



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
14 October 2013
Russian
Original: English

Шестидесят восьмая сессия

Пункты 134, 143 и 147 повестки дня

Предлагаемый бюджет по программам на двухгодичный период 2014–2015 годов

Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций

Административные и бюджетные аспекты
финансирования операций Организации
Объединенных Наций по поддержанию мира

Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций и деятельность Канцелярии Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников

Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклады Генерального секретаря об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций (A/68/346) и о деятельности Канцелярии Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников (A/68/158). Консультативный комитет также имел в своем распоряжении доклад Совета по внутреннему правосудию об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций (A/68/306). В ходе рассмотрения указанных докладов Комитет встретился с представителями Генерального секретаря, которые предоставили ему дополнительную информацию и разъяснения, а впоследствии — письменные ответы, полученные 30 сентября 2013 года.

2. Доклады Генерального секретаря представляются во исполнение резолюции 67/241 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея просила Генерального секретаря представить в ходе ее шестидесят восьмой сессии доклады по ряду вопросов, касающихся отправления правосудия. В первой части доклада (A/68/346) приводятся статистические данные о функционировании системы отправления правосудия в 2012 году, а во второй части содержатся ответы на просьбы Генеральной Ассамблеи, изложенные в резолюции 67/241.



II. Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций

Замечания общего характера

3. В пунктах 8–22 доклада об отправлении правосудия излагаются замечания Генерального секретаря о действии формальной системы отправления правосудия, основанные на статистических данных за 2012 год и с момента начала работы системы. Генеральный секретарь отмечает, что по сравнению с 2011 годом число новых просьб о проведении управленческой оценки, полученных Группой управленческой оценки Департамента по вопросам управления, уменьшилось, так же как и число новых дел, представленных на рассмотрение Трибунала по спорам. Вместе с тем за тот же период увеличилось число просьб о проведении управленческой оценки в фондах и программах, а также рабочая нагрузка Апелляционного трибунала, Отдела юридической помощи персоналу, Секции административного права и Управления по правовым вопросам. Как и прежде, большая часть дел касалась назначений (неназначения на ту или иную должность и неподвижения по службе). Более подробные статистические данные о функционировании различных разделов системы отправления правосудия приводятся в пунктах 5–9 ниже.

4. **Консультативный комитет отмечает, что с момента начала действия системы количество новых дел, поступивших в различные разделы системы отправления правосудия, увеличивалось с каждым годом. Вместе с тем статистические данные за 2012 год могут указывать на частичное изменение этой тенденции, выражающееся в уменьшении количества новых дел, поступивших в Группу управленческой оценки и в Трибунал по спорам. Поскольку для более исчерпывающего анализа требуется больше информации и необходимо дальнейшее функционирование системы, Комитет надеется на то, что Генеральный секретарь продолжит следить за данными о количестве дел, чтобы выявить какие-либо зарождающиеся тенденции, и что он включит свои замечания об этих статистических данных в будущие доклады.**

A. Обзор формальной системы правосудия

Группа управленческой оценки

5. В докладе утверждается, что в 2012 году Группа управленческой оценки получила 837 просьб о проведении управленческой оценки (против 952 просьб, полученных в 2011 году), из которых 327 были неприемлемыми, 241 — подтвержденными решениями, 106 — безосновательными просьбами, а 84 — просьбами, рассмотрение которых было перенесено на будущее (см. [A/68/346](#), пункты 24 и 30, и таблицу 1). К 30 июня 2013 года в 87 процентах дел, рассмотренных Трибуналом по спорам по заявлениям сотрудников после проведения управленческой оценки, Трибунал принял решение, подтверждающее, подтверждающее на иных основаниях или частично подтверждающее соответствующую рекомендацию Группы по управленческой оценке (см. [A/68/346](#), пункт 29). В ответ на свой запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что просьба считается Группой управленческой оценки безосновательной в случае, если претензия сотрудника удовлетворяется Организацией

или каким-либо иным образом лишается основания, и сотрудники редко опротестовывают это решение Группы. Комитет также был проинформирован о том, что дело закрывается как неприемлемое в случае, если сотрудник подал претензию после истечения регламентированного срока или если сотруднику не удастся доказать, что он/она опротестовывает действующее административное решение, а не какой-либо другой официальный акт Организации.

Трибунал по спорам

6. В докладе указывается, что в 2012 году Трибунал по спорам получил на рассмотрение 258 новых дел (против 281 дела в 2011 году). В 2012 году Трибунал рассмотрел 260 дел (272 дела в 2011 году) и передал 10 дел посредникам Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников для урегулирования этих дел на основе посредничества (см. A/68/346, пункты 37 и 42, и таблицу 2). В ответ на свой запрос Комитет был проинформирован о том, что по сравнению с 2011 годом Трибуналу в среднем требовалось немного меньше времени для рассмотрения одного дела: приблизительно 12 месяцев вместо 12–14 месяцев. Комитет также был проинформирован о том, что работа ведется более оперативно, чем в рамках предыдущей системы, когда для рассмотрения дела требовалось в среднем пять лет.

Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций

7. В 2012 году Апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций получил на рассмотрение 142 новых дела (против 96 дел в 2011 году), в том числе 109 апелляций на решения Трибунала по спорам. В 2012 году Апелляционный трибунал вынес 91 решение (против 88 в 2011 году), 82 из них касались решений Трибунала по спорам (58 были поданы сотрудниками и 34 — от имени Генерального секретаря; общее число апелляций, поданных сотрудниками и Генеральным секретарем, не соответствует общему числу апелляционных решений, касающихся решений Трибунала по спорам, поскольку эти цифры включают встречные апелляции и консолидированные апелляции). Из 58 апелляций, поданных сотрудниками, 48 были отклонены и 10 были удовлетворены полностью или частично. Из 34 апелляций, поданных от имени Генерального секретаря, 8 были отклонены, 26 были удовлетворены полностью или частично и одна была передана в Трибунал по спорам (см. A/68/346, пункты 54 и 58–60, и таблицы 4 и 5). **Консультативный комитет отмечает разницу между количеством апелляций от имени Генерального секретаря, удовлетворенных полностью или частично, и количеством удовлетворенных апелляций, поданных сотрудниками. Комитет просит Генерального секретаря проанализировать причины наличия такой разницы и сообщить об этом Генеральной Ассамблее в ходе ее шестьдесят девятой сессии.**

Отдел юридической помощи персоналу

8. В докладе сообщается, что в 2012 году Отдел юридической помощи персоналу получил на рассмотрение 1049 новых дел, что на 60 процентов больше, чем в 2011 году (см. A/68/346, пункт 70, и таблица 6). В таблице 7 доклада указывается, что помимо различных видов помощи, оказанной Отделом в 2012 году, было рассмотрено 648 дел о кратких консультациях, в то время как в 2011 году было рассмотрено 345 таких дел, с ними также по большей части было связано общее увеличение рабочей нагрузки Отдела в отчетный период.

В ответ на свой запрос Комитет был проинформирован о том, что Отдел предоставляет краткие консультации в том случае, когда сотрудники консультируются у него по правовым вопросам или когда Отдел отказывает сотруднику в просьбе представлять его интересы в формальном споре; как правило, сотрудники консультируются по вопросам их обязанностей, пособий и выплат. Комитет был проинформирован о том, что это увеличение может быть объяснено рядом факторов, в том числе значительным количеством фактических групповых исков, более эффективным ведением учетной документации в Отделе и повышением осведомленности сотрудников о существовании и роли Отдела.

9. Генеральный секретарь отмечает, что в своей резолюции [67/241](#) Генеральная Ассамблея постановила сохранить на нынешнем уровне общий объем ресурсов, предусматриваемых для Отдела юридической помощи персоналу, до тех пор, пока Генеральная Ассамблея не примет решения о системе, финансируемой сотрудниками (см. [A/68/346](#), пункт 81). Замечания Комитета о системе, финансируемой сотрудниками, излагаются в пунктах 23–28 ниже.

В. Ответы на просьбы Генеральной Ассамблеи, изложенные в резолюции [67/241](#)

1. Институционализация передовых методов управления

10. Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить ей доклад об усилиях, предпринятых им для институционализации передовых методов управления в целях устранения основополагающих факторов, которые приводят к возникновению трудовых споров (см. резолюцию [67/241](#), пункт 13).

11. В докладе Генерального секретаря отмечается, что Группа управленческой поддержки составляет справочник по извлеченным урокам и директивные записки для руководителей по таким вопросам, как расторжение/непродление контракта, отбор персонала, дисциплинарные меры, а также обзор практики Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций (см. [A/68/346](#), пункт 113). Были определены основополагающие факторы, которые приводят к возникновению трудовых споров, а именно: отсутствие своевременного и открытого диалога по вопросам служебной аттестации между руководителями и сотрудниками; отсутствие у руководителей полного понимания внутренних норм и процедур Организации; отсутствие ясности в ряде нормативных положений; и общеуправленческие проблемы, связанные с принятием административных решений и доведением их до сведения сотрудников (см. [A/68/346](#), пункт 114).

12. В ответ на вопрос о действиях, предпринятых в этом отношении в 2012 году, Консультативный комитет был проинформирован о том, что Группа управленческой поддержки в девяти случаях рекомендовала урегулировать дела, касавшиеся неправильного применения руководителями правил, в результате этого урегулирования сотрудникам были произведены выплаты, которые они должны были получить, если бы руководители применили правила должным образом. Руководители и вышестоящее начальство были проинформированы об ошибках в письменной форме и сообщили о получении информации об урегулировании и извлеченных из этого уроках. **Консультативный комитет подтверждает важность справочников по извлеченным урокам о практике**

Трибуналов для руководителей и надеется на то, что извлеченные уроки приведут к конкретным результатам в деятельности руководителей.

