лично.

8. В 2022 году Трибунал по спорам рассмотрел 246 дел; еще 5 дел были переданы из одного секретариата в другой, и было вынесено 136 решений (см. таблицу 5). Из 246 рассмотренных дел полнорежимные судьи рассмотрели 111 дел (45 процентов), а половиннорежимные судьи — 135 (55 процентов). Из 136 решений 62 были вынесены полнорежимными судьями, а 74 — половиннорежимными судьями.

9. В 2022 году Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций провел в Нью-Йорке одну удаленную и две очные сессии, в ходе которых он вынес 124 решения и рассмотрел 147 дел. По сравнению с 2021 годом, когда Трибунал вынес 109 решений и рассмотрел 122 дела, эти цифры представляют собой увеличение на 13 и 17 процентов соответственно. Таких результатов удалось достичь несмотря на то, что одна из судейских должностей в Апелляционном трибунале оставалась вакантной на протяжении большей части 2022 года. В 2022 году количество дел, поступивших в Апелляционный трибунал, продолжило снижаться: так, было получено 124 дела по сравнению со 140 в 2021 году и 159 в 2020 году.

10. В октябре 2022 года Управление по вопросам отправления правосудия открыло портал “Caselaw”, на котором публикуются решения трибуналов на английском и французском языках — рабочих языках трибуналов.

В. Функция управленческой оценки

11. Управленческая оценка, о которой говорится в приложении I к докладу [A/74/172](#), является первым звеном в формальной системе отправления правосудия.

12. В таблице 1 указывается количество просьб о проведении управленческой оценки, полученных в Секретариате и в фондах и программах за 2009–2022 годы. В таблице 2 приводятся данные о рассмотрении просьб о проведении управленческой оценки в Секретариате и в фондах и программах в 2022 году. В

таблице 3 представлены цифры, отражающие результаты рассмотрения Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций в 2022 году тех дел, которые оказались у него в производстве после управленческой оценки. В таблице не учтены поданные в Трибунал по спорам заявления, которые касаются административных решений, не подвергавшихся управленческой оценке.

Таблица 1

Просьбы о проведении управленческой оценки, поступившие в 2009–2022 годах

Год	Поступившие просьбы						Структура «ООН-женщины»
	Секретариат	ПРООН	УВКБ	ЮНОПС	ЮНФПА	ЮНИСЕФ	
2009	184	20	36	1	Неприменимо	2	—
2010	427	13	22	1	4	16	—
2011	952	17	77	4	5	33	—
2012	837	11	56	4	18	60	—
2013	933	31	57	4	10	18	—
2014	1 541	37	45	1	23	31	—
2015	873	33	130	1	16	18	—
2016	944	12	100	4	12	41	2
2017	1 888	54	110	44	3	33	11
2018	1 182	55	94	39	14	58	9
2019	704	39	53	12	16	26	3
2020	404	38	53	7	8	30	2
2021	652	30	64	21	18	25	5
2022	368	18	61	10	9	25	3
Всего	11 889	408	958	153	156	416	35

Сокращения: ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; Структура «ООН-женщины» — Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНОПС — Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов; ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения.

Таблица 2

Итоги разбора просьб о проведении управленческой оценки в 2022 году

Структура	Просьбы, разобранные в 2022 году ^a	Решения, оставленные в силе	Отмененные решения	Иной результат разбора просьбы	Решения, обжалованные в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций в 2022 году	Просьбы, разбор которых перенесен на 2023 год ^b
Секретариат	328	240 ^c	2	68	97	40
ПРООН	22	15	—	7	1	—
УВКБ	55	33	1	21	10	25
ЮНОПС	10	4	—	1	—	5
ЮНИСЕФ	23	19	1	3	3	4

Структура	Просьбы, рассмотренные в 2022 году ^a	Решения, оставленные в силе	Отмененные решения	Иной результат разбора просьбы	Решения, обжалованные в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций в 2022 году	Просьбы, разбор которых перенесен на 2023 год ^b
ЮНФПА	9	5	2	2	2	—
Структура «ООН-женщины»	4	4	—	—	—	—

Сокращения: ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; Структура «ООН-женщины» — Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНОПС — Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов; ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения.

^a Включая дела, поступившие в 2022 году, и дела, перенесенные с 2021 года и более раннего периода.

^b Включая все открытые дела, которые не были разрешены в 2022 году и оказались перенесенными на 2023 год.

^c Включая 102 просьбы, не принятые к рассмотрению.

Таблица 3

Результаты рассмотрения Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций в 2022 году дел, которые оказались у него в производстве после управленческой оценки

Структура	Общее количество дел ^a	Урегулировано или отозвано	Решение оставлено в силе	Решение частично оставлено в силе	Решение отменено
Секретариат	82	27	47	2	6
ПРООН	6	—	4	1	1
УВКБ	8	3	5	—	—
ЮНОПС	2	—	2	—	—
ЮНИСЕФ	2	—	2	—	—
ЮНФПА	6	2	3	1	—
Структура «ООН-женщины»	1	—	—	—	1

Сокращения: ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций; Структура «ООН-женщины» — Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин; УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНОПС — Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов; ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения.

^a Отражает все дела, в которых соответствующая структура выступала в качестве ответчика от имени Генерального секретаря (не включая заявления о приостановлении исполнения административного распоряжения) и которые были разрешены Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций, урегулированы сторонами или отозваны заявителем в 2022 году, вне зависимости от того, когда поступило заявление.

С. Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций

1. Состав, председательство и пленарные заседания

13. В 2022 году Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций имел следующий состав: а) три полнорежимных судьи: Жоэль Адда (Франция) в Нью-Йорке, Тереза Мария да Сильва Браву (Португалия) в Женеве и Агнешка Клоновецка-Миларт (Польша) в Найроби; и б) шесть половиннорежимных судей:

Франсис Белль (Барбадос), Франческо Буффа (Италия), Элеонора Дональдсон-Ханиуэлл (Тринидад и Тобаго), Александр В. Хантер-младший (Соединенные Штаты Америки), Рейчел Софи Сиквесе (Малави) и Маргарет Тибулия (Уганда).

14. В декабре 2021 года судья Адда была переизбрана Председателем на новый срок: с 1 января по 30 июня 2022 года, — а судья Клоновецка-Миларт была избрана Председателем на срок с 1 июля 2022 года по 30 июня 2023 года.

15. Судьи Трибунала по спорам провели одно очное пленарное заседание с 10 по 14 октября 2022 года в Нью-Йорке.

2. Судебная деятельность

а) Количество дел в производстве

16. По состоянию на 1 января 2022 года в производстве Трибунала по спорам находилось 131 дело, включая 28 дел, которые оставались нерассмотренными на протяжении более 400 дней. В 2022 году в Трибунал поступило 235 новых дел и было разрешено 246 дел, в том числе 136 дел, закрытых на основании решения. По состоянию на 31 декабря 2022 года в производстве Трибунала находилось 121 дело, в том числе 9 дел, которые оставались нерассмотренными на протяжении более 400 дней.

17. В таблице 4 указано общее количество заявлений, поступивших в Трибунал по спорам, разобранных им и оставшихся в его производстве (за 2009–2022 годы). В таблице 5 указаны количество просьб о приостановлении исполнения, полученных Трибуналом по спорам, и количество вынесенных им решений (за 2009–2022 годы, в годовой разбивке). В таблице 6 указано количество заявлений, поступивших в Трибунал по спорам, разобранных им и оставшихся в его производстве (за 2009–2022 годы, в разбивке по годам и по местам службы).

Таблица 4

Заявления, поступившие в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, разобранные им, переданные из одного секретариата в другой и оставшиеся в его производстве, согласно представленным данным (2009–2022 годы)

Год	Поступившие заявления ^a	Разобранные заявления	Заявления, оставшиеся в производстве (на конец года)
2009	281	98	183
2010	307	236	254
2011	281	271	264
2012	258	260	262
2013	289	325	226
2014	411	320	317
2015	438	480	275
2016	383	401	257
2017	382	268	372
2018	348	317	404
2019	354	435	323
2020	216	352	189
2021	237	300	131

Год	Поступившие заявления ^a			Разобранные заявления			Заявления, оставшиеся в производстве (на конец года)		
2022	240 ^b			251 ^b			121		
Всего	4 425			4 314			—		
	Вопросы существа	Приоста- новление осущест- вления ре- шения	Передача из одного секрета- риата в другой	Вопросы существа	Приоста- новление осущест- вления ре- шения	Передача из одного секрета- риата в другой	Вопросы существа	Приоста- новление осущест- вления ре- шения	Передача из одного секрета- риата в другой
2018	231	85	32	203	82	32	401	3	—
2019	232	76	46	313	76	46	323	—	—
2020	151	65	2	286	64	2	188	1	—
2021	155	60	22	216	62	22	131	—	—
2022	173	62	5	183	63	5	121	—	—

^a Приведенные в таблице цифры включают поступившие в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций заявления о приостановлении осуществления решения и дела, переданные из одного секретариата в другой. Начиная с 2018 года эти цифры стали разбиваться на три группы: заявления по вопросам существа; заявления о приостановлении; заявления, переданные из одного места, где заседает Трибунал, в другое.

^b Включая пять дел, переданных из одного места, где заседает Трибунал, в другое.

Таблица 5

Заявления о приостановлении осуществления решения, поступившие в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, и вынесенные им решения согласно представленным данным (2010–2022 годы)

Год	Поступившие заявления о приостановле- нии осуществления решения	Вынесенные решения
2010	21	217 (включая 3 решения об отзыве)
2011	74	219
2012	45	208 (включая 3 решения об отзыве)
2013	109	181 (включая 13 решений об отзыве)
2014	57	148 (включая 10 решений об отзыве)
2015	85	126
2016	56	221
2017	86	100
2018	85	128 (не включая 9 решений об отзыве)
2019	76	159 (не включая 29 решений об отзыве)
2020	65	221
2021	62	168
2022	62	136

Таблица 6

Заявления, поступившие в Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций, разобранные им и оставшиеся в его производстве, согласно представленным данным (в разбивке по местам службы, 2009–2022 годы)

Год	Поступившие заявления			Разобранные заявления			Заявления, оставшиеся в производстве (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
2017	127	137	118	108	100	60	158	118	96
2018	127	132	89	124	116	77	161	134	109
2019 ^a	67	158	83	136	134	119	94	137	92
2020	62	103	51	74	159	117	82	80	27
2021	65	107	43	98	121	59	43	55	33
2022	47	127	61	54	137	55			
Всего	1 593	1 578	1 181	1 553	1 501	1 185	–	–	–

^a В данные за 2009–2018 годы включены заявления, переданные из одного секретариата Трибунала в другой. Начиная с 2019 года межсекретариатская передача в цифрах не отражается.

b) Количество решений, постановлений и судебных заседаний

18. В таблице 7 указано общее количество решений, постановлений и судебных заседаний за период с 1 июля 2009 по 31 декабря 2022 года в разбивке по местам службы. Разбирательства по заявлениям были завершены посредством вынесения решения или постановления; одним решением или постановлением может быть закрыто сразу несколько дел.

Таблица 7

Решения, постановления и судебные заседания Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций согласно представленным данным (в разбивке по местам службы, 2009–2022 годы)

Год	Решения				Постановления				Судебные заседания ^a			
	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Всего	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Всего	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Всего
2009	44	20	33	97	39	26	190	255	21	33	118	172
2010	83	52	82	217	93	248	338	679	54	116	91	261
2011	86	52	81	219	224	144	304	672	54	117	78	249
2012	79	65	64	208	172	183	271	626	24	88	75	187
2013	41	67	73	181	201	219	355	775	32	114	72	218
2014	37	67	44	148	197	275	355	827	31	119	108	258

Год	Решения				Постановления				Судебные заседания ^a			
	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Всего	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Всего	Женева	Найроби	Нью-Йорк	Всего
2015	48	40	38	126	272	405	315	992	58	66	68	192
2016	64	107	50	221	250	501	285	1 036	55	60	68	183
2017	35	46	19	100	262	219	282	763	97	71	43	211
2018 ^b	48	56	24	128	207	193	258	658	88	55	27	170
2019 ^b	44	66	49	159	123	235	212	570	24	28	10	62
2020	46	92	83	221	132	244	204	580	16	77	25	118
2021	63	64	41	168	182	262	126	570	22	63	13	98
2022	34	69	33	136	127	175	115	417	17	110	15	142
Всего	752	863	714	2 329	2 481	3 329	3 610	9 420	593	1 117	811	2 521

^a «Судебное заседание» — это сводная единица, применяемая с целью обеспечить последовательность в отчетности о состоявшихся слушаниях, которая ведется тремя секретариатами, обслуживающими Трибунал по спорам Организации Объединенных Наций. Одно слушание может состоять из нескольких судебных заседаний, суточное количество которых может доходить до трех (утреннее, дневное и вечернее), и занять несколько дней. В число судебных заседаний включены «дискуссии по вопросам ведения дела».

^b Эти цифры не включают решений об отзыве.

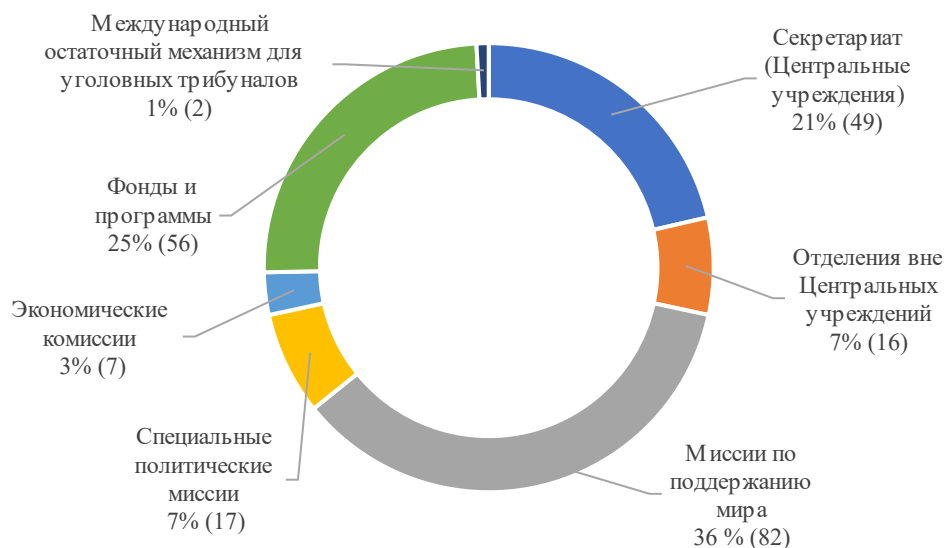
с) Источники заявлений

19. Поданные в 2022 году 235 заявлений поступили от следующих категорий сотрудников: сотрудники в ранге помощника Генерального секретаря (1) и директора (17), сотрудники категорий специалистов (107), общего обслуживания (74), полевой службы (18) и службы охраны (3), национальные сотрудники — специалисты (8) и сотрудники других категорий (7).

20. Как показано на рисунке I, новые заявления, полученные в 2022 году, поступили от сотрудников различных структур.

Рисунок I

Разбивка заявлений по структурам, чьи сотрудники они были поданы

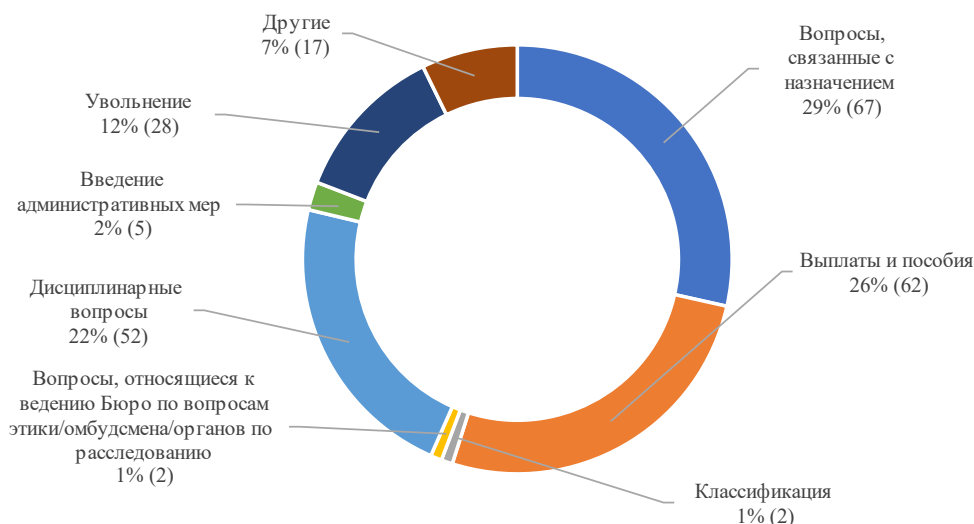


d) Тематика заявлений

21. Как показано на рисунке II, в зависимости от тематики заявления, поданные в 2022 году, могут быть классифицированы по следующим основным категориям: а) увольнение (непродление контракта и другие вопросы, возникшие в связи с увольнением); б) вопросы, связанные с назначением (отказ в принятии на должность, непродвижение по службе и смежные вопросы); в) дисциплинарные вопросы; д) выплаты и пособия; е) вопросы, относящиеся к ведению Бюро по вопросам этики/омбудсмена/органов по расследованию; ф) введение административных мер; г) классификация; и h) другие.

Рисунок II

Поступившие заявления в разбивке по тематике



e) Неформальное урегулирование

22. В 2022 году 24 заявления, находившиеся в производстве Трибунала по спорам, были урегулированы в неформальном порядке и отозваны заявителями, в том числе 2 дела, урегулированные благодаря успешному посредничеству Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций (через четыре и девять с половиной месяцев, соответственно).

23. В 2022 году еще два заявления были переданы из Трибунала по спорам в Канцелярию Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций в соответствии с пунктом 3 статьи 10 его статута для урегулирования в порядке посредничества. Два заявления, переданных Трибуналом в 2021 году, не были урегулированы через процедуру посредничества, и соответствующие дела были возвращены в Трибунал в 2022 году (через 10 и 7 месяцев, соответственно). Рассмотрение одного из них завершилось вынесением решения в 2022 году, а рассмотрение другого по состоянию на конец 2022 года продолжалось.

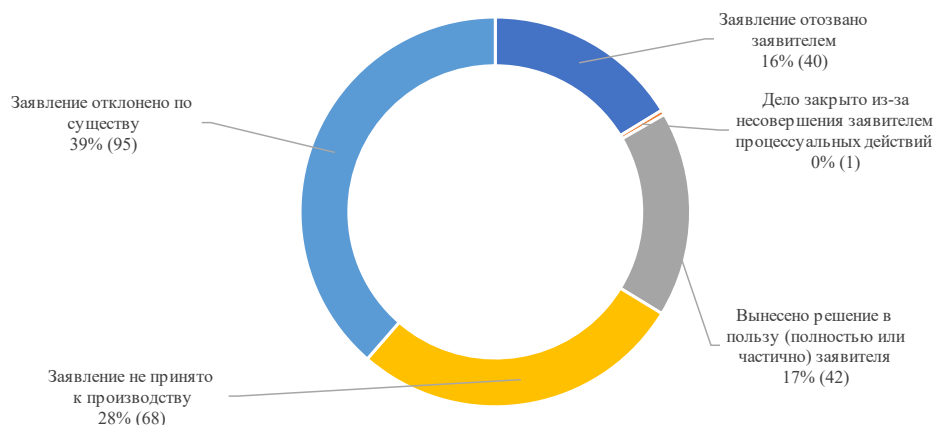
f) Результаты

24. На рисунке III показаны результаты разбора Трибуналом по спорам заявлений в 2022 году, в том числе заявлений о приостановлении осуществления решения. Заявления, которые были урегулированы в неформальном порядке или отозваны, пока находились в производстве Трибунала по спорам, включены в категорию «Отозвано заявителем». В случаях, когда заявитель более не требует

рассмотрения его дела, Трибунал закрывает его в связи с несовершенством процессуальных действий.

Рисунок III

Результаты разбора заявлений



g) Передача дел для обеспечения подотчетности

25. В 2022 году Трибунал по спорам один раз передал дело на предмет принятия возможных мер для обеспечения подотчетности в соответствии с пунктом 8 статьи 10 своего статута (решение № UNDT/2022/095). В настоящее время это дело рассматривается в соответствии с системой подотчетности Организации.

D. Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций

1. Состав

26. В 2022 году в состав Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, который провел три сессии, входили шесть судей: Канвалдип Сандху (Канада), Джон Реймонд Мерфи (Южная Африка), Грейм Колган (Новая Зеландия), Димитриос Райкос (Греция), Забине Книрим (Германия) и Марта Хальфельд (Бразилия). Судья Жан-Франсуа Невен (Бельгия) ушел в отставку с 10 января 2022 года и, таким образом, не принимал участия в обсуждениях в 2022 году. Эта вакансия была заполнена назначением судьи Сяоли Гао (Китай), срок полномочий которой начался 14 декабря 2022 года.

27. В 2022 году судья Колган выступал Председателем Апелляционного трибунала, судья Сандху — первым заместителем Председателя, а судья Мерфи — вторым заместителем Председателя.

2. Судебная работа

а) Сессии

28. Апелляционный трибунал провел три сессии продолжительностью две недели каждая: с 7 по 18 марта 2022 года (удаленно), с 20 июня по 1 июля 2022 года (Нью-Йорк) и с 17 по 28 октября 2022 года (Нью-Йорк).

б) Количество дел в производстве

29. По состоянию на 1 января 2022 года в производстве находилось 123 дела. В отчетный период поступило 124 новых дела, а 147 дел было разрешено. По состоянию на 31 декабря 2022 года в производстве оставалось 98 дел. В таблице 8 ниже приводятся сведения о количестве поступивших в Трибунал и разрешенных им дел в период 2009–2022 годов.

Таблица 8

Дела, поступившие в Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций, разрешенные им и оставшиеся в его производстве, и поступившие в него промежуточные ходатайства, согласно представленным данным (2009–2022 годы)

<i>Год</i>	<i>Поступившие дела</i>	<i>Разрешенные дела</i>	<i>Дела, оставшиеся в производстве</i>	<i>Поступившие промежуточные ходатайства</i>
2009	19	— ^a	19	—
2010	167	95	91	26
2011	96	104	83	38
2012	142	103	122	45
2013	125	137	110	39
2014	137	146	101	84
2015	191	145	147	81
2016	170	221	96	45
2017	88	152	40	40
2018	84	89	35	38
2019	124	95	64	45
2020	159	118	105	39
2021	140	122	123	34
2022	124	147	98	46
Всего	1 766	1 674	—	600

^a В 2009 году Апелляционный трибунал сессий не проводил; свою первую сессию он провел весной 2010 года.

с) Источники дел

30. В 2022 году было возбуждено 124 новых дела, из которых 90 дел были посвящены апелляциям на решения и постановления, вынесенные Трибуналом по спорам Организации Объединенных Наций (69 апелляций было подано сотрудниками, 21 — от имени Генерального секретаря Организации Объединенных Наций). Что касается апелляций, поступивших от других структур, помимо Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций, то в Апелляционный трибунал поступило в общей сложности 24, как показано в таблице 9 ниже.

Таблица 9

Дела Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, поступившие от других структур в соответствии с пунктом 10 статьи 2 статута Трибунала (2022 год)

<i>Апелляции, поступившие от других структур, помимо Трибунала по спорам</i>	<i>Подано сотрудником</i>	<i>Подано организацией</i>
Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ	11	2
Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций	2	0
Международная организация гражданской авиации	3	1
Международный орган по морскому дну	2	0
Международный трибунал по морскому праву	2	0
Всемирная метеорологическая организация	—	1
Всего	20	4

31. Кроме того, Апелляционный трибунал получил 11 ходатайств о пересмотре, толковании, исправлении и исполнении его решений.

Таблица 10

Поступившие в Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций дела о пересмотре, исполнении, толковании и исправлении (2022 год)

<i>Ходатайства, касающиеся решений Апелляционного трибунала</i>	
Ходатайство о пересмотре решения	5
Ходатайство об исполнении решения	3
Ходатайство о толковании решения	2
Ходатайство о толковании и исправлении решения	1
Всего	11

32. В таблице 11 представлена разбивка решений, постановлений и слушаний Апелляционного трибунала за период 2009–2022 годов.

Таблица 11

Решения, постановления и слушания Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций согласно представленным данным (2009–2022 годы)

<i>Год</i>	<i>Решения</i>	<i>Постановления^a</i>	<i>Слушания</i>
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
2017	100	31	—
2018	86	31	—

Год	Решения	Постановления ^a	Слушания
2019	82	23	—
2020	100	34	—
2021	109	40	—
2022	124	46	—
Всего	1 312	479	25

^a Учитываются только постановления по ходатайствам (но не административные постановления, например об объединении дел).

d) Результаты

33. В 2022 году Апелляционный трибунал рассмотрел 131 апелляцию и ходатайство, по которым было вынесено 124 решений. Тринадцать дел по апелляциям было закрыто с вынесением судебных постановлений. Три дела было закрыто в административном порядке. Из общего числа рассмотренных апелляций (131) 82 были поданы на решения и постановления Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций.

34. В 2022 году Апелляционный трибунал вернул 13 дел: 8 — в Трибунал по спорам; 3 — в Трибунал по спорам Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР); и 2 — в структуры, признавшие его юрисдикцию по статье 2.

e) Удовлетворение правоприязнаний

i) *Апелляции на решения и постановления Трибунала по спорам*

35. Из 82 апелляций на решения и постановления Трибунала по спорам, поданных в 2022 году, Апелляционный трибунал подтвердил 44 решения и постановления, полностью или частично отменил 37 решений и приостановил рассмотрение апелляции по 1 решению, вернув ее на доработку. Что касается 37 отмененных решений, то Апелляционный трибунал изменил решения о компенсации в 3 делах, предписал Генеральному секретарю предпринять определенные действия в 4 делах и вернул 8 дел в Трибунал по спорам для дальнейшего разбирательства.

ii) *Апелляции на распоряжения Постоянного комитета Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций*

36. Апелляционный трибунал вынес три решения, в которых он рассмотрел три апелляции на распоряжения Постоянного комитета Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Все апелляции были отклонены.

iii) *Ходатайства о пересмотре, толковании, исправлении и исполнении решений*

37. В 2022 году Апелляционный трибунал рассмотрел 15 ходатайств о пересмотре, толковании, исправлении и/или исполнении его решений. Все эти ходатайства, за исключением трех, были поданы сотрудниками, и большинство из них (12) касались просьб о пересмотре ранее вынесенного решения Апелляционного трибунала. Апелляционный трибунал отклонил 14 из этих ходатайств и удовлетворил 1 ходатайство о толковании решения Апелляционного трибунала, поданное Генеральным секретарем.