2. Промежуточная независимая оценка формальной системы отправления правосудия

13. В пунктах 19 и 20 своей резолюции [67/241](#) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее для рассмотрения на ее шестьдесят восьмой сессии предложение о проведении промежуточной независимой оценки формальной системы отправления правосудия, которую следует провести за счет имеющихся и эффективно используемых ресурсов.

14. Подробная информация об этом предложении приводится в приложении II к докладу Генерального секретаря. В соответствии с предлагаемым кругом ведения, в рамках оценки будут рассмотрены все оперативные аспекты формальной системы и установлено, действительно ли реализуются цели и задачи, поставленные перед системой. В ходе проведения оценки будут рассмотрены соответствующие документы и проведены консультации с сотрудниками и руководством, в частности, будут изучены следующие вопросы: а) рабочая нагрузка структур в составе формальной системы отправления правосудия и связанные с этим тенденции; б) накопленный в судебной практике опыт в отношении передовых методов управления; с) выявление причин обращения к формальной системе отправления правосудия и возможных средств устранения таких причин; d) принятие упредительных мер для урегулирования споров на раннем этапе в рамках неформальной системы; e) возможности для повышения эффективности; f) обеспечение реального доступа к формальной системе отправления правосудия для сотрудников во всех местах службы; и g) потребности в ресурсах и оптимизация затрат формальной системы отправления правосудия. Проект доклада, содержащий выводы и рекомендации, будет распространен среди соответствующих заинтересованных сторон для получения их замечаний; они будут приложены к заключительному докладу, который будет подготовлен для рассмотрения Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят девятой сессии (см. [A/68/346](#), приложение II, пункты 5–7). В ответ на вопрос об упредительных мерах по урегулированию споров на раннем этапе в рамках неформальной системы Консультативный комитет был проинформирован о том, что речь идет об определении мер, которые принимаются для урегулирования в оперативном порядке споров, уже находящихся в формальной системе отправления правосудия, и которые могут, среди прочего, включать меры по совершенствованию процесса передачи дел в Канцелярию Омбудсмана и посредников, хотя проводить промежуточную независимую оценку в отношении Канцелярии не планируется.

15. В ответ на свой запрос Комитет был проинформирован о том, что предлагаемый круг ведения для промежуточной оценки не предусматривает обзора судебной практики, поскольку наиболее эффективно его может провести группа известных и опытных юристов. В ответ на вопрос о том, будет ли предлагаемый круг ведения предусматривать проведение сравнительного анализа передовых методов и примеров передового опыта других сопоставимых систем внутреннего правосудия, Комитет был проинформирован о том, что Генеральная Ассамблея может пожелать расширить предлагаемый круг ведения с учетом этого аспекта.

16. Что касается подразделения, предлагаемого для проведения оценки, то, как отмечается в докладе, Генеральный секретарь принял во внимание два аспекта: подразделение должно быть независимым и оценка должна проводиться за счет имеющихся ресурсов. Вариант проведения внешнего обзора группой экспертов, подобной ранее действовавшей Группе по реорганизации системы, не рассматривался, поскольку не представлялось возможным осуществить его за счет имеющихся ресурсов. В отношении внутренних независимых подразделений в докладе отмечается, что, поскольку задача Комиссии ревизоров заключается в проверке финансовых ведомостей Организации, наиболее подходящей структурой, учитывая юридическое образование и опыт ряда инспекторов, а также возможность проведения обзора за счет имеющихся ресурсов, будет Объединенная инспекционная группа (см. A/68/346, приложение II, пункты 8–15).

17. В ответ на свой запрос Комитет был проинформирован о том, что Комиссия также была сочтена менее подходящей, поскольку ее мандат касается главным образом финансовых вопросов, а у ее членов нет формального юридического опыта, в то время как у ряда членов Объединенной инспекционной группы некоторый юридический опыт имеется, а у Группы есть ресурсы для привлечения, в случае необходимости, дополнительных экспертов. В отношении прогнозируемого объема расходов на привлечение внешних экспертов Комитет был проинформирован о том, что стоимость работы Группы по реорганизации системы в 2006 году составила 500 000 долл. США и что привлечение внешних специалистов для проведения этой оценки обойдется в аналогичную сумму.

18. **Консультативный комитет считает, что промежуточную независимую оценку формальной системы отправления правосудия желательно провести на данном этапе, чтобы оценить функционирование системы до настоящего момента и выяснить, соответствует ли она целям, поставленным ей как механизму эффективного урегулирования трудовых споров в рамках Организации. Поскольку Трибуналы являются неотъемлемой частью формальной системы, Комитет считает, что любая субстантивная оценка направления, в котором движется формальная система, должна предусматривать в соответствии с ее кругом ведения обзор развития и применения судебной практики Трибуналов и сравнительный анализ развития судебной практики, передовых методов и примеров передового опыта других сопоставимых систем внутреннего правосудия. Для того чтобы оценить эффективность и результативность системы, оценка также должна предусматривать анализ организации и проведения работы Трибуналов в различных местах службы, в том числе относительно количества экспертов по правовым вопросам и судей, необходимых для рассмотрения дела, количества часов, затрачиваемых судьями на рассмотрение дела, и количества и продолжительности заседаний.**

19. Рассматривая варианты наиболее подходящей структуры для проведения оценки, как указывалось выше, Комитет отметил намерение Генеральной Ассамблеи относительно необходимости проведения оценки за счет имеющихся ресурсов, что исключает возможность привлечения внешней структуры. Что касается рассматриваемых внутренних органов (Комиссии ревизоров и Объединенной инспекционной группы), то, как отмечает Комитет, Объединенная инспекционная группа уже имеет существенную рабочую нагрузку, которая может потребовать пересмотра ее бюд-

жетных потребностей (см. [A/68/7](#), пункт X.21). В таких условиях Группе может быть сложно провести эту оценку в рамках текущего плана работы и за счет имеющихся ресурсов. Относительно Комиссии ревизоров Комитет также отмечает, что мандат Комиссии может быть не настолько широк, чтобы охватить все соответствующие аспекты оценки.

20. Комитет принял во внимание субстантивный характер оценки, предполагающий оценку функционирования формальной системы отправления правосудия, а также установление того, достигает ли формальная система своей основной цели в качестве независимой, транспарентной, профессиональной, располагающей адекватными ресурсами и децентрализованной системы отправления правосудия, согласовывающейся с соответствующими нормами международного права и принципами соблюдения законности и надлежащих процессуальных норм, в целях обеспечения соблюдения прав сотрудников и выполнения ими своих обязанностей и обеспечения подотчетности как руководителей, так и сотрудников, как было постановлено Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях [61/261](#), [62/228](#) и [63/253](#). Учитывая это, Комитет считает, что в выполнении этой задачи помогли бы знания опытных и независимых юристов, знакомых с внутренними механизмами урегулирования трудовых споров. При участии юристов оценка формальной системы также будет считаться более надежной и авторитетной. Комитет признает, что оценка, проводимая таким образом, будет сопряжена с финансовыми последствиями. Генеральная Ассамблея может пожелать пересмотреть потребности в ресурсах, необходимых для проведения оценки.

3. Кодекс поведения для внешних юридических представителей

21. В своей резолюции [67/241](#), пункт 44, Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря в консультации с Советом по внутреннему правосудию и другими соответствующими органами подготовить кодекс поведения для юридических представителей, которые являются внешними лицами, а не штатными сотрудниками, и представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу в ходе основной части ее шестьдесят восьмой сессии.

22. Генеральная секретарь заявляет, что подготовка кодекса поведения для внешних юридических представителей уже идет, и ожидается, что он будет готов к шестьдесят девятой сессии Генеральной Ассамблеи (см. [A/68/346](#), пункт 119).

4. Финансирование Отдела юридической помощи персоналу

23. Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить Ассамблее в ходе основной части ее шестьдесят восьмой сессии одно предпочтительное предложение по совместному финансированию Отдела юридической помощи персоналу в консультации со всеми заинтересованными сторонами, в том числе с Советом по внутреннему правосудию и представителями персонала (см. [A/RES/67/241](#), пункт 48).

24. Как указывается в докладе, Генеральный секретарь полагает, что в интересах Организации ей следует и далее полностью финансировать все расходы Отдела юридической помощи персоналу, и в том числе предоставлять дополнительные ресурсы, которые ему требуются, поскольку Отдел полезен как со-

трудникам, так и самой Организации, а также с учетом того, что профессиональная юридическая помощь крайне необходима для эффективного и надлежащего использования имеющихся механизмов в рамках системы отправления правосудия (см. [A/68/346](#), пункты 121–123). Требующиеся Отделу дополнительные ресурсы включают средства на финансирование должностей двух сотрудников по правовым вопросам класса С-4, четырех младших административных сотрудников категории общего обслуживания и не связанных с должностями расходов в размере 52 000 долл. США, что в сумме составляет около 895 000 долл. США в год, если производить расчет по шкале окладов 2012 года (см. [A/68/346](#), сноска 12).