- iv) *Апелляции от структур, признавших юрисдикцию Апелляционного трибунала в соответствии с пунктом 10 статьи 2 статута Апелляционного трибунала*

38. Как видно из таблицы 12, Трибунал по спорам БАПОР был самым крупным источником апелляций среди тех структур, которые заключили с Генеральным секретарем специальное соглашение о признании юрисдикции Апелляционного трибунала в соответствии с пунктом 10 статьи 2 статута Апелляционного трибунала. Апелляционный трибунал рассмотрел также две апелляции, поданные на решения Объединенного апелляционного совета Международного фонда сельскохозяйственного развития, после того как эта организация внесла изменения в свои внутренние правила, предусматривающие нейтральный процесс в первой инстанции, в соответствии с пунктом 10 статьи 2. Апелляционный трибунал отклонил две апелляции сотрудников организаций, которые на момент принятия оспариваемых решений еще не учредили такой нейтральный процесс в первой инстанции. Эти апелляции были возвращены в объединенные апелляционные советы соответствующих организаций.

Таблица 12

Результаты рассмотрения Апелляционным трибуналом дел, поступивших от структур в соответствии с пунктом 10 статьи 2 (2022 год)

<i>Апелляции, поступившие от структур в соответствии с пунктом 10 статьи 2</i>	<i>Апелляция удовлетворена</i>	<i>Апелляция отклонена</i>	<i>Апелляция возвращена</i>
Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ	6	14	3
Международный фонд сельскохозяйственного развития	1	1	—
Международный орган по морскому дну	—	—	1
Международный трибунал по морскому праву	—	—	1
Всего	7	15	4

f) Передача дел для обеспечения подотчетности

39. В 2022 году Апелляционный трибунал (решением № 2022-UNAT-1281) отменил одну передачу дела на предмет принятия возможных мер для обеспечения подотчетности, которая была сделана Трибуналом по спорам в его решении № 2021/090. Сам Апелляционный трибунал в 2022 году не давал никаких указаний на принятие возможных мер для обеспечения подотчетности.

Е. Отдел юридической помощи персоналу

40. Отдел юридической помощи персоналу предоставляет сотрудникам широкий спектр юридических услуг.

41. В таблице 13 приводятся сведения о динамике рабочей нагрузки Отдела со времени его создания в 2009 году. В 2022 году Отдел получил 1202 новые просьбы об оказании помощи и закрыл 954 просьбы на основе урегулирования или иным образом.

Таблица 13

Рассмотрение просьб об оказании юридической помощи, поступивших в Отдел юридической помощи персоналу, 2009–2022 годы

Год	Краткие консул- тации	Вопросы управленче- ской оценки	Представитель- ство в Трибунале по спорам Орга- низации Объеди- ненных Наций	Представитель- ство в Апелляци- онном трибунале Организации Объ- единенных Наций	Дисципли- нарные во- просы	Прочее	Всего	Просьбы, ожидая- щие рас- смотре- ния
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	35	3	1 756	232
2017	1 190	1 132	1 761	8	50	6	4 147	1 896
2018	1 187	975	918	17	94	25	3 216	1 965
2019	1 548	164	116	12	101	37	1 978	1 734
2020	871	120	79	574	69	15	1 728	837
2021	758	163	66	5	122	9	1 123	331
2022	914	94	75	23	92	4	1 202	248
Всего	11 064	3 958	4 129	1 129	1 003	221	21 504	–

42. Отдел получил большое количество просьб об оказании помощи, однако лишь небольшая доля этих просьб поступила затем в трибуналы. В 2022 году Отдел подал от имени сотрудников 94 просьбы о проведении управленческой оценки и 75 заявлений в Трибунал по спорам и представлял 23 сотрудника в разбирательствах в Апелляционном трибунале. Семьдесят девять процентов дел было урегулировано Отделом в неформальном порядке или закрыто им иным образом: Отдел давал краткие консультации, добивался урегулирования или выносил заключение о том, что обращение к судебному разбирательству не будет иметь разумных шансов на успех.

Е. Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря в качестве ответчика

1. Представительство в Трибунале по спорам

Различные юридические подразделения в Секретариате и отдельно управляемых фондах и программах²

43. Различные юридические подразделения в Секретариате и отдельно управляемых фондах и программах представляют Генерального секретаря в письменных и устных разбирательствах в Трибунале по спорам. В течение 2022 года подразделения, представляющие Генерального секретаря, обработали 235 новых заявлений, поданных сотрудниками Секретариата и отдельно управляемых фондов и программ, в дополнение к 131 заявлению, находившемуся в производстве Трибунала по спорам с 2021 года и предыдущих лет. Кроме того, эти подразделения включаются в усилия по неформальному урегулированию споров и обеспечению исполнения решений Трибунала по спорам после того, как они вступают в силу.

2. Представительство Генерального секретаря в Апелляционном трибунале

Управление по правовым вопросам

44. Обязанности Управления по правовым вопросам в области отправления правосудия носят многогранный характер. Управление отвечает за представительство Генерального секретаря в Апелляционном трибунале для всех структур Организации Объединенных Наций. Это включает, в частности, подготовку подаваемых письменных материалов и устную защиту на слушаниях. В 2022 году Апелляционный трибунал вынес 92 решения по делам, одной из сторон которых выступал Генеральный секретарь. Управление проанализировало все 260 решений, вынесенных трибуналами в 2022 году.

III. Ответы на вопросы, касающиеся отправления правосудия

А. Общий обзор

45. В своей резолюции [77/260](#) Генеральная Ассамблея высказала ряд просьб, ответы на которые она рассчитывала рассмотреть на своей семьдесят восьмой сессии. Эти ответы излагаются ниже.

² Секретариат: Отдел административного права Управления людских ресурсов в Центральном учреждении и Секция консультирования по юридическим и директивным вопросам Службы управления людскими ресурсами в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве и в Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби. Отдельно управляемые фонды и программы и другие структуры: Программа развития Организации Объединенных Наций, Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, Детский фонд Организации Объединенных Наций, Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины»), Экономическая комиссия для Африки и Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат).

В. Ответы

1. Многоязычие

46. В пункте 7 своей резолюции 77/260 Генеральная Ассамблея отмечает, что многоязычие в рамках системы отправления правосудия способствует эффективному и результативному урегулированию споров и расширению информационно-разъяснительной работы, и просит Генерального секретаря представлять информацию о мерах по дальнейшему содействию многоязычию и соответствующим сохраняющимся проблемам в этой области при соблюдении соответствующих правил и положений.

47. В пункте 6 статьи 8 статута Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций (и в аналогичном пункте 6 статьи 7 статута Апелляционного трибунала) прописано, что заявления (апелляции) в трибуналы и другие документы подаются на одном из шести официальных языков. Пункт 4 статьи 11 статута Трибунала по спорам (пункт 7 статьи 10 статута Апелляционного трибунала) предусматривает, что решения Трибунала составляются на любом из официальных языков Организации Объединенных Наций в двух подлинных экземплярах, которые сдаются на хранение в архив Организации Объединенных Наций. Кроме того, пункт 5 статьи 11 статута Трибунала по спорам (пункт 8 статьи 10 статута Апелляционного трибунала) предусматривает, что заявитель получает копию на языке, на котором было представлено заявление, если только он не запросит копию на другом официальном языке. Решения публикуются в соответствии с пунктом 6 статьи 11 Трибунала по спорам (пункт 9 статьи 10 статута Апелляционного трибунала).

48. Судьи, назначенные в ноябре 2022 года, усиливают географическое и лингвистическое разнообразие системы отправления правосудия. Благодаря новому составу трибуналов Апелляционный трибунал получит дополнительные возможности для рассмотрения дел на арабском, испанском, китайском и французском языках, а Трибунал по спорам теперь имеет возможность рассматривать дела на китайском языке. Можно просить предоставить письменный и устный перевод на любой язык, необходимый для ведения процесса. Что касается официальных языков Организации, то на нескольких слушаниях в Трибунале по спорам был обеспечен синхронный перевод, так как среди участников были лица, не владеющие французским языком. В группу таких лиц могут входить представители сторон или свидетели. В штате Трибунала по спорам и секретариата имеются сотрудники, владеющие французским языком. Впервые трибуналы получили возможность работать полностью на французском языке. Благодаря увеличению числа судебных кадров, владеющих французским языком, система еще больше приблизилась к тому, чтобы полностью вести дело на французском языке с момента его поступления в один из механизмов и до его окончательного рассмотрения. В настоящее время в штате секретариатов представлены все шесть языков. Тем не менее работа на других языках, кроме английского и французского, связана с дополнительными накладными расходами. Секретариаты на протяжении многих лет расширяют свои языковые возможности за счет усиления языкового потенциала персонала.

49. Используя официальные документы, изданные Департаментом по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, и любые изменения, содержащиеся в последующей документации, секретариаты обновляли и поддерживали соответствующие страницы веб-сайта на английском, арабском, испанском, китайском, русском и французском языках. Эта документация включает в себя все изменения, которые были внесены в статуты и регламенты трибуналов, кодекс поведения судей, кодекс поведения законных представителей и

лиц, лично представляющих себя в деле, а также механизм рассмотрения жалоб относительно предполагаемых проступков или недееспособности судей Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала.

50. Размещение на веб-сайте других документов на всех шести официальных языках, таких как практические директивы, расписания судебных заседаний и списки переданных на рассмотрение дел, а также обновлений к этим документам, по-прежнему будет проблематичным, поскольку для этого потребовался бы их перевод Департаментом по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению. Ресурсы, предоставляемые Департаменту в поддержку отправления правосудия (A/62/294, п. 171), предназначены главным образом для покрытия расходов на услуги синхронного перевода, перевод судебных решений и документальных свидетельств, а также учебную подготовку, касающуюся неформального и формального элементов системы отправления правосудия, но не предусматривают ассигнований на обработку дополнительной документации для веб-сайта — соответственно, для этого потребовались бы дополнительные ресурсы. Обновление содержания веб-сайта на всех шести языках требует значительной координации и ресурсов.

51. Для того чтобы воспользоваться новейшими информационными технологиями, в частности системой Unite Web 2.0, на которой размещен портал “Caselaw”, Управление по вопросам отправления правосудия в сотрудничестве с Департаментом глобальных коммуникаций и Управлением информационно-коммуникационных технологий в настоящее время модернизирует существующий веб-сайт системы отправления правосудия в соответствии с руководящими принципами публикации материалов на веб-сайтах Организации Объединенных Наций. Обновленный веб-сайт будет доступен на всех шести официальных языках Организации. Значительный вклад в эти усилия внес стажер, свободно владеющий английским, арабским и французским языками, а также предыдущие стажеры, свободно владеющие испанским, китайским и французским языками, что подчеркивает непредсказуемость лингвистических ресурсов. В результате обновления на веб-сайте будет представлен всеобъемлющий и всесторонний обзор системы отправления правосудия, причем особое внимание будет уделено возможности оперативной публикации материалов на остальных официальных языках Организации. Новый веб-сайт спроектирован с соблюдением требований поощрения многоязычия в Организации Объединенных Наций и стандартов физической доступности, с тем чтобы им могли пользоваться люди с инвалидностью.

52. Портал “Caselaw” был введен в эксплуатацию в 2022 году на английском и французском языках. Обеспечение доступа к судебной практике на портале “Caselaw” на остальных четырех официальных языках потребует значительных ресурсов, которые в настоящее время отсутствуют. Для того чтобы система отправления правосудия эффективно функционировала на всех шести официальных языках, потребуются дополнительные финансовые ресурсы.

2. Портал “Caselaw”

53. В пункте 28 своей резолюции 77/260 Ассамблея приветствовала ввод в эксплуатацию портала “Caselaw” и просила Генерального секретаря представить дополнительную информацию о функционировании этого портала.

54. Информация о портале была размещена в статье на iSeek 25 октября 2022 года для всех сотрудников. 17 февраля 2023 года заместитель Генерального секретаря — начальник Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления распространила среди руководителей подразделений, политических миссий, миссий по поддержанию мира и всех координаторов-резидентов

меморандум, в котором проинформировала их о портале “Caselaw” и призвала использовать его в качестве инструмента для усиления подотчетности.

55. После этого информация о портале была представлена Комитету по вопросам управления Секретариата, Совету управленческих и обслуживаемых структур, сотрудникам и руководителям на общих собраниях в Найроби и Женеве, в сети ALD Connect, объединяющей более 200 сотрудников и координаторов Организации Объединенных Наций по вопросам поведения и дисциплины, а также на совещании руководителей Секретариата.

56. С момента ввода портала в эксплуатацию на него зашли более 161 081 раза (по состоянию на 17 июня 2023 года). В 2022 году на портале было зарегистрировано более 42 000 уникальных просмотров страниц. По состоянию на 17 июня 2023 года их число увеличилось до 132 116. Управление по вопросам отправления правосудия включило презентацию и демонстрацию портала “Caselaw” в свои информационно-просветительские мероприятия с целью повышения осведомленности о нем. В рамках этапа II разработки портала будут внедрены такие дополнительные возможности, как установление соединения с серверной системой ведения судебных дел в режиме реального времени, включение судебной практики по ключевым решениям трибуналов и подключение опции расширенного и полнотекстового поиска в поисковой системе.

3. Обеспечение подотчетности руководителей

57. В пункте 8 резолюции [77/260](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать обеспечивать высокую культуру подотчетности во всем Секретариате и обеспечивать доступ к эффективным средствам правовой защиты для всех категорий персонала. В пункте 10 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря и впредь привлекать руководителей к ответственности, если их решения признаются грубо неосторожными по смыслу соответствующих Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций и приводят к судебным тяжбам и связанному с этим финансовому ущербу, и представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу на ее семьдесят восьмой сессии.

58. Что касается Секретариата, то порядок рассмотрения возможных проступков сотрудников Организации Объединенных Наций подробно изложен в административной инструкции [ST/AI/2017/1](#) о неудовлетворительном поведении, расследованиях и дисциплинарном процессе, а также в бюллетене Генерального секретаря [ST/SGB/2019/8](#), в котором конкретно рассматриваются запрещенные виды поведения, определенные в этом бюллетене (дискриминация, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление полномочиями). Ответственность за это возлагается на руководителя каждого подразделения Секретариата. Что касается полевых миссий, то в 2015 году была издана политика в области подотчетности по вопросам поведения и дисциплины в полевых миссиях, в которой подробно описываются роли и обязанности сотрудников полевых миссий и Центральных учреждений в отношении предотвращения проступков, реагирования на них и принятия мер по исправлению положения в случае совершения проступков сотрудниками Организации Объединенных Наций в этих подразделениях, включая соответствующие обязанности руководителей миссий и старших руководителей. Принципы, содержащиеся в этой политике, также используются для поддержки руководителей подразделений, не входящих в состав полевых миссий, в исполнении их обязанностей, в частности при поддержке координаторов по вопросам поведения и дисциплины, назначенных в этих подразделениях, которые, в свою очередь, получают поддержку в рамках мероприятий по наращиванию потенциала, проводимых Департаментом по

стратегии, политике и контролю в области управления через платформу ALD Connect, созданную в 2019 году с этой целью.

59. В обязательном онлайн-курсе «Вместе против отсутствия должного уважения: предотвращение сексуальных домогательств и других видов запрещенного поведения» предусмотрены специальные модули для руководителей. В договоре со старшими должностными лицами содержатся конкретные формулировки, касающиеся управления поведением, включая сексуальную эксплуатацию и сексуальные надругательства.

60. Привлечение к ответственности за грубую халатность является одним из элементов общей системы подотчетности руководителей, которая включает дисциплинарные и административные механизмы. В соответствующем докладе Генерального секретаря (A/77/606) изложена его практика в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, в том числе практика в отношении руководителей, за период с 1 января по 31 декабря 2021 года. Кроме того, на руководителей, как и на других сотрудников, распространяется действие системы служебной аттестации, а самые высокопоставленные руководители структур обязаны подписывать договоры, заключаемые с ними как со старшими должностными лицами. Согласно пункту b) правила 10.1 о персонале от руководителей может также требоваться возместить Организации Объединенных Наций финансовый ущерб, который она понесла в результате их грубо неосторожных действий, представляющих собой проступок. Вместе с тем вынесение трибуналами решения о присуждении компенсации не обязательно следует воспринимать как признание факта грубой халатности, повлекшей за собой финансовые убытки. Квалификация деяния в качестве грубой халатности, т. е. халатности в крайней ее форме, требует установления существенных признаков сознательного и добровольного пренебрежения необходимостью проявлять разумную осмотрительность. За отчетный период одному руководителю было предъявлено требование о взыскании части финансового ущерба; этот руководитель был признан виновным в грубой халатности, так как не обеспечил соблюдение правил, касающихся реклассификации должности, что впоследствии способствовало принятию другим сотрудником решения, которое было оспорено в Трибунале по спорам. Трибунал по спорам отменил это решение и отдал Генеральному секретарю распоряжение выплатить компенсацию за материальный и моральный ущерб. Часть суммы, присужденной Трибуналом по спорам в качестве компенсации, была определена как финансовый ущерб, связанный с грубой неосторожностью указанного руководителя, и подлежит взысканию с этого руководителя в соответствии с пунктом b) правила 10.1 Правил о персонале.

4. Средства правовой защиты, доступные для внештатного персонала, и урегулирование споров с участием внештатного персонала

61. Для целей инициатив, рассматриваемых в следующих пунктах, под «внештатным персоналом» понимаются консультанты и индивидуальные подрядчики³. В пункте 11 резолюции 77/260 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря сообщить о достигнутом прогрессе, в том числе о финансовых и административных последствиях, в контексте продолжающихся усилий Генерального секретаря к повышению эффективности предотвращения и урегулирования споров с участием внештатного персонала. В пункте 2 этой резолюции

³ Средства правовой защиты, доступные добровольцам Организации Объединенных Наций — еще одной категории внештатного персонала, — регулируются не политикой Секретариата, а условиями службы, принятыми в рамках программы добровольцев Организации Объединенных Наций.

Генеральная Ассамблея одобрила содержащиеся в докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам⁴ рекомендации просить Генерального секретаря провести более полный анализ предложения Постоянного третейского суда и ускорить его работу по упорядочению существующего метода ведения арбитражных дел в рамках существующей системы *ad hoc* (арбитраж в соответствии с Арбитражным регламентом Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли (ЮНСИТРАЛ)), в том числе в том, что касается основных причин крайне низкого числа арбитражных дел⁵.

62. Действующий специальный механизм урегулирования споров с внештатным персоналом (т.е. консультантами и индивидуальными подрядчиками), который по-прежнему предусматривает дружественное урегулирование, а в случае неудачи — передачу в арбитраж в соответствии с Арбитражным регламентом ЮНСИТРАЛ, пересматриваться не будет. Изменится лишь процедура проведения арбитражных разбирательств, которая должна стать более оперативной и, как следствие, менее затратной как для Секретариата, так и для консультанта или индивидуального подрядчика. Секретариат завершил работу над проектом положений, упорядочивающих существующую процедуру урегулирования споров таким образом, чтобы обновленная процедура включала в себя усиленный этап неформального дружественного урегулирования, а в случае неудачи — ускоренную и упрощенную арбитражную процедуру в соответствии с Правилами ускоренного арбитража ЮНСИТРАЛ⁶. Генеральная Ассамблея в своей резолюции [76/108](#) рекомендовала использовать эти Правила и просила обеспечить им широкую известность и доступность.

63. Что касается договоренности с Постоянным третейским судом о содействии арбитражным разбирательствам с участием консультантов и индивидуальных подрядчиков в случае возникновения подобных дел, то Генеральный секретарь ранее уже представлял исчерпывающую информацию с анализом затрат и выгод⁷.

64. Постоянный третейский суд был определен в качестве нейтрального органа, который наилучшим образом подходит для содействия арбитражным разбирательствам между Организацией Объединенных Наций и консультантами/индивидуальными подрядчиками, поскольку он является старейшим постоянным межправительственным форумом для урегулирования международных споров, учрежденным на основании договора в 1899 году и насчитывающим в настоящее время 122 государства-участника, а также единственным арбитражным учреждением, занимающимся исключительно рассмотрением споров с участием различных комбинаций государств, государственных образований, межправительственных организаций и частных лиц.

65. Как отмечалось далее⁸, Постоянный третейский суд предложил поддерживать арбитражные разбирательства между Организацией Объединенных Наций и внештатным персоналом путем: а) назначения единоличных арбитров⁹;

⁴ [A/77/559](#).

⁵ См. [A/77/559](#), п. 20.

⁶ См. [A/76/17](#), п. 189.

⁷ См. [A/77/156](#), пп. 115–116; [A/76/499](#), п. 12; [A/77/559](#), пп. 16–19.

⁸ См. [A/77/559](#), п. 16.

⁹ Это соответствует положениям Арбитражного регламента ЮНСИТРАЛ, согласно которому стороны могут воспользоваться услугами компетентного органа, т.е. нейтрального учреждения, выбранного сторонами для назначения арбитра. Арбитражное разбирательство может проводиться единоличным арбитром или третейским судом, состоящим, как правило, из трех членов. В соответствии с ускоренной и упрощенной

b) предоставления административных и секретариатских услуг за плату, включающую все услуги. Кроме того, согласно договоренности, Постоянный суд назначает единоличного арбитра, который соглашается вести дело либо безвозмездно, либо за более низкое вознаграждение. Административная и секретариатская поддержка Постоянного суда также позволит сократить время, которое может потребоваться единоличному арбитру и сторонам для решения административных вопросов, и, следовательно, приведет к экономии расходов, которые в противном случае были бы понесены.

66. Такая договоренность не повлечет за собой постоянных расходов для Организации Объединенных Наций, поскольку оплата услуг Постоянного третейского суда будет производиться на разовой основе только при возникновении спора. Со своей стороны, вознаграждение арбитра и другие расходы, связанные с арбитражным разбирательством, например на стенографические услуги, а также на проезд и проживание единоличного арбитра в случае проведения слушаний, будут распределены между сторонами в соответствии с распределением расходов в арбитражном решении¹⁰. Таким образом, договоренность с Постоянным судом позволит снизить как финансовые, так и административные последствия арбитражных разбирательств (если и когда они состоятся) для сторон разбирательства.

67. Что касается вопроса об основных причинах низкого числа арбитражных дел, то Генеральный секретарь не располагает такой информацией.

5. Защита от преследований

68. В пункте 12 резолюции 77/260 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить информацию об осуществлении политики защиты от преследований за сообщения о проступках и сотрудничество в ходе должным образом санкционированных ревизий или расследований (ST/SGB/2017/2/Rev.1) в отношении всех категорий персонала.

69. На сотрудников, стажеров, добровольцев Организации Объединенных Наций (включая добровольцев Организации Объединенных Наций, работающих в Секретариате), индивидуальных подрядчиков и консультантов уже распространяется документ ST/SGB/2017/2/Rev.1, и соблюдение этих положений в отношении всех перечисленных категорий персонала Секретариата обеспечивает Бюро по вопросам этики. Число обращений внештатных сотрудников за защитой от преследований всегда было незначительным. В 2022 году Бюро по вопросам этики инициировало 50 предварительных рассмотрений заявлений о защите от преследований, причем все они поступили исключительно от сотрудников.

70. В 2022 году Генеральный секретарь продолжал поддерживать общесистемные усилия Организации Объединенных Наций по содействию защите от преследований. Например, в 2022 году в рамках ежегодного обзора выполнения положений бюллетеня Генерального секретаря о защите от преследований за сообщения о ненадлежащем поведении и сотрудничестве в ходе должным образом санкционированных ревизий или расследований Комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом поручил рабочей группе под совместным председательством сотрудников и руководства проанализировать и рекомендовать возможные меры по совершенствованию и упорядочению этой политики и ее реализации.

арбитражной процедурой для рассмотрения спора назначается единоличный арбитр, а не суд из трех членов.

¹⁰ См. A/77/156, пп. 115–116.

71. В соответствии с пунктом 13 резолюции [77/260](#) Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь продолжает содействовать защите от преследований в рамках всей системы в качестве Председателя Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР). Генеральный секретарь поддерживает те структуры КСР, которые включили в свою практику вторичный пересмотр решений об отсутствии *prima facie*, что Объединенная инспекционная группа считает передовой практикой. Кроме того, в Сети многосторонних организаций по вопросам этики был создан сегмент организаций, входящих в состав КСР. На первом заседании сегмента, состоявшемся 23 марта 2023 года, основное внимание было уделено теме защиты от преследований и защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях. В ходе дискуссии обсуждались наиболее серьезные проблемы в области защиты от преследований, отличие вопросов защиты от преследований (реактивные) от вопросов защиты лиц, сигнализирующих о нарушениях (проактивные), а также новейшие инновационные идеи и методы.

6. Неформальное урегулирование споров

72. Информация, запрошенная Генеральной Ассамблеей в пунктах 18, 22, 23 и 24 резолюции [77/260](#), будет приведена в будущем докладе Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций.

7. Принятие мер в связи со случаями третирования женского персонала

73. В пункте 20 своей резолюции [77/260](#) Генеральная Ассамблея ссылается на пункт 25 своей резолюции [75/248](#) и просит Генерального секретаря и далее принимать меры для устранения любых случаев третирования женского персонала, в том числе обеспечивать инструментарий и организацию обязательной подготовки по вопросу о важности цивилизованного поведения на рабочем месте, и представить информацию по этому вопросу в его следующем докладе.

74. Ответ Генерального секретаря на замечания, содержащиеся в докладах о деятельности Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций, о мерах, принятых для решения системных проблем, выявленных за период с 2018 по 2021 год¹¹, в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 19 ее резолюции [77/260](#), приводится в приложении I к настоящему докладу.

8. Механизм добровольного дополнительного финансирования Отдела юридической помощи персоналу

75. В пункте 29 своей резолюции [77/260](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать работу по усилению мер, призванных побудить сотрудников не отказываться от участия в механизме добровольного дополнительного финансирования Отдела юридической помощи персоналу, особенно в тех местах и структурных подразделениях Организации Объединенных Наций, в которых показатели такого участия являются низкими, и включить информацию о принятых в этой связи мерах в его следующий доклад. С этой целью сотрудникам организаций, участвующих в системе отправления правосудия, включая Секретариат, отдельно управляемые фонды и программы, и других организаций было направлено официальное сообщение с призывом внести свой вклад в механизм добровольного дополнительного финансирования.

¹¹ [A/74/171](#), [A/75/160](#), [A/76/140](#) и [A/77/151](#).

76. Отдел юридической помощи персоналу провел информационно-разъяснительные мероприятия и взаимодействовал со старшим руководством и представителями персонала с целью стимулировать поддержку механизма финансирования. Кроме того, Отдел использует любую возможность, чтобы побудить сотрудников к участию в механизме, включая публикацию статей на эту тему в интранете, распространение информации и обращение к сотрудникам в ходе информационно-разъяснительных мероприятий, когда это возможно, с просьбой о внесении взносов.

9. Регламент Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций

77. В пункте 31 своей резолюции [77/260](#) Генеральная Ассамблея рекомендовала Трибуналу по спорам провести дополнительные консультации по вопросу о взаимосвязи между остальными поправками к регламенту и его действующими положениями, достичь консенсуса по остальным поправкам и довести их до сведения Ассамблеи на ее семьдесят восьмой сессии в контексте доклада Генерального секретаря об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций.

78. В пункте 30 резолюции [77/260](#) Генеральная Ассамблея утвердила поправку к статье 19 регламента Трибунала по спорам, предусматривающую добавление пункта 2, о чем говорится в приложении I к докладу Генерального секретаря¹². Согласно этой поправке, Трибунал по спорам производит судебное действие по каждому делу в 90-дневный срок с даты подачи полного заявления. Впоследствии правила с внесенными в них поправками были опубликованы на веб-сайте системы отправления правосудия на всех шести рабочих языках. Секретариаты отслеживают данные о выполнении нового пункта.