25. В пункте 132 доклада отмечается, что если Генеральная Ассамблея пожелает использовать вариант, предполагающий покрытие дополнительных потребностей в ресурсах Отдела юридической помощи персоналу за счет взносов сотрудников, и необходимо будет выбрать один вариант, то Генеральный секретарь предлагает автоматические ежемесячные отчисления из чистого базового оклада, которые будут производиться, если только сотрудник прямо не заявит об отказе от таких отчислений. В сноске 11 доклада указывается, что все варианты, рассмотренные Генеральным секретарем, основывались на предположении, что Организация сохранит финансирование Отдела на текущем уровне и что для финансирования дополнительных потребностей будут использоваться взносы сотрудников. В приложении III доклада указывается, что для получения суммы в размере 895 000 долл. США в год на покрытие дополнительных потребностей в ресурсах, если никто из сотрудников не откажется от отчислений из заработной платы, они будут варьироваться от 0,16 долл. США в месяц для сотрудника, нанимаемого на местной основе, уровня 3, ступень 3, в Дили, до 4,32 долл. США в месяц для сотрудника уровня Д-1, ступень 5, в Вене. Если от автоматических отчислений откажется 40 процентов сотрудников, то вычеты из заработной платы будут варьироваться от 0,26 долл. США в месяц для сотрудника, нанимаемого на местной основе, уровня 3, ступень 3, в Дили, до 7,20 долл. США в месяц для сотрудника уровня Д-1, ступень 5, в Вене (см. [A/68/346](#), приложение III, пункты 2–4).

26. Согласно пунктам 128–131 доклада Генеральный секретарь рассмотрел другие варианты и счел, что они имеют существенные недостатки. По его мнению, обязательные отчисления из заработной платы могли бы обеспечить дополнительные ресурсы, необходимые для Отдела юридической помощи персоналу, однако он отмечает риск того, что сотрудники будут оспаривать такое решение в суде; в варианте, предусматривающем оплату дополнительных расходов конкретными сотрудниками, получающими правовую помощь от Отдела, сумма, которую удастся таким образом собрать, не поддается определению, а размеры расходов на оплату правовых услуг выйдут за пределы финансовых возможностей многих сотрудников и вызовут серьезную обеспокоенность относительно доступа к правосудию; вариант, предусматривавший обязательные выплаты за счет ассоциаций и союзов персонала, был сочтен нецелесообразным по причинам, указанным в приложении II к предыдущему докладу Генерального секретаря об отпадении правосудия ([A/67/265](#) и Согг.1).

27. В ответ на просьбу о рассмотрении варианта схемы страхования, содержащуюся в предыдущем докладе Консультативного комитета (см. [A/67/547](#), пункт 44), Комитет был проинформирован о том, что Генеральный секретарь не знает ни одну действующую на данный момент коммерческую схему стра-

хования, которая предлагала бы сотруднику, желающему оспорить административное решение в Трибуналах Организации Объединенных Наций, представление его интересов. Комитет также был проинформирован о том, что вариант оплаты расходов сотрудниками, получающими юридическую помощь, не рассматривался, поскольку Отделу юридической помощи персоналу потребовалось бы дополнительная административная поддержка для отслеживания и обоснования услуг и времени, затраченного на рассмотрение каждого дела, а также для взимания с сотрудников платы по почасовой ставке, что может привести к спорам об обоснованности количества потраченных часов или о размере почасовой ставки. Кроме того, согласно ответу Генерального секретаря, данному в ответ на запрос, возникнут сложности с обеспечением наличия постоянного и надежного потока поступлений для изыскания средств, необходимых для финансирования дополнительных ресурсов, в которых будет нуждаться Отдел.

28. Рассмотрев различные варианты финансирования Отдела юридической помощи персоналу, Консультативный комитет считает, что оптимальным вариантом являются автоматические ежемесячные отчисления из заработной платы с правом отказа от них, поскольку этот вариант предусматривает плату сотрудников за представление их интересов в суде и в то же время позволяет им при желании отказаться от отчислений (с возможностью вновь согласиться на них впоследствии). Комитет полагает, что взносы сотрудников должны покрывать все расходы на представление их интересов Отделом, а начисленные взносы должны покрывать расходы, связанные с остальными услугами, оказываемыми Отделом. Комитет также отмечает, что эта схема позволила бы финансировать потребности Отдела на основе регулируемого ежемесячного размера отчислений для персонала с учетом текущих прогнозов, полагая при этом, что фактический размер отчислений из заработной платы будет корректироваться в зависимости, среди прочего, от процента сотрудников, отказавшихся от отчислений, от количества дел и от объема потребностей в ресурсах, необходимых для представления интересов сотрудников Отделом и финансируемых за счет взносов сотрудников, который может зависеть от размера отчислений из заработной платы. Комитет подчеркивает, что, поскольку сотрудники будут делать взносы для покрытия расходов на юридические услуги, они должны будут получать надлежащую и профессиональную правовую помощь и рассчитывать на соответствующее представление их интересов.

5. Ответственность лиц в случае, когда нарушение ими правил и процедур Организации привело к финансовым потерям

29. Генеральная Ассамблея в пункте 55 своей резолюции [67/241](#) просила Генерального секретаря представить Ассамблее в ходе основной части ее шестидесяти восьмой сессии предложения в отношении привлечения к ответственности соответствующих лиц в тех случаях, когда в результате нарушений правил и процедур Организации наносится финансовый ущерб.