79. Пересмотренный вариант поправок, предлагаемых к регламенту Трибунала по спорам, содержится в приложении II к настоящему докладу.

80. Комментарии, подготовленные юридическими подразделениями, представляющими Генерального секретаря в трибуналах, содержатся в приложении III к настоящему докладу.

10. Статут Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и судебная практика трибуналов по делам, касающимся дисциплинарных вопросов

81. В пункте 32 своей резолюции [77/260](#) Генеральная Ассамблея приняла к сведению предложение Генерального секретаря о внесении поправок в статут Трибунала по спорам и рекомендовала Генеральному секретарю продолжить консультации с различными заинтересованными сторонами и представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу.

82. На своей семьдесят седьмой сессии Генеральная Ассамблея была проинформирована¹³, что было предложено внести поправку в статут Трибунала по спорам, чтобы устранить последствия двух решений Апелляционного трибунала (решения № 2022-UNAT-1187 и № 2022-UNAT-1210), которые противоречат правовым рамкам, установленным Генеральной Ассамблеей в отношении полномочий принимать дисциплинарные меры в отношении сотрудников. Цель предлагаемой поправки к статуту Трибунала по спорам — уточнить сферу охвата обзора, проводимого Трибуналом по спорам в дисциплинарных делах.

¹² [A/77/156](#).

¹³ См. [A/77/156](#), пп. 121–128.

83. В соответствии с правовыми рамками, установленными Генеральной Ассамблеей, Генеральный секретарь обладает полномочиями принимать дисциплинарные меры в отношении сотрудников, совершивших проступки (см. положение о персонале 10.1). В Секретариате, в соответствии с этими правовыми рамками, решение о принятии той или иной дисциплинарной меры принимается по результатам тщательного, независимого и беспристрастного расследования, проводимого Управлением служб внутреннего надзора либо другим следственным органом или комиссией. Тщательная дисциплинарная проверка проводится и Управлением людских ресурсов¹⁴.

84. В ходе расследования собираются документальные и иные доказательства, а потерпевшие и другие свидетели проступка дают показания под присягой. Сотрудник, в отношении которого проводится расследование в связи с ненадлежащим поведением, также дает показания под присягой и может предложить вызвать других свидетелей, от которых следственный орган получает показания под присягой. Такие показания, а также все другие доказательства являются частью доклада по итогам расследования. На основании этого доклада проводится оценка, с тем чтобы установить, требуется ли инициировать дисциплинарный процесс. Если да, то сотруднику предоставляются письменные обвинения в совершении проступка и возможность с помощью юриста прокомментировать эти обвинения, в том числе представить оправдательные доказательства (т.е. доказательства, благоприятствующие сотруднику, в отношении которого ведется расследование). Только по завершении следственного и дисциплинарного процессов Генеральный секретарь может установить, следует ли принимать какие-либо дисциплинарные меры. В тех случаях, когда Генеральный секретарь решает принять какие-либо дисциплинарные или административные меры, сотрудник может оспорить это решение в Трибунале по спорам (см. пункт b) статьи 2.1 статута Трибунала по спорам).

85. С момента создания Трибунала по спорам его роль заключается в судебном пересмотре административных решений о принятии дисциплинарных мер. Эта роль Трибунала по спорам была подтверждена Апелляционным трибуналом, который постановил, что при осуществлении такого судебного пересмотра Трибунал по спорам «проводит не пересмотр по существу, а судебный пересмотр» и что «[с]удебный пересмотр в большей степени направлен на изучение того, как лицо, принимающее решение, пришло к оспариваемому решению, а не на рассмотрение существа принятого им решения» (решение № 2010-UNAT-084, п. 42). Эта роль Трибунала по спорам неоднократно и последовательно подтверждалась Апелляционным трибуналом.

86. Два решения Апелляционного трибунала (решения № 2022-UNAT-1187 и № 2022-UNAT-1210) свидетельствуют о том, что Апелляционный трибунал больше не рассматривает роль Трибунала по спорам как ограниченную судебным пересмотром решений, принятых Генеральным секретарем о применении дисциплинарных мер. Вместо этого Апелляционный трибунал считает, что при пересмотре решения о применении дисциплинарных мер Трибунал по спорам должен провести проверку по существу, или разбирательство *de novo* (повторный судебный процесс), которое он уподобляет уголовному процессу (см. решение № 2022-UNAT-1187, пп. 54, 55 и 70). Апелляционный трибунал установил также, что доказательства, собранные Управлением служб внутреннего надзора при расследовании случаев в связи с проступками, к которым относятся случаи сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, а также

¹⁴ См. [ST/AI/2017/1](#).

мошенничества и коррупции, получены только на основании слухов (см. решение № 2022-UNAT-1187, пп. 69, 71, 74)¹⁵.

87. Таким образом, это последнее изменение в судебной практике ведет к тому, что полномочия по принятию дисциплинарных мер переходят от Генерального секретаря к самим трибуналам в том смысле, что окончательное решение принимают именно трибуналы, и существенно ограничивает полномочия Генерального секретаря по принятию дисциплинарных мер. Повторный судебный процесс не только приведет к тому, что трибуналы будут выносить решение на основании доказательств, потенциально отличающихся от тех, которые были представлены Генеральному секретарю, но и будет иметь далеко идущие последствия для ресурсов. Например, необходимо будет повторно вызывать свидетелей (если они еще будут готовы к повторной даче показаний), обеспечить их транспортом и, возможно, привлечь устных переводчиков. Вопрос о приобщении к делу судебно-медицинских и иных доказательств и их анализа также предстоит рассмотреть в Трибунале, повторив ту всестороннюю работу, которая уже была проделана экспертами Управления служб внутреннего надзора в рамках расследования. Все это неизбежно приведет к дополнительным финансовым затратам для Организации.

88. Поскольку с момента совершения проступка может пройти значительное время, существует вероятность того, что свидетели, оказавшие содействие при расследовании, могут быть уже недоступны либо их может быть невозможно найти, они могут не согласиться давать показания или не захотеть снова проходить процедуру дачи показаний. Например, в делах о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах свидетели часто находятся в отдаленных местах, вдали от всех мест нахождения Трибунала по спорам или без достаточного доступа к Интернету и не обязаны давать показания на слушаниях. В таких делах свидетели могут не захотеть предстать перед Трибуналом по спорам по разным причинам, включая их юный возраст, уязвимое положение и культурные ограничения. Кроме того, в делах о мошенничестве и коррупции часто используются показания свидетелей, которые не являются сотрудниками Организации и поэтому дают показания на добровольной основе, например в случаях мошенничества с закупками и медицинским страхованием. В некоторых случаях свидетели могли сменить работодателя, в связи с чем их невозможно найти.

89. В конечном счете в этих решениях не уважается роль Генерального секретаря, который согласно статье 97 Устава Организации Объединенных Наций является главным административным должностным лицом Организации Объединенных Наций и которого Генеральная Ассамблея в положении 10.1 Положений о персонале наделила полномочиями принимать дисциплинарные меры в отношении сотрудников, совершивших проступки. Кроме того, в них не уважается независимая в оперативном отношении роль Управления служб внутреннего надзора, которому Генеральная Ассамблея в своей резолюции 48/218 В поручила расследовать сообщения о нарушениях положений, правил и соответствующих административных инструкций Организации Объединенных Наций и препровождать Генеральному секретарю результаты таких расследований вместе с соответствующими рекомендациями, которыми Генеральный секретарь может руководствоваться при решении вопроса о принятии мер в рамках механизмов отправления правосудия или мер дисциплинарного характера.

¹⁵ Это противоречит предыдущему решению Апелляционного трибунала (решение № 2013-UNAT-364), в котором было подтверждено, что письменные показания свидетелей, взятые под присягой в ходе расследования, могут быть достаточными для того, чтобы с помощью ясных и убедительных доказательств установить факты, лежащие в основе обвинений в совершении проступка, с целью обосновать увольнение сотрудника.

90. В соответствии с пунктом 32 резолюции [77/260](#), в котором Генеральная Ассамблея рекомендовала Генеральному секретарю продолжить консультации с различными заинтересованными сторонами и представить ей доклад по этому вопросу, в рамках Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом и его рабочей группы по отправлению правосудия с представителями персонала были проведены консультации, посвященные предложению о внесении поправок в статут Трибунала по спорам. Представители персонала выразили обеспокоенность в отношении процедурных аспектов консультаций. Что касается существа предлагаемой поправки, то представители персонала выразили обеспокоенность тем, что данное предложение может ограничить права заявителей на надлежащую правовую процедуру, включая возможность заявителей представлять оправдательные доказательства в Трибунале по спорам, в том числе путем допроса и перекрестного допроса свидетелей в ходе устных слушаний.

91. Помимо консультаций с представителями персонала, Трибунал по спорам представил свои замечания по предложению о внесении поправок в статут Трибунала по спорам. В своих замечаниях Трибунал по спорам подчеркнул важность сохранения стандарта судебного пересмотра, установленного в предыдущей практике Апелляционного трибунала, а именно в решении № 2010-UNAT-084 (*Sanwidi*). Замечания Трибунала по предложению о внесении поправок в его статут содержатся в приложении IV к настоящему докладу.

92. Однако предложение о внесении поправок в статут Трибунала по спорам не предполагает каких-либо последствий для существующих прав на надлежащую правовую процедуру сотрудников, в отношении которых были приняты дисциплинарные меры. Оно также не запрещает представлять доказательства и проводить устные слушания в Трибунале по спорам. Предлагаемая поправка направлена исключительно на то, чтобы обеспечить соблюдение правовых рамок, установленных Генеральной Ассамблеей, и чтобы Трибунал по спорам проводил судебный пересмотр дисциплинарной меры и придавал доказательный вес свидетельствам, собранным Управлением служб внутреннего надзора.

93. Поэтому, чтобы учесть замечания представителей персонала относительно возможности заявителей представлять оправдательные доказательства в Трибунале по спорам и подтвердить стандарт судебного пересмотра, отмеченный Трибуналом по спорам, Генеральный секретарь предлагает следующее пересмотренное предложение по внесению поправок в статут Трибунала по спорам. Изменения в формулировках предложения по сравнению с предложением, представленным в документе [A/77/156](#), отмечены ниже; предлагаемые добавления выделены жирным шрифтом и подчеркнуты, а предлагаемые изъятия зачеркнуты.

Статья 9

4. При рассмотрении заявления об обжаловании административного распоряжения о принятии дисциплинарной меры Трибунал по спорам выносит решение по заявлению, ~~определяя~~ **проводя судебный пересмотр с целью определить**, действовал ли Генеральный секретарь обоснованно при осуществлении своих полномочий, учитывая доказательства, имевшиеся в его распоряжении на момент вынесения этого административного распоряжения. ~~Бремя доказывания того, что распоряжение не было обоснованным осуществлением полномочий Генерального секретаря, возлагается на заявителя. При проведении судебного пересмотра Трибунал по спорам может принимать другие доказательства.~~

11. Повышение осведомленности сотрудников о возможности неформального урегулирования, включая посредничество, в качестве первого шага, предшествующего подаче официальной жалобы

94. В пункте 18 своей резолюции [77/260](#) Генеральная Ассамблея сослалась на пункт 46 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам и просила Генерального секретаря повысить осведомленность сотрудников о возможности обращения в Канцелярию Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций для обсуждения варианта неформального урегулирования, включая посредничество, в качестве первого шага, когда это возможно, до подачи официальной жалобы, высказалась за проведение таких бесед и просила Генерального секретаря представить дополнительную информацию в этой связи.

95. Управление по вопросам отправления правосудия использует различные средства массовой информации и подходы для предоставления более полной и всеобъемлющей информации о роли и функционировании различных механизмов системы отправления правосудия, а также о возможностях, которые эти механизмы, включая посредничество, предоставляют для урегулирования споров на рабочем месте. Эта информация подробно изложена на веб-сайте о системе отправления правосудия, который призван увязать различные элементы системы в простой и понятной форме, чтобы помочь сотрудникам оценить преимущества каждого варианта. Особое внимание уделяется использованию неформального урегулирования. На веб-сайте содержатся ссылки на веб-сайт Канцелярии Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций, а также конкретная информация о процессе посредничества. Он доступен на шести рабочих языках.

96. Особое внимание уделяется поиску методов распространения информации и повышения осведомленности сотрудников полевых миссий и отделений о неформальном урегулировании споров. В рамках этой работы проводятся информационно-разъяснительные миссии в местах службы вне Центральные учреждений, разрабатываются и реализуются ежегодные планы проведения информационно-разъяснительных мероприятий. С января 2022 года Управление по вопросам отправления правосудия, иногда в сотрудничестве с представителями персонала и другими подразделениями, провело более 50 выездных и онлайн-информационно-разъяснительных брифингов для групп сотрудников и руководителей в самых разных местах службы, включая Арушу (Объединенная Республика Танзания), Дамаск, Энтеббе (Уганда), Женеву, Джубу, Хартум, Кигали, Косово, Найроби, Накуру (Ливан), Нью-Йорк, Маврикий, Гаагу (Королевство Нидерландов) и Триполи.

97. В декабре 2022 года Управление по вопросам отправления правосудия начало сотрудничество со Службой развития потенциала и оперативной подготовки Управления вспомогательных операций с целью создать серию из более чем 20 учебных видеоматериалов по различным темам, связанным с системой отправления правосудия, включая информацию, способствующую использованию метода неформального урегулирования споров. Сценарий видеоролика, посвященного связи между неформальным урегулированием и разбирательством в Трибунале по спорам, был передан в Канцелярию Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций с просьбой дополнить его своими материалами. В конечном варианте этого видеоролика сотрудникам рекомендуется пользоваться услугами Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций

и посредников¹⁶. В настоящее время эти видеоматериалы готовятся к публикации; предполагаемый срок завершения работ — июнь 2023 года.

98. Секретариат продолжает информировать руководителей о том, что посредничество является экономически эффективным методом неформального урегулирования конфликтов, и поощрять его использование руководителями для разрешения дел, подаваемых в Трибунал по спорам по мере необходимости.

99. В 2022 году программа обязательной подготовки по вопросу о запрещенном поведении, т.е. дискриминации, домогательствах, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблении властью была обновлена с учетом последних изменений и усовершенствований, внесенных в соответствующие политики, включая [ST/SGB/2019/8](#) и [ST/AI/2017/1](#). В частности, в июле 2022 года в перечень обязательных для всех сотрудников Организации Объединенных Наций программ обучения был добавлен курс «Вместе против отсутствия должного уважения: предотвращение сексуальных домогательств и других видов запрещенного поведения» с отдельной версией, специально созданной для руководителей. Все сотрудники, независимо от того, проходили ли они этот курс в его предыдущей версии или нет, обязаны пройти его в новой версии. Цель этого курса — вооружить сотрудников как активных участников процесса урегулирования конфликтов достаточными знаниями об имеющихся ресурсах и помочь им чувствовать себя достаточно уверенно, чтобы обратиться за советом/помощью и сделать осознанный выбор относительно того, как лучше всего разрешить связанные с поведением проблемы на рабочем месте. Таким образом, новый курс направлен на повышение информированности сотрудников о всем богатстве ресурсов, доступных для их пользования в Организации. Например, в этом новом обязательном курсе широко упоминается поддержка и помощь Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций как одного из основных ресурсов, к которому сотрудники могут обратиться за советом и консультацией. В нем также объясняются формальные и неформальные процессы и их различия, чтобы сотрудники могли выбрать, какой из них больше подходит для их ситуации. В нем также дается ссылка на инструментарий «Вместе против отсутствия должного уважения», который является более полным и основательным пособием по созданию гармоничной и функциональной рабочей обстановки.

100. Как указано выше, ответ Генерального секретаря на замечания, содержащиеся в докладах о деятельности Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций, о мерах, принятых для решения системных проблем, выявленных за период с 2018 по 2021 год, в соответствии с просьбой Ассамблеи, содержащейся в пункте 19 ее резолюции [77/260](#), приводится в приложении I к настоящему докладу.

12. Вводный инструктаж для недавно назначенных судей Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций

101. В соответствии с обычной практикой при назначении новых судей Управление по вопросам отправления правосудия организовало комплексный трехдневный административный инструктаж для одного нового судьи Апелляционного трибунала и трех новых судей Трибунала по спорам, которые приступят к

¹⁶ Рабочую версию видеоролика о неформальном урегулировании споров можно найти по адресу <https://biteable.com/watch/3818782/2baa52a0ad8837f8831852c24e03209e>. В настоящее время Управление по вопросам отправления правосудия ожидает материалы от Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве для дальнейшего совершенствования этого инструмента.

исполнению своих обязанностей в рамках семилетнего срока полномочий 1 июля 2023 года. Административный инструктаж был проведен в Нью-Йорке с 12 по 14 июня 2023 года, а с 15 по 16 июня судьи прошли судебский инструктаж под руководством судей в своих соответствующих трибуналах.

102. В рамках тщательно спланированного инструктажа состоялись презентации по ключевым направлениям политики Генерального секретаря, таким как повышение осведомленности о сексуальных домогательствах, сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах; кроме того, перед новыми судьями выступил адвокат прав жертв с брифингом о подходе, ориентированном на интересы пострадавших. Кроме того, группа под руководством Специального советника по расизму проинформировала судей о предпринимаемых в Секретариате усилиях по реализации стратегического плана действий по борьбе с расизмом и поощрению достоинства для всех.

103. В ходе инструктажа судьи также заслушали презентации об Уставе Организации Объединенных Наций, структуре и организации системы Организации Объединенных Наций, включая организацию и деятельность фондов, программ и учреждений. С презентациями выступили представители различных департаментов, управлений и отделов Секретариата, включая Управление по правовым вопросам, Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления, Группу управленческой оценки, Управление людских ресурсов и Отдел административного права, а также другие юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря в качестве ответчика, включая Управление служб внутреннего надзора, Бюро по вопросам этики, Канцелярию Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций и Отдел юридической помощи персоналу. С судьями также взаимодействовали представители Совета по внутреннему правосудию и представители персонала. Программа инструктажа была положительно воспринята всеми участниками. В течение недели, в ходе которой происходил инструктаж, новые судьи были приведены к присяге в присутствии Генерального секретаря.

IV. Прочие вопросы

A. Судебная практика трибуналов, касающаяся анонимизации имен заявителей в решениях

104. В своем недавнем решении (№ 2023-UNAT-1332) Апелляционный трибунал отступил от предыдущей практики трибуналов в отношении стандарта анонимизации имен заявителей в решениях. В связи с этим перед Генеральной Ассамблеей встает вопрос о пределах полномочий трибуналов не указывать имена заявителей в решениях.

105. В недавнем решении коллегия в составе всех семи судей Апелляционного трибунала единогласно поддержала решение об увольнении заявителя в связи с серьезным проступком, подтвердив решение Трибунала по спорам, который согласился с тем, что заявитель совершил «принуждение к половому акту [с другим сотрудником]... (т. е. изнасилование)» (решение № 2022/30, п. 108). Далее большинство судей Апелляционного трибунала (4 из 7) постановили, что имя заявителя «должно быть анонимизировано в решениях и постановлениях, вынесенных» трибуналами по данному делу (решение № 2023-UNAT-1332, п. 157). Постановление об анонимизации решений и постановлений по данному делу отходит от предыдущей судебной практики трибуналов, которые считали, что анонимизация имени заявителя может иметь место только в исключительных обстоятельствах и в деликатных случаях, например когда заявитель является

жертвой сексуальных домогательств или злоупотреблений, либо в том случае, если публикация имени заявителя иным образом вызывает серьезные опасения с точки зрения безопасности или охраны.

106. Создавая систему отправления правосудия, Генеральная Ассамблея в своей резолюции 61/261 подчеркнула, что «транспарентная... система отправления правосудия является одним из необходимых условий обеспечения справедливого отношения к сотрудникам Организации Объединенных Наций и важным фактором обеспечения успеха реформы в области людских ресурсов в Организации». Впоследствии Ассамблея в своей резолюции 75/248 вновь отметила, что для обеспечения подотчетности система отправления правосудия должна быть транспарентной. В своей резолюции 77/260 она подчеркнула также важность транспарентности в системе отправления правосудия как средства обеспечения «соблюдения прав сотрудников и выполнения ими своих обязанностей и обеспечения подотчетности как руководителей, так и сотрудников». С учетом этих правовых соображений Апелляционный трибунал ранее постановил, что «[и]мена сторон регулярно включаются в решения системы внутреннего правосудия Организации Объединенных Наций в интересах транспарентности и, по сути, подотчетности (решение № 2014-UNAT-481, п. 34). Ранее Трибунал постановил также, что «[с]огласно принципам транспарентности и подотчетности, закрепленным в системе отправления правосудия в Организации Объединенных Наций, имена и фамилии должны быть скрыты только в самых деликатных делах» (решение № 2017-UNAT-741, п. 22).

107. Однако в недавнем решении большинство судей Апелляционного трибунала (4 из 7) отступили от сложившейся судебной практики. Трибунал счел, что «были продемонстрированы веские основания для исключения из общего, сложившегося принципа, согласно которому имена сторон должны быть включены в судебные решения», поскольку а) «это был единичный акт установленного ненадлежащего поведения, [а не] выявленная тенденция к совершению проступков»; б) «нет никаких доказательств того, что [заявитель] совершит повторное преступление или нуждается в сдерживании в будущем»; с) «серьезность заключения о сексуальном посягательстве или изнасиловании, несомненно, окажет негативное влияние на его семью» (решение № 2023-UNAT-1332, п. 156).

108. Меньшинство судей Апелляционного трибунала (3 из 7) не нашли «достаточно веских оснований для опровержения презумпции, что личные данные [заявителя] должны быть опубликованы». В частности, это меньшинство сочло, что заявитель лишь утверждал, что раскрытие его имени нанесет ущерб его интересам и интересам его семьи, отметив, что он «не смог доказать, как эти последствия являются исключительными в его случае, тогда как, к сожалению, эти последствия являются неизбежными в большинстве или даже во всех подобных случаях» (решение № 2023-UNAT-1332, несогласное мнение, п. 2). Кроме того, меньшинство судей Апелляционного трибунала (3 из 7) сослалось на пункт 9 статьи 10 статута Апелляционного трибунала, который предусматривает, что «Секретариат Трибунала публикует решения Апелляционного трибунала, ограждая при этом персональные данные, и обеспечивает общедоступность этих решений». Это меньшинство отметило: «Неясно, распространяется ли пункт 9 статьи 10 статута Апелляционного трибунала (защита персональных данных в опубликованных решениях) на анонимизацию имен сотрудников в решениях... Хотя регламент [Апелляционного] трибунала занимает подчиненное положение по отношению к его статуту, он, тем не менее, должен быть утвержден и утверждается Генеральной Ассамблеей, а пункт 2 статьи 20 регламента предусматривает, что “в опубликованных решениях обычно указываются имена сторон”». Меньшинство судей Апелляционного трибунала отметило далее, что «[э]то может свидетельствовать о желательности пересмотра этих статутных положений

Генеральной Ассамблеей» (решение № 2023-UNAT-1332, несогласное мнение, п. 3).

109. В связи с вышесказанным Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает рассмотреть вопрос о том, отражает ли недавнее судебное решение ее намерения в отношении транспарентности системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций и следует ли рассмотреть вопрос о разъяснении намерений статуты трибуналов в отношении объема полномочий трибуналов не указывать имена сторон в решениях.

В. Компенсационные выплаты

110. Информация о компенсациях, выплаченных в 2022 году в соответствии с рекомендациями Группы управленческой оценки, компенсациях, присужденных в 2022 году трибуналами, и компенсациях, выплаченных в 2022 году на основании ранее вынесенных трибуналами решений, приводится в приложении V к настоящему докладу.

V. Выводы и меры, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее

111. Генеральный секретарь просит Генеральную Ассамблею:

- а) принять к сведению информацию, представленную в настоящем докладе;
- б) рассмотреть комментарии, изложенные в приложении III, до принятия решения об утверждении поправок к регламенту Трибунала по спорам, содержащихся в приложении II;
- с) утвердить добавление в статью 9 статута Трибунала по спорам пункта 4, содержание которого приводится в пункте 93 выше.

Приложение I

Ответ на замечания, содержащиеся в докладах о деятельности Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций за период с 2018 по 2021 год

I. Введение

1. Генеральный секретарь принимает к сведению замечания Омбудсмена, содержащиеся в докладах Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций за период 2018–2021 годов ([A/74/171](#), [A/75/160](#), [A/76/140](#) и [A/77/151](#)).
2. Настоящий доклад представляется во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 19 ее резолюции [77/260](#) и касающейся практики изложения системных замечаний в докладе Генерального секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмена и посредников Организации Объединенных Наций. Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать такую практику и возобновить практику представления информации о мерах, принимаемых для решения выявленных системных проблем, представив ее за период после семьдесят четвертой сессии, а также включать соответствующую информацию в его будущие доклады.

II. Культура общения на рабочем месте

3. Организация гарантирует, что, в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций и положением 1.1 Положений о персонале, при найме сотрудников первостепенное внимание должно уделяться необходимости обеспечения высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности. В положении 1.2 Положений о персонале установлено, что все сотрудники должны придерживаться этих высоких стандартов, что включает в себя уважительное отношение к своим коллегам.
4. Организация осознает важность разрешения конфликтов на рабочем месте, а также важность устранения неприемлемого и грубого поведения до того, как произойдет эскалация такого конфликта. Эффективные профилактические меры являются прочной основой для обеспечения того, чтобы весь персонал всегда придерживался самых высоких стандартов поведения и добросовестности, а рабочая среда была гармоничной.
5. Опыт прошлых лет показывает, что после того, как спор на рабочем месте становится предметом расследования и/или дисциплинарного разбирательства, отношения между коллегами часто ухудшаются, а напряженность в соответствующем подразделении может привести к недопониманию, снижению морального духа и дальнейшим трениям между сотрудниками, что в итоге скажется на результатах и общей эффективности работы подразделения. Разрешение конфликтов на ранних стадиях на уровне руководителей имеет решающее значение для предотвращения перерастания ситуаций в официальные жалобы, что позволяет избежать необходимости в таких формальных процессах, как расследования и дисциплинарные взыскания.
6. В Центральных учреждениях и на местах осуществляются различные профилактические мероприятия, и комплекс профилактических мер продолжает укрепляться. Применяемые меры включают, в частности, обязательное обучение

персонала, вводный инструктаж для старших руководителей, консультирование и коучинг¹.

7. В 2019 году все подразделения назначили координаторов по вопросам поведения и дисциплины для создания общесекретариатской сети по предотвращению, осмыслению и надлежащему рассмотрению случаев должностных нарушений. Сеть, координируемая Управлением людских ресурсов Департамента по стратегии, политике и контролю в области управления, оказывает активную поддержку руководителям подразделений в создании и обеспечении благоприятных условий для всех сотрудников.

8. В целях оказания поддержки и предоставления рекомендаций более чем 200 группам по вопросам поведения и дисциплины, развернутым в операциях по поддержанию мира и специальных политических миссиях, и координаторам по вопросам поведения и дисциплины в различных подразделениях Организации Объединенных Наций при выполнении ими своих обязанностей, а также для того, чтобы руководители могли предотвращать риски неудовлетворительного поведения, управлять этими рисками и принимать обоснованные решения, Управление людских ресурсов через систему ALD Connect — хранилище комплексных знаний по вопросам поведения и дисциплины — проводит различные информационно-просветительские мероприятия, включающие в себя занятия по наращиванию потенциала по темам, связанным с трехкомпонентной стратегией в области поведения и дисциплины (предотвращение, обеспечение выполнения установленных правил и оказание поддержки жертвам), и обеспечивает постоянный обмен знаниями и ресурсами с указанными специалистами. Свод дисциплинарных мер является одним из многочисленных ресурсов, доступных на платформе ALD Connect. Он содержит исчерпывающую информацию о видах должностных нарушений и дисциплинарных взысканиях, наложенных за последние 10 лет, и служит в качестве инструмента профилактики. Этот инструмент является важнейшим ресурсом как для администрации, так и для сотрудников, который дает примеры того, что является неприемлемым поведением, демонстрирует последствия должностных нарушений и является наглядным свидетельством того, что неудовлетворительное поведение не остается безнаказанным.

9. Когда все превентивные меры не помогают, необходимо, чтобы сотрудники имели доступ к механизмам и процессам, позволяющим им защитить себя от неудовлетворительного поведения, в том числе от запрещенного поведения². В

¹ В число учебных курсов, обязательных для всех сотрудников, входит курс «Вместе против отсутствия должного уважения: предотвращение сексуальных домогательств и других видов запрещенного поведения», который был запущен в 2022 году на всех шести официальных языках. Одноименный онлайн-инструментарий призван предоставить сотрудникам информацию и идеи, с тем чтобы они могли более активно участвовать в создании и поддержании гармоничной и культурной рабочей среды. Курс «Я разбираюсь в гендерной проблематике» — это обязательный курс, посвященный вопросам гендерного равенства. В число других обязательных курсов, направленных на поддержку сотрудников и руководителей при выполнении ими своих функций, входят: Программа для руководителей Организации Объединенных Наций, рассчитанная на руководящих сотрудников класса Д-1 и Д-2; вводный курс для помощников Генерального секретаря и заместителей Генерального секретаря; и курс «Предотвращение сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны персонала Организации Объединенных Наций», в котором рассматриваются стандарты поведения Организации Объединенных Наций в отношении сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, включая то, что квалифицируется как запрещенное поведение.

² В разд. 1.1 документа [ST/SGB/2019/8](#) дискриминация, притеснения, включая сексуальные домогательства, и злоупотребление полномочиями в совокупности определяются как «запрещенное поведение».

Организации созданы официальные механизмы и специальные процессы для решения проблем, связанных с неудовлетворительным поведением, когда такое поведение имеет место³. Сотрудники несут обязанность сообщать о любых нарушениях положений и правил Организации соответствующим должностным лицам согласно правилу 1.2 с) Правил о персонале и/или представлять эту информацию в Управление служб внутреннего надзора. Сотрудники не должны подвергаться преследованию за соблюдение этих обязанностей.

10. При поступлении сообщения о возможном неудовлетворительном поведении ответственным должностным лицом или Управлением служб внутреннего надзора, в зависимости от конкретного случая, проводится предварительная оценка, прежде чем будет принято решение о проведении расследования. Важно обеспечить своевременное рассмотрение ответственным должностным лицом случаев неподобающего поведения, которые не составляют должностного нарушения и, следовательно, не требуют проведения расследования. Хотя для изменения поведения, и в частности для изменения общей организационной культуры и менталитета, требуется время, руководители подразделений имеют в своем распоряжении ряд ресурсов, в том числе механизм неформального урегулирования конфликта, что поощряется с самого начала, и меры, принимаемые руководством, в целях устранения неподобающего поведения.

11. Обследования вовлеченности персонала также могут служить двухгодичным «барометром» мнений сотрудников по различным аспектам как на уровне всей Организации, так и на уровне подразделений. Например, раздел по этике и добросовестности в Обследовании вовлеченности персонала Секретариата Организации Объединенных Наций в 2021 году включал вопрос о том, способствует ли подразделение созданию этической и культурной рабочей среды. Результаты могут быть проанализированы с целью определения дальнейших возможностей для активизации усилий соответствующих кураторов рабочих процессов на общеорганизационном уровне или руководителей структур на уровне отдельных структур.

Поддержка и усиление ответственности и подотчетности руководителей высшего звена

12. Организация несет ответственность за формирование гармоничной рабочей среды и защиту сотрудников от причинения им вреда путем принятия соответствующих профилактических и корректирующих мер в каждом конкретном случае. В соответствии с существующей системой руководителям подразделений рекомендуется обсуждать с лицами, сообщившими о возможном запрещенном поведении, вопрос о необходимости принятия каких-либо временных мер на период рассмотрения жалобы. Такие меры могут включать временный перевод на другую должность предполагаемого правонарушителя или пострадавших лиц, специальный или административный отпуск, направление пострадавших лиц для получения необходимой медицинской и психосоциальной помощи, а также предоставление разумных приспособлений, если это необходимо.

³ Неудовлетворительное поведение — это любое поведение, при котором сотрудник не выполняет свои обязанности в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций, Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций или другими соответствующими административными распоряжениями или не соблюдает нормы поведения, ожидаемые от международного гражданского служащего. Неудовлетворительное поведение включает в себя неудовлетворительное поведение достаточной степени тяжести, чтобы квалифицироваться как должностное нарушение (см. разд. 3.1 документа [ST/AI/2017/1](#)).

13. Управление людских ресурсов в сотрудничестве с другими подразделениями обеспечивает, чтобы все вновь принятые на службу руководители высшего звена проходили комплексный вводный инструктаж, в ходе которого основное внимание уделяется трехкомпонентной стратегии — профилактике, обеспечению соблюдения установленных требований и оказанию помощи жертвам/пострадавшим. Старшие руководители также получают постоянную поддержку по вопросам дисциплины и профилактической работы от координаторов по вопросам поведения и дисциплины. В операциях по поддержанию мира и специальных политических миссиях руководители миссий получают консультации от специальных групп по вопросам поведения и дисциплины или координаторов по вопросам поведения и дисциплины в этих миссиях.

14. Отдел кадровых услуг Департамента оперативной поддержки оказывает специализированную консультативную поддержку подразделениям Секретариата в урегулировании сложных случаев на основе соответствующей нормативной базы. Отдел оказывает всестороннюю оперативную поддержку в рассмотрении дел, предоставляет консультации и рекомендации по мерам, принимаемым руководством для разрешения конфликтов и наращивания потенциала при выполнении делегированных кадровых функций.

Исправление и недопущение грубого поведения

15. Управление служебной деятельностью остается ключевым инструментом исправления и недопущения грубого и ненадлежащего поведения. При поддержке местных специалистов по кадрам руководители решают проблемы ненадлежащего поведения с помощью системы управления служебной деятельностью. Отдел кадровых услуг Департамента оперативной поддержки также оказывает поддержку, предоставляя консультации по вопросам управления служебной деятельностью в отношении конкретных случаев ненадлежащего поведения и целенаправленно наращивая потенциал специалистов по кадровым вопросам, а также взаимодействуя с подразделениями, стремящимися улучшить культуру труда.

16. Существует ряд инициатив, доступных как сотрудникам, так и руководителям и направленных на дальнейшее противодействие поведению сотрудников, не соответствующему ценностям Организации. Управление людских ресурсов работает над внедрением нового Рамочного изложения ценностей и поведенческих установок Организации Объединенных Наций, разработанного в 2020–2021 годах в результате процесса совместного творчества, в котором приняли участие около 4500 сотрудников. В нем сформулировано видение культуры организации, основанное на четырех ценностях (инклюзия, добросовестность, скромность и человечность) и пяти поведенческих установках («идти на контакт и сотрудничество», «анализировать и планировать», «достигать позитивных результатов», «учиться и развиваться», «проявлять адаптивность и новаторство»). Также предполагается, что Рамочное изложение ценностей и поведенческих установок будет постепенно внедряться в процессы управления людскими ресурсами, такие как кадровое планирование, набор персонала, обучение сотрудников и управление служебной деятельностью. Для оказания поддержки в сфере межличностных отношений и для обеспечения эффективного решения системных проблем и проблем, связанных с нарушением рабочих процессов, Управление людских ресурсов по мере необходимости содействует удовлетворению потребностей высокопоставленных лидеров, руководителей высшего звена и их коллективов в развитии командной работы и в услугах коучинга для руководителей.

17. В 2022 году в партнерстве с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций Управление людских ресурсов содействовало координации трех групп общей численностью 109 человек в рамках программы Организации Объединенных Наций по развитию лидерских качеств, специально разработанной для сотрудников уровней Д-1 и Д-2. Чтобы повысить показатель прохождения этой обязательной программы, Управление людских ресурсов в порядке исключения приняло решение о формировании третьей группы, тем самым предоставив дополнительную возможность большему числу директоров принять участие в программе.

18. В программе подготовки руководителей среднего звена системы Организации Объединенных Наций, предназначенной для вторых аттестующих должностных лиц, принял участие 171 человек. Кроме того, Управление людских ресурсов в партнерстве с Колледжем персонала системы Организации Объединенных Наций приступило к реализации программы «Tracking for the Future» («Отслеживание дальнейшего пути») — инструмента для дальнейшей оценки сильных сторон, пробелов в навыках и прогресса, достигнутого сотрудниками, прошедшими обучение по программе подготовки руководителей среднего звена в период начиная с последнего квартала 2021 года.

III. Преследование и злоупотребление должностными полномочиями

19. Для создания атмосферы, не только свободной от преследований, но и обеспечивающей инклюзивность и поддержку всех сотрудников, Управление людских ресурсов сосредоточило свои усилия на двух основных инициативах: новом Рамочном изложении ценностей и поведенческих установок Организации Объединенных Наций и инициативе «Вместе против отсутствия должного уважения», включающей обязательный учебный курс под названием «Вместе против отсутствия должного уважения: предотвращение сексуальных домогательств и других видов запрещенного поведения», диалоги «Вместе против отсутствия должного уважения» и инструментарий «Вместе против отсутствия должного уважения».

20. Одна из пяти поведенческих установок, указанных в Рамочном изложении ценностей и поведенческих установок, — «идти на контакт и сотрудничество» — определяется как выстраивание позитивных отношений с другими, чтобы продвигать деятельность Организации Объединенных Наций и слаженно работать как «Единая ООН». В частности, руководителям предлагается создавать благоприятную рабочую обстановку, в которой каждый может говорить открыто, честно и не опасаясь притеснений. В рамках внедрения ценностей, описанных в Рамочном изложении ценностей и поведенческих установок, 37 402 человека (87 процентов персонала Организации Объединенных Наций) приняли участие в «Диалоге с руководством 2022» — инициативе, проводимой под эгидой Бюро по вопросам этики, в ходе которой руководители обсудили со своими подчиненными практические способы внедрения четырех ценностей, определенных в Рамочном изложении. Занятия в рамках «Диалога с руководством» предлагаются на английском, испанском и французском языках в целях содействия более активному участию слушателей.

21. Инициатива по проведению диалогов «Вместе против отсутствия должного уважения» помогает руководителям структур выполнять их обязанность привлекать время от времени поставщиков образовательных услуг, касающихся борьбы с запрещенным поведением и его профилактики, как указано в бюллетене Генерального секретаря о борьбе с дискриминацией, притеснениями, включая

сексуальные домогательства, и злоупотреблением полномочиями (ST/SGB/2019/8). Учебные занятия, проводимые в рамках этой инициативы, также дают сотрудникам Секретариата возможность обсудить и осмыслить случаи дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотребления полномочиями, а также возможность обсудить вопрос о том, как разработать стратегии для более эффективного предотвращения и выявления таких случаев и реагирования на них. Кроме того, диалоги, которые могут проводиться как в онлайн-овом, так и очном формате и доступны на английском, испанском и французском языках, позволяют участникам попрактиковаться в сопереживании, получить разъяснения по беспокоящим их вопросам и развить навыки, дающие возможность изменить поведение, чтобы сделать рабочую среду более безопасной и инклюзивной для всех. В период с января 2020 года по декабрь 2022 года 268 сотрудников из 57 структур прошли сертификацию в качестве инструкторов, что позволило увеличить количество проводимых учебных занятий, в результате чего в диалогах приняли участие более 3394 сотрудников.

22. Кроме того, в 2022 году в рамках инициативы «Вместе против отсутствия должного уважения» Управление людских ресурсов ввело в действие обновленный обязательный курс в асинхронном дистанционном формате «Вместе против отсутствия должного уважения: предотвращение сексуальных домогательств и других видов запрещенного поведения», который заменяет собой курс «Предупреждение сексуальных домогательств и сексуальных надругательств со стороны персонала Организации Объединенных Наций — совместная работа в условиях гармонии» и представляет собой его дальнейшее развитие. Обновленный курс доступен в двух версиях — базовой версии, предназначенной для всех сотрудников, и версии для руководителей, включающей дополнительный модуль. Обе версии предлагаются на всех шести официальных языках. Все сотрудники, включая тех, кто прошел курс «Предупреждение сексуальных домогательств и сексуальных надругательств со стороны персонала Организации Объединенных Наций — совместная работа в условиях гармонии», должны были пройти новый курс «Вместе против отсутствия должного уважения».

23. В феврале 2023 года Управление людских ресурсов также ввело в действие обновленную версию курса «Предотвращение сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны персонала Организации Объединенных Наций», которую все сотрудники должны были пройти до 31 июля 2023 года.

Поддержка руководителей и расширение их возможностей в борьбе с притеснениями, включая сексуальные домогательства

24. Термин «притеснения» охватывает все формы притеснений, включая преследование на рабочем месте и сексуальные домогательства. Притеснения могут совершаться руководителями в отношении подчиненных и наоборот, а также сотрудниками в отношении равных им по рангу коллег, при этом сотрудники могут относиться к одному или к разным подразделениям. Как и в случае со всеми сообщениями о притеснениях, в том числе когда предположительно пострадавшими лицами являются руководители, рассмотрение осуществляется в соответствии с установленными процедурами: в отношении сообщений о случаях предполагаемого запрещенного поведения проводится первоначальная оценка и, при наличии оснований, соответствующее расследование. Если в ходе расследования обнаруживаются обстоятельства, указывающие на возможное запрещенное поведение, то за этим может последовать дисциплинарное разбирательство. Если установленные обстоятельства не подтверждают сообщений о предполагаемом запрещенном поведении, то дело закрывается. Процедуры расследования и дисциплинарного разбирательства проводятся независимо от гендерной

принадлежности пострадавших лиц и/или предполагаемых нарушителей. При проведении расследования и/или дисциплинарного разбирательства учитывается, что подача жалобы на недопустимое поведение может быть продиктована ненадлежащими мотивами — например наличием гендерно обусловленной предвзятости по отношению к женщинам-руководителям.

25. Для поддержки женщин-руководителей и предотвращения преследований со стороны их подчиненных были предприняты различные инициативы. Число участниц программы «Лидерство, женщины и Организация Объединенных Наций» — уникальной программы, ориентированной на женщин-руководителей уровней С-4, С-5 и ПС-7, — увеличилось с 10–12 человек в год в среднем за период 2015–2020 годов до более чем 30 человек в год начиная с 2021 года. В 2022 году было организовано две группы для 44 участниц. Цель программы — предоставить участницам возможность стать частью активного сообщества и укрепить свои лидерские навыки, а также дать им знания и практические советы, для того чтобы они могли ориентироваться в возможностях и проблемах, которые возникают перед женщинами на руководящих должностях.

26. Для дальнейшего содействия изменению корпоративной культуры в Организации и создания благоприятных условий для женщин на всех уровнях были разработаны Руководящие принципы по созданию благоприятных условий в системе Организации Объединенных Наций⁴. Кроме того, к числу других ключевых инициатив, способствующих изменению культуры, которое необходимо для успешной профессиональной реализации сотрудниц и руководительниц, относятся:

- a) Рамочное изложение ценностей и поведенческих установок Организации Объединенных Наций;
- b) Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия;
- c) Инициатива «Элси» в целях участия женщин в операциях в пользу мира, целью которой является разработка новаторских методов, направленных на повышение показателей участия и удержания женщин в миротворческих операциях и укрепление их безопасности;
- d) Рабочая группа по чрезвычайным мерам для обеспечения гендерного паритета в полевых миссиях, цели работы которой заключаются в активизации найма, отбора и удержания женщин в периферийных местах службы;
- e) нормы поведения с учетом того, что Организация продолжает делать акцент на принципе абсолютной нетерпимости к сексуальным домогательствам и создала механизмы поддержки жертв и привлечения нарушителей к ответственности;
- f) инициативы по наращиванию потенциала, призванные способствовать реализации основных ценностей с помощью информационных продуктов и обязательных учебных курсов, включая:
 - i) учебный курс «Я разбираюсь в гендерных вопросах: вводный курс по вопросам гендерного равенства для сотрудников Организации Объединенных Наций»;

⁴ Руководящие принципы по созданию благоприятных условий были разработаны Структурой Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структура «ООН-женщины») в координации с Сетью по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций и Управлением людских ресурсов.

- ii) учебные курсы «Предотвращение сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (для персонала Организации Объединенных Наций)» и «Вместе против отсутствия должного уважения: предотвращение сексуальных домогательств и других видов запрещенного поведения»;
- iii) диалоги «Вместе против отсутствия должного уважения», начатые с целью стимулирования дискуссий и предотвращения и выявления случаев дискриминации, притеснений, включая сексуальные домогательства, и злоупотреблений полномочиями и реагирования на такие нарушения в соответствии с новым бюллетенем Генерального секретаря о запрещенном поведении (ST/SGB/2019/8);
- iv) запуск курса по проблеме неосознанной предвзятости в 2021 году;
- v) вебинары по вопросам предвзятости и использования учитывающих гендерную специфику формулировок на рабочем месте, проводимые при содействии Управления людских ресурсов;
- vi) запуск учебного курса по учету гендерной специфики в устной и письменной речи.

Оказание поддержки потерпевшим

27. Бюллетень Генерального секретаря отражает подход, ориентированный на интересы потерпевших, и в нем устанавливаются конкретные права и механизмы защиты для тех, кто пострадал от запрещенного поведения. Например, он предусматривает обмен информацией с заявителями через регулярные промежутки времени, принятие временных мер по защите заявителей при необходимости; и регулярный контроль со стороны руководителя структуры через координатора по вопросам поведения и дисциплины на протяжении всего процесса расследования и дисциплинарного производства, если это необходимо, и в течение не менее одного года после завершения процесса.

28. Управление людских ресурсов в сотрудничестве с Канцелярией Защитника прав жертв взаимодействовало с судьями Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций в целях обмена знаниями и повышения осведомленности в рамках внутренней системы правосудия о подходе Организации, ориентированном на интересы потерпевших, с уделением особого внимания жертвам и свидетелям по делам о сексуальных домогательствах, сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах и по другим делам о притеснениях, рассматриваемым в Трибунале по спорам.

IV. Усилия по борьбе с расизмом

29. После того как в феврале 2022 года Генеральный секретарь объявил о начале реализации стратегического плана действий по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Секретариате Организации Объединенных Наций, а в июле 2022 года была принята резолюция 76/271 Генеральной Ассамблеи, в Департаменте по стратегии, политике и контролю в области управления была создана Группа по борьбе с расизмом. В задачи Группы по борьбе с расизмом входит обеспечение на высоком уровне надзора, координации, мониторинга, проведения информационно-просветительской работы и широкого применения стратегического плана действий в тесном взаимодействии с ключевыми департаментами и подразделениями, занимающимися реализацией плана действий в рамках отделений Секретариата Организации Объединенных Наций по всему миру. Для содействия реализации стратегического плана действий Группа по борьбе с расизмом разработала

комплексную концепцию, которая опирается на такие составляющие, как информационно-просветительская работа, транспарентность и подотчетность.

30. Что касается информационно-пропагандистской деятельности, то Канцелярия Омбудсмана и посредников Организации Объединенных Наций тесно взаимодействует с Группой по борьбе с расизмом в целях повышения осведомленности в рамках диалогов по борьбе с расизмом, посвященных тому, как расизм и расовая дискриминация проявляются на рабочем месте и как с ними следует бороться. В целях дополнения усилий Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций, внедрения в Организации культуры борьбы с расизмом и преобразования организационной культуры Группа по борьбе с расизмом в тесном сотрудничестве с Управлением людских ресурсов и Департаментом оперативной поддержки разрабатывает комплексную систему подготовки и обучения, охватывающую базовый, средний и продвинутый уровни обучения, ориентированную на весь персонал Организации Объединенных Наций, включая старших руководителей, руководителей, иницирующих наем сотрудников, специалистов, оказывающих психологические консультации персоналу, и руководителей среднего звена, для укрепления их способности понимать явление расизма на рабочем месте и бороться с таким поведением.

31. Группа обучения языкам и коммуникативным навыкам в Службе развития потенциала и оперативной подготовки, собрав отзывы членов Целевой группы по борьбе с расизмом и обеспечению уважения человеческого достоинства каждого в Организации Объединенных Наций, а также мнения и рекомендации экспертов в области обучения, разрабатывает в настоящее время два коротких онлайн-курса по использованию инклюзивных формулировок на французском языке. Пройдя эти курсы, доступ к которым будет открыт во второй половине 2023 года, можно будет узнать о том, как распознавать закрепленные в языке предрассудки и выражать свое мнение в уважительной и инклюзивной форме, помня о многообразии возможностей французского языка. Во второй половине 2023 года будут разработаны короткие онлайн-курсы еще на двух языках по вопросам инклюзивности при общении на языке и его применении. В дополнение к очным и гибридным семинарам эти курсы будут предлагаться для слушателей, владеющих языком на уровне II согласно классификации Организации Объединенных Наций (средний уровень языковой компетенции), чтобы повысить осведомленность в данных вопросах как тех, кто свободно говорит на соответствующем языке, включая его носителей, так и тех, кто его только изучает.

32. Кроме того, Служба развития потенциала и оперативной подготовки разработала и провела онлайн-учебный курс для всех иницирующих наем персонала руководителей Организации Объединенных Наций, что стало важным связующим звеном между усилиями по развитию оперативных навыков и усилиями по повышению осведомленности и информированию коллег относительно вопросов борьбы с расизмом и дискриминацией на рабочем месте.

33. Что касается транспарентности, то в настоящее время ведется работа по определению конкретных показателей для сбора и анализа данных по различным аспектам управления кадровым потенциалом. Также ведется работа по пересмотру основных регулятивных документов и процедур, которые могут отражать скрытую расовую предвзятость или приводить к расовой дискриминации.

34. Что касается подотчетности, то Управление людских ресурсов и Группа по борьбе с расизмом инициировали независимый выборочный анализ жалоб на расизм, поданных в период с 1 января 2017 года по 30 июня 2022 года, с целью извлечения уроков, предоставления Администрации информации, которую она может использовать при рассмотрении будущих дел, и усиления мер по привлечению к ответственности в случаях расовой дискриминации и злоупотреблений.

Они также работают над углублением знаний по проблеме расизма среди специалистов, оказывающих психологические консультации персоналу, в целях обеспечения более эффективной поддержки жертв расовой дискриминации.

35. Секретариат Организации Объединенных Наций в рамках той ведущей роли, которую он играет в Комитете высокого уровня по вопросам управления, содействовал разработке обновляемого глоссария стандартных определений и терминов, связанных с предвзятостью, и затем, действуя через посредство междисциплинарной группы контактных лиц, согласовал общие принципы и выявленные на основе системного подхода успешные практические наработки, способствующие обеспечению в рамках общей системы Организации Объединенных Наций большего многообразия, равенства и инклюзивности с учетом различных аспектов.

V. Управление служебной деятельностью

36. Генеральный секретарь отмечает, что был достигнут значительный прогресс в том, что касается системы управления служебной деятельностью в Организации. В новой системе управления служебной деятельностью, которая была представлена в 2021 году и введена в действие начиная с цикла служебной аттестации 2021–2022 годов, больше внимания уделяется двустороннему общению, а не иерархической структуре оценки с целью установления более подлинных отношений между руководителями и их подчиненными, которые способствовали бы укреплению доверия, отвечали бы характеру работы и создавали условия для позитивных изменений. Новая система включает в себя Индекс управления людскими ресурсами — механизм оценки сотрудниками работы своих руководителей, основанный на методологии «круговой» оценки с участием многих сторон (оценки в режиме «360 градусов»), которая позволяет руководителям получать обратную связь от подчиненных им сотрудников. Индекс управления людскими ресурсами направлен на приведение поведения руководителей в соответствие с ожиданиями и стандартами Организации относительно грамотного управления людьми путем оценки их реальных навыков руководства.

37. В настоящее время в ходе цикла служебной аттестации 2022–2023 годов этот инструмент применяется ко всем сотрудникам, выполняющим управленческие обязанности и являющимся первыми и/или вторыми аттестующими должностными лицами для четверых или более сотрудников, вне зависимости от категории или класса должности. Он призван не только поддержать двусторонний разговор и двустороннюю обратную связь, но и предоставить ценную информацию, которая будет использована при разработке программ обучения сотрудников, выполняющих лидерские и руководящие функции. Дальнейший анализ будет проведен по завершении цикла служебной аттестации 2022–2023 годов.

38. Оказание поддержки старшим руководителям в системе Организации Объединенных Наций (на уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря) также является одним из стратегических приоритетов Организации, особенно в контексте последних реформ, парадигмы целей в области устойчивого развития и быстро меняющихся условий работы в мире. Более структурированная и систематическая поддержка руководителей высшего звена позволит сформировать у них необходимую осведомленность и обеспечить их знаниями и инструментами для успешного осуществления руководства в течение всего срока пребывания в должности. В связи с этим в 2019 году была разработана программа поддержки руководителей высшего звена, призванная обеспечить привитие новым руководителям высшего звена ценностей

Организации, связанных с лидерскими функциями, в период их освоения своих должностных обязанностей в целях укрепления и развития последовательной культуры руководства в Организации. Предполагается, что в 2023 году будет проведен обзор с целью дальнейшего совершенствования программы.

VI. Психическое здоровье и благополучие

Общее психическое здоровье и благополучие

39. Стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия, введенная в действие Генеральным секретарем в октябре 2018 года, представляет собой комплексный подход к повышению эффективности работы персонала Организации Объединенных Наций путем оптимизации его психического здоровья. Она была одобрена главами администраций всех организаций системы Организации Объединенных Наций и применяется ко всему персоналу Организации Объединенных Наций, выполняющему различные функции, в различных условиях и обстановке — от полевых миссий до штаб-квартир.

40. Тематические цели Стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и хорошего самочувствия заключаются в следующем:

- а) создание рабочей среды, способствующей укреплению психического и физического здоровья и благополучия;
- б) разработка, предоставление и оценка высококачественных услуг психосоциальной поддержки везде, где работают сотрудники Организации Объединенных Наций;
- в) обеспечение доброжелательного отношения и поддержки для сотрудников, живущих с нарушениями психического здоровья;
- г) обеспечение устойчивого финансирования служб по охране психического здоровья и содействию благополучию.