30. В пунктах 154–159 доклада Генерального секретаря говорится об ответственности руководителей и мерах, которые Генеральный секретарь мог бы принять для обеспечения такой ответственности. **Консультативный комитет отмечает, что в докладе не в полной мере удовлетворена просьба Генераль-**

ной Ассамблеи в отношении обеспечения ответственности прочих лиц, помимо руководителей, и рекомендует просить Генерального секретаря представить такую информацию в ходе шестьдесят девятой сессии.

6. Пересмотренный круг ведения Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников

31. В пункте 27 своей резолюции [67/241](#) Генеральная Ассамблея повторила свою просьбу к Генеральному секретарю докладывать ей о пересмотренном круге ведения Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников, а также просила Генерального секретаря обеспечить, чтобы круг ведения и руководящие принципы работы Канцелярии были установлены как можно скорее.

32. В докладе Генерального секретаря указано, что процесс консультаций завершается и что пересмотренный круг ведения будет обнародован во второй половине 2013 года (см. [A/68/346](#), пункты 173–174). **Консультативный комитет с озабоченностью отмечает, что Генеральная Ассамблея ранее четырежды высказывала аналогичную просьбу Генеральному секретарю, как указано в пункте 67(а) резолюции [62/228](#), в пункте 21 резолюции [63/253](#), пункте 17 резолюции [65/251](#) и в пункте 19 резолюции [66/237](#). Комитет настоятельно призывает Генерального секретаря обеспечить, чтобы упомянутый пересмотренный круг ведения был представлен как можно скорее.**

7. Соблюдение Конвенции о правах инвалидов

33. Комитет напоминает о своей просьбе к Генеральному секретарю принять все необходимые коррективные меры для обеспечения соблюдения на рабочих местах соответствующих положений Конвенции о правах инвалидов (см. [A/67/547](#), пункт 59). В приложении VI указанного доклада говорится, что Секретариат подготовил проект бюллетеня Генерального секретаря по вопросу об обеспечении возможностей для работы инвалидов в Организации Объединенных Наций; этот бюллетень станет основой деятельности по созданию для инвалидов инклюзивной и доступной производственной среды в Секретариате Организации Объединенных Наций, а также обеспечит для сотрудников из числа инвалидов «разумные приспособления» для их работы в Секретариате. Кроме того, вопрос о приспособлениях с учетом потребностей инвалидов поднимается в административной инструкции о проведении медицинского освидетельствования ([ST/AI/2011/3](#)) (см. [A/68/346](#), приложение VI). В пунктах 8.1 и 8.3 указанной административной инструкции предусмотрено, что с учетом результатов медицинской оценки директор Медицинской службы Организации Объединенных Наций или медицинский сотрудник, получивший надлежащие полномочия от директора Медицинской службы, предоставляет сотруднику по найму персонала результаты медицинского освидетельствования кандидата и/или любые надлежащие замечания, включая информацию о конкретных ограничениях или нарушениях функций, которые должны быть в разумной мере учтены. В том случае, если директор Медицинской службы выявил конкретные ограничения или нарушения функций, которые должны быть разумно учтены, окончательные решения о найме/направлении принимает Управление людских ресурсов (как и в случае прочих кадровых решений).

34. **Консультативный комитет приветствует шаги, предпринятые Генеральным секретарем для того, чтобы обеспечить соблюдение на рабочем месте соответствующих положений Конвенции о правах инвалидов, и ожидает опубликования упомянутого бюллетеня Генерального секретаря.**

8. Экспериментальный проект по проверке целесообразности децентрализации элементов отправления правосудия в случае рассмотрения дисциплинарных дел на местах

35. В своей резолюции [66/237](#) Генеральная Ассамблея одобрила выводы и рекомендации, содержащиеся в докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам ([A/66/7/Add.6](#)), включая предложение о том, чтобы результаты осуществления экспериментального проекта, имеющего целью проверку целесообразности децентрализации элементов системы отправления правосудия, и других предложенных краткосрочных мер, предложенных Генеральным секретарем, были представлены на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее шестьдесят восьмой сессии.

36. В приложении VII доклада Генерального секретаря говорится о ряде других инициатив, целью и следствием которых также являлось повышение результативности и эффективности деятельности Организации в рамках некоторых аспектов предварительной стадии дисциплинарного разбирательства, совокупный эффект которых положительно сказывается на делопроизводстве, а также на эффективности работы на предварительной и основной стадиях. Генеральный секретарь считает, что было бы разумным отвести некоторое время на изучение вопроса о том, как совокупное воздействие осуществляемых инициатив в действительности может позволить добиться важнейших стратегических целей в рамках экспериментального проекта, что также позволило бы избежать дублирования и обеспечило в максимальной степени адресное использование существующих ресурсов. В этой связи рекомендуется отложить осуществление этого экспериментального проекта на два года (см. [A/68/346](#), приложение VII, пункты 11–13).

37. В свете продолжающихся инициатив, которые могут привести к результатам, аналогичным тем, которые преследует этот проект, Комитет согласен с предлагаемой отсрочкой осуществления проекта на два года.