41. С момента начала реализации Стратегии был достигнут значительный прогресс, включая разработку учебных программ для сотрудников, выполняющих лидерские и руководящие функции, и выпуск руководства по реализации Стратегии для организаций системы Организации Объединенных Наций. В настоящее время проводится обновление Стратегии с учетом задач на 2024 год и последующий период, и в обновленном варианте Стратегии будет сделан больший акцент на мерах профилактики и формировании культуры заботы о здоровье сотрудников.

Развитие управленческих навыков, позволяющих лучше справляться с проблемными поведенческими установками

42. Группа по стратегии охраны психического здоровья разработала программу «Руководите и обучайтесь» — эффективный обучающий инструмент, который является бесплатным для всех пользователей в системе Организации Объединенных Наций и призван повышать грамотность по вопросам психического здоровья и благополучия среди сотрудников, выполняющих руководящие и лидерские функции. Программа, полностью финансируемая Секретариатом Организации Объединенных Наций, направлена на обучение лидеров и руководителей тому, как они могут предотвратить ухудшение психического здоровья, содействовать хорошему психическому здоровью и защищать сотрудников в ситуации психического расстройства. В дополнение к онлайн-учебным

модулям были разработаны информационные бюллетени и подкасты на всех официальных языках.

Воздействие пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19)

43. В 2022 году группа по стратегии охраны психического здоровья представила Комитету высокого уровня по вопросам управления доклад с описанием воздействия COVID-19 на различные группы персонала Организации Объединенных Наций. Полученные результаты явно указывают на четыре проблемные области, в которых требуются улучшения и которые, хотя и существовали ранее, были усугублены стрессом, вызванным пандемией. Эти проблемы и связанные с ними краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные решения остаются актуальными и в период после окончания пандемии COVID-19. Возможности для улучшения были выявлены в следующих областях: производственные факторы; роль сотрудников, выполняющих руководящие и лидерские функции; услуги психосоциальной поддержки и проблемы групп персонала, которые в большей степени подверглись негативному воздействию пандемии COVID-19 — например, в силу гендерной принадлежности, возраста или статуса занятости. Соответствующие рекомендации содержатся в приложении 6 к четвертому докладу о деятельности Форума по вопросам безопасности и гигиены труда Комитета высокого уровня по вопросам управления⁵.

VII. Удовлетворенность карьерой

44. В 2021 году Управление людских ресурсов начало комплексную коммуникационную кампанию, посвященную вопросам удовлетворенности карьерой, в соответствии с новой рамочной программой под названием «Удовлетворенность карьерой: система поддержки для всех сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций». Основная цель кампании — переосмыслить сложившееся представление о карьере в Организации и установить связь между успехом и удовлетворенностью работой, сместив акцент с традиционных представлений о вертикальном продвижении по службе.

45. В рамках кампании подчеркивается, что сотрудники принимают решение поступить на службу в Организацию Объединенных Наций и остаются на этой службе, поскольку главные цели этой работы соответствуют их внутренним ценностям, а также потому, что эта работа дает им возможность решать разнообразные, интересные и сложные задачи. Управление людских ресурсов также разработало руководство по проведению бесед о карьере, специально предназначенное для того, чтобы сформировать у руководителей структурированный подход к оказанию эффективной поддержки своим сотрудникам в Секретариате Организации Объединенных Наций в изучении возможных карьерных перспектив и планировании профессионального пути. В нем содержатся конкретные вопросы и практические советы, которые помогут на каждом этапе беседы о развитии карьеры.

46. Кроме того, благодаря внедрению Индекса управления людскими ресурсами, позволяющего сотрудникам доводить до сведения своих руководителей свое мнение об эффективности их подходов к управлению людьми, руководители получают ценные сведения о своей способности стимулировать и поддерживать рост и развитие сотрудников. В частности, Индекс управления людскими

⁵ United Nations System Chief Executives Board for Coordination, High-level Committee on Management, Occupational Health and Safety Forum, “Fourth activity report”, annex 6. Имеется по адресу https://unsceb.org/sites/default/files/2023-08/Annex%206_HLCM%2044th%20Session-OHS_Mental%20Health%20and%20Well-being.pdf.

ресурсами включает в себя следующие вопросы: «Мой руководитель поощряет и поддерживает меня в том, что касается моего личного развития и роста» и «Я регулярно получаю отзывы об эффективности моей работы и поддержку от своих руководителей, что помогает мне добиваться результатов, совершенствоваться и развиваться».

47. Первые аттестующие должностные лица могут проводить с аттестуемыми ими сотрудниками всесторонние обсуждения коллективных результатов, полученных с использованием Индекса управления людскими ресурсами, и при необходимости корректировать ситуацию. Кроме того, Организация использует совокупные результаты таких опросов для принятия обоснованных решений по изменению подходов к руководству и переосмыслению возможностей обучения, если в этом назревает необходимость.

VIII. Обследования вовлеченности персонала

48. Начиная с 2017 года Секретариат проводит обследования вовлеченности персонала раз в два года. Как уже упоминалось выше, такие обследования служат «барометром» мнений сотрудников по различным аспектам как на уровне всей Организации, так и на уровне подразделений. Обследование 2021 года включало вопросы касательно чувства гордости/заинтересованности, этики и добросовестности, управления служебной деятельностью, взаимоотношений с руководителями, удовлетворенности карьерой, работы в команде и сотрудничества, поощрения надлежащего поведения и борьбы с расизмом. Кураторы рабочих процессов, связанных с каждым вопросом, несут ответственность за рассмотрение и анализ результатов, относящихся к их соответствующим рабочим областям, а также за принятие надлежащих мер, в частности по тем направлениям, в которых были определены возможности для дальнейшего совершенствования. Аналогичным образом руководители структур отвечают за рассмотрение и анализ результатов обследования, касающихся их конкретных структур, и за разработку соответствующих планов действий в тех областях, в которых были определены возможности для дальнейшего совершенствования.

Приложение II

Поправки к регламенту Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций, принятые Трибуналом 28 апреля 2022 года и 16 июня 2023 года

Вступительные замечания Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций

Действующий в настоящее время регламент Трибунала по спорам был принят до того, как Трибунал полностью приступил к работе, и опирался скорее на предположения, чем на реальный практический опыт. Предлагаемые поправки, содержащиеся в настоящем приложении, касаются тех областей, в которых, как показал практический опыт, необходимо добавить правила, с тем чтобы упростить процедуры, устранить несоответствия и облегчить доступ к базовым правилам для заявителей, не имеющих представителя. Первая часть поправок вытекает просто из изменения положений статута, касающихся числа судей в составе Трибунала по спорам и условий их занятости. Вторая часть поправок (статьи 8, 9, 10, 10 bis, 18.3, 18.4 и 19) направлена на усиление состязательности процесса, концентрации доказательств и ответственности сторон за представление своей позиции. Третья часть поправок призвана обеспечить единообразие практики и оповестить заявителей о необходимости защиты уязвимых свидетелей, конфиденциальных доказательств и персональных данных (статьи 17.7, 18 bis и 26 bis). Четвертая часть поправок была сочтена необходимой для того, чтобы обеспечить возможность быстро определять приемлемость заявления и тем самым устранять массу спорных моментов (статьи 7 и 35), устранить неточности (статьи 11 и 22), а также упростить процедуры и разъяснить их участникам.

Предлагаемые поправки отражают результаты обсуждений, проведенных Трибуналом по спорам на четырех пленарных заседаниях: в мае 2020 года, октябре 2021 года, апреле 2022 года и апреле 2023 года. В них принимается во внимание вся информация, полученная от секретарей и заинтересованных сторон. Трибунал по спорам рассмотрел, в частности, предложения и замечания, сформулированные консультативной рабочей группой в составе 3 судей Трибунала, 16 адвокатов, выступающих от имени Генерального секретаря, 2 представителей Отдела юридической помощи персоналу, 4 частных адвокатов, выступающих в Трибунале от имени сотрудников, и 1 представителя секретариата Трибунала. Консультативная группа работала с апреля 2021 года по апрель 2022 года. В свете резолюции 77/260 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея призвала Трибунал по спорам добиваться дальнейшего консенсуса по поправкам, которые оспариваются адвокатами, представляющими Генерального секретаря и Управление по вопросам отправления правосудия, с апреля по июнь 2023 года были проведены дополнительные консультации. Предлагаемый здесь текст является результатом наиболее взаимоприемлемого компромисса. Трибунал по спорам достиг соглашения с Управлением по вопросам отправления правосудия в отношении всех ранее оспариваемых положений. Разногласия между Трибуналом по спорам и адвокатом, представляющим Генерального секретаря, также были сведены к минимуму: осталось четыре проекта статей, по которым консенсус оказался невозможен (статьи 18.2, 18.5, 18 bis.6 и 26 bis.1). Разногласия приводятся ниже в комментарии. Однако Трибунал по спорам считает, что проведенного к настоящему времени обсуждения достаточно для принятия полностью обоснованного решения по предлагаемому к утверждению вопросу.

Трибунал по спорам напоминает, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 64/119 напомнила о статье 7 статута Трибунала, согласно которой Трибунал обладает исключительным правом устанавливать свой собственный регламент, подлежащий утверждению Ассамблеей. В статье 7.2 статута перечислены вопросы, обязательные для законодательного регулирования Трибуналом по спорам, в том числе: i) процедура доказывания; и l) прочие вопросы, относящиеся к функционированию Трибунала по спорам. Из этой статьи вытекают два нормативных следствия. Во-первых, это противоречило бы уставному мандату Трибунала по спорам, если бы внесение изменений в регламент было возможно только с согласия подразделений-ответчиков. Учитывая очевидный собственный интерес, который они имеют как стороны в разбирательствах Трибунала, неразумно ожидать полного согласия по каждой предлагаемой поправке; с другой стороны, если позволить одной из сторон диктовать содержание регламента, это приведет к тому, что регламент окажется несбалансированным. Это касается статей 18 bis.6 и 26 bis.1. Во-вторых, Генеральная Ассамблея в статье 7 статута Трибунала по спорам не исключила из сферы действия регламента какие-либо процедурные вопросы, необходимые для функционирования Трибунала; единственным условием является их соответствие статуту. Соответственно, судьи Трибунала опровергают любые аргументы, отрицающие размещение в регламенте какой-либо статьи, носящей процессуальный характер, в частности статей 18.2 и 18.5.

В приводимой ниже таблице представлены предлагаемые поправки, а также аннотации, в которых объясняются причины изменений (за исключением случаев, когда изменения были сочтены не требующими пояснений). Судьи Трибунала по спорам подчеркивают, что для ускорения судебных разбирательств необходимо не устанавливать жесткие сроки, а прояснить неясные или спорные вопросы, а также вопросы, в которых необходимо соблюдать баланс интересов, и наложить на стороны процессуальные обязательства.

Статья 1. Выборы Председателя

1. Для руководства работой Трибунала по спорам **Организации Объединенных Наций («Трибунал по спорам»)** и его секретариатов в соответствии с его статутом (**«статут ТСООН»**) судьи Трибунала по спорам избирают из числа судей, занятых в полном режиме, Председателя на возобновляемый годичный срок.

Поправки, предлагаемые к статье 1, носят главным образом редакционный характер, за исключением поправки к пункту 2 а) статьи 1, которая вызвана возникающей иногда необходимостью избирать Председателя до даты его фактического вступления в должность.

2. ~~До тех пор пока~~ Если Трибунал по спорам не постановит иного:

а) выборы происходят на пленарном заседании каждый год ~~и~~ **Будучи избран**, Председатель приступает к исполнению своих обязанностей ~~по избранию в день, назначенный по распоряжению пленарного заседания;~~

б) ~~уходящий в отставку Председатель остается в должности до избрания его преемника;~~ [удалено]

с) если Председатель прекращает быть судьей Трибунала по спорам, покидает свою должность до истечения обычного срока полномочий или оказывается недееспособен, проводятся выборы для назначения преемника на ~~нене-текущую часть этого срока~~ **неистекший срок полномочий;**

- d) избрание осуществляется большинством голосов;
- e) любой судья, который не может присутствовать на выборах, вправе проголосовать ~~заочно~~ **через доверенного**.

Статья 2. Пленарное заседание

1. Трибунал по спорам обычно проводит раз в год **очное** пленарное заседание для разбора вопросов, затрагивающих его административное или функциональное обеспечение. **Кроме того, в случае необходимости пленарные заседания могут проводиться в формате аудио- или аудиовидеоконференции. Судья, который не в состоянии либо очно, либо по электронной связи участвовать в голосовании, может предоставить доверенность другому судье.**

2. Кворум на пленарных заседаниях Трибунала по спорам составляют три судьи пять судей. **Распоряжения принимаются большинством голосов участвующих судей.**

3. Пленарное заседание созывается Председателем или по требованию пяти судей.

Практика показывает, что проводить заседания, квалифицируемые как «пленарные», необходимо чаще одного раза в год. Хотя очные заседания остаются незаменимыми, проведение очных пленарных заседаний чаще одного раза в год является нереалистичным с логистической и финансовой точек зрения. Проведение дополнительных пленарных заседаний в формате аудиовидеоконференций позволит разбирать вопросы, непредвиденно возникающие перед Трибуналом, избегая при этом неоднозначности по поводу того, имеет ли заседание статус пленарного.

Число судей, составляющих кворум, необходимо было скорректировать, поскольку после реформы Трибунала по спорам в 2019 году в его состав входят девять судей.

Статья 3. Начало срока полномочий

Если Генеральная Ассамблея не постановит иного, срок полномочий судей Трибунала по спорам начинается в первый день июля после их назначения Генеральной Ассамблеей.

Без изменений

Статья 4. Место деятельности

1. Судьи Трибунала по спорам выполняют свои функции соответственно в Нью-Йорке, Женеве и Найроби. **Место для подачи заявлений определяется практической директивой Трибунала по спорам.** Однако при необходимости Трибунал по спорам может постановить провести сессии в других местах службы.

2. Сторона может ходатайствовать об изменении места рассмотрения дела, когда этого требуют интересы правосудия.

3. **Председатель Трибунала по спорам может распорядиться об изменении места рассмотрения дела, когда этого требуют интересы правосудия в конкретной ситуации. Изменение места рассмотрения дела, которое уже поручено какому-либо судье, требует согласия последнего.**

Правила, определяющие распределение дел на основе географических критериев, не так легко отыскать. Цель этой поправки состоит просто в том, чтобы отослать потенциальных заявителей к соответствующему юридическому документу — практической директиве.

Два предлагаемых новых пункта уточняют, что происходит на практике, причем последняя фраза в пункте 3 статьи 4 является отражением сложившегося принципа стабильности судебной инстанции.

Статья 4 bis. Электронная связь

За исключением случаев, когда настоящим регламентом или распоряжением судьи предусматривается иное, любое действие в ходе разбирательства в Трибунале по спорам может быть произведено электронным способом. Это включает подачу и вручение документов, прием показаний у свидетелей и экспертов, проведение совещаний, скрепление документов подписями и вынесение решений и постановлений.

Статья 5. Коллегиальное рассмотрение дел

1. За исключением случаев, попадающих под пункт 2 настоящей статьи, дела рассматриваются одним судьей.
2. Как предусматривается в его статуте, Трибунал по спорам может передать любое дело на разрешение коллегии в составе трех судей.
3. Если дело рассматривается коллегией в составе трех судей, ~~распоряжение по нему выносятся все~~ распоряжения по нему выносятся большинством голосов. В решении фиксируется любое совпадающее, особое или несогласное мнение.

Статья 6. Возбуждение дел

~~1. Заявление подается в один из секретариатов Трибунала по спорам с учетом географической близости и любых других соответствующих соображений значимого характера с учетом того, какое место определено для этого в практической директиве. Ошибочная подача заявления не в том месте деятельности Трибунала, которое определено в практической директиве, не влияет на приемлемость этого заявления.~~

~~2. Трибунал по спорам распределяет дела по подходящим Секретариатам Трибунала. Сторона может ходатайствовать об изменении места рассмотрения дела. [удалено]~~

Правило, согласно которому сторона может ходатайствовать об изменении места рассмотрения дела, перенесено из пункта 2 статьи 6 в статью 4. Другая фраза из пункта 2 статьи 6 («Трибунал по спорам распределяет дела по подходящим Секретариатам Трибунала») была сочтена не имеющей какого-либо содержательного значения.

Статья 6 bis. Доступ к материалам дела

1. Доступ сторон судебного разбирательства и их законных представителей к материалам дела обеспечивается через портал eFiling. Материалы дела включают аудио- и аудиовизуальные записи обсуждений по вопросам ведения дел и устных разбирательств.
2. Раскрытие записей, о которых говорится в пункте 1, без разрешения Трибунала запрещено.

Добавленная статья 6 bis информирует стороны о применимом порядке доступа к материалам дел и призвана устранить необоснованные запросы в секретариаты о предоставлении материалов в индивидуальном порядке по служебной электронной почте или в печатном виде.

Статья 7. Сроки подачи заявлений

1. Заявления представляются в Трибунал по спорам через Секретаря в сроки, определяемые Правилами о персонале и статутом ТСООН.

Положения, повторяющие формулировки из статута Трибунала по спорам, удалены и заменены ссылками на этот статут и на Правила о

а) в течение 90 календарных дней по получении заявителем управленческой оценки, если таковая предусмотрена;

б) в течение 90 календарных дней по истечении соответствующего срока для направления ответа на управленческую оценку, а именно 30 календарных дней для споров, возникающих в Центральных учреждениях, и 45 календарных дней для споров, возникающих в других отделениях, или

в) в течение 90 календарных дней по получении заявителем административного решения в тех случаях, когда управленческой оценки оспариваемого решения не требуется.

2. Лицу, заявляющему требования от имени недееспособного или умершего сотрудника Организации Объединенных Наций, в том числе Секретариата Организации или отдельно управляемых фондов и программ, предоставляется на подачу заявления один календарный год. Заявление считается поданным своевременно, если оно отправлено электронным способом или заказной почтой не позже чем в последний день установленного срока. На заявителе лежит бремя подтверждения того, что подача состоялась своевременно.

3. Когда для урегулирования спора стороны обращались к процедуре посредничества, заявление принимается к производству, если оно подано в течение 90 календарных дней после прекращения процедуры посредничества. Время, значимое для установления приемлемости заявления, определяется по моменту получения сообщения, отправленного по электронной почте, а электронное подтверждение его получения отсутствует, такое сообщение будет считаться доставленным на следующий календарный день после отправки.

4. Когда подается заявление об обеспечении выполнения соглашения, достигнутого через процедуру посредничества, такое заявление принимается к производству, если оно подано в течение 90 календарных дней с последнего дня для выполнения, указанного в соглашении о посредничестве, или, когда в соглашении о посредничестве по этому вопросу ничего не говорится, по истечении 30 календарных дней с даты подписания соглашения.

5. В исключительных случаях заявитель может представить Трибуналу по спорам письменную просьбу о приостановлении, отмене или продлении сроков, указанных в пункте 1 настоящей статьи. Юридическая презумпция вручения документа, предлагаемая в пункте 3 статьи 7, полностью устраняет эту проблему. Эта презумпция носит чисто процедурный характер;

персонале. Такой подход использован по всему тексту проекта. Более того, было сочтено полезным сгруппировать положения, касающиеся сроков, в одной статье.

Пункты 2 и 3 статьи 7 устраняют пробел в применимых правилах, приводивший в практике Трибунала к тяжбам, которых можно было избежать. Соблюдение сроков для возбуждения в Трибунале по спорам исков об оспаривании административных решений имеет фундаментальное значение для приемлемости заявления, и судебная практика настаивает на обеспечении строгого следования таким срокам. В принципе вопрос о приемлемости заявления должен быть быстро разрешаемым, но на практике это не так. Среди прочих проблем — датировка подачи или вручения документа.

Если говорить конкретно об электронной связи, то программное обеспечение, используемое для доставки представляемых материалов, не обязательно оснащено функцией подтверждения их получения, а отсутствие доказательства доставки чревато спорами относительно действительной даты электронной подачи или вручения документа, причем эти споры инициируются обеими сторонами, т. е. и ответчиком, и заявителем. В большинстве случаев установление такой даты требует заслушания свидетелей, которые обычно дают показания не в пользу ответчика. Ответчик не в состоянии действительно опровергнуть эти показания, что потенциально позволяет заявлениям, поданным с опозданием, быть допущенными до рассмотрения по существу. В целом же этот процесс задерживает разбор дел и порождает издержки. Юридическая презумпция вручения документа, предлагаемая в пункте 3 статьи 7, полностью снимает проблему. Эта презумпция носит чисто процедурный характер; ее действие ограничено сферой процедуры и описано в надлежащем месте настоящего Регламента, как и уже существующие презумпции, предусмотренные статьей 34 в ее нынешнем виде.

~~6. В соответствии с пунктом 4 статьи 8 статута Трибунала по спорам заявление не принимается к производству, если оно подано более чем через три года после получения заявителем оспариваемого административного решения.~~

Пункты 4, 5 и 6 предлагается удалить, поскольку они частично повторяют положения статута. В свою очередь, условия приостановления или отмены сроков в общих чертах сформулированы в предлагаемой статье 35 ниже.

Статья 8. Заявления

1. Заявление может быть представлено на бланке заявления, форма которого устанавливается Секретарем.

2. Заявление ~~должно включать~~ **включает** следующую информацию:

- a) полное имя, дата рождения и гражданство заявителя;
- b) трудовой статус заявителя (включая индексный номер в Организации Объединенных Наций и название департамента, отдела и секции) или его отношение к сотруднику, если заявитель ссылается на права сотрудника;
- c) наименование юридического представителя заявителя (с приобщением доверенности);
- d) адрес, по которому следует высылать документы;
- e) ~~при наличии оспариваемого решения конкретное указание на оспариваемое решение, включая~~ время и место его вынесения (с приобщением оспариваемого решения, **если оно было оформлено письменно**);
- f) испрашиваемые меры и средства защиты;
- g) любая подтверждающая документация (которая прилагается и нумеруется, а при наличии переведенных материалов — снабжается соответствующим указанием).

3. Подписанный оригинал заполненного бланка заявления представляется вместе с приложениями к нему. Документы могут быть отправлены электронным способом.

4. Удостоверившись в том, что требования настоящей статьи соблюдены, Секретарь препровождает копию заявления ответчику и любой другой стороне, в отношении которой судья считает это уместным. Если формальные требования статьи не соблюдены, Секретарь может потребовать, чтобы заявитель за оговоренный промежуток времени обеспечил соблюдение этих требований. После того как исправления надлежащим образом внесены, Секретарь препровождает копию заявления ответчику.

5. Заявитель не может просить о таком средстве защиты, которое не было сформулировано в первоначальном заявлении, за исключением случаев, когда факты, приводимые в обоснование такой просьбы, произошли после подачи первоначального заявления.

Предлагаемые здесь поправки призваны помочь добиться большей дисциплинированности при обращении с заявлениями за счет требований, призванных обеспечить больше ясности в отношении объема разбирательства. Высказывалось соображение о том, что не имеющим представительства заявителям может оказаться сложнее соблюсти сформулированные здесь требования. Между тем эти требования носят элементарный характер, а промежутки времени, отводимые для запрашивания управленческой оценки и для последующей подачи заявления, достаточно продолжительны, чтобы заявление можно было составить в соответствии с этими требованиями независимо от того, пользуется ли заявитель помощью адвоката. В любом случае то обстоятельство, что данные требования теперь четко изложены в Регламенте, — это явный плюс.

Для упрощения процедуры необходимо требовать четкого указания на оспариваемое решение (как это предлагается в пункте 2 e) статьи 8), при отсутствии которого заявление может быть отклонено как неполное. Судебная практика подтверждает, что заявитель обязан идентифицировать и определить оспариваемое административное распоряжение (см. решения № 2010-UNAT-049 и 2019-UNAT-917), что Трибунал по спорам обладает неотъемлемыми полномочиями на то, чтобы индивидуализировать и определять административное распоряжение, оспариваемое заявителем, и идентифицировать предмет судебного пересмотра, и что в силу этого он «может расценивать заявление в его совокупности... при определении того, какие оспариваемые или опровергаемые распоряжения подлежат пересмотру» (решение № 2017-UNAT-765). Предлагаемая поправка не отвергает ни одного из этих соображений, а преследует цель установить правило (надлежащая идентификация оспариваемого решения заявителем) и

исключение (вмешательство Трибунала в этот вопрос). В настоящее время Трибуналу часто приходится по крупицам выяснять, в чем состоит оспариваемое решение, из заявления «в его совокупности». Это отнимает слишком много времени, угрожает ущербом для его нейтральности и способствует появлению апелляций, в которых обжалуется истолкование заявления Трибуналом.

При этом можно утверждать, что ситуация, когда всеми участниками и на всех этапах разбирательства тратится много времени и усилий на идентификацию оспариваемого решения, проистекает из отсутствия всякой формализации административных распоряжений, выносимых в той обширной области право-вых отношений, которая следует за актом о назначении, а именно из отсутствия сколь-нибудь прописанных положений о форме, о сроках, о ранге и должности источника распоряжения или даже о формулировке, информирующей сотрудника о том, что то или иное сообщение представляет собой административное распоряжение.

Пункт 5 статьи 8 предлагается ради той же цели, что и пункт 2 е) статьи 8. В прошлом этот вопрос решался в ходе судебных разбирательств и становился объектом противоречащих друг другу высказываний. В настоящее время преобладает позиция, согласно которой заявитель может изменить просьбу о средстве защиты вплоть до момента вынесения судебного решения. Такая позиция имеет практическое неудобство: после того как ответчик удовлетворил основную просьбу о средстве защиты, притязания на возмещение ущерба нередко расширяются. Эта практика препятствует урегулированию и затягивает разбирательство, переориентируя его на новые факты и аргументы. Предлагаемая поправка дает надлежащий выход для случаев, когда запоздалое запрашивание средства защиты действительно вызвано новыми обстоятельствами. Кроме того, ожидается, что ограничение изменений в искомом средстве защиты может способствовать более активному обращению к неформальным механизмам улаживания споров.

Статья 9. Вынесение решений в порядке упрощенного производства **и на основе документов**

1. Сторона может ходатайствовать о вынесении решения в порядке упрощенного производства, когда существенные обстоятельства дела не оспариваются, а сторона вправе получить решение по вопросам права. Трибунал по спорам может по собственной инициативе определить, что целесообразно вынести решение в порядке упрощенного производства.

2. Трибунал может перейти к вынесению решения по делу в любой момент, когда представленных сторонами материалов становится для этого достаточно.

В настоящее время статья 9, которая основана на том, как “summary judgment”, т. е. решение в порядке упрощенного производства, определяется в словаре Уэбстера, не отражает характера разрешения дел на основе документов без слушания, которое, однако, не подпадает под понятие «упрощенного производства» по смыслу статьи 9. Случаи, когда существенные обстоятельства дела не оспариваются, редки. Большинство дел, рассматриваемых Трибуналом по спорам, отмечается оспариванием фактов либо тем, что из одних и тех же исходных фактов стороны делают разные фактические выводы, а это влечет за собой необходимость обсуждать вопросы ведения дела и/или осуществлять дальнейший обмен документами, поступающими от сторон. Суть вопроса заключается не в том, чтобы располагать неоспариваемыми фактами, а в том, чтобы видеть факты, должным образом зафиксированными в документах, избегая тем самым необходимости прибегать к слушаниям. Отказ от слушаний уже предусмотрен в статье 16, где предусматривается, что Трибунал «может провести» слушания.

Подразумевается, что судебное решение может быть вынесено в любое время на основе документов. Вместе с тем в ответ на озабоченность Отдела юридической помощи персоналу было отмечено, что в зависимости от обстоятельств дела Трибунал может направить сторонам дополнительное уведомление, например предложив им подать заключительные представления.

Статья 10. Ответ

1. Ответ ответчика представляется в течение 30 календарных дней с даты получения ответчиком заявления. Подписанный оригинал ответа представляется вместе с приложениями к нему. Документ может быть отправлен электронным способом. ~~Если ответчик не представляет ответ в установленный срок, то Трибунал может вынести решение по делу, приняв за истину изложение фактов, содержащееся в заявлении и других представлениях, которые были вручены ответчику, если у Трибунала нет оснований сомневаться в их достоверности.~~ **Если ответчик не представляет ответ в установленный срок, то Трибунал может вынести решение по делу, приняв за истину изложение фактов, содержащееся в заявлении и других представлениях, которые были вручены ответчику, если у Трибунала нет оснований сомневаться в их достоверности.**

Последнее предложение пункта 1 предлагается исключить, поскольку Трибунал считает контрпродуктивным продолжать расследование, отказывая ответчику в возможности участвовать в разбирательстве. Напротив, непредставление ответа должно рассматриваться как отсутствие возражений относительно обстоятельств дела и давать Трибуналу право вынести решение по умолчанию. Это выражено в формулировке, которой предлагается заменить исключаемое предложение.

вправе принимать участие в разбирательстве, кроме как с разрешения Трибунала по спорам.

2. В своем ответе ответчик должен четко и всеобъемлюще:

- a) сформулировать свою позицию в отношении приемлемости заявления;**
- b) представить правовые и фактические основания для принятия оспариваемого административного решения и доказательства, подтверждающие такие фактические основания;**
- c) сформулировать свою позицию в отношении релевантности правовых и фактических утверждений, содержащихся в заявлении, и согласиться, опровергнуть либо сослаться на отсутствие достаточных сведений или информации для того, чтобы составить представление об истинности этих правовых и фактических утверждений;**
- d) представить общее опровержение утверждений или фактов, которые не признаются или оспариваются, но впоследствии могут быть сочтены релевантными.**

2 3. Удостоверившись в том, что требования настоящей статьи соблюдены, Секретарь препровождает копию **ответа** заявителю и любому другому лицу или субъекту, и любой другой стороне, в отношении которой судья считает это уместным. а в подходящих случаях — также **лицу, вступившему в дело, и/или лицу, приглашенному для высказывания своих соображений согласно статье 11** — сообразно обстоятельствам. Если формальные требования статьи не соблюдены, Секретарь может потребовать, чтобы ответчик за оговоренный промежуток времени обеспечил соблюдение этих требований. После того как исправления надлежащим образом внесены, Секретарь препровождает копию ответа заявителю.

4. Трибунал по спорам может отказаться от запрашивания ответа в случае явной неприемлемости или необоснованности заявления.

Статья 10 bis. Состязательные бумаги

1. В любой момент после представления ответа Трибунал по спорам может предписать любой из сторон представить в оговоренный срок аргументы и доказательства, которые представляются необходимыми для надлежащего разрешения выявленных вопросов, конкретно указав при этом факты, для которых запрашиваются доказательства.

Пункт 2 статьи 10 представляет собой согласованную позицию. Он призван ускорить разбирательство и способствовать большей состязательности и концентрации доказательств в ходе разбирательств в Трибунале по спорам путем введения требования о том, чтобы состязательные бумаги строились на изложении фактов. Трибунал по спорам отмечает, что практика уведомительных состязательных бумаг, в которых ответчик всего лишь дает знать о своем несогласии, не способствует ускорению разбирательства, так как неизбежно влечет за собой дальнейшее выдвижение аргументов и доказательств. Предлагаемая поправка призвана сильнее акцентировать необходимость формулирования ответчиком своей позиции, избегая при этом его чрезмерного обременения. В целом ожидается, что ответчик, являющийся автором оспариваемого административного распоряжения и представляющий публичные интересы, внятно продемонстрирует, как было принято это распоряжение. Более того, подробно излагая свою позицию в отношении жалобы заявителя, ответчик имеет в своем распоряжении результаты управленческой оценки. Кроме того, следует напомнить, что, хотя сроки для подачи ответа являются относительно сжатыми, Трибунал может корректировать сроки, устанавливаемые им для конкретных ситуаций, — и на практике он часто так и поступает.

Относительно исключения одного предложения в пункте 3 (ранее пункт 2) см. комментарии к статьям 11 и 22.

Статья 10 bis также отражает согласованную позицию. В ней описывается следующий процессуальный шаг в случае, если судья констатирует, что в первоначальных состязательных бумагах не полностью рассмотрены существенные вопросы. По сути дела, она призвана помочь завершить этап подачи состязательных бумаг, и именно

2. Трибунал по спорам может при рассмотрении обстоятельств сделать негативный вывод из непредставления содержательного ответа; более того, он может запретить соответствующей стороне подавать дальнейшие состязательные бумаги или представления по соответствующему вопросу.

3. Если сторона получает доказательства, которые не были доступны ей на момент подачи соответствующей состязательной бумаги, она может просить Трибунал по спорам разрешить ей представить эти доказательства, чтобы дополнить свой предыдущий ответ или внести соответствующие изменения в аргументацию.

поэтому в пункте 2, в котором в любом случае описывается реальная практика, одобренная Апелляционным трибуналом, предусмотрены дисциплинарные полномочия.

В пункте 3 предусмотрено исключение на случай получения или обнаружения новых доказательств.

Статья 11. Привлечение новой стороны

Трибунал по спорам может в любое время либо по заявлению стороны, либо по собственной инициативе ~~привлечь новую сторону, если Трибунал по спорам считает, что эта сторона имеет законный интерес в исходе разбирательства; предложить третьей стороне высказать свои соображения, если Трибунал по спорам сочтет, что эта третья сторона имеет законный интерес в исходе разбирательства.~~

Вероятно, первоначальная редакция этой статьи была неверным переводом с французского языка. Во французском оригинале участие в качестве стороны не предусматривалось. Кроме того, применимые правовые рамки делают невозможным привлечение еще одного лица в качестве стороны по делу, поскольку Трибуналу подсудны только заявления, представленные в соответствии с четкими статутными условиями, включающими управленческую оценку и строго установленные сроки; и подсудность эта распространяется только на распоряжения, вынесенные по «конкретному индивидуальному делу» (решение № 1157 Административного трибунала, подтвержденное Апелляционным трибуналом). Представленный здесь исправленный вариант выглядит максимально точным эквивалентом французского текста. Однако эта статья является малополезной: за 10 лет она ни разу не применялась. Объединение же дел (т. е. сходных индивидуальных жалоб) рассматривается в новом пункте, добавленном в статью 19.

Статья 12. Представительство

1. Сторона-Заявитель может излагать свое дело Трибуналу по спорам лично либо назначить адвоката из Отдела юридической помощи персоналу или адвоката, которому разрешено заниматься юридической практикой в национальной правовой системе.

2. Сторону-Заявителя может также представлять сотрудник или бывший сотрудник Организации Объединенных Наций или одного из специализированных учреждений.

Это правило уже применяется на практике. Его прямое изложение в пункте 3 помогает предотвратить споры по поводу действительной даты вручения документов.

3. Когда сторона обзавелась представительством, вручение документов производится только представителю. Материалы, подаваемые представителем, считаются поданными стороной.

Статья 13. Приостановление исполнения на период управленческой оценки

1. ~~По заявлениям лиц о том, чтобы Трибунал по спорам приостановил на период управленческой оценки осуществление оспариваемого административного решения, в отношении которого проводится управленческая оценка, когда это решение представляется prima facie неправомерным, в случаях особой срочности и когда его осуществление может причинить непоправимый ущерб, Трибунал по спорам выносит распоряжение о приостановлении исполнения в том случае, если соблюдены условия, изложенные в статье 2 его статута.~~

2. Секретарь препровождает заявление ответчику, **который может представить ответ.**

3. Трибунал по спорам рассматривает заявление о ~~предприятии временных мер~~ **приостановлении исполнения** в течение пяти рабочих дней с момента вручения заявления ответчику.

4. Распоряжение Трибунала по спорам по такому заявлению обжалованию не подлежит.

Статья 14. ~~Приостановление исполнения на период разбирательства~~ **Временные меры**

1. В любое время в ходе разбирательства Трибунал по спорам может вынести распоряжение о принятии временных мер для обеспечения временной защиты, ~~когда оспариваемое административное решение представляется prima facie неправомерным, в случаях особой срочности и когда его исполнение могло бы нанести непоправимый ущерб. Эта временная защита может включать распоряжение о приостановлении осуществления оспариваемого административного решения, за исключением случаев назначения, повышения по службе или увольнения, в том случае, если соблюдены условия, изложенные в статье 10 его статута.~~

2. Секретарь препровождает заявление ответчику.

3. Трибунал по спорам рассматривает заявление о предписании временных мер в течение пяти рабочих дней с момента вручения заявления ответчику.

4. Распоряжение Трибунала по спорам по такому заявлению обжалованию не подлежит.

Текст из пункта 1 удален, чтобы не повторять условия, изложенные в статье 2 статута.

Предложение в пункте 2 было дополнено с целью уточнить, что ответчик может при желании представить ответ.

В пункте 3 выражение «предписание временных мер» заменено выражением «приостановление исполнения», чтобы соответствовать заголовку статьи 13 (в котором имеется в виду приостановление исполнения административной меры на период управленческой оценки) и избежать неверной ассоциации со «временными мерами» по смыслу статьи 14 (где говорится о «временных мерах для обеспечения временной защиты»).

Заголовок статьи изменен, чтобы соответствовать формулировке пункта 2 статьи 10 статута.

Текст из пункта 1 удален, чтобы не повторять формулировку из статута.

Статья 15. Обращение к процедуре посредничества

1. В любое время в ходе разбирательства, в том числе во время слушания, Трибунал по спорам может предложить сторонам передать дело для урегулирования в порядке посредничества и приостановить разбирательство.

Без изменений

2. В случае если судья предлагает процедуру посредничества и стороны соглашаются на нее, Трибунал по спорам направляет дело на рассмотрение Отделу посредничества в Канцелярии Омбудсмана.

3. В случае если стороны по собственной инициативе решают прибегнуть к процедуре посредничества, они оперативно извещают об этом в письменном виде Секретариат Трибунала.

4. После передачи дела Отделу посредничества соответствующий Секретариат Трибунала направляет Отделу посредничества материалы дела. На период посредничества разбирательство приостанавливается.

5. Срок для процедуры посредничества обычно не превышает трех месяцев. Однако в случаях, когда Отдел посредничества считает это целесообразным, он после консультаций со сторонами уведомляет Секретариат Трибунала о том, что неформальные **посреднические** усилия потребуют дополнительного времени.

6. Отдел посредничества обязан своевременно извещать Трибунал по спорам о результатах посредничества.

7. Все документы, подготовленные для какого-либо неформального конфликторазрешающего процесса или посредничества, и все устные заявления, сделанные во время него, носят абсолютно закрытый и конфиденциальный характер и никогда не разглашаются Трибуналу по спорам. Никакие посреднические усилия не упоминаются ни в документах или состязательных бумагах, представляемых Трибуналу по спорам, ни в каких-либо приводимых ему устных доводах.

Статья 16. Слушания

1. ~~Трибунал Судья, рассматривающий дело,~~ может провести ~~устные слушания~~ **устное слушание**, когда это необходимо для справедливого разрешения дела.

Фраза, добавленная в пункт 4, призвана не допускать затягивания процесса какой-либо из сторон. Представляется, что предлагаемая формулировка и выбранное для нее место в Регламенте более удачны, чем нынешняя формулировка, присутствующая в пункте 2 статьи 17.

2. Слушание обычно проводится после апелляции на административное решение о принятии какой-либо дисциплинарной меры.

3. Секретарь заблаговременно уведомляет стороны о дате и времени слушания и подтверждает имена свидетелей ~~и/или свидетелей-экспертов, участвующих в слушании конкретного дела.~~

4. Присутствие сторон или должным образом назначенных их представителей на слушании должно обеспечиваться либо их личной явкой, либо, когда это невозможно, по видеосвязи, телефону или при помощи иных электронных средств. **Однако Трибунал может распорядиться о проведении слушания в отсутствие стороны или представителя, при условии что они были надлежащим образом уведомлены.**

5. Если Трибунал по спорам требует личной явки стороны или любого другого лица на слушание, необходимые расходы, связанные с их проездом и размещением, покрываются Организацией.

6. Устное разбирательство проводится в открытом порядке, если только рассматривающий дело судья по своей инициативе или по просьбе одной из сторон не постановит, что в силу исключительных обстоятельств устное разбирательство должно быть ~~закрытым~~ **проведено в закрытом порядке**. Если это уместно в таких обстоятельствах, устное слушание может проводиться по видеосвязи, телефону или при помощи иных электронных средств.

Статья 17. Устные доказательства

1. Ходом слушания руководит председательствующий судья.

~~4.~~ **2.** Стороны могут вызвать свидетелей и экспертов для дачи показаний. Противная сторона может подвергнуть свидетелей и экспертов перекрестному допросу. Трибунал по спорам может допросить свидетелей и экспертов, вызванных любой из сторон, и вызвать любых других свидетелей или экспертов, которых он сочтет необходимыми. Трибунал по спорам может вынести постановление об обязательной явке любого лица или обязательном представлении любого документа.

~~2. Трибунал по спорам может, если сочтет это целесообразным в интересах правосудия, приступить к рассмотрению дела в отсутствие стороны.~~

3. Каждый свидетель делает перед дачей показаний следующее заявление: «Торжественно заявляю по чести и совести, что буду говорить правду, всю правду и ничего, кроме правды». **Каждый эксперт делает перед дачей показаний следующее заявление: «Торжественно заявляю по чести и совести, что мои показания будут соответствовать моей искренней убежденности».**

4. ~~Каждый эксперт делает перед дачей показаний следующее заявление: «Торжественно заявляю по чести и совести, что мои показания будут соответствовать моей искренней убежденности».~~ **Любая сторона может опротестовать показания того или иного свидетеля или**

Было сочтено, что общим полномочиям на определение порядка собирания доказательств, постановки вопросов, рассмотрения возражений, подачи материалов, установления сроков, объявления перерывов и т. п. следует посвятить лаконичное положение, предлагаемое здесь в виде пункта 1.

Формулировка, составляющая содержание нынешнего пункта 2, была перенесена в статью 16, где она более уместна. Предлагаемый пункт 2 повторяет нынешний пункт 1, что позволяет обеспечить логическую связность.

Чтобы улучшить последовательность изложения, предложение, удаленное из пункта 4, было перенесено в пункт 3, а первое предложение пункта 5 было перенесено в пункт 4. Фраза «Его распоряжение является окончательным» была удалена, поскольку она неправомерно предполагала отсутствие апелляционного контроля над таким распоряжением, в то время как предполагаемый смысл положения заключается в том, что такие распоряжения не подлежат промежуточному обжалованию, а оценка рассмотрения доказательств должна производиться в случае обжалования решения.

эксперта, изложив причины такого протеста. Данный вопрос разрешается распоряжением Трибунала по спорам.

5. Любая сторона может опротестовать показания того или иного свидетеля или эксперта, изложив причины такого протеста. Данный вопрос разрешается распоряжением Трибунала по спорам. Его распоряжение является окончательным. Трибунал по спорам устанавливает надлежащие способы удовлетворения требования в отношении личной явки сторон, свидетелей и экспертов. Если физическая явка невозможна, то показания могут приниматься по видеосвязи, телефону или при помощи иных электронных средств.

6. Трибунал по спорам устанавливает, требуется ли личная явка свидетеля или эксперта на устное разбирательство, и устанавливает надлежащие способы удовлетворения требования в отношении личной явки. Показания могут приниматься по видеосвязи, телефону или при помощи иных электронных средств, проконсультировавшись со сторонами, может распорядиться не прибегать к вызову эксперта для дачи показаний и принять экспертные показания, представленные в письменном виде.

7. По инициативе Трибунала по спорам или по просьбе стороны или свидетеля Трибунал по спорам принимает меры, которые он считает целесообразными, для защиты интересов уязвимых свидетелей, включая жертв сексуальной эксплуатации, сексуальных надругательств или сексуальных домогательств, а также несовершеннолетних.

Статья 18. Доказательства

1. Трибунал по спорам определяет допустимость любых доказательств. Доказательства не являются допустимыми, если они получены методами, вызывающими существенные сомнения в их достоверности, или если их признание допустимыми было бы неэтичным и нанесло бы ущерб добросовестности разбирательства. Трибунал по спорам может исключить доказательства, которые не относятся к делу или не имеют доказательной силы; он может также ограничить устные показания, когда считает это целесообразным.

2. Трибунал по спорам может в любое время истребовать доказательства у любой из сторон и может предложить любому лицу предъявить любой документ или предоставить любую информацию, которые Трибунал по спорам считает необходимыми для справедливого и оперативного разрешения дела. При определении того, можно ли считать рассматриваемый им вопрос доказанным согласно требуемому стандарту, Трибунал по спорам

Что касается пунктов 5 и 6, то предлагается, чтобы для придания доказательствам характера показаний свидетель передавал их непосредственно Трибуналу, пусть даже по электронным каналам. Исключения должны действовать только для экспертных показаний, но и для этого случая предусмотрено согласие сторон. Заявления, представляемые иным образом, не считаются показаниями. К их числу могут относиться расследовательские отчеты, письменные показания под присягой, записи показаний, данных в другом суде, которые квалифицируются как документальные доказательства.

Пункт 7 добавлен по предложению администрации и отражает принимаемые на практике меры; это делается в основном в случаях, связанных с сексуальной эксплуатацией, сексуальными надругательствами и сексуальными домогательствами.

Второе предложение, добавленное в пункт 1, отражает согласованную формулировку, предусматривающую общее исключение доказательств, полученных в нарушение правил этики. Второе предложение переносится из пункта 6, так как оно логически связано с предыдущим предложением.

Предлагаемый новый текст пункта 2, посвященного оценке доказательств, призван констатировать то, что является достижением цивилизации и краеугольным камнем судебной власти, — свободную оценку доказательств. Он отражает соображение, высказанное Апелляционным трибуналом в решении № 2011-UNAT-123: «Трибунал по спорам обладает широкими дискреционными полномочиями при определении допустимости любых доказательств в соответствии с пунктом 1 статьи 18 своего Регламента и весомости,

оценивает доказательства исходя из логики и здравого смысла.

3. Сторона, желающая представить доказательство, которое находится в распоряжении противной стороны или любого другого субъекта, может в первоначальном заявлении или на любом этапе разбирательства ходатайствовать перед Трибуналом по спорам об истребовании этого доказательства. Признанные факты и факты, которые не подлежат разумному оспариванию, не требуют доказывания. При условии соблюдения статьи 10, если сторона не занимает никакой позиции в отношении соответствующих фактов, Трибунал может, рассматривая всю совокупность обстоятельств, счесть такие факты признанными.

4. Трибунал по спорам может по ходатайству любой из сторон назначить меры для сохранения конфиденциальности доказательств, когда этого требуют интересы безопасности или иные исключительные обстоятельства. Трибунал по спорам может в любое время истребовать доказательства у любой из сторон и может предписать любому лицу предъявить любой документ или предоставить любую информацию, которые Трибунал по спорам считает необходимыми для справедливого и оперативного разрешения дела.

5. Трибунал по спорам может исключить доказательства, которые он считает не относящимися к делу, надуманными или не имеющими доказательной силы. Трибунал по спорам может также ограничить устные показания, когда считает это целесообразным. Сторона, желающая представить доказательство, которое находится в распоряжении противной стороны, может в первоначальном заявлении или при первой же процедурной возможности ходатайствовать перед Трибуналом по спорам об истребовании этого доказательства. Необоснованный отказ в предъявлении документа может побудить Трибунал по спорам к негативным выводам; в частности, Трибунал может по совокупности обстоятельств счесть факты, утверждаемые противной стороной, доказанными.

6. Документальные доказательства представляются в виде отсканированных копий подлинников. Однако Трибунал может потребовать, чтобы документ был представлен в подлиннике.

признаваемой за такими доказательствами». Предлагаемая фраза определяет, по каким критериям проводится оценка доказательств; иными словами — как Трибунал по спорам осуществляет свои дискреционные полномочия. Подразделения-ответчики возражают против этого пункта, ссылаясь на, как представляется, произвольное разграничение «материальных правил доказывания» и «процессуальных правил доказывания». Трибунал по спорам провел консультации с юристами, работающими в сферах как гражданского, так и общего права, и не получил подтверждения такого разграничения. Правила доказывания обычно включаются в правила процедуры международных судов и трибуналов.

Предлагаемый пункт 3 является логическим продолжением предыдущих пунктов. Он касается ситуаций, в которых доказательств не требуется. В нем изложена согласованная позиция за тем исключением, что администрация не согласна с фразой «не подлежат разумному оспариванию». Факты, не подлежащие разумному оспариванию, — это общеизвестные факты, такие как основные исторические факты и законы природы, и/или факты, достоверность которых можно легко установить, обратившись к общедоступным источникам. Принцип, согласно которому такие факты не требуют доказывания, не вызывает сомнений и подтверждается судебной практикой Апелляционного трибунала.

Первое предложение пункта 5 представляет собой содержание нынешнего пункта 3, перенесенное сюда, чтобы улучшить последовательность изложения. Второе предложение, которое гласит: и против которого выступали подразделения-ответчики, отражает то, что подтверждено Апелляционным трибуналом как надлежащая процессуальная реакция на необоснованный отказ в раскрытии документов. Более того, Трибунал по спорам вновь заявляет, что правила доказывания относятся к его компетенции согласно пункту i) статьи 7 его статута, в то время как отказ подразделений-ответчиков от включения данного положения в регламент не имеет принципиальных правовых оснований.

Пункт 4 был перенесен сюда из пункта 2.

В свою очередь, положение о конфиденциальности доказательств, содержащееся в нынешнем пункте 4, было перенесено и расширено, составив отдельную статью 18 bis.

Содержание пункта 5 было перенесено без изменений в статью 19 в качестве пункта 6.

В новом пункте 5 излагается принцип, который в нынешнем тексте отражен в пункте 3. Однако было сочтено, что Трибунал не имеет полномочий адресовать свое постановление «любому другому субъекту». Во втором предложении пункта 5 в его предлагаемой формулировке изложена единственная действенная санкция, которую Трибунал может применить практически, поскольку в отличие от национальных судебных инстанций он не располагает возможностью прибегать к штрафам или другим мерам принуждения. Негативный вывод — это один из общепринятых способов принуждения к выполнению судебных постановлений (см., например, согласованный текст пункта 2 статьи 10 bis).

Пункт 6 предлагается в свете потребностей, возникающих в практике Трибунала.

Статья 18 bis. Конфиденциальность доказательств

1. Трибунал по спорам может по ходатайству любой из сторон назначить меры для сохранения конфиденциальности доказательств, когда этого требуют интересы безопасности или иные исключительные обстоятельства.

2. В исключительных случаях сторона может просить разрешения представить конфиденциальные доказательства в печатанном виде. Удовлетворяя эту просьбу, Трибунал должен определить надлежащие меры для изучения этих доказательств другой стороной с учетом их содержания и конфиденциального характера.

3. Когда Трибунал разрешает представить доказательства в печатанном виде или оставить их в печатанном виде, они не рассматриваются на открытом слушании и исключаются при раскрытии материалов дела любому другому лицу. Если иного не предусмотрено в соответствии с разделом 1, стороны не раскрывают содержание доказательств, поданных в печатанном виде, никакому другому лицу.

Первый пункт перенесен сюда из статьи 18.

В следующих пунктах содержатся исключения из принципа, согласно которому доказательства, служащие основанием для судебного распоряжения, должны быть представлены на открытом судебном заседании или описаны в основаниях соответствующего распоряжения. Практика Трибунала показывает, что доказательства довольно часто представляются на конфиденциальной основе. Учитывая деликатность этого вопроса, было решено, что его необходимо оговорить в настоящем регламенте. Представленный вариант был предложен Отделом юридической помощи персоналу и одобрен всеми частными адвокатами, участвовавшими в совещаниях рабочей группы. Он был также в принципе одобрен администрацией, хотя она предпочла бы, чтобы представление доказательств ex parte применялось шире.

4. В тех случаях, когда доказательства, поданные в опечатанном виде, являются частью сделанного Трибуналом вывода по вопросу фактах, Трибунал может надлежащим образом отредактировать соответствующую часть своего распоряжения.

5. Трибунал может в порядке исключения принять доказательства ex parte, если представляющая сторона продемонстрирует, что представление ex parte необходимо в силу жизненно важных общественных или частных интересов.

6. Если Трибунал считает, что доказательства, представленные ex parte, могут подкрепить негативный для другой стороны вывод по вопросу факта или права, то он должен сначала предоставить другой стороне возможность изучить эти доказательства. Если сторона, представляющая доказательства ex parte, или Трибунал считает, что обеспечить надлежащее изучение доказательств другой стороной невозможно, то эти доказательства ex parte не могут служить основанием для того, чтобы сделать негативный для другой стороны вывод по вопросу факта или права.

Трибунал по спорам хотел бы подчеркнуть, что по большей части он не является сторонником подачи документов ex parte. Настоящая поправка к пунктам 5 и 6 была добавлена с учетом аргументов, приведенных администрацией в пользу того, что она необходима по соображениям безопасности и защиты. Трибунал исходит из того, что представление документов ex parte по-прежнему будет производиться лишь в исключительных случаях. При этом Трибунал по спорам, как и Апелляционный трибунал, считает, что вынесение негативного заключения по вопросу факта или права на основании доказательств, которые соответствующая сторона не имела возможности изучить, несовместимо с принципом справедливого судебного разбирательства и прозрачности процедур внутреннего правосудия.

Соответственно, принимая во внимание возражение Отдела юридической помощи персоналу, Трибунал по спорам отклонил предложение подразделений-ответчиков добавить в конце пункта 6 слова «за исключением случаев применения временных административных мер».

Статья 19. Ведение дела

1. Трибунал по спорам может в любое время либо по заявлению стороны, либо по собственной инициативе вынести любое постановление или дать любое указание, которое представляется судье целесообразным для справедливого и оперативного разрешения дела и правосудным по отношению к сторонам.

2. Трибунал производит судебное действие в 90-дневный срок с даты подачи полного заявления.

3. Председательствующий по делу судья может провести посвященную ведению дела конференцию, когда, по его мнению, это может послужить облегчению регулирования, определению вопросов, подлежащих судебному разрешению, уточнению объема оспариваемых фактов и наметке хода разбирательства.

4. Трибунал по спорам может распорядиться о совместном рассмотрении и/или разрешении дел, когда, по его мнению, этого требует судебная целесообразность.