38. Что касается делегирования на экспериментальной основе полномочий по направлению сотрудников в административный отпуск с сохранением содержания до завершения расследования и дисциплинарного процесса от помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами заместителю Генерального секретаря по полевой поддержке, то в ответ на вопрос Консультативного комитета до его сведения было доведено, что эта передача полномочий вступила в действие в январе 2013 года. По состоянию на 1 сентября 2013 года было рассмотрено и обработано шесть заявок, при этом на 19 сентября 2013 года еще пять заявок находились на стадии пересмотра. На ранних стадиях осуществления этого процесса Департамент полевой поддержки, работая в тесном взаимодействии с Управлением людских ресурсов, сфокусировался на разработке политических и оперативных рекомендаций для полевых миссий и организовал видеоконференции с руководителями групп по вопросам поведения и дисциплины, а также с координаторами. Комитет затем был проинформирован о том, что указанный департамент и Управление тща-

тельно отслеживают процесс осуществления этой инициативы и учитывают накопленный опыт, чтобы разработать дополнительные руководящие указания для полевых миссий.

С. Судьи трибуналов Организации Объединенных Наций

Уровень зарплат судей Трибунала по спорам

39. В пункте 184 доклада сказано, что в условиях службы судей Трибунала по спорам, изложенных в приложении к документу [A/63/314](#) и утвержденных Генеральной Ассамблеей в резолюции [63/253](#), назначены оклады и надбавки, «эквивалентные окладу и надбавкам, выплачиваемым сотрудникам Организации Объединенных Наций на уровне Д-2, ступень IV». По причине административной ошибки четверем судьям отделений Организации Объединенных Наций в Найроби и Женеве начиная с 1 июля 2011 года был увеличен оклад до уровня Д-2, ступень V. Эти четверо судей в марте 2013 года были проинформированы о том, что им необходимо будет вернуть переплаченную им по ошибке сумму. Мнения судей представлены в приложении IX к докладу. С учетом выраженных этими судьями мнений было принято решение отложить взыскание переплаченной суммы, чтобы предоставить Генеральной Ассамблее возможность уточнить, подразумевает ли система окладов и надбавок судьям возможность их повышения или же размер оклада судей Трибунала по спорам остается на фиксированном уровне, равном размеру окладов, выплачиваемых сотрудникам Организации Объединенных Наций уровня Д-2, ступень IV (см. [A/68/346](#), пункты 185–187 и приложение IX).

40. По просьбе Комитета он был проинформирован о том, что от Генеральной Ассамблеи ожидаются разъяснения в свете различий во мнениях между Секретариатом и судьями того факта, что судьи не являются персоналом Организации Объединенных Наций и на них не распространяются положения и правила о персонале, а также с учетом того, что именно Генеральная Ассамблея назначает судей и определяет их условия службы. Комитет, поинтересовавшись обстоятельствами, при которых была совершена упомянутая ошибка, был проинформирован о том, что подразделения, которые занимаются условиями службы судей в Женеве и Найроби, не отключили автоматическую функцию повышения ступени должности в Комплексной системе управленческой информации (ИМИС) в момент назначения судей, в результате чего эти судьи после двух лет службы по ошибке получили повышение до ступени V.

41. **Консультативный комитет считает, что речь идет об обычном административном вопросе, который должен решить Секретариат, взыскав излишки, как это было бы сделано в других случаях переплаты, и сожалеет, что было сочтено необходимым представить данный вопрос на рассмотрение Генеральной Ассамблеи. Комитет также озабочен самим фактом подобного рода переплаты, а также тем обстоятельством, что эта проблема оставалась незамеченной в течение почти двух лет. В этой связи Комитет считает, что Генеральному секретарю следует провести расследование в отношении того, как такая административная ошибка оставалась незамеченной в течение почти двух лет, и принять меры для того, чтобы подобные ситуации не повторялись.**

Статус судей Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций

42. Консультативный комитет имел в своем распоряжении для ознакомительных целей первый доклад второго состава Совета по внутреннему правосудию (A/68/306). Комитет отмечает, что в этом докладе Совет рекомендует, чтобы судьи обоих трибуналов, выполняя свои функции как на постоянной основе, так и на условиях неполной занятости, получили привилегии и иммунитеты, указанные в разделе 19 Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций. Совет далее рекомендует утвердить соответствующий ранг судей Апелляционного трибунала на уровне заместителя Генерального секретаря, а для судей Трибунала по спорам — ранг помощника Генерального секретаря, признавая при этом, что решение этого вопроса является прерогативой Генеральной Ассамблеи (A/68/306, пункты 63–65). **Поскольку решение о статусе и уровне должностей судей будет иметь административные и бюджетные последствия, Консультативный комитет рассмотрел оба вопроса. Что касается привилегий и иммунитетов судей, то Консультативный комитет усматривает целесообразность в наделении судей привилегиями и иммунитетами в соответствии с разделом 19 Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций в целях обеспечения эффективного выполнения их обязанностей. Что касается должности судей, то Комитет принял во внимание решение Генеральной Ассамблеи, содержащееся в резолюции 63/253, об условиях службы судей и не видит причин рекомендовать изменение уровня их должностей.**