5. Трибунал по спорам может счесть, что поведение физических или юридических лиц в ходе проводимого им разбирательства является ненадлежащим или что они не выполняют вынесенные Трибуналом

Пункт 2 соответствует указаниям Генеральной Ассамблеи. Содержание судебного действия будет зависеть от фактов и вопросов по конкретному делу, от ситуации с состязательными бумагами и от мнения судьи, наблюдающего за делом. Полнота состязательных бумаг, предусматриваемая и другими поправками, будет, безусловно, способствовать обеспечению того, чтобы первое судебное действие совершалось с пониманием конкретного направления, ведущего к разрешению дела.

Пункт 3 описывает, что фактически делается в настоящее время.

В настоящее время объединение дел производится по распоряжению председательствующего судьи. В судебных директивах точнее указывается, в каких случаях такое объединение является предпочтительным; однако в статье регламента все же нужно сохранить упоминание о судебном определении того, какой курс действий будет эффективнее. Иногда дела посвящены одной и той же правовой проблеме, но индивидуальные факты

постановления. Трибунал по спорам может: отказать такому лицу в дальнейшем доступе к разбирательству до тех пор, пока не будут приняты удовлетворяющие Трибунал меры к устранению такого ненадлежащего поведения; потребовать, чтобы для дачи показаний заявитель нанял представителя; или потребовать заменить представителя стороны. Трибунал по спорам может обратиться к Генеральному секретарю для принятия возможных мер по обеспечению подотчетности в связи с таким поведением, если соответствующее лицо является сотрудником, или для возможной передачи этого вопроса местной профессиональной ассоциации, если соответствующее лицо не является сотрудником.

5- 6. Трибунал по спорам может оставить без внимания материалы, которые представлены с опозданием, не относятся к делу, носят надуманный или повторяющийся характер либо превышают заданный листаж.

настолько различаются, что объединение этих дел в одно производство было бы неэффективным.

В предлагаемом тексте пункта 4 проводится различие между объединением дел с целью их рассмотрения (ведение дела и слушания по делу) и их объединением с целью разрешения. Практические соображения могут продиктовать общность постановлений о ведении дел и слушаний по делам, но разрешение дел по отдельности.

Пункты 5 и 6 представляют согласованную позицию относительно различных мер, доступных Трибуналу в случае нарушения субординации участниками процесса. Предлагаемый пункт 6 в точности повторяет бывший пункт 5 статьи 18.

Статья 20. Возвращение дела для возбуждения или исправления требуемой процедуры

До разрешения дела по существу, если Трибунал по спорам делает вывод о том, что соответствующая процедура, установленная в Положениях и правилах о персонале или применимых административных распоряжениях, не была соблюдена, он может, с согласия Генерального секретаря, вернуть дело для возбуждения или исправления требуемой процедуры, которая в любом случае не должна превышать трех месяцев. В таких случаях Трибунал по спорам может распорядиться о выплате заявителю компенсации за убытки, которые могли быть вызваны задержкой процедуры. Компенсация не должна превышать эквивалента чистого базового оклада за три месяца.

Без изменений

Статья 21. Секретариат

1. Трибунал по спорам опирается на поддержку своих секретариатов, которые предоставляют ему все необходимое административное и вспомогательное обслуживание.

Без изменений

2. Секретариаты Трибунала учреждаются в Нью-Йорке, Женеве и Найроби. Каждый из них состоит из возглавляющего его Секретаря, который назначается Генеральным секретарем, и другого необходимого персонала.

3. Секретари исполняют обязанности, изложенные в Регламенте, и содействуют работе Трибунала по спорам, следуя указаниям Председателя или судьи в каждом местонахождении. В частности, секретари:

а) препровождают все документы и рассылают все уведомления, предписываемые в Регламенте или затребованные Председателем в связи с разбирательством в Трибунале по спорам;

б) заводят для каждого дела сводное секретариатское досье, в котором регистрируются все действия, совершаемые в связи с подготовкой дела к слушанию, даты его слушания и даты получения или отправки их канцеляриями любого документа или уведомления, составляющего часть процедуры;

с) выполняют по поручению Председателя или судьи любые другие обязанности, позволяющие Трибуналу по спорам действительно функционировать.

4. В случае недееспособности Секретаря его заменяет должностное лицо, назначаемое Генеральным секретарем.

Статья 21 bis. Поручение дел судьям

1. Поручение дел судьям осуществляется Секретарем в хронологическом порядке, за исключением эпизодических случаев, когда в интересах действенного судопроизводства предпочтение отдается более недавним делам.

2. После того как дело поручено судье, оно не перепоручается, кроме как в случае отвода судьи, изменения места рассмотрения дела согласно пункту 3 статьи 4 либо продолжительной или неопределенной недоступности судьи, по распоряжению Председателя.

Пункт 2 так же, как и статья 4, отражает сложившийся принцип стабильности суда, в силу которого личность председательствующего судьи или состав судейской коллегии остаются неизменными на протяжении всего разбирательства. Этот принцип считается гарантией судейской независимости, которая может оказаться под угрозой, если появится возможность подбирать «удобного судью».

Статья 22. Вступление в дело лиц, не являющихся сторонами по нему

1. Любое лицо, которое вправе обратиться в Трибунал по спорам на основании пункта 4 статьи 2 статута, Сотрудник, бывший сотрудник или лицо, представляющее имущественные права бывшего сотрудника, может подать на бланке, чья форма устанавливается Секретарем, заявление о вступлении в дело на любой его стадии, аргументируя это наличием у себя права, могущего быть затронутым тем решением, которое вынесет Трибунал по спорам законного интереса в происходящем разбирательстве. Трибунал может также по собственной инициативе пригласить такое лицо к вступлению в дело.

2. Удостоверившись в том, что требования настоящей статьи соблюдены, Секретарь препровождает копию заявления о вступлении в дело заявителю и ответчику.

3. Трибунал по спорам выносит распоряжение относительно приемлемости заявления о вступлении в дело. Такое распоряжение является окончательным и доводится

Что касается пункта 1, то, как и в случае со статьей 11, основное соображение заключалось в том, что решения Трибунала по спорам не могут затрагивать права каких-либо лиц помимо заявителя, поскольку Трибуналу подсудны только распоряжения, вынесенные по «конкретному индивидуальному делу» (решение Административного трибунала № 1157, подтвержденное Апелляционным трибуналом). Поэтому вступать в дело может только лицо, чьи интересы могут быть затронуты косвенно, например в случае вынесения определения, которое впоследствии станет основанием для неблагоприятного для этого лица распоряжения. Кроме того, ссылка на «любое лицо, которое вправе обратиться в Трибунал по спорам на основании пункта 4 статьи 2 статута» была сочтена вносящей путаницу, поскольку вступающее в дело лицо может иметь законный интерес, но при этом не иметь в данный момент возможности

Секретарем до сведения лица, заявившего о вступлении в дело, и сторон.

4. Трибунал по спорам устанавливает порядок вступления в дело. В случае приемлемости Трибунал по спорам постановляет, должен ли Секретарь препроводить вступившему в дело лицу относящиеся к разбирательству документы и каковы эти документы, и устанавливает срок, к которому вступивший в дело должен представить какие-либо письменные материалы. Трибунал также постановляет, допускать ли вступившее в дело лицо к участию в том или ином устном разбирательстве.

обратиться в Трибунал — например потому, что распоряжение в отношении этого лица еще не вынесено либо уже было вынесено и обжаловано в Трибунале. Поэтому ссылка на сотрудника или бывшего сотрудника представляется более подходящей в качестве общего критерия *ratione personae*, тогда как правомерность вступления в конкретное дело должна выясняться по критерию законного интереса.

Статья 23. Процедура вступления в дело

Заявление о вступлении в дело подается на бланке установленной формы, и подписанный его оригинал представляется Секретарю. Оно может быть отправлено электронным способом.

Без изменений

Статья 24. Записки *amicus curiae*

1. На бланке, чья форма устанавливается Секретарем, ассоциация персонала может подать подписанное ходатайство о представлении записки *amicus curiae*, которое может быть отправлено электронным способом. Секретарь направляет копию ходатайства сторонам, которым дается три дня на выдвижение каких-либо возражений, представляемых на бланке установленной формы.

Без изменений

2. Председатель или рассматривающий дело судья может удовлетворить ходатайство, если считает, что представление записки поможет Трибуналу по спорам во время его совещаний. Распоряжение об этом доводится Секретарем до сведения заявителя и сторон.

Статья 25. Решения

1. Решения излагаются в письменном виде, и в них указываются мотивы, факты и правовые нормы, на которых они основаны.

Без изменений

2. Когда дело разрешается коллегией в составе трех судей, судья может приобщить особое, несогласное или совпадающее мнение.

3. Решения составляются на любом официальном языке Организации Объединенных Наций, и два их подписанных подлинных экземпляра сдаются на хранение в архив Организации Объединенных Наций.

4. Секретари препровождают каждой стороне копию решения. Индивидуальный заявитель или ответчик получает копию решения на языке, на котором было представлено первоначальное заявление, если только он не

запросит копию на другом официальном языке Организации Объединенных Наций.

5. Секретари посылают всем судьям Трибунала по спорам копии всех решений Трибунала по спорам.

Статья 26. Опубликование решений

1. После того как решения Трибунала по спорам вынесены, секретари организуют их опубликование на веб-сайте Трибунала по спорам. **После вынесения решения секретари организуют его публикацию независимо от того, на какой период привлечены судьи, занятые в половинном режиме.**

2. Предусматриваются ограждение персональных данных в решениях Трибунала по спорам и доступность этих решений в Секретариате Трибунала по спорам.

Формулировка, которую предлагается добавить в статью 26, позволит не допускать задержек с публикацией решений, обусловленных сроками привлечения судей, занятых в половинном режиме. Судьи, занятые в половинном режиме, не перестают быть судьями Трибунала по спорам в периоды, когда они не привлекаются к его работе; поэтому их решения могут публиковаться после вынесения, не давая повода для жалоб на несоблюдение надлежащих процедур.

Статья 26 bis. Защита персональных данных при публикации решений

1. Трибунал по собственной инициативе или по просьбе стороны удаляет имя заявителя из публикуемой версии своих решений, если указание личности заявителя может нанести ему ущерб или если анонимность иным образом служит интересам правосудия. Может удаляться также информация, позволяющая установить личность.

2. Если просьбы об обеспечении анонимности не поступало или такая просьба была отклонена, то Трибунал по собственной инициативе или по просьбе стороны может, сообразно обстоятельствам, удалить другие конфиденциальные персональные данные.

3. Сторона может просить об обеспечении анонимности в заявлении, ответе или при первой удобной возможности с учетом обстоятельств. Трибунал передает просьбу об обеспечении анонимности противной стороне для комментариев.

4. Публикуя тексты своих решений, Трибунал может обозначать всех других соответствующих лиц по инициалам или иным способом, который он сочтет целесообразным. Кроме того, он может удалять информацию, позволяющую установить личность этих лиц.

Следует напомнить, что обязательная защита персональных данных предусмотрена пунктом 6 статьи 11 статута Трибунала по спорам. В условиях стремительного расширения доступа к информации в цифровой форме, в том числе доступа к ней детей, необходимо информировать заявителей, обращающихся в Трибунал по спорам, о возможности и условиях удаления их имени из текста решения, который будет размещен на веб-сайте Трибунала. Наилучшим способом обеспечения транспарентности является обнародование фактических обстоятельств и правовых аспектов спора, а также результатов его рассмотрения, а не публичная стигматизация отдельных лиц. Удаление имен из публикуемых на сайте решений не делает их конфиденциальными. Стороны, включая подразделения-ответчики, имеют в своем распоряжении неотредактированные версии решений Трибунала и могут свободно использовать эту информацию в базе данных “Clear Check” или на разовой основе, например по просьбе государств-членов. И напротив, машинное обнародование имен на веб-сайте имеет множество непропорционально негативных последствий. В частности, в дисциплинарном производстве обнародование имени в неокончательном решении может нанести серьезный ущерб заявителю. Более того, Отдел юридической помощи персоналу сообщает, что перспективы разглашения имени на весь мир

демотивируют сотрудников и в результате они воздерживаются от подачи заявления. Предлагаемая формулировка статьи 26 bis была поддержана Отделом и частными адвокатами. Подразделения-ответчики выступают против пункта 1, аргументируя это тем, что практика удаления имен должна применяться лишь в исключительных обстоятельствах, с чем судьи Трибунала по спорам не согласны. Предлагаемое удаление имен в качестве стандартной процедуры соответствует практике других международных административных трибуналов и органов, а именно апелляционных советов или административных трибуналов Международной организации труда, Всемирного банка, Европейского космического агентства, Европейского центра среднесрочных прогнозов погоды и Европейской организации по эксплуатации метеорологических спутников.

Пункты 3 и 4 принимаются.

Полная информация статьи 27. Конфликт интересов

1. Под термином «конфликт интересов» понимается любой фактор, который может повредить способности судьи независимо и беспристрастно разрешить порученное ему дело или вполне может быть воспринят как ее повреждающий.

Без изменений

2. Конфликт интересов возникает, когда в порученном судье деле фигурирует любое из следующего:

- а) лицо, с которым судью связывают личные, семейные или профессиональные отношения;
- б) вопрос, к которому судья был ранее причастен в ином качестве, в том числе в качестве консультанта, адвоката, эксперта или свидетеля;
- с) любые другие обстоятельства, которые разумный и беспристрастный наблюдатель мог бы воспринять как делающие участие судьи в разрешении вопроса неуместным.

Статья 28. Отвод

1. При наличии у судьи Трибунала по спорам конфликта интересов, определяемого в статье 27 Регламента, или признаков такого конфликта он заявляет самоотвод применительно к данному делу и извещает об этом Председателя.

Без изменений

2. Сторона может обратиться к Председателю Трибунала по спорам с аргументированным ходатайством об отводе судьи по мотивам конфликта интересов, и Председатель, ознакомившись с объяснениями судьи, принимает распоряжение относительно ходатайства и письменно извещает

сторону об этом распоряжении. Ходатайство об отводе Председателя передается для вынесения распоряжения коллегии в составе трех судей.

3. Секретарь доводит распоряжение до сведения соответствующих сторон.

Статья 29. Пересмотр решений

1. Любая из сторон может ходатайствовать перед Трибуналом по спорам о пересмотре решения на основании открытия какого-либо решающего факта, который на момент вынесения решения не был известен Трибуналу по спорам и стороне, ходатайствующей о пересмотре, при том непременном условии, что такое незнание не было вызвано небрежностью.

Без изменений

2. Ходатайство о пересмотре должно быть представлено в течение 30 календарных дней с момента открытия факта и в течение одного года с даты решения.

3. Ходатайство о пересмотре направляется другой стороне, которой дается после его получения 30 дней на представление замечаний Секретарю.

Статья 30. Толкование решений

Любая из сторон может ходатайствовать перед Трибуналом по спорам о толковании смысла или сферы охвата решения, при условии, что оно не находится на рассмотрении Апелляционного трибунала. Ходатайство о толковании направляется другой стороне, которой дается 30 дней на представление замечаний по этому ходатайству. Трибунал по спорам постановляет, считать ли ходатайство о толковании приемлемым, и в случае его приемлемости дает свое толкование.

Без изменений

Статья 31. Исправление решений

Канцелярские или арифметические погрешности либо ошибки, вызванные случайной опечаткой или пропуском, могут быть в любой момент исправлены Трибуналом по спорам либо по собственной инициативе, либо по заявлению любой из сторон, представленному на бланке установленной формы.

Без изменений

Статья 32. Исполнение решений

1. Решения Трибунала по спорам являются обязательными для сторон, однако они могут быть обжалованы в соответствии со статутом Апелляционного трибунала. В отсутствие такого обжалования решение подлежит исполнению по истечении срока для обжалования, предусмотренного статутом Апелляционного трибунала.

Без изменений

2. После того как решение становится подлежащим исполнению согласно пункту 3 статьи 11 статута Трибунала по спорам, любая из сторон может ходатайствовать перед Трибуналом по спорам о вынесении распоряжения об исполнении решения, если решение требует исполнения в определенный срок и такое исполнение не состоялось.

Статья 33. ~~Заголовки~~ Толкование Регламента

Заголовки статей в Регламенте предназначены только для ориентирования и не представляют собой толкования соответствующей статьи.

Статья 34. Исчисление сроков

Сроки, установленные в Регламенте:

- a) означают календарные дни и не включают день наступления события, от которого производится отсчет;
- b) включают следующий рабочий для Секретариата Трибунала день, когда последний день срока приходится в том месте, где возбуждено дело, на нерабочий день;
- c) считаются соблюденными, если отправка требуемых документов была произведена при помощи разумных средств в последний день срока.

Статья 35. Приостановление или отмена сроков

~~При условии соблюдения пункта 3 статьи 8 статута Трибунала по спорам Председатель либо рассматривающие дело судья или коллегия могут сократить или продлить срок, установленный Регламентом, либо отказаться от применения любого правила, когда того требуют интересы правосудия.~~ [удалено]

1. Просьба о приостановлении или отмене статутных сроков, поданная на основании пункта 3 статьи 8 статута, может быть удовлетворена при соблюдении всей совокупности перечисленных ниже условий:

- a) задержка была вызвана исключительными обстоятельствами;
- b) задержку нельзя отнести на счет небрежности заявителя;
- c) заявитель подал просьбу при первой разумной возможности.

2. Приостановление, отмена или продление сроков, установленных настоящим Регламентом или председательствующим по делу судьей, может осуществляться по соответствующей просьбе или по собственной инициативе, когда этого требуют интересы правосудия.

Первое предложение предлагается удалить, поскольку она частично повторяет статут и сформулировано неточно.

В пункте 1 разъясняется, что делается в реальных ситуациях в отношении приостановления и отмены сроков в соответствии с судебной практикой Апелляционного трибунала.

В пункте 2 подчеркивается разница между статутными сроками и сроками, устанавливаемыми судом. В первом случае необходимо прямо уточнить условия, как это сделано в пункте 1, а во втором суд получает больше свободы действий, распоряжаясь о продлении срока; он может также изменять его в случае целесообразности.

Статья 36. Процедурные вопросы, не охваченные в Регламенте

Без изменений

1. Все вопросы, которые прямо не предусмотрены в Регламенте, разрешаются распоряжением Трибунала по спорам, выносимым им по конкретному делу в силу полномочий, предоставляемых ему статьей 7 его статута.
2. Трибунал по спорам может издавать практические директивы, касающиеся осуществления Регламента.

Статья 37. ~~Поправки к Регламенту~~ **Регламент**

1. ~~На пленарном заседании Трибунал по спорам может принять поправки к Регламенту, которые представляются Генеральной Ассамблеей на утверждение. Поправки к Регламенту могут быть приняты на пленарном заседании Трибунала по спорам, если за них проголосовало не менее семи (7) судей.~~

2. ~~Поправки к Регламенту действуют на временной основе до тех пор, пока утвержденные Правила не вступают в силу после их утверждения Генеральной Ассамблеей. или до тех пор, пока они не будут изменены или отозваны Трибуналом по спорам в соответствии с решением Генеральной Ассамблеи.~~

3. После консультаций с судьями Трибунала по спорам Председатель может поручать Секретарям периодически изменять формы любых бланков с учетом опыта, при условии что такие изменения согласуются с Регламентом.

Пункт 1 устанавливает квалифицированное большинство для принятия Регламента с учетом нынешней численности судей в Трибунале по спорам.

Что касается прежнего пункта 2, то он был сочтен предусматривающим излишне громоздкий процесс и порождающим потенциальную непонятность нормативной силы у правил, которые действуют в предварительном порядке. Отсрочка вступления поправок в силу вряд ли превратится в проблему, если Генеральная Ассамблея будет действовать оперативно. После консультаций с судьями Трибунала по спорам Председатель может поручать Секретарям периодически изменять формы любых бланков с учетом опыта, при условии что такие изменения согласуются с Регламентом.

Статья 38. Вступление в силу

~~1. Регламент вступает в силу в первый день месяца, следующего за его утверждением Генеральной Ассамблеей.~~

~~2. С даты его принятия Трибуналом по спорам и до его вступления в силу Регламент действует в предварительном порядке.~~ [удалено]

Пункт 2 статьи 38 был сочтен задуманным как переходное положение, которое появилось из-за отсутствия какого-либо предыдущего регламента, так что введение правил в действие в предварительном порядке было способом обеспечить функционирование Трибунала. В настоящее время такой необходимости нет.

Приложение III

Комментарии по поправкам к регламенту Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций, направленные юридическими подразделениями, представляющими Генерального секретаря в Апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций и Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций

1. Пункт 1 статьи 7 статута Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций, принятого Генеральной Ассамблеей, предусматривает, что Трибунал по спорам устанавливает свой регламент, который подлежит утверждению Генеральной Ассамблеей. Генеральная Ассамблея впервые утвердила регламент Трибунала по спорам в своей резолюции [64/119](#), после того как этот регламент был принят Трибуналом по спорам на пленарном заседании.
2. В своей резолюции [74/258](#) Генеральная Ассамблея настоятельно просила Трибунал по спорам пересмотреть свой регламент и внести в него поправки с целью обеспечить, чтобы первое судебное действие по делу предпринималось не позднее чем через 90 дней с даты подачи заявления.
3. Во исполнение этой резолюции Трибунал по спорам представил на утверждение Генеральной Ассамблеи на ее семьдесят пятой сессии поправки к 27 из 38 статей регламента (см. [A/75/162](#)). Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря и Отдел юридической помощи персоналу, представили свои комментарии по этим поправкам ([A/75/162/Add.1](#)).
4. После того как Генеральная Ассамблея в своей резолюции [75/248](#) приняла решение рассмотреть предложенные поправки на своей семьдесят шестой сессии, Трибунал по спорам постановил отозвать предложенные поправки и провести консультации с юридическими подразделениями, представляющими Генерального секретаря, и адвокатами, представляющими сотрудников (Отдел юридической помощи персоналу и независимые частные адвокаты), с тем чтобы после этого представить пересмотренный набор поправок.
5. Впоследствии Трибунал по спорам представил Генеральной Ассамблее на утверждение на ее семьдесят седьмой сессии поправки к 27 из 38 статей регламента и шесть новых статей. Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря, Управление по вопросам отправления правосудия и Отдел юридической помощи персоналу представили свои комментарии по этим поправкам ([A/77/156](#)).
6. В своей резолюции [77/260](#) Генеральная Ассамблея утвердила предложенную поправку к пункту 2 статьи 19 регламента Трибунала по спорам, согласно которой Трибунал должен произвести судебное действие в 90-дневный срок с даты подачи полного заявления. Ассамблея рекомендовала также Трибуналу провести дополнительные консультации, достичь консенсуса по остальным поправкам и довести их до сведения Ассамблеи на ее семьдесят восьмой сессии. Трибунал по спорам провел консультации с юридическими подразделениями, представляющими Генерального секретаря, по поводу предложенных поправок, по которым юридические подразделения представили свои замечания.
7. В настоящем докладе Трибунал по спорам представляет Генеральной Ассамблее на утверждение поправки к 25 из 38 статей регламента и шесть новых статей. У юридических подразделений, представляющих Генерального секретаря, нет комментариев по большинству принятых поправок, и они считают, что

несколько поправок, касающихся формы и содержания первоначальных представлений сторон, позволят Трибуналу по спорам быстрее принимать решения по делам. Дополнительные предлагаемые поправки помогут Трибуналу в рассмотрении заявлений о вступлении в дело от третьих лиц и расширят его возможности по принятию мер по защите уязвимых свидетелей.

8. Вместе с тем юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря, обеспокоены тем, что некоторые из оставшихся предлагаемых поправок затрагивают вопросы существа, которые должны решаться только Генеральной Ассамблеей путем внесения изменений в статут Трибунала по спорам. Эти поправки касаются требований, предъявляемых к доказательствам, и транспарентности, и необходимо изучить их возможные последствия для всей системы отправления правосудия, в том числе для Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций.

9. Особую обеспокоенность у юридических подразделений, представляющих Генерального секретаря, вызывают следующие поправки:

а) две из общего числа предлагаемых поправок к статье 18 касаются связанных с доказательствами вопросов существа, которые могут быть решены только Генеральной Ассамблеей посредством внесения поправок в статут Трибунала по спорам;

б) предлагаемое добавление статьи 18 bis о конфиденциальности доказательств может иметь значительные практические последствия, поскольку потенциально эта статья может ограничить способность администрации отправлять сотрудников в административный отпуск в целях защиты хода расследований и обеспечения добросовестности любого рода последующих дисциплинарных процессов;

с) предлагаемое добавление статьи 26 bis об анонимизации судебных решений затрагивает фундаментальные вопросы транспарентности системы отправления правосудия, которые могут быть решены только Генеральной Ассамблеей посредством внесения поправок в статут Трибунала по спорам.

Тексты статей с поправками

Комментарии юридических подразделений, представляющих Генерального секретаря

Статья 18. Доказательства

~~2. Трибунал по спорам может в любое время истребовать доказательства у любой из сторон и может предписать любому лицу предъявить любой документ или предоставить любую информацию, которые Трибунал по спорам считает необходимыми для справедливого и оперативного разрешения дела. При определении того, можно ли считать рассматриваемый им вопрос доказанным согласно требуемому стандарту, Трибунал по спорам оценивает доказательства исходя из логики и здравого смысла.~~

Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря, считают, что предлагаемая поправка к пункту 2 статьи 18 создает не процедурную, а материальную норму доказывания, устанавливая которую следует — если вообще следует — не через правило процедуры, а путем принятия Генеральной Ассамблеей поправки к статуту Трибунала по спорам.

Статья 18. Доказательства

~~5. Трибунал по спорам может исключить доказательства, которые он считает не относящимися к делу, надуманными или не имеющими доказательной силы. Трибунал по спорам может также ограничить устные показания, когда считает это целесообразным. Сторона, желающая представить доказательство, которое~~

Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря, считают, что последнее предложение предлагаемой поправки к пункту 5 статьи 18 создает не процедурную, а материальную норму доказывания, устанавливая которую следует — если вообще следует — не через

находится в распоряжении противной стороны, может в первоначальном заявлении или при первой же процедурной возможности ходатайствовать перед Трибуналом по спорам об истребовании этого доказательства. Необоснованный отказ в предъявлении документа может побудить Трибунал по спорам к негативным выводам; в частности, Трибунал может по совокупности обстоятельств счесть факты, утверждаемые противной стороной, доказанными.

правило процедуры, а путем принятия Генеральной Ассамблеей поправки к статуту Трибунала по спорам.

Статья 18 bis. Конфиденциальность доказательств

6. Если Трибунал считает, что доказательства, представленные *ex parte*, могут подкрепить негативный для другой стороны вывод по вопросу факта или права, то он должен сначала предоставить другой стороне возможность изучить эти доказательства. Если сторона, представляющая доказательства *ex parte*, или Трибунал считает, что обеспечить надлежащее изучение доказательств другой стороной невозможно, то эти доказательства *ex parte* не могут служить основанием для того, чтобы сделать негативный для другой стороны вывод по вопросу факта или права.

Юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря, согласны с тем, что доказательства *ex parte* должны использоваться редко и только в случае необходимости. Однако подход Трибунала по спорам является чрезмерно ограничительным.