III. Деятельность Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников

43. В 2012 году Канцелярия Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников открыла в общей сложности 2039 дел, из которых 1496 были получены из Секретариата, 383 — из фондов и программ (Программы развития Организации Объединенных Наций, Детского фонда Организации Объединенных Наций, Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов и Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин) и 160 — из Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев. В докладе указано, что после создания новой системы отправления правосудия в 2009 году общее количество дел, рассмотренных Канцелярией, увеличилось с 1287 в 2009 году до 2039 в 2012 году, что представляет собой увеличение на 58 процентов, при этом за пятилетний период с 2008 по 2012 годы среднегодовой рост составил 9 процентов. Что касается категорий вопросов, рассматриваемых Канцелярией, большинство из них касались работы и карьерного роста (31 процент), затем шла категория вопросов, касающихся отношений в рамках служебной аттестации (23 процента), а на третьем месте — выплаты вознаграждений и пособий (13 процентов) (см. A/68/158, пункты 18–23).

44. По просьбе Комитета ему была представлена информация о том, что из упомянутых выше 1496 дел, касающихся Секретариата, 61 дело поступило от персонала, не являющегося сотрудниками Организации, что включает в себя

стажеров, консультантов и индивидуальных подрядчиков. Хотя речь шла о делах, касающихся персонала, не являющегося сотрудниками Организации, затронутые в этих делах вопросы имели последствия для сотрудников и в этой связи рассматривались Канцелярией. **Комитет рекомендует в будущих докладах четко выделять сведения, касающиеся числа и характера дел, поступивших от персонала, не являющегося сотрудниками Организации.**

45. Как следует из доклада, в 2012 году Служба посредничества открыла 36 дел, включая 30 дел, полученных от Секретариата, и 6 — от фондов и программ, что на 24 процента больше по сравнению с 2011 годом. С момента создания Службы посредничества в 2009 году количество открываемых ею дел ежегодно увеличивалось в среднем на 13 процентов. Из общего числа дел в рамках процедуры посредничества 42 процента составили дела, инициируемые самими сторонами спора; 27 процентов были направлены Трибуналом по спорам и 25 процентов — Канцелярией Омбудсмана (см. A/68/158, пункты 25–27).

46. В частях IV, V и VI указанного доклада представлена информация об информационно-просветительской деятельности Канцелярии (включая развитие навыков разрешения конфликтов, направленное на своевременное и эффективное урегулирование проблем на рабочем месте; повышение осведомленности об услугах, предлагаемых Канцелярией, а также формирование рабочих партнерских связей с заинтересованными сторонами), коренных причинах конфликтов и стимулах к неформальному урегулированию конфликтов.

47. Комитет, поинтересовавшись распределением ресурсов по трем основным направлениям работы Канцелярии, а именно — разрешение конфликтов, системные вопросы и навыки урегулирования конфликтов, — был проинформирован о том, что все сотрудники Канцелярии постоянно занимаются всеми тремя направлениями. **Консультативный комитет рекомендует в будущих докладах четко выделить и представить данные о распределении рабочей нагрузки по трем основным направлениям.**

48. Что касается анализа эффективности использования ресурсов в деле разрешения конфликтов, то Комитет в ответ на его просьбу был проинформирован о том, что Канцелярия содействует повышению степени осведомленности о финансовых и нефинансовых затратах, сопряженных с конфликтом, в рамках своей информационно-разъяснительной работы, а также в беседах с руководителями. **Консультативный комитет поручает Генеральному секретарю представить дополнительную информацию по этому вопросу в будущих докладах.**

49. В ответ на просьбу Комитета он был проинформирован о том, что сотрудники Канцелярии обладают различным опытом, в том числе в сфере права, политики и административного управления, и от них требуется знание систем разрешения конфликтов и соответствующий опыт работы. Комитет затем был проинформирован о том, что в дополнение к проведению периодических обзоров работы Канцелярии группами внешних экспертов недавно ею был инициирован ряд опросов среди тех, кто пользуется услугами Канцелярии, чтобы определить качество и эффективность этих услуг. **Комитет подчеркивает важность того, чтобы в Канцелярии Омбудсмана работали квалифицированные специалисты.**

50. Комитет продолжает рассматривать неформальный процесс как важную часть урегулирования споров в Организации и по-прежнему считает, что необходимо предпринимать более активные усилия для поощрения неформального урегулирования.

IV. Вывод

51. Действия, которые предлагается предпринять Генеральной Ассамблее, изложены в пункте 190 доклада Генерального секретаря (A/68/346). **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря с учетом комментариев и рекомендаций Комитета, представленных выше в соответствующих пунктах.**