В соответствии с Положениями и правилами о персонале в любое время после сообщения о проступке и до завершения расследования разрешается применять такие временные меры, как административный отпуск, для того чтобы защитить ход проводимых расследований.

Отстаивая целесообразность таких мер, Генеральный секретарь не должен быть обязан раскрывать доказательства лицу, в отношении которого ведется расследование, если такое раскрытие может подорвать текущее расследование или дисциплинарный процесс.

Таким образом, предлагаемая поправка ограничивает способность администрации отправлять сотрудников в административный отпуск в целях защиты хода расследований и обеспечения добросовестности любого рода последующих дисциплинарных процессов и привлекать сотрудников к ответственности за серьезные проступки.

Соответственно, юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря, рекомендуют Генеральной Ассамблее просить Трибунал по спорам пересмотреть это предложение.

Статья 26 bis. Защита персональных данных при публикации решений

1. Трибунал по собственной инициативе или по просьбе стороны удаляет имя заявителя из публикуемой версии своих решений, если указание личности заявителя может нанести ему ущерб или если анонимность иным образом служит интересам правосудия. Может удаляться также информация, позволяющая установить личность.

В своих резолюциях об отправлении правосудия Генеральная Ассамблея прямо и последовательно заявляла, что обеспечение транспарентности является одной из задач системы отправления правосудия, созданной согласно резолюции [61/261](#).

Одним из аспектов транспарентности и подотчетности является то, что имена заявителей и руководителей, фигурирующих в рассматриваемых Трибуналом по спорам делах, должны отражаться в открытых источниках.

Порог, предложенный Трибуналом по спорам, а именно если публикация имени стороны может нанести этой стороне ущерб, является слишком низким. Обеспечение анонимности дел должно применяться только в тех исключительных случаях, когда это оправдано жизненно важными интересами неприкосновенности частной жизни или личной безопасности заявителя.

Кроме того, учитывая недавнее решение Апелляционного трибунала (2023-UNAT-1332), в котором он отступил от предыдущей практики трибуналов в отношении стандарта анонимизации имен заявителей в решениях и которое затрагивает фундаментальные вопросы транспарентности системы отправления правосудия, юридические подразделения, представляющие Генерального секретаря, считают, что ввести в действие предлагаемую поправку следует — если вообще следует — не через правило процедуры, а путем принятия Генеральной Ассамблеей поправки к статуту Трибунала по спорам.

Приложение IV

Позиция Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций в отношении поправки к пункту 4 статьи 9 статута Трибунала по спорам, предложенной Генеральным секретарем

Критика

1. Поправка, предложенная Генеральным секретарем (предложение), неприемлема в силу ее широких претензий на осуществление администрацией дискреционных полномочий. Она нарушает установленные базовые принципы справедливости, радикально ограничивая роль Трибунала по спорам в рассмотрении оспариваемого решения о применении мер. Принятие этой поправки означало бы отход от правовой практики, сложившейся задолго до этих нововведений, и превратило бы независимость Трибунала по спорам в видимость таковой.

2. В частности, критика Трибунала по спорам основывается на следующих соображениях:

а) принятие дисциплинарной меры не относится к той области, где Генеральный секретарь обладает широкими дискреционными полномочиями, и поэтому не может рассматриваться исключительно на предмет «обоснованности». Общеизвестно, что Генеральный секретарь обладает широкими дискреционными полномочиями для принятия решения о начале процесса. Однако для того чтобы решение о привлечении сотрудника к дисциплинарной ответственности было обоснованным, необходимо соблюдение таких критериев, как законность, справедливость и соразмерность. Другими словами, процесс должен продемонстрировать, что рассматриваемое поведение было бы предсказуемо определено как проступок (на основе определений, включенных в правила о персонале, или путем применения правила *eiusdem generis*); что соответствующие факты были установлены в соответствии с требуемым стандартом; что процесс сбора доказательств и принятия решений был справедливым; и что дисциплинарная мера является соразмерной;

б) в предложении говорится, что Трибунал по спорам рассматривает только фактологическую базу дисциплинарного решения на основе доказательств, имевшихся у Генерального секретаря на момент принятия решения. Это недопустимым образом ограничивает роль Трибунала как независимого органа по установлению фактов, поскольку не позволяет напрямую представлять ему доказательства, даже если они необходимы и доступны, и, таким образом, не предусматривает никаких действий в том случае, если расследование оказалось неполным или плохо документированным. Более того, это предложение исключает из компетенции Трибунала любые новые обнаруженные или полученные доказательства. Использование Трибуналом по спорам неполных материалов противоречило бы принципу материальной рациональности и процессуальной справедливости, особенно если учесть, что, согласно судебной практике, следственные органы не обязаны активно собирать доказательства в пользу сотрудника. Как и в случае с любым другим независимым судом или трибуналом, решение должно приниматься на основании представленных ему фактов, а не ретроспективно;

с) предложение перекладывает бремя доказывания на заявителя, что противоречит давно сложившейся судебной практике, которая исходит из универсального принципа, согласно которому на администрацию возлагается бремя доказывания того, что предполагаемый проступок имел место (см. *Diabagate* 2014-UNAT-403, *Hallal* 2012-UNAT-207 и *Liyanarachchige* 2010-UNAT-087) и который иногда прямо называется презумпцией невиновности (см. 2010-UNAT-087, 2012-UNAT-207, 2017-UNAT-718, 2019-UNAT-973, 2019-UNAT-956 и 2020-UNAT-1024);

d) наконец, предложение противоречит критерию соразмерности принимаемой меры, который является общепризнанной предпосылкой эффективного дисциплинарного воздействия. Принцип соразмерности означает, что принимаемая дисциплинарная мера должна быть только настолько обременительной, насколько это необходимо для достижения цели дисциплинарного взыскания. В соответствии со сложившейся судебной практикой администрация должна продемонстрировать цель и соразмерность той или иной дисциплинарной меры. Простое упоминание об осуществлении администрацией дискреционных полномочий в предлагаемой поправке не защищает сотрудников от произвола.

Обсуждение

3. Судьи Трибунала по спорам признают, что последние решения Апелляционного трибунала (2022-UNAT-1187 и 2022-UNAT-1210), устанавливающие категорическое требование проведения слушаний по дисциплинарным делам или даже предполагающие проведение повторного судебного процесса, могут рассматриваться как противоречащие ранее сложившейся судебной практике. Ранее принятый стандарт судебного пересмотра дисциплинарных дел, так называемый тест *Санвиди* (2010-UNAT-084), не предусматривал повторное рассмотрение дела, а предполагал судебный пересмотр оспариваемого решения в соответствии с нижеследующими критериями:

- a) были ли установлены соответствующие факты;
- b) является ли рассматриваемое поведение проступком;
- c) были ли соблюдены права заявителя на надлежащую правовую процедуру;
- d) является ли принятая дисциплинарная мера соразмерной.

4. Параллельно с этим, в соответствии с положениями статута Трибунала по спорам, вопрос о проведении слушаний оставлен открытым. Следует напомнить, что Группа по реорганизации в пункте 92 своего доклада о системе отправления правосудия в Организации Объединенных Наций ([A/61/205](#)) прямо рекомендовала Трибуналу по спорам проводить устные слушания по любому делу, в котором представлены спорные факты, заявив, что «[п]редлагаемый трибунал по спорам Организации Объединенных Наций должен быть уполномочен проводить устное разбирательство и должен делать это в связи с любым оспариваемым вопросом факта»¹. Этот принцип был закреплен в пункте 1 статьи 16

¹ См. также пункт 10 доклада, в котором Группа по реорганизации утверждает: «Устные слушания необходимо поощрять и применять на практике для того, чтобы гарантировать надлежащую процедуру и облегчить принятие решений». После этого доклада Генеральная Ассамблея четко предусмотрела, что Трибунал по спорам будет проводить устные слушания в местах службы, не являющихся местами его расположения. В пункте 34 своей резолюции [62/228](#) Генеральная Ассамблея обратилась к Генеральному секретарю с просьбой «предусмотреть средства» для «совершения судьями, по мере необходимости, поездок для проведения заседаний в местах службы помимо Нью-Йорка, Женевы и

регламента, который гласит: «Судья, рассматривающий дело, может провести устные слушания».

5. Особого упоминания заслуживают дисциплинарные дела, учитывая, что в пункте 2 статьи 16 регламента Трибунала по спорам говорится: «Слушание обычно проводится после апелляции на административное решение о принятии какой-либо дисциплинарной меры».

6. Как видно из вышесказанного, решение о том, проводить ли слушания, не является само собой разумеющимся. Тем не менее пункт 2 статьи 16 довольно легко применялся в сочетании с тестом *Санвиди*. В соответствии со сложившейся практикой, Трибунал заслушивает заявителя и ту часть показаний свидетелей, которая запрашивается сторонами или иным образом считается уместной с учетом обстоятельств дела.

7. Судьи Трибунала по спорам отмечают, что в пункте 2 статьи 16 не объясняется обоснование презумпции в пользу проведения слушаний. Можно утверждать, что в этом пункте содержится принцип, согласно которому сотрудник, подвергшийся дисциплинарному взысканию, имеет право лично обратиться в Трибунал. Другое правдоподобное толкование заключается в том, что сотрудник, подвергшийся дисциплинарному взысканию, имеет право обратиться в Трибунал и представить доказательства в свою защиту. Еще одна интерпретация может заключаться в том, что пункт 2 статьи 16 содержит лишь указание на наиболее продуктивное обнаружение фактов. Наконец, можно утверждать, что Трибунал заново заслушивает доказательства, которые легли в основу решения о принятии дисциплинарной меры, и любые другие новые полученные доказательства, с тем чтобы предоставить заявителю возможность перекрестного допроса свидетелей, т. е. проводит повторный процесс. Однако ни одно из этих возможных законодательных решений не нашло бы должного выражения в нынешней формулировке пункта 2 статьи 16.

8. Кроме того, судьи Трибунала по спорам признают, что требование повторного рассмотрения дела не является ни обязательным по закону, ни практичным.

9. Что касается первого аспекта, то международные стандарты справедливого судебного разбирательства — с некоторыми оговорками — не требуют повторного проведения слушаний по вопросам дисциплинарной ответственности государственных служащих. Кроме того, обязательное повторное проведение слушаний концептуально противоречило бы особенностям действующей нормативно-правовой базы, согласно которой дисциплинарные меры принимаются Генеральным секретарем (положение о персонале 10.1 а)) и эти меры подлежат немедленному исполнению (пункт 5 статьи 8 статута Трибунала по спорам). Если заключение о дисциплинарной ответственности будет в основном приниматься Трибуналом, то полномочия Генерального секретаря должны быть сведены к проведению расследования, сбору доказательств, возбуждению дела в Трибунале, а также, возможно, к заключению сделок между сторонами и предложению мер; в противном случае при подаче апелляции решение Генерального секретаря должно быть автоматически приостановлено или отменено. Для последовательной реализации этой концепции потребуется трансформировать модель регламентационного процесса.

10. Что касается второго аспекта, то наиболее важным практическим соображением является невозможность проводить повторные слушания на принципиальной основе. Трибунал по спорам не имеет права вызывать в суд лиц, не

Найроби, в частности в Бангкоке, Вене и Сантьяго», а также для сотрудников, личная явка которых в Трибунал считается необходимой.

являющихся сотрудниками. В рассматриваемых делах часто встречается ситуация, когда свидетели, опрошенные в ходе расследования, оказываются недоступными или отказываются от явки. Более того, даже в тех случаях, когда перед Трибуналом по спорам предстают лица, не являющиеся сотрудниками, они делают это по собственной воле, и правдивость их показаний обеспечивается только заявлением о «чести и совести», но никак не институциональным предписанием. Таким образом, заслушивание доказательств Трибуналом, безусловно, имеет практическое преимущество прямого и состязательного рассмотрения дела, но полагаться на юридическое превосходство заявлений, сделанных в суде под «присягой», следует с долей скептицизма.

11. По всем этим причинам повторное проведение слушаний в качестве основного метода установления фактов может непоправимо подорвать процесс в ущерб как администрации, так и заявителям, а для последних сделать иллюзорным право на повторное урегулирование. С одной стороны, Трибунал по спорам нельзя обязать следовать такому стандарту рассмотрения дел, который он не смог бы применить по отношению ко всем аналогичным делам, находящимся на его рассмотрении. С другой стороны, не следует необоснованно ограничивать право на вызов свидетелей, чтобы убедиться в том, что возможные недостатки доказательств или утверждений, выдвинутых заявителем, устранены.

12. Из этого следует, что решение о проведении слушаний и их объеме должно определяться судебной практикой с учетом конкретных обстоятельств. Как известно, юриспруденция развивается в условиях дискомфорта со стороны руководства. Однако в долгосрочной перспективе такое развитие событий часто приносит свои плоды, например заставляя руководство добиваться проведения более тщательных и документированных расследований. Кроме того, судебная практика допускает возможность принятия решения по конкретным обстоятельствам дела. Генеральный секретарь не утверждает, что требование о проведении слушаний привело к несправедливым результатам. Выраженный им дискомфорт объясняется в основном соображениями целесообразности. Эти опасения не должны использоваться в качестве предлога для перестройки нормативной базы таким образом, который лишил бы сотрудников права на надлежащую правовую процедуру и ограничил бы судебную функцию трибуналов, о чем уже говорилось выше.

Выводы и рекомендации

13. По всем вышеизложенным причинам данное предложение не следует принимать.

14. В качестве конструктивного предложения судьи Трибунала по спорам предлагают кодифицировать тест *Санвиди*, а также другие нормы, выработанные в рамках ведущей судебной практики в области дисциплинарного производства, что обеспечило бы необходимую ясность без ущерба для справедливости процесса. Это может быть сделано либо в статуте Трибунала по спорам, либо в регламенте, в который судьи Трибунала по спорам предлагают внести соответствующие изменения. Ниже предлагаются возможные формулировки для включения в один из указанных документов.

Статья XX. Судебный пересмотр

1. Трибунал изучает вопрос о том, было ли оспариваемое решение принято на основании соответствующих фактических обстоятельств, соответствовало ли оно требованиям материального и процессуального права и, если оно было связано с осуществлением дискреционных полномочий,

было ли оно рационально связано с законной целью при надлежащем учете конкурирующих интересов.

2. В дисциплинарных делах Трибунал рассматривает конкретные вопросы:

- установлены ли соответствующие факты ясными и убедительными доказательствами;
- является ли установленное таким образом поведение проступком;
- были ли соблюдены права заявителя на надлежащую правовую процедуру;
- является ли дисциплинарная мера соразмерной, учитывая тяжесть проступка, соображения общей и индивидуальной профилактики и требование, согласно которому принимаемая мера должна быть только настолько обременительной, насколько это необходимо.

3. Трибунал рассматривает причины, послужившие основанием для принятия оспариваемого административного решения, протокол, составленный лицом, принявшим решение, а также аргументы и доказательства, представленные сторонами в состязательных документах. Трибунал может проводить устные слушания, если это необходимо для обеспечения справедливого разбирательства.

Приложение V

Выплаты в порядке урегулирования расчетов, рекомендованные Группой управленческой оценки, и денежные компенсации, присужденные трибуналами в 2022 году или выплаченные в 2022 году

A. Выплаты в порядке урегулирования расчетов, произведенные по рекомендации Группы управленческой оценки^a

Департамент принятия решения	Компенсация	Ранг сотрудника	Сумма (в долл. США)	Основание для компенсации
ЭКА	Фиксированная сумма	C-4	12 000	Компенсация за отказ в принятии на должность
МИНУСКА	Фиксированная сумма	ПС-5	1 000	Задержка выплаты заработной платы и связанные с этим убытки
МИНУСКА	ЧБО за 3 месяца	C-4	20 358	Компенсация в контексте законных ожиданий продления контракта
ЮНАМИД	ЧБО за 2 года	ПС-5	142 000	Урегулирование расчетов в связи с отсутствием усилий по распределению после прекращения непрерывного контракта сотрудника
Всего			175 358	

Сокращения: МИНУСКА — Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике; ЧБО — чистый базовый оклад; ЭКА — Экономическая комиссия для Африки; ЮНАМИД — Смешанная операция Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре.

^a Включая компенсации, выплаченные по делам, поступившим в 2021 году, и компенсации, выплаченные в 2021 году по делам, перенесенным с 2020 года или предшествующих лет.

В. Денежные компенсации, присужденные трибуналами в 2022 году или выплаченные в 2022 году

<i>№ решения Трибунала по спорам Организации Объединенных</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура принятия решения</i>	<i>Компенсация или издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>№ решения Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Решение оставлено в силе/отменено/отклонено/ компенсация присуждена Апелляционным трибуналом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
UNDT-2020-077	Нью-Йорк	ЮНОПС	i) Выплатить заявителю сумму, равную 20 процентам чистого базового оклада, который полагался бы ему в случае его принятия на соответствующую должность ii) В том числе за счет соответствующей корректировки пенсии	2022-UNAT-1236	Ходатайство о пересмотре решения отклонено	21 515,83	19 июля 2022 года
UNDT-2020-147	Найроби	УВКБ	Компенсация в размере чистого базового оклада за 23 месяца	2021-UNAT-1178	Оставлено в силе	146 414,17	3 февраля 2022 года
UNDT-2020-201	Женева	МИНУСКА	i) Решение об отказе в принятии на должность отменено ii) Без компенсации	2022-UNAT-1214	i) Оставлено в силе частично ii) Компенсация дополнительных расходов на ведение домашнего хозяйства	10 350,00	---
UNDT-2020-212	Нью-Йорк	ОПФПООН	Заявление об отмене решения об отказе в принятии на должность отклонено	2022-UNAT-1207	i) Судебное решение отменено ii) Административное решение отменено iii) Компенсация в размере чистого базового оклада за 2 года	173 200,00	14 июня 2022 года
UNDT-2020-218	Найроби	МИНУСМА	Заявление об отмене решения об отказе во включении заявителя в реестр отклонено	2022-UNAT-1208	i) Решение об отказе во включении сотрудника в реестр отменено ii) Присуждена компенсация	3 000,00	21 июня 2022 года
UNDT-2020-219	Женева	УКГВ	i) Решение о расторжении срочного контракта заявителя отменено ii) Компенсация вместо отмены решения в размере чистого базового оклада класса С-4 за 2 года в соответствии со шкалой окладов, действовавшей на момент расторжения контракта	2022-UNAT-1215	i) Отменено ii) Отменено iii) Отменено	---	---

<i>№ решения Трибунала по спорам Организации Объединенных</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура принятия решения</i>	<i>Компенсация или издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>№ решения Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Решение оставлено в силе/отменено/отклонено/компенсация присуждена Апелляционным трибуналом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
UNDT-2020-221	Найроби	МООНСДПК	iii) Компенсация морального ущерба в соответствии со ст. 10.5 b) статута Трибунала в размере 5000 долл. США i) Ходатайства заявителя о домогательствах и отказе в принятии на должность отклонены ii) Решение о предоставлении четкого объяснения причин отказа от рассмотрения жалобы на сексуальные домогательства ii) Иск о возмещении морального ущерба отклонен	2022-UNAT-1212	i) Оставлено в силе ii) Вопрос о возмещении ущерба передан в Трибунал по спорам для повторного рассмотрения	---	---
UNDT-2021-002	Найроби	ПРООН	i) Решение об увольнении заявителя за проступок отменено ii) Компенсация вместо отмены решения в размере заработной платы с даты увольнения до даты, когда заявитель вышел бы на пенсию по выслуге лет iii) Компенсация за моральный ущерб в размере чистого базового оклада за 2 года iv) Излишне удержанная сумма в размере 20 987,91 долл. США должна быть возмещена заявителю с процентами	2022-UNAT-1227	i) Оставлено в силе ii) Оставлено в силе iii) Сумма компенсации уменьшена до чистого базового оклада за 1 год iv) Отменено	111 037,00	18 июля 2022 года
UNDT-2021-006	Нью-Йорк	ДСПКУ	i) Аннулирование решения о переводе заявителя ii) Компенсация за ущерб в размере 3000 долл. США	2022-UNAT-1223	i) Отменено ii) Отменено	---	---
UNDT-2021-014	Женева	ВМО	i) Решение об упразднении должности заявителя в связи с отсутствием должных усилий по его/ее трудоустройству на подходящую альтернативную должность отменено ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за 2 года вместо аннулирования	2022-UNAT-1218	i) Отменено ii) Отменено iii) Отменено	---	---

<i>№ решения Трибунала по спорам Организации Объединенных</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура принятия решения</i>	<i>Компенсация или издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>№ решения Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Решение оставлено в силе/отменено/отклонено/компенсация присуждена Апелляционным трибуналом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
UNDT-2021-017	Найроби	ЮНАМИД	iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 3000 долл. США i) Решение о непродлении постоянного контракта заявителя отменено ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за 1 год вместо аннулирования	2022-UNAT-1204	i) Отменено ii) Отменено	---	---
UNDT-2021-032	Женева	ЮНФПА	i) Решение об увольнении заявителя по причине неудовлетворительной работы отменено ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за 3 месяца	2022-UNAT-1213	i) Отменено ii) Отменено	---	---
UNDT-2021-034	Женева	ГВНООНИП	i) Решение об отказе в назначении заявителя на должность отменено ii) Компенсация в размере чистого базового оклада, который заявитель мог бы получать на должности разряда ОО-6 в течение двух лет, в качестве альтернативы iii) Компенсация в размере, эквивалентном 50 процентам разницы между чистым базовым окладом заявителя на должности разряда ОО-5 и чистым базовым окладом на должности разряда ОО-6	2022-UNAT-1199	i) Отменено ii) Отменено iii) Отменено	---	---
UNDT-2021-054	Женева	ГЦО ООН	Ответчик обязан выплатить заявителю специальную должностную надбавку за период с 21 декабря 2017 года по 31 января 2018 года	2022-UNAT-1238	Отменено	---	---
UNDT-2021-055	Найроби	МИНУСМА	i) Решение о непродлении контракта заявителя отменено ii) МИНУСМА должна назначить заявителя на должность уровня С-3 iii) Компенсация в размере годового чистого базового оклада сотрудника на должности на уровне С-3, заполненной в МИНУСМА	2022-UNAT-1251	i) Отменено ii) Отменено iii) Отменено		

<i>№ решения Трибунала по спорам Организации Объединенных</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура принятия решения</i>	<i>Компенсация или издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>№ решения Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Решение оставлено в силе/отменено/отклонено/компенсация присуждена Апелляционным трибуналом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
UNDT-2021-060	Женева	ООН-Хабитат	i) Решение о непродлении срочного контракта заявителя отменено ii) Компенсация в размере трехмесячного чистого базового оклада на уровне C-5 на момент увольнения заявителя в качестве альтернативы iii) Компенсация в размере трехмесячного чистого базового оклада на уровне C-5 за потерю дохода	2022-UNAT-1265	i) Оставлено в силе ii) Оставлено в силе iii) Отменено	25 807,98	18 октября 2022 года
UNDT-2021-062	Женева	ЕЭК	i) Решение об отказе в продлении контракта отменено, и принято решение о восстановлении в должности ii) Компенсация взамен эквивалентной трехмесячного чистого базового оклада того класса/уровня, который заявитель занимал на момент увольнения	2022-UNAT-1266	i) Не обжаловано ii) Оставлено в силе iii) Компенсация за моральный ущерб в размере 2000 долл. США	19 309,19	5 сентября 2022 года
UNDT-2021-066	Нью-Йорк	ДГАКУ	i) Дисциплинарная мера в виде понижения на две ступени в классе отменена ii) Письменное порицание оставлено в силе iii) Ретроактивный перевод заявителя на ступень, предшествующую дисциплинарному взысканию, и пересчет выплат iv) Выплаты, связанные с временной потерей заработной платы	2022-UNAT-1267	i) Отменено ii) Оставлено в силе iii) Отменено iv) Отменено v) Иск о возмещении ущерба, причиненного достоинству вреда и эмоционального потрясения отклонен	---	---
UNDT-2021-091	Найроби	МООНСДПК	i) Решение о принятии меры в виде увольнения со службы за серьезный проступок и без выплаты выходного пособия отменено ii) Чистый базовый оклад за 12 месяцев	2022-UNAT-1280	i) Отменено ii) Отменено	---	---
UNDT-2021-108	Нью-Йорк	ДОП	i) Решение о неприемлемости некоторых сборов для получения образовательной субсидии отменено	2022-UNAT-1279	i) Отменено в отношении платы за обучение (кампус и школа), подтверждено в отношении сбора за пользование	499,77	27 февраля 2023 года

<i>№ решения Трибунала по спорам Организации Объединенных</i>	<i>Секретариат</i>	<i>Структура принятия решения</i>	<i>Компенсация или издержки, присужденные Трибуналом по спорам</i>	<i>№ решения Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций</i>	<i>Решение оставлено в силе/отменено/отклонено/компенсация присуждена Апелляционным трибуналом</i>	<i>Чистая выплаченная сумма (в долл. США, если не указано иное)</i>	<i>Дата выплаты</i>
			ii) Перерасчет/выплата заявителю дополнительной сумму субсидии на образование		компьютером и сбора с новых студентов ii) Изменено согласно сокращению суммы, взысканной заявителем		
UNDT-2021-119	Найроби	МООНСДПК	i) Решение об удержании трехмесячной компенсации вместо уведомления отменено ii) Компенсация в размере чистого базового оклада за 3 месяца	2022-АПТООН-1306	i) Отменено ii) Отменено		
UNDT-2021-124	Нью-Йорк	ЮНЕП	i) Решение об отсутствии факта преследования после подачи просьбы о защите от преследований отменено ii) Компенсация в размере 5000 долл. США за нарушение права на надлежащее рассмотрение жалобы iii) Компенсация в размере 5000 долл. США за вред, причиненный незаконным административным решением	2022-UNAT-1305	i) Отменено ii) Отменено iii) Отменено	---	---
UNDT-2022-008	Женева	УВКПЧ	i) Организация ненадлежащим образом обработала жалобу, поданную в соответствии с бюллетенем ST/SGB/2008/5 ii) Компенсация за причиненный ущерб в размере чистого базового оклада за 7 месяцев	2023-UNAT-1329	i) Оставлено в силе ii) Оставлено в силе	---	---
UNDT-2022-037	Найроби	ЮНИСЕФ	i) Решение об увольнении заявителя за проступок отменено ii) Взамен принято решение о понижении в должности на один класс с лишением на два года права претендовать на повышение iii) Компенсация в размере двухлетнего чистого базового оклада, исходя из оклада на момент увольнения	2023-UNAT-1325	i) Оставлено в силе ii) Оставлено в силе iii) Оставлено в силе	---	---

Сокращения:. ВМО — Всемирная метеорологическая организация; ГВНООНИП — Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане; ГЦО ООН — Глобальный центр обслуживания Организации Объединенных Наций; ДГАКУ — Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению; ДОП — Департамент оперативной поддержки; ДСПКУ — Департамент по стратегии, политике и контролю в области управления;

ЕЭК — Европейская экономическая комиссия; МИНУСКА — Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике; МИНУСМА — Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали; МООНСДРК — Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго; 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; УКГВ — Управление по координации гуманитарных вопросов; ЮНАМИД — Смешанная операция Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре; ЮНЕП — Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде; ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций; ЮНОПС — Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов; ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения.